



United Nations
Peacebuilding



WANEP - TOGO

GUIDE

POUR LA PRÉVENTION ET LA RÉSOLUTION PACIFIQUE DES CONFLITS

Un outil pratique pour la paix et la cohésion sociale



Ce guide est le fruit d'un atelier de production collaborative, tenu en octobre 2021 dans une démarche itérative de deux mois de rédaction avec comme ressources utilisées des manuels et guides en édification de paix, des sites consultés ; des leçons apprises et bonnes pratiques tirées des 20 ans d'expérience de WANEP-TOGO dans la prévention et la résolution des conflits ; des contributions d'une vingtaine d'acteurs de la société civile, du secteur étatique et du monde des partenaires techniques et financiers.



PBSO

Le Bureau d'appui à la consolidation de la paix (PBSO) a été établi en 2005 pour aider et appuyer la Commission de consolidation de la paix sous forme de conseils stratégiques et d'orientations politiques, pour administrer le Fonds pour la consolidation de la paix, et pour servir le Secrétaire général en coordonnant les efforts de consolidation de la paix déployés par les agences et programmes des Nations Unies.

Le projet de "Promotion de la participation des jeunes dans la prévention des conflits et le renforcement de la cohésion sociale pour une paix durable au Togo" est le 3ème projet dans le domaine appuyé par les fonds PBF au Togo ces dernières années dont deux sont en cours actuellement.

UNFPA

Le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) est l'agence des Nations Unies leader sur les questions de Santé Sexuelle et Reproductive (SSR). Fondée en 1969, il a pour vision de "réaliser un monde où chaque grossesse est désirée, chaque accouchement est sans danger et le potentiel de chaque jeune accompli". Présent au Togo depuis 1972, UNFPA soutient les efforts du gouvernement togolais dans les domaines de la lutte contre la mortalité maternelle et néonatale ; la planification familiale ; la lutte contre les violences basées sur le genre ; l'accès à l'information et aux services de santé sexuelle et reproductive volontaire, y compris chez les adolescents et les jeunes et la production de données démographiques désagrégées pour la planification du développement.

Afin de garantir aux jeunes leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale, UNFPA en partenariat avec le PNUD et l'UNICEF aux côtés du gouvernement togolais mettent en œuvre depuis le 11 Décembre 2020 le projet de Promotion de la participation des jeunes à la consolidation de la paix ; une initiative financée par le PeaceBuilding Fund (PBF).

WANEP-TOGO

Le Réseau Ouest Africain pour l'Édification de la Paix/West Africa Network for Peacebuilding (WANEP) a été créé en 1998 par Messieurs Sam DOE et Emmanuel BOMBANDE avec pour objectif la prévention et la résolution pacifique des conflits dans toute la sous-région ouest-africaine. Le WANEP est présent dans les 15 pays de l'Afrique de l'Ouest dont le Togo avec plus de 750 organisations membres.

Lancé le 21 juin 2002 à Lomé, WANEP-TOGO est une organisation de la société civile togolaise regroupant une quinzaine d'organisations membres et qui s'est donnée pour mission de « contribuer à la consolidation de la paix dans une approche de non-violence et de tolérance, en offrant des services en prévention, gestion, résolution et transformation des conflits aux institutions étatiques, aux organisations de la société civile, (OSC) aux collectivités locales ainsi qu'aux citoyens ». Les actions de WANEP-TOGO tournent autour des programmes tels que : i) Alerte précoce et Prévention des conflits ; ii) Femmes – Paix et Sécurité ; iii) Jeunesse – Paix et Sécurité ; iv) États et Citoyens ; v) Recherche – Gestion de connaissance et Plaidoyer ; vi) Viabilité Institutionnelle et Organisationnelle.



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	05
GLOSSAIRE.....	06
NOTION DE PAIX	
Compréhension.....	10
Importance de la paix.....	12
Facteurs favorisant et détruisant la paix.....	13
Quelques valeurs de paix.....	15
Point d'attention.....	17
NOTION DE CONFLIT	
Compréhension.....	19
Causes de conflit.....	21
Types de conflit.....	29
Catégories de conflits.....	29
Niveaux de conflit.....	31
Dynamique d'un conflit.....	31
Point d'attention.....	32
COHESION SOCIALE	
Définition.....	34
Facteurs destructeurs de la cohésion sociale.....	36
Conséquences de la carence de cohésion sociale.....	36
Atouts et clé d'une bonne cohésion sociale.....	37
Point d'attention.....	38
RESOLUTION 2250.....	40
PREVENTION DES CONFLITS	
Compréhension.....	49
Importance de la prévention.....	49
Outils de prévention.....	50
Point d'attention.....	51
GESTION ET RESOLUTION DES CONFLITS	
Analyse de conflit.....	53
Gestion des conflits.....	64
Résolution des conflits.....	68
Point d'attention.....	79

AVANT-PROPOS



Dans le cadre de l'appui du Peace Building Fund (PBF) au Togo à travers un projet conjoint Gouvernement – Nations Unies axé sur les jeunes, WANEP Togo a démarré en novembre 2021 un coaching de huit structures de jeunes en édification de la paix. Cette intervention intitulée "Appui aux organisations de jeunes pour une participation à la prévention des conflits et le renforcement de la cohésion sociale pour une paix durable au Togo" est financée par UNFPA -TOGO.

La finalité étant d'outiller les responsables de ces structures de jeunes ciblées dans 6 préfectures des régions des savanes et maritime, à mener des activités d'édification de paix dans 15 communes, WANEP-TOGO a élaboré à leur usage ce guide pratique de prévention et de résolution pacifique des conflits dans un format facile d'utilisation.

Cet outil de travail édité en 1 000 exemplaires, servira non seulement aux jeunes bénéficiaires de ce projet mais aussi à tout acteur engagé en faveur de l'architecture nationale de paix du Togo (les jeunes, les femmes, les leaders religieux, les chefs traditionnels, les élus locaux, les autorités administratives et locales, les agents des ministères les médias, les forces de défense et de sécurité, etc.).

La paix étant un chantier collectif, elle demande la prise en compte du genre dans toute initiative de prévention et la résolution pacifique des conflits.

Ce document a le double avantage :

- ⇒ d'aborder dans un langage accessible les différents concepts en lien avec la paix, le vivre ensemble, les techniques de prévention et de résolution pacifique des conflits,
- ⇒ et de donner des orientations pratiques dans la conduite des actions de paix.

Dans son préambule, l'Acte constitutif de l'UNESCO proclame que « **les guerres prenant naissance dans l'esprit des hommes, c'est dans l'esprit des hommes que doivent être élevées les défenses de la paix** ».

Le présent guide se veut ainsi être un outil pédagogique qui influencera les attitudes et les aptitudes de ses utilisateurs en faisant d'eux des artisans et artisanes de paix partout où besoin sera.

A l'UNFPA-TOGO qui a cru en cette idée et l'a rendu possible par son financement, nous transmettons toute notre gratitude pour la collaboration au service de la paix communautaire avec l'emphase mise sur les jeunes filles et garçons engagés dans leurs communes pour renforcer la résilience sociale et la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles.

À l'équipe de rédaction, nos félicitations pour ce précieux travail inspiré du terrain.

Pour tout/e utilisateur/trice, vivement que ce guide soit utile pour vous-mêmes faisant de vous un relais de paix et du vivre ensemble. Qu'il vous sert aussi à transformer grâce à votre ingéniosité, les multiples conflits auxquels vous ferez face.

La paix c'est toi !

La paix c'est moi !

La Coordinatrice Nationale
Mme NOVIEKOU Pyalo Da-do Yram Nora

GLOSSAIRE

Les définitions composant ce glossaire sont un ensemble de données collectées de différents documents dont "le manuel d'édification de la paix de Caritas " et des modules de WANEP.

Prévention de conflit : toute action entreprise, toute procédure mise en place ou politique proposée, destinées à empêcher des États ou des groupes à l'intérieur d'un État, d'utiliser la force armée ou d'autres formes de violence ou de coercition pour résoudre des différends.

Gestion de conflit : tout effort déployé pour contenir le conflit violent, réduire les manifestations de violence et engager les parties dans un processus pour mettre fin au conflit.

Résolution de conflit : toute action visant les causes profondes du conflit et en d'une solution durable. Elle utilise une méthodologie de résolution de problèmes pour identifier les options permettant de s'attaquer aux sources du conflit.

Transformation de conflit : la transformation de conflit dépasse la résolution de conflit parce qu'elle demande une transformation des parties, de leurs relations les unes avec les autres et des éléments structurels à la base du conflit. Ces relations et ces structures sociales sont souvent injustes et inégales et la transformation de conflit tente de changer ces structures de manière à bâtir une société plus juste. C'est un terme qui implique une perspective à long terme sur le conflit et sa transformation.

Édification de la paix : elle représente une manière d'arriver à une réconciliation sociale. Il est important de noter que l'édification de la paix est un terme utilisé très largement et dont le sens diffère selon la personne qui l'utilise et le contexte dans lequel il est utilisé. C'est un processus participatif, qui a la population pour centre et qui construit des relations. L'édification de la paix se fait soit avant qu'un conflit violent n'éclate (une mesure préventive) soit après la fin d'un conflit violent (un effort pour reconstruire une société plus pacifique). L'édification de la paix peut prendre la forme d'activités conçues pour augmenter la tolérance et promouvoir la coexistence. Ou alors, les activités peuvent s'attaquer aux sources structurelles de l'injustice et du conflit. L'édification de la paix se confond parfois avec ce que Travailler pour la réconciliation définit comme des activités de réconciliation.

Parties en conflit : les groupes ou les individus impliqués dans le conflit. Ce sont les parties primaires (celles qui sont directement impliquées dans le conflit) et les parties secondaires (celles qui sont impliquées dans le conflit indirectement ou qui ont des intérêts dans les résultats du conflit). Parmi les parties primaires du conflit, il y a les différents groupes luttant pour le pouvoir ou les ressources alors que les parties secondaires peuvent comprendre ceux qui bénéficient de la guerre (par ex. ceux qui pillent les ressources ou introduisent des armes dans le pays) ou des individus ou des groupes qui appuient les parties primaires d'une manière ou d'une autre (par ex. par de l'argent ou des soldats). Les parties primaires et secondaires sont des "détenteurs d'enjeux" (ceux qui ont un intérêt dans l'issue du conflit). Les tierces parties sont les individus qui aident les parties primaires à résoudre le conflit. Elles sont aussi appelées intermédiaires ou intervenants. Ces individus, ou quelque fois ces groupes, peuvent être considérés comme "neutres" par toutes les parties ils peuvent être partiels mais sont acceptés par toutes les parties impliquées dans le conflit et ont une légitimité par rapport à elles.

Consolidation de la paix : toute intervention destinée à prévenir la reprise ou le commencement d'un conflit violent en traitant les causes premières identifiées ou supposées et en créant une attente sociétale de résolution pacifique des conflits afin d'aboutir à une paix durable et de stabiliser la société politiquement et économiquement. Les ONG impliquées dans la paix ont commencé à utiliser le terme dans les années 1970. Il a ensuite été adopté par les Nations unies et par les gouvernements avec des sens parfois variables. Un point commun à toutes les définitions est que l'amélioration de la Sécurité humaine est l'objectif prioritaire de la consolidation de la paix.

Construction de la paix : toutes les activités destinées à avancer vers un règlement d'un conflit armé, souvent au niveau diplomatique officiel. Cela comprend des négociations pour un accord de paix, comme le processus d'Arusha pour mettre un terme à la guerre civile au Burundi et l'accord de paix avec médiation de Sant'Egidio au Mozambique.

Maintien de la paix : elle est normalement assurée par la force militaire d'une tierce partie et vise à séparer les forces armées en conflit et à faire respecter un cessez-le-feu négocié ou proclamé. Les missions de maintien de la paix sont souvent sous les auspices des Nations Unies (ONU) ou d'organisations régionales comme l'OTAN (Organisation du Traité de l'Atlantique Nord) ou la CEDEAO (Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest). Les missions peuvent comprendre des clauses pour surveiller, contrôler ou appuyer d'une autre manière une intervention humanitaire.

Imposition de la paix : le recours à la force armée par le contingent militaire d'une tierce partie pour prévenir des hostilités militaires dans une situation de conflit ou pour y mettre un terme.

Infrastructures de la paix : un système composé de ressources, d'institutions et de connaissances qui stimule l'inclusion, la cohésion sociale, la confiance et la prospérité

Extrémisme violent : l'ensemble des actes encourageants pouvant mener au terrorisme et qui visent à défendre une idéologie prônant une suprématie raciale, nationale, ethnique ou religieuse ou s'opposant aux valeurs et principes fondamentaux de la démocratie". (*Lignes directrices à l'intention des services pénitentiaires et de probation concernant la radicalisation et l'extrémisme violent, adoptées par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 2 mars 2016*).

Radicalisation violente : l'engagement d'un individu ou d'un groupe dans un projet politique en rupture avec l'ordre existant, fondé sur une idéologie qui rejette le pluralisme et la diversité, et qui considère que, malgré le caractère démocratique d'un système politique, la violence est un moyen légitime pour atteindre ses objectifs.

Terrorisme : l'emploi de la terreur à des fins idéologiques, politiques, ou religieuses. Ce sont des actes commis dans le but de gravement intimider une population, de déstabiliser ou de détruire des structures d'un pays ou d'une organisation internationale, ou d'empêcher un gouvernement de fonctionner.

Sécurité : un état où les dangers et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté.

Justice : un principe moral de la vie sociale fondée sur la reconnaissance et le respect du droit des autres

Justice économique : C'est un principe d'équité dans la redistribution des bénéfices économiques résultant de politiques officielles.

Justice sociale : une construction morale et politique qui vise à l'égalité des droits et conçoit la nécessité d'une solidarité collective entre les personnes d'une société donnée.

NOTION DE PAIX



1.1. COMPRÉHENSION



Quoique la paix soit un concept polysémique (concept à multiples sens), et parfois insaisissable voyons quelques définitions utiles qui nous permettent de facilement la comprendre et la matérialiser.

Vue sous l'angle de la philosophie, la paix fait référence à un **état intérieur**, empreint de calme ou de tranquillité, à l'écart de toute perturbation ou agitation. C'est la **paix** de l'esprit, la paix intérieure ou celle du cœur.

Psychologiquement la paix désigne l'**état d'un esprit serein et plus généralement de sentiments enthousiastes, et positifs**. Elle est donc souhaitée pour soi-même et pour les autres, au point de devenir une salutation : Pax vobis en latin ; que la paix soit avec toi en français ; salam alei kum en arabe ; shalom en hébreu).

Sociologiquement la paix désigne l'**entente amicale** de tous les individus qui composent une ou des sociétés civiles et/ou militaires. **Elle n'implique pas l'absence de conflit**, mais une résolution systématiquement calme et mesurée de toute difficulté conséquente à la vie en communauté, principalement par l'**écoute, la compréhension, le dialogue, la négociation ou par des échanges de biens tel le commerce ou le troc**. Compris ainsi, elle peut être vue comme **une situation** dans laquelle les individus et les communautés s'estiment **satisfaits des rapports** qu'ils ont avec les autres et des possibilités qu'ils ont de modifier ces rapports.

La paix est aussi une **manière de se comporter** qui suppose le respect mutuel entre les personnes et l'acceptation de tous. La paix implique également le **goût pour le calme**, ainsi que la **capacité à vivre sereinement avec l'autre** : individu ou société. En cela, la paix est l'intérêt commun pour le développement qui prend ses racines dans la prospérité.

Elle est donc un **état d'esprit** dû à un ensemble de valeurs, d'attitudes et de comportements permettant à l'individu de vivre en harmonie avec lui-même, avec les autres et avec l'environnement.

Comme le souligne SALIOU SARR, " la paix est en même temps un état d'esprit intérieur résultant d'une harmonie personnelle; un état d'harmonie sociale résultant d'une aptitude à la solution pacifique des conflits et une harmonie avec la nature."

Quelques définitions proposées par certains auteurs et structures

“La paix est un comportement”. **Félix Houphouet-Boigny**

“La paix est l'unité de la pluralité”. **Emmanuel Levinas**

“La paix n'est pas seulement l'absence de violence. Il s'agit plutôt de cultiver la compréhension, la vision profonde des choses et la compassion, alliée à l'action juste. La paix est la pratique de la vision profonde, de l'attention constante portée à nos pensées, à nos actions et à leurs conséquences”. **Thich Nhat Hanh**

“La paix n'est pas quelque chose qui descend du ciel, c'est une réalité autour de laquelle on « travaille ». C'est un état existentiel, une vision du monde, une façon d'être”. **Cheikh Khaled Bentounès**

“La paix n'est pas qu'absence de guerre ou de conflit, elle est aussi harmonie et solution heureuse en cas de difficulté”. **Christophe Barbey**

“La paix est à la fois atavique et historique, instinct et construction humaine. Il n'y a pas de vie sans paix”. **Christophe Barbey**

“La paix n'est pas l'absence de guerre, c'est une vertu, un état d'esprit, une volonté de bienveillance, de confiance, de justice”. **Baruch Spinoza**

“La paix c'est créer des liens, c'est apprivoiser tous les renards par l'instauration des valeurs, sans lesquelles il n'est de paix possible, même en l'absence de tout conflit”. **Nicole Werly**

Pour l'ONG Graines de Paix fondée à Genève en 2005 comme association, et devenue une **Fondation suisse en fin 2020**, la paix peut être définie comme :

L'art de prévenir, de calmer et de dépasser des conflits par des initiatives proactives, en remplaçant sa violence par le dialogue et en transformant la violence des autres par des réflexes de paix.

La paix est une dynamique d'interactions positives, mutuelles et incessantes, permettant d'atteindre l'harmonie durablement. Elle est fondée sur la recherche continue de convergence, au-delà des différences d'opinion.

Au regard de toutes ces définitions, il est évident qu'il existe différents niveaux de paix à savoir :

- ◆ La paix intérieure (paix avec soi-même),
- ◆ La paix avec les autres,
- ◆ La paix entre communautés,
- ◆ La paix entre Etats,
- ◆ La paix dans le monde.

Il convient, par ailleurs, de noter que la paix est menacée lorsque l'humain, la société et la nature sont menacées d'une manière quelconque. Parler de paix entraîne donc à la fois la dimension psychologique, sociale, économique, culturelle, politique, environnementale. Compris comme tel, l'aborder demande une analyse holistique.

1.2. Importance de la paix

Que ce soit la paix intérieure, la paix sociale ou encore la paix politique, elle reste importante et plus que nécessaire pour l'équilibre personnel, la stabilité et le développement durable. La paix aujourd'hui est devenue une denrée très précieuse, recherchez par tous et toutes. Quelques raisons qui justifient cette importance :

- a) La paix facilite le vivre ensemble,
- b) La paix favorise le développement.

Tout d'abord, la paix est la base du vivre ensemble. En effet, la paix intérieure influence positivement les relations interpersonnelles. Plus vous êtes émotionnellement stable, avec un état d'esprit serein, plus vous serez sociables avec votre entourage. Frère Roger de la communauté chrétienne de Taizé disait à juste titre que « la paix de votre cœur rend la vie belle à ceux qui vous entourent ». Quand la paix intérieure est réelle, elle ne peut que produire des fruits positifs sur l'extérieur. Votre paix, votre joie et votre tranquillité contaminera à coup sûr autrui.

La recherche de la paix intérieure est un outil pour le vivre ensemble et l'harmonie. Même s'il peut arriver que malgré votre bonne disposition d'esprit, autrui peut rentrer en conflit avec vous, pour des raisons quelconques, il n'en demeure pas moins vrai que la paix attire la paix. Pour toute personne engagée pour la paix et la cohésion sociale, il est très impératif de rechercher la paix intérieure et la paix avec les autres. Etre un.e artisan.e de paix c'est d'abord un mode de vie où l'on recherche à vivre en harmonie avec l'autre. Cela demande un travail personnel qui ouvre des opportunités aux échanges constructifs, aux partages d'expériences, et aux réflexions édifiantes.

L'autre importance de la paix, est qu'elle favorise le développement. Quand l'environnement est favorable au développement dans une communauté ou une société c'est que la paix existe. Facilement des initiatives sont prises, des investissements voient le jour, des échanges inter communautés et inter États sont menées et la richesse est produite sans contrainte. Elle crée ainsi un environnement favorable pour l'éclosion du capital humain d'une communauté et d'un État. Grâce à la paix, des vies sont préservées et mises au profit de l'émergence socio-économique.

Le capital humain étant compris comme l'ensemble des connaissances, des aptitudes, des expériences, des talents et des qualités accumulées par une personne, une équipe, une organisation, ou un groupe d'organisations et qui déterminent en partie leur capacité à travailler ou à produire pour eux-mêmes ou pour les autres, est une valeur ajoutée pour la société.

Sans la paix, le potentiel humain ne saurait s'éclore de la bonne manière ni dans les bonnes conditions. Plus il y a la paix, plus l'humain s'épanouit et s'active pour le bien de sa communauté. L'humain reste une grande richesse pour toute société. Le travail qui doit se faire donc par tout.e artisan.e de paix, est celui de la prévention des conflits violents et des crises violentes qui ont souvent pour conséquence la perte énorme de vies humaines.

Kofi Annan, septième Secrétaire Général des Nations Unies dira "Sans progrès il n'y a pas de paix possible. Sans paix il n'y a pas de progrès possible."

1.3. Facteurs favorisant et détruisant la paix

En matière de prévention et de résolution pacifique des conflits, il est intéressant d'avoir à l'esprit qu'il existe des facteurs qui favorisent la paix et ceux qui, la détruisent. Les connaître, est un pas, pour asseoir la paix autour de soi et dans la société.

Facteurs favorisant la paix

Les attitudes sociables

Le respect mutuel, l'acceptation de l'autre, la tolérance, la valorisation de l'autre, la disponibilité d'écoute, l'empathie, les attitudes de bienveillance, la vérité, l'humilité, etc

Les attitudes de non-violence

Toute attitude tant sur le plan verbal, non verbale, physique et psychologique qui porte en elle des germes de pacification, de tolérance, et bien d'autres valeurs de paix.

L'inclusion et la justice sociale

*Le sentiment d'appartenance,
L'association, l'acceptation,
Le respect du vivre-ensemble ;
Le respect des textes/Lois qu'on s'est donné,
La culture de rendre compte,
L'équité dans la répartition des biens,
Etc*

Facteurs détruisant la paix

Les attitudes non sociables

Le manque de respect, le rejet, l'intolérance, la dévalorisation, l'indisponibilité, l'antipathie, les attitudes haineuses, le mensonge, l'arrogance, le non-respect de la parole donnée, etc

Les attitudes violentes

Toute attitude tant sur le plan verbal, non verbale, physique et psychologique qui porte en elle des germes d'agressivité, d'intolérance, et bien d'autres graines de violence.

L'exclusion et l'injustice sociale

*Le sentiment de non-appartenance,
La discrimination, le refoulement,
Les attitudes contraires au vivre-ensemble,
Le non-respect des textes et lois qu'on s'est donné,
L'injustice dans la répartition des biens, Etc*

De ce qui précède on peut dire que les facteurs qui détruisent la paix sont ceux d'une mauvaise gestion d'un vivre ensemble.

La recherche de la paix est un travail personnel de prise de conscience et de l'amour du vivre-ensemble. C'est un effort vers la paix avec soi et la paix avec autrui. La paix se construit individuellement et collectivement. C'est un art de vie, c'est une décision, c'est un objectif, c'est un enjeu et c'est un défi à relever tous les jours. Soyons des artisans de paix au tant que cela dépend de nous. Recherchons la paix, poursuivons-la, partageons-la afin que la paix soit une réalité dans notre environnement immédiat et lointain.

1.4. Quelques valeurs de paix

Les valeurs de paix sont définies comme étant les comportements ou les attitudes permanentes ou contextuelles, adoptées par une personne ou un groupe de personnes pour préserver ou restaurer l'ambiance de paix. Elles sont innombrables. Dans ce guide, on en citera quelques-unes.

L'acceptation de l'autre : l'acceptation des autres tels qu'ils sont est absolument nécessaire à la création et au maintien de bonnes relations humaines. L'acceptation de l'autre se manifeste des façons suivantes : l'écoute attentive sans critiquer ou interrompre, la reconnaissance des qualités, le soutien à l'autre, la non-émission de jugements de valeurs sur ce que l'autre dit, l'empathie, la compréhension du fait que l'autre ne fonctionnera et n'agira exactement pas comme nous et que c'est normal, vu que nous sommes tous/tes différents/tes les uns/unes des autres, etc.

La communication non-violente : La non-violence est une idéologie, mais elle est également simplement une attitude. Pour Thomas d'Ansembourg, « La non-violence, c'est savoir dire "non", mettre des limites, de la structure, et savoir exprimer sa colère pour faire entendre ses besoins sans violence, pour prendre sa place sans s'écraser ».

Une attitude non violente consiste à comprendre les attitudes violentes d'autrui, ce qui a pu l'amener à adopter ce type de comportement par la voie du dialogue, en lui donnant l'occasion de s'exprimer et d'être écouté. Il est important de cultiver la non-violence, mais il est encore plus important de savoir se faire écouter ou pouvoir faire entendre ses opinions, en face d'une attitude violente.

La justice sociale : La justice sociale est une construction morale et politique qui vise à l'égalité des droits et conçoit la nécessité d'une solidarité collective entre les personnes d'une société donnée. Cette notion est désormais sensible à la notion d'équité, surtout dans les sociétés rurales.

Le pardon : Il est le résultat de l'acte de pardonner ou d'oublier volontairement une faute commise à son endroit. C'est tenir une offense, une faute, pour nulle et renoncer à en tirer vengeance, et à poursuivre et à punir les responsables. Le pardon peut être très difficile à accorder, surtout dans le contexte où la personne qui offense pose l'acte de façon intentionnelle et ne montre pas de signe de repentir.

Le pardon est conditionné par le repentir sincère de la personne offensante. Il peut également être accordé sans que la personne qui offense ne le demande formellement. Il peut également être accordé pour se libérer de la charge de rancune que laisse l'absence de pardon.

La patience : La patience est l'aptitude d'un individu à se maîtriser face à une attente, à rester calme dans une situation de tension ou face à des difficultés, ou encore la qualité de persévérance. L'une de ses manifestations est le fait de supporter respectueusement les comportements irritants d'autrui et considérer ceux-ci comme des occasions de développer sa tolérance et sa patience. La patience permet d'éviter beaucoup d'incompréhension et de conflits violents; de calmer des tensions; de résoudre des différends de façon pacifique et bien d'autres choses.

La solidarité : La solidarité est traditionnellement définie comme une astreinte ou un devoir social ou encore une obligation réciproque d'aide et d'assistance ou de collaboration gracieuse qui existe entre les personnes d'une communauté du fait du lien qui les unit. Il n'y a pas de solidarité en dehors d'un groupe fermé. La solidarité quand elle est appropriée fait de vous une personne bienveillante, disponible à apporter son soutien à autrui en besoin. La solidarité est fédératrice et redonne souvent espoir, voir une paix intérieure.

La tolérance : Elle est la reconnaissance des droits universels de la personne humaine et des libertés fondamentales d'autrui. C'est également l'attitude qui consiste à admettre chez autrui une manière de penser ou d'agir différente de celle qu'on adopte soi-même. C'est le fait de respecter la liberté d'autrui en matière d'opinions.

Le vivre-ensemble : C'est la capacité et l'assentiment des individus, dans un environnement de diversité sociale et culturelle, à partager harmonieusement leur lieu de vie. Le vivre-ensemble, en plus d'être une valeur, est un concept au contenu aussi grand que celui de la cohésion sociale. Le vivre-ensemble peut donc être évalué qualitativement, selon qu'il est bon ou mauvais. Il est comme l'amour, c'est une flamme qui s'entretient au quotidien par tous les membres de la communauté.

Pour résumer le tout, il est important que les actes de chacun soient guidés par la volonté de maintenir la paix et la cohésion sociale autour de soi. Voilà un moyen pour cultiver et s'approprier quotidiennement les valeurs de paix.

Point d'attention



« La paix n'est pas une absence de guerre, c'est une vertu, un état d'esprit, une volonté de bienveillance, de confiance, de justice », disait le philosophe **Baruch Spinoza**.

Nous pourrions ajouter que la paix est un ensemble d'éléments, un travail continu de tous les jours. Elle est aussi une condition préalable au développement. Voilà pourquoi il est important de nous mobiliser pour cultiver les valeurs de paix citées plus haut.

La paix peut être même une prière comme celle de **Saint François d'Assise** qui dit :

Seigneur, fais de moi un instrument de ta paix,

Là où est la haine, que je mette l'amour.

Là où est l'offense, que je mette le pardon.

Là où est la discorde, que je mette l'union.

Là où est l'erreur, que je mette la vérité.

Là où est le doute, que je mette la foi.

Là où est le désespoir, que je mette l'espérance.

Là où sont les ténèbres, que je mette la lumière.

Là où est la tristesse, que je mette la joie.

**Oh Seigneur, que je ne cherche pas tant à
être consolé qu'à consoler,
à être compris qu'à comprendre,
à être aimé qu'à aimer.**

**Car c'est en se donnant qu'on reçoit,
c'est en s'oubliant qu'on se retrouve,
c'est en pardonnant qu'on est pardonné,
c'est en mourant qu'on ressuscite à l'éternelle vie ».**

The background features a dark blue lower half and a white upper half, separated by a wavy line. Light blue leaf motifs are positioned on the left and right sides of the dark blue area.

NOTION DE CONFLIT

Il s'agira dans un premier temps de comprendre ce qu'est le conflit, d'en expliquer ses causes et de présenter les différents types de conflit qui existent.



2.1. Compréhension

Selon les sociologues, chacun donne une définition du conflit selon l'aspect du problème qu'il veut traiter. La présente session en exposera quatre logiques qui guident suivant l'objet ou la cause d'un conflit. En effet, on peut comprendre le conflit comme :

- ◆ Une divergence d'intérêts, de perceptions,
- ◆ Une lutte pour des valeurs et pour réclamer un statut,
- ◆ Une lutte pour avoir une puissance et des ressources rares,
- ◆ Un affrontement ou une guerre entre les États.

On peut définir le conflit comme toute situation de malaise allant d'une simple mésentente ou désaccord sur un sujet, jusqu'à une démonstration de force exprimant une incompatibilité d'humour, d'humeur et d'objectifs.

◆ La différence entre conflit et violence

Il faut noter que si le conflit est toujours le signe d'un désaccord ; un désaccord n'évolue pas systématiquement en conflit violent, ni ne bascule forcément pas dans la violence. Aussi faudrait-il noter que la violence n'est qu'une étape du conflit ; et qu'il peut exister un conflit sans violence.

◆ Les caractéristiques du conflit

Le conflit est caractérisé par le fait qu'il est à la fois une situation : 1) Normale, 2) Inévitable, 3) Nécessaire, pouvant soit construire ou détruire les relations humaines selon la gestion qu'on en fait. Le conflit en soi, n'est ni mauvais ni bon, mais c'est la gestion qu'on en fait, qui le rend négatif ou positif. Il est donc important de l'aborder de façon pacifique et constructive.

Le caractère normal du conflit s'explique par le fait que tout groupe qui vit en paix connaîtra un conflit un jour ou l'autre. C'est la preuve que le conflit est inhérent à l'être humain.

Le caractère inévitable du conflit réside dans le fait qu'il se crée souvent de façon imprévisible dû à un malentendu, à une incompréhension... Le conflit survient parfois sans que vous ne l'ayez voulu.

Le caractère nécessaire du conflit se justifie par l'idée que le conflit permet des fois une prise de conscience et aide à changer une situation négative en positive. Il permet en effet de créer une justice en rééquilibrant les rapports de force, de prendre de nouvelles résolutions en vue de faire avancer les choses ou de les canaliser ; de resserrer les liens par la création des alliances etc.

Être conscient de ces trois caractéristiques du conflit vous rend plus disposé à l'accueillir d'une manière plus posée, sans irritation, ni surprise. Sensibiliser les parties en conflit sur cet état de fait les prépare à mieux gérer et résoudre leur différend.

Un conflit peut être positif ou négatif. Il peut être positif quand :

- Il aide à ouvrir la discussion sur un problème
- Il débouche sur la solution au problème
- Il renforce la communication entre les gens
- Il conduit à la créativité et l'innovation
- Il consolide les relations humaines

2.2. Les causes du conflit



Pourquoi sommes-nous souvent en conflit ? Voilà une question à laquelle ce guide apporte une réponse pour un meilleur traitement des conflits dans notre environnement.

Les causes du conflit sont multiples et diverses. En voici quelques unes :



Schema_Causes d'un conflit_WANEP-TOGO©2022

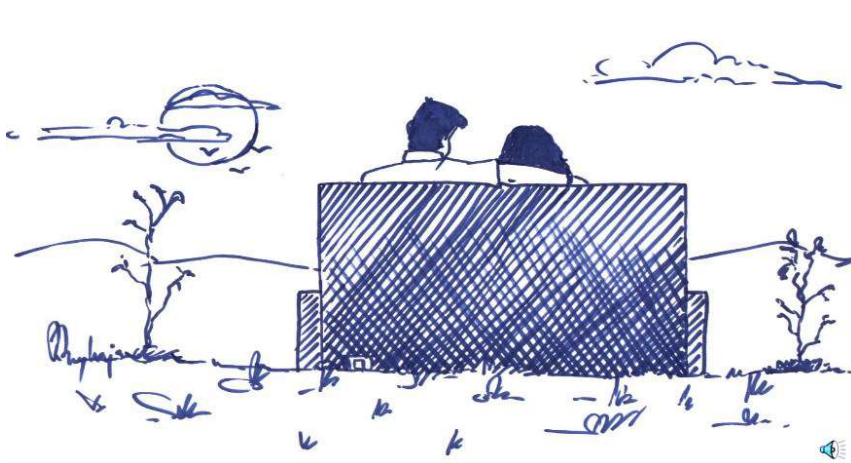
2.2.1. Les différences physiques et sociales

Bien que nous appartenions à la même espèce humaine, nous sommes différents les uns des autres par : le sexe, la taille, l'âge, l'hérédité, les habitudes sociales et religieuses, l'expérience, la formation, la sensibilité, les capacités mentales ou physiques, etc. Cette différence peut entraîner des incompréhensions et par ricochet des conflits.

En prenant l'aspect de l'âge par exemple, le jeune peut facilement rentrer en conflit avec une personne plus âgée que lui simplement sur le fait qu'étant de génération différente ils n'analysent pas les situations de la même manière, d'où les conflits intergénérationnels constatés tant en famille qu'en entreprise ou dans la société. Les habitudes sociales et religieuses sont aussi souvent source de conflit dans les communautés.

Malgré ces différences, il faut sensibiliser beaucoup sur les valeurs de tolérance, de patience, d'acceptation de l'autre, d'humilité pour ne citer que celles-ci afin de vivre en paix avec les autres.

2.2.2. Les différences de perception



En voyant cette image à quoi pensez-vous ? Que voyez-vous ?

Dans vos activités de sensibilisation et de formation, vous pouvez faire une projection de cette première image à votre public et recueillir son commentaire ou imprimer l'image et la lui remettre afin que chaque personne décrive ce qu'il voit.

Ensuite, lui montrer la seconde image qui en réalité donne toute autre lecture de l'image précédente. Le risque d'avoir juste une partie de la réalité entraîne d'énormes conflits dans la société. Vous pouvez décourager les commérages dans les communautés avec cette image en sachant que ce sont des situations qui créent aussi des conflits.

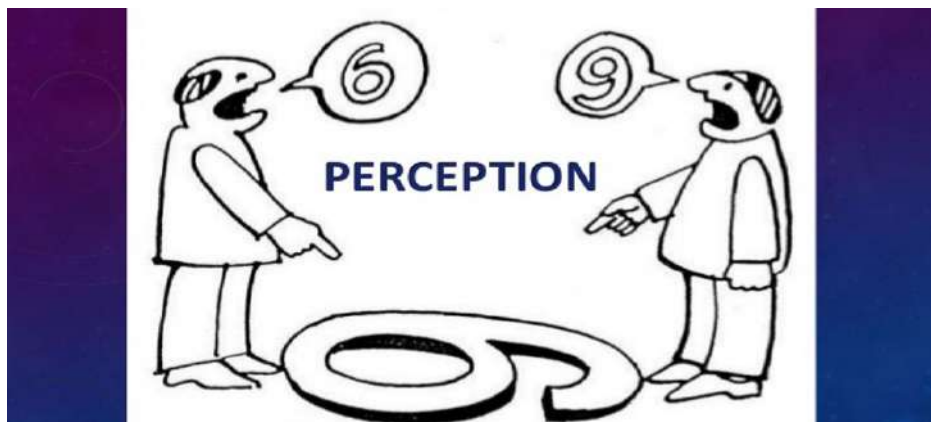


Deuxième jeu d'optique

De cette image on voit à la fois une vieille dame édentée, avec un gros nez et une jeune fille regardant de profil portant un collier.



De la même manière qu'il vous sera difficile de percevoir ces deux personnes dans cette même image, de la même manière il nous est difficile de percevoir les choses ou les situations du même regard d'où la naissance de certains conflits.



Troisième image à analyser.

Qui a raison et qui a tort?

Selon la position de chaque partie en conflit, ou selon leurs intérêts divers, les perceptions et les analyses ne sont pas toujours les mêmes. Cette situation est souvent courante dans les relations interhumaines. Vous devez donc sensibiliser les gens sur le besoin de prendre le temps de se comprendre en s'écoutant et en faisant l'effort de comprendre l'autre.

Écouter demande une attention particulière, une dose de patience, un peu d'humilité, et la disposition à accepter parfois qu'il soit possible que l'on se soit trompé. Ce n'est que comme cela que chacun en sort d'un conflit gagnant – gagnant.

Avec cette image vous pouvez concilier des parties en conflit sans trop de difficultés en procédant par analyse et commentaire de l'image que vous transposez ensuite dans leur situation réelle.

A l'analyse de ces images, il en ressort que nous percevons les choses différemment dans notre vie de tous les jours ; nous interprétons les événements et les conversations entendues selon les informations dont nous disposons, selon nos expériences passées, notre religion, notre culture, notre besoin du moment et même selon notre humeur. Aussi nos sens de la vue, de l'odorat, de l'ouïe, du goût et du toucher influent-ils sur nos perceptions.

En tant qu'artisan/e de paix, ayez à l'idée que certains conflits peuvent être dus à la différence de perception. Les informations que vous rapportent les parties en conflit doivent être prises avec tact. Devant un conflit prenez le temps de collecter toutes les informations par les entretiens, les observations et les croisements des informations.

2.2.3. Les différences psychologiques

En cherchant les origines des conflits, il faut étudier aussi, le caractère ; les impulsions et les intérêts des « êtres » humains. Les causes d'ordre psychologiques suivantes sont entre autres le déclenchement de certains conflits. Les aspects suivants ne doivent pas échapper à votre analyse :

- L'égoïsme,
- L'égocentrisme,
- L'orgueil,
- La jalousie,
- L'envie,
- Le mensonge,
- L'insensibilité et l'indifférence,
- La colère,
- La peur de l'autre,
- Le stress,
- L'agressivité,
- Le changement,
- Etc

Quand l'on sait que les sentiments, les idées, les comportements d'une personne et les manières de penser, de sentir, d'agir caractérisent un individu, ou un groupe, la prise en compte de la dimension psychologique est capitale dans la compréhension et le règlement d'un conflit.

Des traits de caractère et de l'état psychologique d'une personne, et entre autres l'effet de stress peuvent conduire à des conflits. La connaissance de soi et d'autrui, la maîtrise de ses émotions et de ses sentiments est l'une des clefs pour mieux interagir avec les autres sont tombés dans un conflit violent.

En résumé, pour n'avoir pas tous et toutes reçu la même éducation ; ni n'avoir pas eu les mêmes expériences de vie ou expériences professionnelles ; ni n'avoir pas fait les mêmes études, et n'ayant pas les tempéraments et personnalités identiques, nos logiques de pensée, de perception, et de réaction sont évidemment très diverses voir contraires les unes des autres.

Et ces toutes ces différences mal comprises et difficilement acceptées qui sont sources de conflit. En être conscient est un pas vers la prévention des conflits. Pour un vivre ensemble, il est demandé à toutes et à tous des efforts d'interaction fraternelle, conviviale, courtoise qui transcendent nos différences.

C'est en cela que le **Guinéen Mouctar KEITA** dira que "l'acceptation dans la diversité est un gage certain pour une cohabitation paisible". Le philosophe **Edgar MORIN** laissera entendre que "les humains doivent se reconnaître dans leur humanité commune, en même temps que reconnaître leur diversité tant individuelle que culturelle".

**“Nous n'avons qu'un objet de haine :
la guerre, qu'une seule obsession :
la paix, la paix des cœurs, la paix
sociale, la paix entre les nations.”**

Félix Houphouët Boigny

2.2.4. Les différences de besoin

Les différences de besoin causent aussi des conflits car nous n'avons pas les mêmes besoins ni ne les ressentons au même moment. Pendant que certains s'activent pour une catégorie de besoin, d'autres réagissent en fonction de besoin contraire par exemple. Au rang des besoins citons :

- Les besoins physiologiques (besoins de survie liés à la nature humaine comme respirer, se nourrir, dormir, se loger; etc),
- Les besoins matériels (maison, terrain, voiture, salaire, etc),
- Les besoins affectifs (l'amour, la sécurité, la liberté, le plaisir, la considération etc),
- Les besoins spirituels (la prière, le jeûne, la méditation, les enseignements, etc)
- Etc...

Plusieurs conflits interpersonnels et conflits communautaires sont parfois le fruit des divergences de besoins exprimés. Chaque partie en conflit justifie la réalisation de ses besoins en premier en sacrifiant ou en mettant de côté les besoins de l'autre. Il est habituel de constater dans les cellules familiales, dans les communautés, dans les groupes organisés, et dans les structures des conflits tournant autour des besoins disparates. Dans la recherche de la paix, trouver des solutions aux besoins de chaque partie en conflit est très nécessaire. Ne banalisez jamais les besoins d'une personne ou d'un groupe même s'il est minoritaire. Le faire, entrainera des conflits.

2.2.5. Autres causes des conflits

La lutte pour le contrôle des ressources naturelles, le manque de démocratie, l'inégalité dans la répartition des ressources d'un pays, le fort taux de chômage, la circulation des armes légères, l'effondrement de l'Etat entraînant des conflits internes, le choc économique, la pauvreté, les rumeurs, les mensonges, les incompréhensions sont entre autres causes de conflit dans nos sociétés. Il est fréquent de noter les effets négatifs des rumeurs et des mensonges sur les liens sociaux.



On M'a Dit...
On M'la Di Me Jsui Pa sur...

A c'K'il paraît...
On Oré entendu ke...

J'ai entendu que...
Tu savai k'il avé fè ca?!

Si Si On M'La Dit...
Moi il ma di kon Lui Ave di ca...

Tu Savai Pa?...
il paré kil c passé ca...

Les valeurs de vérité, d'honnêteté, de cohésion sociale doivent prendre le dessus par la sensibilisation, et le respect de la vie privée.

Relativement aux incompréhensions, elles sont dues à plusieurs raisons comme les messages non explicites ou non clairement exprimés, les problèmes liés à la faiblesse linguistique, les distractions dans l'écoute, un vocabulaire incompréhensif, le déni pour une partie de reconnaître ses torts, la mauvaise compréhension de l'idée de l'interlocuteur, etc.

Il est important de noter qu'il n'est pas toujours évident de se faire comprendre par son interlocuteur. D'où l'importance de faire attention à ce que l'on dit pour éviter des malentendus pouvant conduire au conflit.

En ce sens Marie-Charlotte Falyse dans sa formation à l'écoute a cité un auteur inconnu qui dit ceci :

« Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis, ce que vous entendez, ce que vous croyez comprendre, ce que vous voulez comprendre et ce que vous comprenez, il y a au moins huit possibilités qu'on ne se comprenne pas ».

2.3. Les types de conflits

Il existe une diversité de types de conflits. La classification des conflits varie selon les auteurs et les écoles. Les types de conflits les plus connus sont :

- ♦ **Le conflit interpersonnel** : c'est un conflit qui a lieu entre deux ou plusieurs personnes.
- ♦ **Le conflit inter-personnel** : c'est le conflit qui oppose une personne à une autre ou à deux personnes et plus,
- ♦ **Le conflit intra-groupe** : c'est le conflit existant entre les membres d'un groupe, ou une communauté,
- ♦ **Le conflit inter-groupe** : c'est le conflit existant entre deux ou plusieurs groupes différents.

2.4. Les catégories de conflits

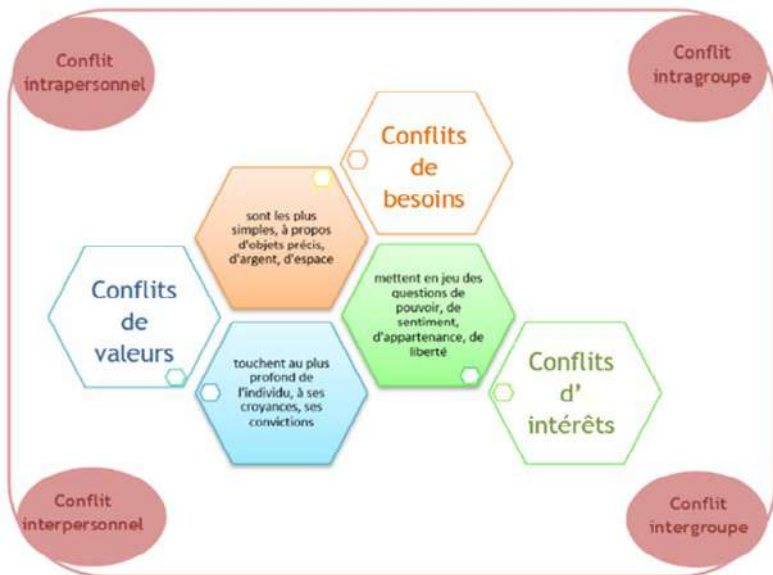
Selon les auteurs, la différence entre types et catégories de conflits n'est pas très effective mais pour notre propre gouverne il est important de faire cette différenciation car la catégorisation met l'accent plus sur les causes. Citons :

- **Les conflits d'idées** : le désaccord entre les parties porte sur des opinions, des points de vue différents, perçus comme opposés.
- **Les conflits de valeurs** : le conflit porte sur un choix de vie, une idéologie.
- **Les conflits d'intérêts** : il y a divergence sur les intérêts de chaque groupe ou personne
- **Les conflits de personnes** : ils sont issus de réactions d'antipathiques, de compétitions. Les facteurs évoqués sont alors liés aux autres, à soi-même ou à l'environnement.
- **Les conflits de positions** : ce type de conflit apparaît lorsque, dans l'échange, des personnes se positionnent sur des bases idéologiques différentes. Chacun a une position qui peut être basée sur un modèle intégré inconsciemment et qui n'a jamais été remis en cause, ni réfléchi.

D'autres ajouteront les conflits de besoins, les conflits d'objectifs, les conflits de processus. Dans les communautés africaines et plus précisément au Togo on peut ajouter d'autres catégories de conflits qui sont plus récurrents à savoir :

- ⇒ **Les conflits de ménages ou conjugaux,**
- ⇒ **Les conflits de voisinage,**
- ⇒ **Les conflits communautaires** (foncier, de transhumance, de chefferie, liés aux allégations de sorcellerie, entre civils et force de défense et de sécurité etc)
- ⇒ **Les conflits politiques,**
- ⇒ **Les conflits électoraux,**
- ⇒ **Les conflits religieux,**
- ⇒ Etc.

Les catégories de conflit peuvent s'imbriquer aux types de conflit comme sous élément. Il vous revient d'apprécier pour chaque situation le ou les types de conflits concernés par la situation que vous avez à gérer et les catégories de conflits relevés. Ce schéma l'illustre bien :



Sources : **Conflit. Mettre hors jeu la violence** - BAYADA B., BISOT A.-C. (et al.), Chronique sociale, Lyon, 1997

2.5. Les niveaux de conflit

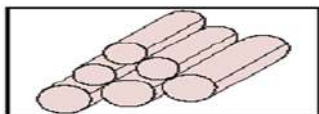
Dans la dynamique d'un conflit, quatre moments essentiels sont relevés :

- a) **Le Niveau du conflit latent** : Plusieurs personnes affectées par un problème sont mécontentes de la situation présente mais aucune réaction ouverte ne s'affiche. On note la peur et l'étouffement.
- b) **Le Niveau du conflit ouvert ou confrontation** : Les mouvements de protestation se développent, les groupes revendiquent le changement.
- c) **Le Niveau du conflit violent** : Les parties en conflit utilisent à présent la violence ou l'agressivité pour vaincre l'autre.
- d) **L'escalade de la violence** : ce stade, le conflit a atteint l'étape ultime.

Afin de réussir la résolution d'un conflit il est entre autres utile de savoir à quel niveau le conflit se place en vue de lui trouver des solutions adaptées. A chaque niveau, sa stratégie.

2.6. La dynamique du conflit

Le conflit n'est pas statique et il peut être décrit comme un feu.



Etape 1 : Collecte de combustibles / conflit poten-



Etape 2 : Le feu commence à brûler / confrontation



Etape 3 : Flambée / crise



Etape 4 : Les braises / conflit potentiel



Etape 5 : Feu éteint / régénération

1- **Première étape** : Au début du conflit, chaque partie en conflit commence à rassembler ses arguments, à soulever ses frustrations. Cette étape est considérée comme des collettes de combustible (bois secs, bidon d'essence...tout ce qui peut prendre feu),

2- **Deuxième étape** : Ensuite, une source de feu (un élément déclencheur,) peut venir s'ajouter à la situation existante (les combustibles),

3- **Troisième étape** : L'incendie se produit, c'est la crise ; si rien n'est fait cela va détruire les biens et les vies humaines.

4- **Quatrième étape** : Si quelques actions sont menées, on peut limiter les dégâts en éteignant les flammes, mais les braises constituent des conflits potentiels à surveiller.

5- **Cinquième étape** : Les actions de transformation de conflit ou de développement sont menées et les braises sont complètement éteintes. Alors la vie dans l'harmonie peut reprendre.

La dynamique du conflit aide à une meilleure connaissance du conflit en cours, relève son niveau d'évolution, et interpelle à l'action pour une résolution effective. Selon la complexité de chaque conflit le processus peut prendre du temps.

Point d'attention



Le conflit se confond avec notre existence de tous les jours. Bien souvent c'est lorsqu'il se manifeste sous une forme violente que nous nous rendons compte de son effectivité.

Et pourtant ces sources sont omniprésentes dans nos vies et se transforment bien rapidement en causes de conflit. Si nous reconnaissons que le conflit fait partie de notre vie, il nous faut essayer d'apprendre à cohabiter avec, tout en se rappelant qu'il est possible de le gérer pacifiquement. La connaissance des causes du conflit est un moyen de prévention.

The background features a dark blue lower half separated from a white upper half by a wavy, double-lined border. Light blue leaf motifs are positioned on the left and right sides of the dark blue area.

LA COHÉSION SOCIALE

3.1. Définition

Notion très utilisée dans l'architecture de paix, la cohésion sociale est une notion multi-usage qui est souvent définie au gré des intérêts de ceux qui s'en servent (les politiciens, les médias, universitaires. A titre d'exemple, pour un universitaire du nom de Pierre Boisard, la notion permet de « rendre compte des différents mécanismes qui permettent au tout social de tenir ». En raison de notre contexte, la cohésion sociale est la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités et en évitant la marginalisation. En clair, la cohésion sociale évoque surtout la qualité des relations entre les citoyens.

Les éléments qui permettent de mesurer la qualité de la cohésion sociale sont

La solidarité : la cohésion sociale est de bonne qualité quand les liens au sein de la société sont renforcés par la solidarité. Cette solidarité produit la complémentarité. Malheureusement, nos sociétés modernes tendent vers l'individualisme.

Le sentiment d'appartenance à la société : La cohésion sociale est d'une bonne qualité quand ses membres sentent qu'ils appartiennent à une communauté pour laquelle ils comptent. Ce sentiment n'est pas motivé par l'intérêt mais par la complémentarité. La société africaine trouve sa base dans la chaleur des relations humaines. Les individus veulent pouvoir compter les uns sur les autres.

La qualité des rapports sociaux : la façon dont les individus communiquent entre eux peut servir d'unité de mesure à la cohésion sociale. La relation est bonne quand la communication est non-violente et que les rapports sont guidés par les valeurs de paix.

Le degré d'acceptation des différences : au sein d'une même communauté, il peut exister des groupes identitaires. Dans nos communautés rurales, les différences sont marquées par la religion (chrétien/musulman, chrétien/vaudou, etc.), l'origine ethnique (nord/sud), l'appartenance idéologique ou politique, les particularités physiques (albinisme, bosse, handicap moteur etc.), le sexe etc. La cohésion sociale est de bonne qualité, quand au-delà des différences, les membres de la communauté sentent qu'ils sont acceptés comme tels.

La compréhension et l'adhésion aux décisions prises par les leaders de la communauté : la cohésion est forte quand les membres de la communauté sentent que les responsables communautaires travaillent pour le bien commun. Les leaders de la communauté sont désignés par un processus validé par tous et les décisions qu'ils prennent vont dans le sens de l'intérêt commun. La cohésion sociale est fragile dans les communautés où le/la chef(fe) n'a pas toute la légitimité.

Le respect des droits Humains : quand les droits humains et la dignité de tous les membres de la communauté sont respectées, cela agit sur la qualité de cohésion sociale. Il est important de préciser que les abus proviennent des individus alors que les violations proviennent de l'Etat et ses démembrements.

L'égalité de chances dans l'accès aux opportunités : quand les membres de la communauté ont accès de façon égale aux chances de se développer personnellement et économiquement, l'harmonie est la chose la mieux partagée.

L'impartialité des leaders communautaires : Quand la justice traditionnelle ou endogène est administrée de façon équitable et responsable, le sentiment d'appartenance est plus renforcé. Parfois, la justice moderne est source de frustrations et se place à la base d'autres conflits. Dans les communautés, les individus préfèrent que leurs litiges soient résolus par les leaders communautaires, parce que ces derniers sont moins coercitifs et leurs jugements sont plus conciliateurs.

Une communauté au sein de laquelle les verdicts rendus par le leader communautaire sont considérés comme partisans ou n'étant pas sage présente des signes de faible cohésion sociale. La conséquence directe est le rejet de l'autorité communautaire. Ce raisonnement peut être applicable aux décisions prises par l'autorité locale ou administrative. Si des décisions prises par ces autorités, dans le cadre du règlement d'un conflit sont soupçonnés d'être guidés par un autre intérêt en dehors de l'intérêt général ou d'être une menace à la paix, les autorités sont désavouées. **Il est donc important de souligner que l'attitude d'impartialité de l'autorité est un élément essentiel de la cohésion sociale.**

3.2. Facteurs destructeurs de la cohésion sociale

Tous les êtres humains ne sont pas identiques, mais ils sont obligés de vivre ensemble en communauté. Ce sont justement ces différences qui sont à la base de la communauté. La diversité est une richesse de la communauté.

“Si tu diffères de moi, mon frère, loin de me léser, tu m'enrichis” disait Antoine de Saint-Exupéry.

Il est toutefois important de veiller à ce que les différences ne transgressent pas les règles sociales et les règles de bienséance communément acceptées par tous et par toutes.

L'observation des règles morales et sociales qui gouvernent la vie en société est importante. Ces règles fixent la conduite acceptable en société. Elles orientent également les rapports entre individus. L'absence d'observation de ces règles brise la cohésion sociale.

De façon plus simple, la cohésion sociale est brisée lorsque les membres d'une communauté se sentent exclus dans la prise des décisions, ou ne se sentent pas en sécurité parmi les autres membres.

L'injustice face à une partie de la communauté; l'accumulation de frustrations; les conflits mal réglés; la rancœur; la haine; la discrimination des autres face à des opportunités sont quelques exemples de facteurs destructeurs à la cohésion sociale.

3.3. Les conséquences de la carence D'une cohésion sociale

Dans une société au sein de laquelle la cohésion est faible, l'on observe plusieurs conséquences, à savoir :

- ⇒ **Le faible sentiment d'appartenance** : les petits groupes d'individus mécontents se sentant marginalisés, oubliés ou laissés pour compte se créent et ne s'identifient pas ou plus à la communauté. Cet état de choses expose à la radicalisation et à la dislocation.
- ⇒ **L'individualisme** : les individus se sentent seuls, ce qui accentue le sentiment de désespoir et mène parfois au suicide. Certains s'éloignent de toute initiative collective.
- ⇒ **Les rejets de l'autorité** : Les décisions de l'autorité communautaire, ou communal sont systématiquement rejetées sans aucune analyse approfondie car perçues comme allant dans le seul intérêt de la personne qui les prend.

- ⇒ **L'absence de solidarité** : La chaleur humaine disparaît et est susceptible de conduire certaines personnes désespérées vers la migration non sécurisée et parfois même vers le suicide.
- ⇒ **La vulnérabilité aux crises** : Enfin, une société où la cohésion sociale n'est pas bien établie, les membres de cette société ne voient pas les menaces à la paix arriver. C'est ainsi que dans l'indifférence, la communauté constatera avec impuissance la naissance des crises. En clair, la communauté est plus vulnérable. Ceci peut même ouvrir la porte à l'installation des groupes extrémistes violents.

Afin de prévenir ces conséquences négatives, les initiatives en vue de renforcer le lien social doivent être encouragées.

3.4. Les atouts de la cohésion sociale

Lorsqu'une cohésion suffisante existe, la communauté devient **un lieu d'épanouissement**, en ce sens qu'elle permet à chacun de mûrir en développant les capacités suivantes :

- Aller vers les autres
- S'adapter aux modes de fonctionnement des autres
- Savoir comprendre les frustrations des autres
- S'accepter soi-même dans sa différence avec les autres,
- S'affirmer dans le respect de l'autre
- Apprendre de ses erreurs
- Être créatif dans son relationnel

La cohésion sociale s'observe dans tous les espaces sociaux et par communautés restreintes à savoir, la famille, le village, le couvent traditionnel, la mosquée, l'église, l'école, le lieu de travail, le marché etc.

Quand la communauté ne comprend pas un très grand nombre de personnes, et que tous ses membres se connaissent, la cohésion sociale est encore plus facile à cultiver. Cela ne veut pas dire que la cohésion sociale ne se cultive pas dans les cercles sociaux plus larges.

La culture de la cohésion sociale dans les plus petits cercles, par un effet d'addition collective, contribue à la cohésion de la communauté plus large, auquel tous les plus petits cercles appartiennent. En clair, la qualité des relations et de la cohésion dans les familles, les lieux de travail, les espaces religieux, contribuent à la cohésion dans la communauté au sens plus large.

Les actions de cohésion sociale doivent viser le renforcement du sentiment d'appartenance auprès des membres d'une communauté et le vivre ensemble. Ceci peut passer par les formations, les sensibilisations via le sketch, le théâtre, les émissions radios, la mobilisation communautaire autour d'activités telles que la réhabilitation d'un bâtiment public, l'organisation des jeunes et des femmes autour des activités économiques et de paix. Ces activités doivent être surtout innovantes, creatives, inclusives et traitées par anticipation des sujets probables de division et d'unification afin de bâtir une réelle prise de conscience sur le sujet. La cohésion sociale se construit dans la durée. C'est tout un processus. Les acteurs communautaires ainsi que l'élite politique et sociale ont un grand rôle à jouer. Leur contribution positive est très utile.

Point d'attention



Quelle est la clé d'une bonne cohésion sociale ?

L'établissement de la cohésion sociale passe par la prévention et par la résolution pacifique des conflits. La culture de la paix est la clé. Elle doit être le devoir de chaque individu membre de la communauté et doit se faire à une échelle plus petite pour rejoindre sur toute la communauté.

Les individus doivent dans leur rapport avec leurs semblables, être guidés par les valeurs de paix pour « CONSTRUIRE LE NOUS ».

Chaque entité à toutes les échelles a donc un rôle à jouer pour une cohésion sociale effective.



LA RESOLUTION 2250



La résolution 2250 a été adoptée par le Conseil de Sécurité
à sa 7573e séance, le 9 décembre 2015

*Pour plus de détails, consulter l'intégralité
de la résolution dans les pages suivantes*

4. Résolution 2250

Le Conseil de sécurité,

Rappelant ses résolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013) et 2242 (2015) sur les femmes, la paix et la sécurité, et toutes les déclarations de son président s'y rapportant, ses résolutions 2178 (2014) et 2195 (2014) relatives à la lutte contre le terrorisme et la déclaration de son président S/PRST/2015/11 et les déclarations S/PRST/2012/29 et S/PRST/2015/2 de son président sur la consolidation de la paix après tout conflit,

Rappelant ses résolutions 1265 (1999) et 1894 (2009) sur la protection des civils dans les conflits armés,

Ayant à l'esprit les buts et principes énoncés dans la Charte des Nations Unies et le fait que celle-ci lui confie la responsabilité principale du maintien de la paix et de la sécurité internationales,

Notant que dans la présente résolution, le terme jeunesse s'entend de toute personne âgée de 18 à 29 ans, et notant également que la définition du terme peut varier d'un pays à l'autre et à l'échelle internationale, y compris celle qui résulte des résolutions A/RES/50/81 et A/RES/56/117 de l'Assemblée générale,

Conscient que le monde n'a jamais compté autant de jeunes et que ceux-ci constituent souvent la majorité de la population des pays touchés par des conflits armés,

Constatant avec préoccupation que, dans la population civile, les jeunes représentent une forte proportion des personnes qui subissent les effets des conflits armés, y compris comme réfugiés et déplacés, et que le fait qu'ils soient privés d'accès à l'éducation et de perspectives économiques est fortement préjudiciable à l'instauration durable de la paix et à la réconciliation,

Conscient que les jeunes apportent une contribution importante et constructive au maintien et à la promotion de la paix et de la sécurité,

Affirmant que les jeunes peuvent jouer un rôle important dans la prévention et le règlement des conflits et, singulièrement, pour ce qui est de la stabilisation, de la capacité d'intégration et de la réussite des activités de maintien et de consolidation de la paix,

Considérant que les jeunes devraient prendre une part active à l'instauration d'une paix durable et œuvrer à la justice et à la réconciliation, et que l'importance démographique de la jeunesse actuelle est un atout qui peut contribuer à instaurer durablement la paix et la prospérité économique, si tant est que des politiques inclusives soient en place,

Constatant que l'adhésion à la violence et à l'extrémisme violent qui découle d'un mouvement de radicalisation touchant particulièrement les jeunes constitue une menace pour la stabilité et le développement, et a souvent pour effet de compromettre la consolidation de la paix et d'alimenter le conflit, et soulignant qu'il importe de supprimer les causes et les facteurs de radicalisation des jeunes qui conduisent à la violence et à l'extrémisme violent et, dans certains cas, au passage à l'acte terroriste,

S'inquiétant que, étant donné une société globalisée, les terroristes et leurs partisans utilisent de plus en plus les technologies de l'information et de la communication, dont Internet, pour recruter des jeunes et les inciter à perpétrer des actes terroristes ainsi que pour financer, planifier et préparer leurs activités, et soulignant que les États Membres doivent agir dans un esprit de coopération pour empêcher les terroristes de tirer parti de la technologie, des moyens de communication et d'autres ressources à des fins d'incitation à la commission d'actes de terrorisme, et ce dans le respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de toutes autres obligations dérivant du droit international,

Notant que les jeunes peuvent en outre servir d'exemple pour ce qui est de prévenir et de combattre l'extrémisme violent, lequel conduit parfois au terrorisme et alimente les conflits, empêche le développement socioéconomique et nourrit l'insécurité régionale et internationale,

Notant également que le Secrétaire général met actuellement la dernière main à un plan d'action pour la prévention de l'extrémisme violent qui place la participation, l'esprit d'initiative et la responsabilisation des jeunes au cœur des stratégies et politiques de l'Organisation des Nations Unies,

Prenant acte du Programme d'action mondial pour la jeunesse, des Principes directeurs sur la participation des jeunes à la consolidation de la paix, du Forum mondial sur la jeunesse, la paix et la sécurité d'août 2015, de la Déclaration des jeunes sur la jeunesse, la paix et la sécurité adoptée à Amman, du Sommet mondial de la jeunesse contre l'extrémisme violent, tenu en septembre 2015,

et du Programme d'action contre l'extrémisme violent et pour la promotion de la paix, et considérant qu'ils jouent un rôle en jetant les bases de la participation de tous les jeunes et de leur contribution à la consolidation de la paix en temps ou au lendemain de conflit,

Prenant note de ce que les gouvernements et les organisations régionales et internationales font pour mobiliser les jeunes au service de la consolidation et de la pérennisation de la paix,

Invitant les États Membres à envisager de formaliser une approche du développement inclusif commune aux différents organismes des Nations Unies essentielle pour prévenir tout conflit et asseoir durablement la stabilité et la paix, et soulignant à cet égard combien il importe d'identifier et de s'attaquer à l'exclusion politique, économique, sociale, culturelle et religieuse et à l'intolérance, ainsi qu'à l'extrémisme violent, qui peuvent faire le lit du terrorisme comme autant de facteurs de conflit,

Considérant que la protection des jeunes pendant et après tout conflit et leur participation au processus de paix peuvent contribuer grandement au maintien et à la promotion de la paix et de la sécurité internationales, et convaincu que la protection des civils, y compris les jeunes en temps de conflit armé, doit figurer en bonne place dans toute stratégie globale tendant à régler des conflits et à bâtir la paix,

Notant les dispositions pertinentes du Statut de Rome de la Cour pénale internationale,

I) Participation

1- Exhorte les États Membres à examiner les moyens d'accroître la représentation inclusive des jeunes à tous les niveaux dans les instances de décision des institutions et dispositifs locaux, nationaux, régionaux et internationaux de prévention, et de règlement des conflits, y compris ceux qui luttent contre l'extrémisme violent, qui peut faire le lit du terrorisme et à envisager s'il y a lieu de mettre en place des mécanismes internes associant véritablement les jeunes aux processus de paix et au règlement des différends;

2- Demande à tous les acteurs concernés, y compris lorsqu'ils négocient ou mettent en œuvre des accords de paix, d'y associer les jeunes et de tenir compte de leurs vues selon qu'il convient, sachant que la marginalisation de la jeunesse est préjudiciable à l'établissement d'une paix durable dans toutes les sociétés, y compris en considérant des aspects spécifiques comme :

- a. Les besoins des jeunes en cas de rapatriement et de réinstallation et pendant les périodes de relèvement, de réintégration et de reconstruction après les conflits;
 - b. Des mesures venant appuyer les initiatives de paix locales de jeunes et les processus autochtones de règlement des différends, qui associent les jeunes aux mécanismes de mise en œuvre des accords de paix;
 - b. Des mesures donnant aux jeunes des responsabilités dans la consolidation de la paix et le règlement des conflits;
- 3- Souligne** qu'il importe que les missions du Conseil de sécurité tiennent compte des considérations relatives à la jeunesse, y compris, le cas échéant, en consultant des organisations de jeunesse locales et internationales;

II) Protection

4- Demande à toutes les parties à un conflit armé de respecter scrupuleusement les obligations à elles faites par le droit international en matière de protection des civils, y compris des jeunes, notamment celles qui découlent des Conventions de Genève de 1949 et des protocoles additionnels de 1977 auxdites conventions;

5- Engage les États à s'acquitter des obligations résultant pour eux de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et du Protocole de 1967 se rapportant à ladite Convention, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et de son protocole facultatif de 1999 et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

6- Engage également les États Membres à s'acquitter de leurs obligations respectives de mettre fin à l'impunité et les invite à mener des enquêtes et à exercer des poursuites contre quiconque est responsable de génocide, de crimes contre l'humanité, de crimes de guerre et d'autres crimes odieux sur la personne de civils, y compris les jeunes, notant que la lutte contre l'impunité des crimes internationaux les plus graves s'est renforcée à la faveur de l'action menée et de l'exercice de poursuites contre ces crimes par la Cour pénale internationale, des tribunaux spéciaux et mixtes et des chambres spécialisées de tribunaux internes;

7- Demande à toutes les parties à des conflits armés de prendre les mesures nécessaires pour protéger les civils, y compris les jeunes, contre toutes les formes de violence sexuelle ou sexiste;

8- Réaffirme que les États doivent respecter et défendre les droits de l'homme de toute personne, y compris les jeunes à l'intérieur de leur territoire et relevant de leur juridiction comme le prescrit le droit international applicable et réaffirme qu'il incombe au premier chef à chaque État de protéger sa population contre le génocide, les crimes de guerre, le nettoyage ethnique et les crimes contre l'humanité;

9- Exhorte les États Membres à envisager, dans le respect du droit international, des mesures particulières propres à protéger les civils, y compris les jeunes, en temps et au lendemain de conflit armé;

III) Prévention

10- Exhorte les États Membres à créer un environnement porteur dans lequel les jeunes de tous horizons aient leur place et bénéficient de l'appui nécessaire pour mener des activités de prévention de la violence et favoriser la cohésion sociale;

11- Souligne qu'il importe de concevoir des politiques pour la jeunesse qui viennent renforcer les activités de consolidation de la paix et notamment favoriser le développement économique et social, appuyer les projets de développement de l'économie locale et offrir aux jeunes des perspectives d'emploi et de formation technique, en stimulant l'éducation, l'esprit d'entreprise et l'engagement politique constructif de la jeunesse;

12- Demande instamment aux États Membres d'agir, s'il y a lieu, en faveur d'une éducation pour la paix de qualité, qui donne aux jeunes les moyens de participer de façon constructive à la vie de la société civile et aux activités politiques inclusives;

13- Demande à tous les acteurs compétents d'envisager de mettre en place des dispositifs de promotion d'une culture de paix, de la tolérance et du dialogue interculturel et interreligieux, qui font une place aux jeunes et les dissuadent de prendre part à des actes violents, terroristes ou xénophobes, et de pratiquer toute forme de discrimination;

IV) Partenariats

14- Exhorte les États Membres à accroître, autant que nécessaire, leur appui politique, financier, technique et logistique, compte tenu des besoins des jeunes et de leur participation aux efforts de paix entrepris dans les situations de conflit et d'après conflit, y compris par les entités, fonds et programmes des Nations Unies, notamment le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, le Fonds pour la consolidation de la paix, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population et ONU - Femmes, et par le Haut- Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Haut -Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et les autres organismes compétents, ainsi que par les acteurs régionaux et internationaux;

15- Souligne le rôle crucial que joue la Commission de consolidation de la paix dans la lutte contre les causes et les facteurs de radicalisation des jeunes qui conduisent à l'extrémisme violent et, dans certains cas, au passage à l'acte terroriste, en faisant figurer dans ses avis et recommandations sur les stratégies de consolidation de la paix des mesures consistant à associer véritablement les jeunes aux activités qui se déroulent en temps et au lendemain de conflit armé;

16- Engage les États Membres à se rapprocher des communautés locales et des acteurs non gouvernementaux pour arrêter des stratégies de nature à permettre de faire pièce au discours de l'extrémisme violent susceptible d'inciter à des actes terroristes, à s'attaquer aux conditions qui sont le terreau de l'extrémisme violent, qui sont propres à faire le lit du terrorisme, et notamment en responsabilisant les jeunes, les familles, les femmes et les dignitaires du monde de la religion, de la culture et de l'éducation et tous autres groupes concernés de la société civile et à se donner des approches spécialement adaptées pour faire obstacle à tout recrutement dans ce type d'extrémisme violent et promouvoir l'inclusion et la cohésion sociales;

17- Engage tous ceux qui participent à la planification d'opérations de désarmement, démobilisation et réintégration à prendre en considération les besoins des jeunes touchés par les conflits armés, y compris certains aspects spécifiques comme :

- a. Une offre d'emploi pour les jeunes tenant compte des réalités et de la problématique hommes-femmes, des politiques du travail inclusives, des plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes établis en partenariat avec le secteur privé, conçus en concertation avec les jeunes et prenant en considération le fait que l'éducation, l'emploi et la formation sont indissociables pour ce qui est de prévenir la marginalisation des jeunes;
- a. Des cursus éducatifs adaptés et conçus de façon à promouvoir une culture de paix, le but étant de doter les jeunes de capacités et de compétences répondant aux besoins du marché du travail;
- a. Un appui permettant aux organisations dirigées par des jeunes et à celles qui se consacrent à la consolidation de la paix d'agir comme partenaires dans les programmes pour l'emploi des jeunes et l'esprit d'entreprise;

18- Prend acte de sa volonté d'examiner les conséquences que les mesures décidées au titre de l'Article 41 de la Charte des Nations Unies pourraient avoir pour la population, y compris les jeunes, chaque fois qu'il adopte de telles mesures;

V) Prochaines étapes

19- Invite les entités des Nations Unies, les rapporteurs, envoyés spéciaux et représentants du Secrétaire général, y compris l'Envoyé spécial pour les enfants et l'Envoyé spécial pour les jeunes réfugiés, à mieux coordonner leurs actions dans la concertation s'agissant des besoins des jeunes en temps et au lendemain de conflit;

20- Prie le Secrétaire général de réaliser une étude sur l'apport des jeunes aux processus de paix et au règlement des conflits afin de recommander des mesures d'ordre local, national, régional et international efficaces, et de mettre les résultats de cette étude à sa disposition et à celle de tous les États Membres de l'Organisation des Nations Unies;

21- Prie également le Secrétaire général de mentionner, dans les rapports qu'il établit au sujet des questions dont le Conseil est saisi, les mesures prises en application de la présente résolution, y compris des informations sur les jeunes en temps de conflit armé et l'existence de mesures intéressant la prévention de conflit, les partenariats, la participation, la protection, le désengagement et la réinsertion des jeunes sous l'emprise de la présente résolution;

22- Décide de rester activement saisi de la question.

The background features a dark blue lower half separated from a white upper half by a white wavy line. Light blue leaf-like motifs are positioned on the left and right sides of the dark blue area.

LA PRÉVENTION DES CONFLITS

5.1. Compréhension

La notion de prévention des conflits se résume à un ensemble de mesures et d'actions pour éviter le déclenchement d'un conflit et pérenniser l'équilibre social, politique et économique.²

La prévention des conflits est l'une des principales obligations énoncées dans la Charte des Nations Unies et la responsabilité première incombe à cet égard aux gouvernements. Toutefois, d'autres acteurs sont associés à ce vaste chantier pour la paix par la paix à l'instar des organisations de jeunes, de femmes, les partenaires techniques et financiers etc.

Le Cadre de la CEDEAO pour la prévention des conflits /Ecowas Conflict Prevention Framework (ECPF) définit la prévention des conflits comme l'ensemble des activités destinées à réduire les tensions et à prévenir l'éruption, l'escalade, la propagation ou la récurrence de la violence. La prévention des conflits est une action pro-active qui demande à consolider les acquis de paix tant sur le plan opérationnel que structurel mais aussi à mettre en place des actions de veille et d'alerte précoce pouvant aider à l'anticipation de la menace et à la réduction des risques de violence si jamais le conflit venait à naître.

Selon ONUFEMMES, la prévention durable des conflits nécessite de s'investir dans les cultures de la paix et de disposer d'institutions formelles et informelles dédiées à la résolution non violente des conflits.³

5.2. Importance de la prévention des conflits

La prévention des conflits est un domaine dans lequel s'investissent peu d'acteurs quoique très fondamentale et surtout elle se révèle être moins coûteuse comparée à la résolution des conflits. Prévenir les conflits est une garantie pour la stabilité et le développement. Elle est un besoin vital dans le fonctionnement de toute communauté et le développement harmonieux de toute interaction humaine. La prévention des conflits réduit les risques de pertes en vies humaines, propulse la société économiquement et socialement, offre des opportunités aux cadres de réflexion, aux investissements et aux innovations. **La paix n'a pas de prix, voilà pourquoi il faut la préserver à tout prix en mettant plus d'énergie sur les mécanismes préventifs.** C'est ce qui explique la nécessité de la mise en place des plateformes de paix composées de jeunes, de femmes, des leaders communautaires, etc. Elles jouent un rôle important dans la chaîne d'acteurs engagés pour la paix aux côtés des gouvernements, de la société civile, des bailleurs etc.

²http://www.irenees.net/bdf_fiche-analyse-838_fr.html

³<https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution>

5.3. Outils de prévention des conflits

Comme mécanismes de prévention de conflits citons :

- ⇒ L'adoption des attitudes de paix au niveau personnel,
- ⇒ L'éducation à la paix des différents acteurs de la société,
- ⇒ La prise de dispositions sociopolitiques garantissant la paix,
- ⇒ La mise en place d'un système d'alerte précoce,
- ⇒ le totémisme : objet de culte, le symbole totémique peut être végétal, animal ou tout simplement un objet. De ce fait, le totem fonctionne comme un système d'identification et d'interdits sociaux dont l'observance garantit une cohésion sociale. Il entretient une sorte de confraternité entre les groupes, les clans et les communautés »

Pour éviter les conflits et les prévenir, l'adoption des attitudes de paix est une première solution. Il s'agit d'éviter toute situation pouvant frustrer l'autre, ou être source de conflit. La paix attire la paix disons-nous souvent à WANEP-TOGO. ***Les propos, les gestes, les actions doivent être emprunts de paix.*** C'est ici qu'intervient toute la prise en compte de la diversité et des différences physiques, sociales, de perceptions, de besoins etc. Plus vous adopterez des attitudes rassembleurs et pacifiques ; plus le vivre ensemble sera effectif. Toutes formes d'injustice, d'exclusion, bref les facteurs détruisant la paix sont à bannir pour une cohésion sociale. Résumons cette session en cette maxime qui dit : **"qui veut la paix, prépare la paix"**.

L'Éducation à la paix est un outil capital de prévention des conflits car elle agit à moyen et à long terme et ses résultats sont durables. L'éducation à la paix est un ensemble de connaissances, de valeurs, d'attitudes et d'aptitudes permettant de vivre en harmonie avec soi-même, avec les autres et avec la nature. **Elle doit être considérée ainsi comme une action dans la durée.** Elle peut passer par des initiatives à l'endroit des enfants, des jeunes, des adultes tant sur le plan scolaire, universitaire que sur le plan extrascolaire en impliquant les cibles comme les jeunes, les enfants vulnérables, les leaders religieux, les femmes, les conducteurs de taxi moto et tout groupe pouvant être un canal.

Cette éducation peut passer par la formation ou par le biais des émissions radios, télé, l'organisation de sketch ou de mini spectacles pour la paix, la diffusion de messages de paix via des spots etc.

Cette éducation nécessite l'élaboration de modules de formation, de production de messages de paix, de mise en place des clubs de paix, et bien d'autres activités pouvant faciliter la connaissance sur la paix et les thématiques connexes avec comme résultat l'adoption visible des attitudes de paix par les bénéficiaires .

Prévenir les conflits c'est aussi prendre **des dispositions renforçant les bases de la paix et la sécurité** au niveau structurel en rendant par exemple les textes de lois et les conditions de vies, plus inclusifs afin d'éviter des manifestations et des frustrations sociopolitiques qui sont des menaces à la paix. Selon chaque contexte, des idées d'actions sont à initier. **L'analyse des facteurs de risque et de vulnérabilité à la paix dans une communauté est une activité très importante à faire.** Des plaidoyers pour des systèmes de gouvernance plus inclusifs et plus justes sont à conduire ; des foras communautaires pour la paix sont des types d'activités également qui contribueront à la prise de résolutions en faveur de la paix.

L'autre dimension de la prévention des conflits, est **l'alerte précoce** qui est « la collecte systématique et l'analyse de l'information sur des situations à risque et dont la vocation est a) d'anticiper le processus d'escalade dans l'intensité du conflit, b) de développer des réponses stratégiques à ces crises, c) de présenter des options d'action aux acteurs concernés afin de faciliter la prise de décision »⁴.

1/ Il s'agit donc de penser à mettre en place un dispositif de veille qui contribue à suivre des indicateurs /éléments clefs, définis en amont et pouvant renseigner sur le risque de fragilité et de menace à la paix, 2/ puis donner l'alerte en vue de susciter la réponse auprès des décideurs. Il faut de ce fait savoir sur quoi focaliser la veille, qui aideront à la remonter de l'information, qui centralisent les données et les traitent, qui reçoivent l'alerte et qui est cibler pour apporter la réponse (la solution). Ce système peut être informatisé (automatisé) ou être bâti tout simplement en suivant une chaîne de communication très claire. Un mécanisme d'alerte précoce sans réponse n'est pas complet. La réponse peut être suscitée par des courriers d'alerte, des rencontres de plaidoyer ou des initiatives propres relevant de votre possibilité.

Point d'attention



La prévention des conflits généralement ne demande pas beaucoup de moyens, mais pour qu'elle réussisse, nécessite une organisation autour d'activités pertinentes, avec des cibles bien choisies et des résultats bien fixés en amont. La difficulté majeure réside dans la mesure des effets surtout que le changement de comportement n'est pas toujours perceptible. Loin d'être une cause de découragement, prenez des initiatives pour construire et consolider la paix.

Comme le dirait **Raymond POINCARE** "la paix est une création continue". Les jeunes, les femmes, les leaders communautaires et bien d'autres acteurs sont autant de parties prenantes à impliquer dans les actions de prévention de conflit.

The background features a dark blue field with a white wavy line near the top. Light blue leaf-like motifs are positioned on the left and right sides.

LA GESTION ET LA RÉSOLUTION DES CONFLITS

6.1. L'analyse du conflit



Le conflit est un phénomène social très complexe. Les différents travaux qui l'abordent en retiennent chacun une image propre. L'analyse de conflit fournit une image détaillée de ce qui est en train de se passer et nous aide à déterminer ce que nous pourrions faire pour créer des sociétés plus pacifiques et plus justes. L'analyse de conflit s'avère donc indispensable.

Les objectifs poursuivis par l'analyse de conflits sont d'aider à :

- ♦ Une bonne compréhension du conflit : un examen approfondi de la structure du conflit, des facteurs sous-jacents,
- ♦ L'analyse des rôles des acteurs : une connaissance suffisante des acteurs et en particulier les intrants qui les motivent, les relations qu'ils entretiennent aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur ainsi que leurs projets et leurs atouts majeurs. Cette analyse permet d'identifier les besoins ; les intrants, et les positions de chaque acteur et d'évaluer les rapports de force,
- ♦ Une détermination des stratégies pour résoudre le conflit ou atténuer son évolution et son impact,
- ♦ Une identification des ressources (financières, humaines, temps etc.) nécessaires pour le résoudre,
- ♦ Une conception et une mise en œuvre des actions de réponse efficace pour le résoudre.

Pour analyser un conflit, l'on peut recourir à plusieurs outils qui peuvent être utilisés seuls ou en combinaison selon les résultats escomptés.

Quelques outils :

- ⇒ Le cadre d'analyse de conflit ;
- ⇒ L'arbre à conflit ;
- ⇒ Les trois (3) P ;
- ⇒ Le Qui, Le Quoi, Le Comment ;

- ⇒La main ;
- ⇒L'analyse des sources de pouvoir ;
- ⇒La Cartographie du conflit;
- ⇒L'oignon/ la noix de coco ;
- ⇒L'outil des cinq (5) femmes et un mari (5W et H) ;
- ⇒L'historique du conflit;
- ⇒La pyramide ;
- ⇒La balance ;
- ⇒Les briques ;
- ⇒Etc.

a) Le cadre d'analyse des problèmes

Un problème se situe toujours dans un cadre beaucoup plus large que celui de son champ d'impact immédiat. Le cadre d'analyse du problème est donc un outil qui décompose le problème central qui est à l'origine d'un conflit en une liste de sous-problèmes. Pour chaque sous-problème, l'on examine les conséquences, les causes et l'on propose les solutions possibles. Cet outil précède normalement l'élaboration de l'arbre du conflit.

Problème :			
Sous-problèmes	Conséquences	Causes	Solutions
<i>Sous-problème 1</i>			
<i>Sous-problème 2</i>			
<i>Sous-problème 3</i>			

b) L'arbre à conflit

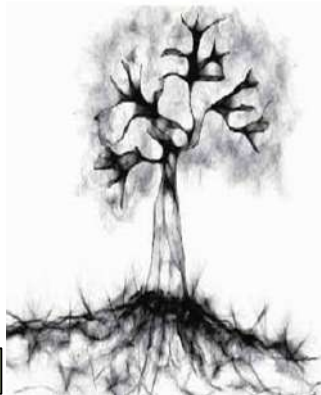
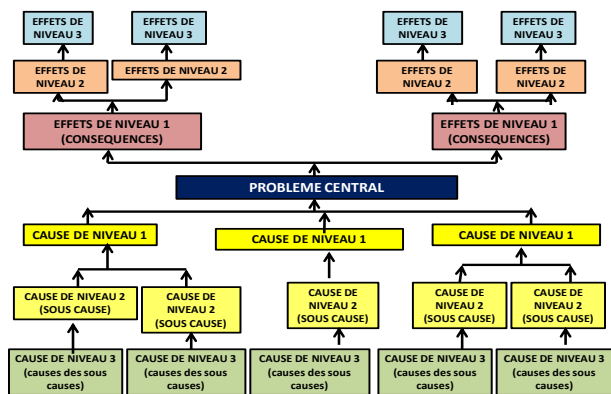
L'arbre à conflit permet d'analyser les causes profondes d'un conflit, afin d'éviter de gérer les conséquences au lieu de prendre en considération les causes réelles. C'est un outil graphique qui se sert de l'image d'un arbre pour lister les problèmes clés du conflit

L'arbre à conflit a pour objectif de :

- i) stimuler la discussion sur les causes et les effets d'un conflit,
- ii) aider un groupe à s'accorder sur le problème central,
- iii) assister un groupe ou une équipe dans la prise de décision sur les priorités pour traiter les problèmes, et
- iv) mettre en relation les causes et les effets les uns aux autres ainsi qu'avec l'objectif central du groupe.

Les étapes pour construire l'arbre à conflit :

- Définir et formuler le conflit;
- Identifier les causes en posant la question « pourquoi » ;
- Identifier les effets en posant la question « et alors » ;
- Etablir les relations de cause à effet entre les causes et les conséquences en les considérant respectivement.



c) L'analyse des sources de pouvoir

Chacun des acteurs primaires possède un pouvoir. L'analyse des sources de pouvoir permet i) d'identifier les différentes sources de pouvoir que chaque acteur peut utiliser pour persister dans son refus ou son désir de résoudre un conflit, ii) de voir les équilibres ou les déséquilibres dans les relations et iii) d'agir sur les sources de pouvoir et les pouvoirs au cours de la médiation pour mieux redistribuer les rôles.

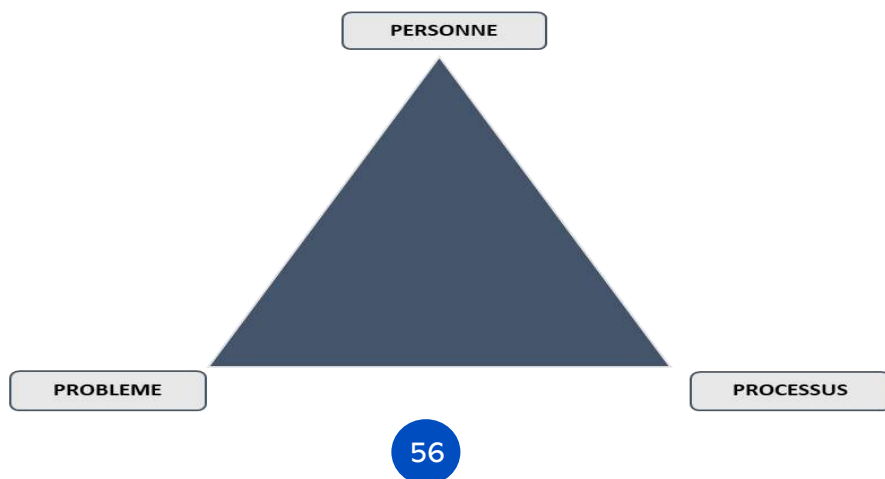
Sources de pouvoir	Acteur 1	Acteur 2	Acteur 3	Acteur 4
Richesse monétaire	X			
Chef de l'Etat			X	
Chef du parti au pouvoir	X	X		
Président de l'Assemblée	X	X		
Chef d'état major	X			
La rue				X

Interprétation de l'analyse des sources de pouvoir :

- Un acteur qui a plus de croix peut persister dans son refus de mettre fin à un conflit avec un acteur qui a moins de croix que lui;
- Chaque source de pouvoir est aussi un moyen de pression potentiel sur l'acteur ;
- Plusieurs sources de pouvoir peuvent être contre balancées par le poids d'une seule source.

d) L'outil des trois P (3P)

C'est un outil d'analyse utilisé par John Paul Lederach (in MCS, 1995, p.45). Ce modèle pose différentes questions sur les personnes, le processus et le problème pour analyser le conflit.



Les Personnes :

Il s'agit des éléments relationnels et psychologiques du conflit. Ceci comprend les sentiments des gens, leurs émotions, les perceptions individuelles du problème et celles du groupe. Parmi les questions à poser, il y a : Qui est impliqué dans ce conflit ? Qui sont les parties primaires dans ce conflit ? Qui sont les parties secondaires ? Comment un individu ou un groupe perçoit-il la situation ?

Comment les perceptions du conflit sont-elles différentes selon les groupes ?

Le Processus :

Il s'agit de la manière dont les décisions sont prises et du sentiment des gens par rapport à cela. Le processus de prise de décisions dans un conflit est souvent l'une des causes principales parce que les gens peuvent ne pas accepter les décisions qui sont prises et avoir le sentiment qu'ils ont été traités de façon injuste. Ces deux choses contribuent à faire naître un sentiment d'impuissance. Les gens qui se sentent exclus ou qui ont le sentiment qu'ils ne peuvent pas influencer sur les décisions qui affectent leur vie coopéreront rarement avec ceux qui ont pris les décisions et ne soutiendront pas ces décisions. Ils ne rejeteront peut-être pas ouvertement la décision mais leur comportement perturbera leurs relations de manière subtile et cachée. Parmi les questions que l'on peut poser, il y a : Quelles sont les méthodes éventuellement utilisées pour résoudre le conflit ? Les groupes utilisent-ils la violence ou le conflit se joue-t-il de manière différente (par ex. manifestations, protestations, batailles légales) ? A quelle phase en est le conflit ? Comment le comportement des différentes parties a-t-il influencé le conflit ?

Le Problème :

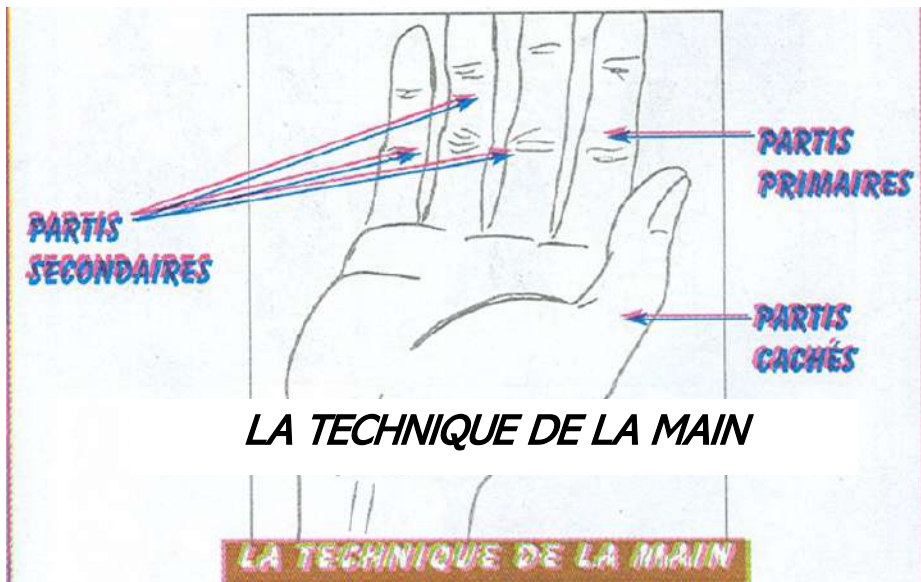
Il s'agit des questions précises impliquées dans le conflit et des différences entre les gens. Il peut s'agir de différences de valeurs, de points de vue opposés sur la manière de prendre des décisions, de besoins ou intérêts incompatibles et de différences concrètes d'utilisation, de distribution ou d'accès à des ressources rares (terre, argent, temps). On les appelle souvent les causes profondes du conflit. Parmi les questions à poser, il y a : Quel est le sujet du conflit ?

À propos de quoi les gens se battent-ils ? Quels sont à la base les besoins des différentes parties en conflit ? Est-ce qu'il existe des critères ou des processus de prise de décisions acceptables par tous ? Quelles pourraient être des valeurs communes ou des intérêts communs dans le conflit ?

e) La main

L'**index** représente les parties primaires (directement engagés dans le conflit). Les **autres doigts** sont les parties secondaires (les témoins, les alliés, etc).

Le **pouce** a des liens étroits avec l'index et ensemble ils dirigent les autres doigts pour remplir leurs fonctions. Le **pouce** représente les individus qui tirent les ficelles dans l'ombre. Le **Centre de la paume** (la fondation solide) est là où il faut placer le terrain commun aux parties et à partir duquel il faut élaborer les stratégies d'intervention. Les avantages de cet outil résident dans le fait qu'il aide à déterminer rapidement tous les acteurs selon leur importance, permet d'identifier toutes les catégories d'acteurs et est facile d'utilisation.



f) Le Qui ? Le Quoi ? Le Comment ?

C'est un modèle d'analyse de conflit adapté de Ayindo et al. (2001). Les questions que pose ce modèle sont sur le qui, le quoi, et le comment du conflit.

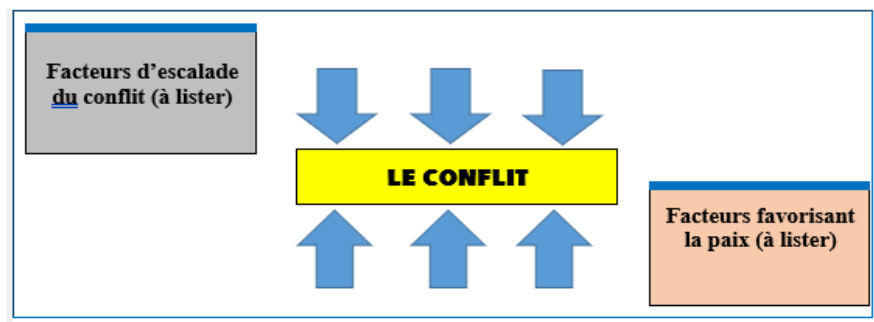
Qui ? : Qui est impliqué dans le conflit ? Quelle est leur interaction les uns avec les autres ? Où est centré le conflit ? Quelles personnes ou groupe sont des relations positives fortes les uns avec les autres ? Ces relations seront exprimées dans un dessin, chaque partie (y compris les parties secondaires et toutes les autres parties périphériques ou détenteurs d'enjeux) sera représentée par un cercle. La taille des cercles sera proportionnelle au poids de chaque partie prenante au conflit (le cercle des parties primaires sera plus grand que celui des parties secondaires qui sera à son tour plus grand que celui des parties tertiaires. Les relations entre les acteurs seront représentées en utilisant les symboles ci-dessous :

	Relation conflictuelle
	Alliance
	Alliance brisée
	Relations Faibles
	Relation conflictuelle
	Problème
	Acteur dans l'ombre

Quoi ? : En utilisant la métaphore d'un arbre, faire discuter par les participants les causes profondes (les racines de l'arbre), le problème central (le tronc de l'arbre) et les effets (les branches et les feuilles de l'arbre) d'un conflit. Il faut pour cela que les gens relèvent les causes qui sont à la base du conflit.

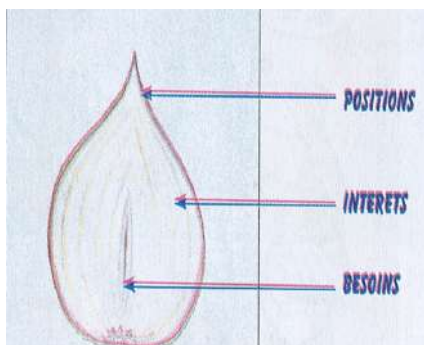
Comment ? Le comment du conflit identifie les facteurs qui font escalader ou continuer le conflit et les facteurs qui transforment ou résolvent le conflit. Parmi les facteurs qui favorisent la continuation ou l'escalade, il peut y avoir l'exploitation de ressources naturelles par des groupes pour leur propre profit, sous couvert de guerre et de violence, des différences politiques, la pauvreté ou une histoire de violence entre les groupes.

Avoir des processus de paix, des efforts de développement des communautés dans les régions affectées par la guerre, des relations commerciales (par ex. des marchés locaux) qui continuent entre les communautés divisées en temps de guerre, ou des groupes qui travaillent activement à encourager la tolérance et la paix. Par un schéma amener les participants à dresser les facteurs d'escalade du conflit d'une part et ceux qui peuvent ramener la paix.



g) L'oignon/ noix de coco

Il est basé sur l'analogie d'un oignon ou noix de coco et de ses couches. La couche externe représente la **position** prise publiquement par les parties en conflit. Sous-jacent à cela, il y a l'**intérêt** représentant ce que les parties veulent obtenir à partir d'une situation particulière. Au cœur se trouve le **besoin** qui est le plus important et qui doit être satisfait.



Ce que l'on dit vouloir

Ce que l'on veut vraiment

Ce que l'on a besoin d'avoir

NB: On ne négocie pas sur les positions mais sur les intérêts. Les besoins sont généralement non négociables, il faut leur trouver une réponse, solution. Dans la résolution d'un conflit ne focaliser pas toute l'attention sur les positions. Même s'il est important de connaître les positions des parties en conflit, il faut les amener à partager leurs intérêts cachés et surtout en exposant leurs besoins. C'est sur les deux derniers niveaux que des réflexions peuvent être menées en vue d'une solution acceptable pour tous.

h) La cartographie des conflits

La cartographie du conflit présente les acteurs et les motifs du conflit sous forme graphique. Elle permet de déterminer l'équilibre des forces, les alliances, tiers neutres et les éventuels partenaires de coopération. La cartographie est une technique utilisée pour représenter un conflit par le graphique en mettant en exergue les parties en relation avec le problème et entre chacun d'eux. Elle permet une vue plus ou moins globale du conflit et de la relation entre toutes les parties impliquées ou liées à la question. Lorsque des personnes ayant des points de vue différents cartographient leur situation ensemble, elles apprennent de leurs expériences et de leurs perceptions mutuelles.

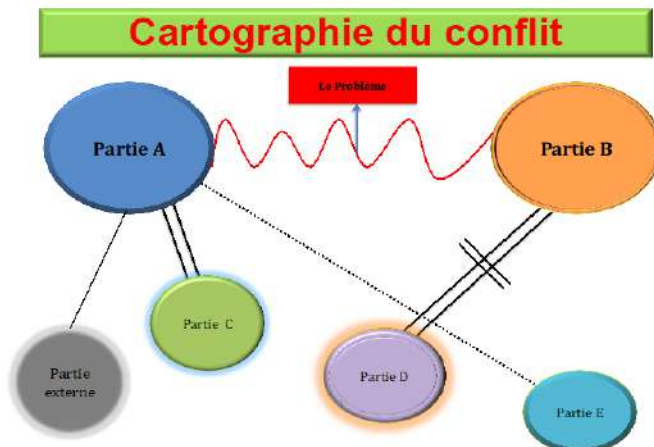
- Comment faire la cartographie ?

En choisissant un contexte spécifique, la cartographie détaillée d'un conflit régional, politique ou social dans son ensemble prend du temps car vaste et très complexe et ne sera pas utile pour déterminer la relation critique du conflit analysé. Il est souvent utile d'avoir plusieurs cartes de la même situation à partir de différents points de vue et de voir comment toutes les parties impliquées la perçoivent.

Elle est dynamique. Elle reflète un point particulier d'une situation changeante et pointe vers l'action :

- Elle offre de nouvelles possibilités de ce qui peut être fait ;
- Qui peut mieux le faire ?
- Quel est le meilleur moment ?
- Quels fondements faut-il préparer avant ?
- Quelles structures construites par la suite ?

Les éléments clés du processus de cartographie sont les suivants :



i) L'analyse des parties prenantes

L'analyse des parties prenantes examine la relation directe et indirecte entre les hommes, les femmes ou les groupes qui sont impliqués dans un conflit et leur implication significative dans le résultat. Les parties prenantes sont directement ou indirectement impliquées dans le conflit et ont quelque chose à gagner de son issue. Ils sont également appelés parties au conflit.

Ce sont des gens qui ont investi dans les affaires du conflit et s'attendent à en tirer profit. Ils sont l'élément le plus important de tous les éléments en conflit. Ils sont importants parce que ce sont eux qui portent le conflit. Ils donnent au conflit un sens et une importance et sur la base du sens qu'ils donnent, le conflit s'intensifie. Les parties prenantes déterminent également la dynamique du conflit. Au fur et à mesure que leur nombre augmente, les problèmes du conflit augmentent également. Comme ils voient de nouvelles opportunités dans le conflit s'intensifie. Connaître les personnes impliquées dans le conflit, ce qu'elles en attendent, comment elles ont l'intention de mener le conflit aide beaucoup à l'analyse.

Les parties prenantes sont groupées en trois catégories distinctes :

- ⇒ **Acteurs primaires** : sont les principales personnes directement impliquées dans le conflit. Leurs noms reviennent une fois le conflit évoqué. Même lorsque le conflit se termine, les gens les associent toujours au conflit. Ce sont eux qui peuvent mettre fin au conflit ou le poursuivre tant qu'ils en ont les moyens.
- ⇒ **Acteurs secondaires** : sont des personnes qui, bien qu'elles ne soient pas directement impliquées dans le conflit, peuvent souffrir lorsque la violence se poursuit. Dans le contexte de la communauté, tout conflit à grande échelle dans la communauté fait de ses membres des acteurs secondaires. Qu'ils le veuillent ou non, s'ils restent les bras croisés et n'arrêtent pas la situation, ils risquent de souffrir de l'issue du conflit.
- ⇒ **Acteurs dans l'ombre ou intéressés** : ont un intérêt dans le conflit. Ils ont tout à gagner du résultat, qu'ils soient pacifiques ou violents. Exemple de gouvernement, une communauté, investisseurs, etc.

Identification d'acteurs	Rôle dans le conflit	Problèmes/défis	Moyens d'influence sur le conflit
GROUPE			
Acteurs Primaires			
Acteurs secondaires			
Acteurs dans l'ombre			

Point d'attention



Pour une bonne compréhension d'un conflit en vue de sa résolution, tout commence par l'analyse qui est une action nécessaire, utile et incontournable.

Cela demande du temps, de l'énergie, la contribution des acteurs clefs qui doivent fournir des données explicatives sur leur position et frustration...

La combinaison des outils est encouragée. Au regard de chaque situation, les outils peuvent être adaptés au contexte.

6.2. La Gestion des conflits



En édification de la paix, une différence est faite entre la gestion des conflits et la résolution des conflits. Le but visé par la gestion de conflit est la désescalade et l'apaisement du conflit. Il existe cinq styles généralement utilisés pour réagir face à un conflit qui sont issus de l'outil de gestion de conflit de **Thomas et Kilmann**. Ces styles seront développés exactement comme le présente le manuel d'édification de la paix de caritas :

Accommodement : Les gens qui s'accommodent ont peu d'assurance et sont très coopératifs. Ils négligent leurs propres problèmes pour répondre aux problèmes des autres. Ils cèdent souvent dans un conflit et reconnaissent qu'ils ont fait une erreur ou décident que ce n'est pas grave. L'accommodement est le contraire de la compétition. Les gens qui s'accommodent peuvent être généreux ou charitables de manière désintéressée, ou ils peuvent obéir à une autre personne même à contre-cœur, ou bien se rendre au point de vue d'un autre. Généralement, les gens qui s'accommodent donnent la priorité aux relations, ignorent les problèmes et essaient de maintenir la paix à tout prix.

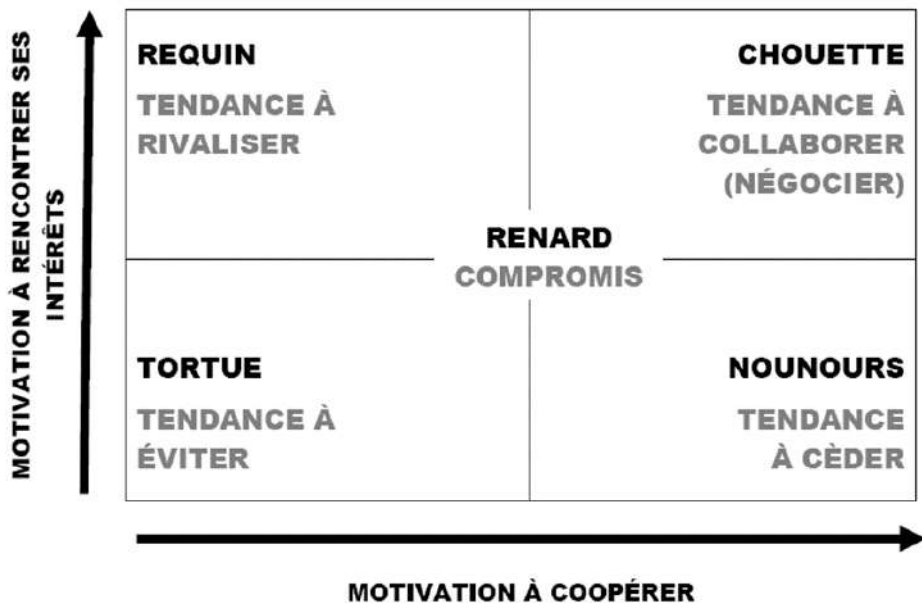
Compétition ou forcing : Les gens qui abordent le conflit de manière compétitive sont très sûrs d'eux-mêmes et ne coopèrent pas dans la poursuite de leurs propres objectifs aux dépens des autres. Pour être en compétition, ils sont dans une logique de pouvoir et utilisent tout pouvoir qui leur semble approprié pour gagner. Par exemple, ils peuvent argumenter, faire valoir leur position hiérarchique ou imposer des sanctions économiques. Ceux qui utilisent la compétition peuvent défendre une position qu'ils croient correcte ou simplement essayer de gagner. Le forcing est une autre manière d'envisager la compétition. Pour les gens qui utilisent le forcing, généralement le conflit est évident et certaines personnes ont raison et les autres ont tort.

Évitement : Les gens qui évitent le conflit sont généralement peu sûrs d'eux-mêmes et peu coopératifs. Ils ne poursuivent pas immédiatement leurs propres objectifs ou ceux de l'autre mais évitent plutôt le conflit, soit totalement, soit en différant leur réponse. Pour cela, ils peuvent diplomatiquement esquiver ou reporter la discussion jusqu'à un moment plus propice, se retirer de la situation menaçante ou détourner l'attention. Ils perçoivent le conflit comme sans espoir et donc comme quelque chose à éviter. Ils ignorent les différences et acceptent les désaccords.

Collaboration ou coopération : À l'inverse de ceux qui évitent le conflit, les collaborateurs sont à la fois très sûrs d'eux-mêmes et coopératifs. Ils affirment leurs propres points de vue tout en écoutant ceux des autres et ils sont ouverts aux différences. Ils tentent de travailler avec les autres pour trouver des solutions qui satisfassent pleinement les deux parties. Cette approche nécessite d'identifier les problèmes sous-jacents au conflit en étudiant le désaccord du point de vue des deux parties du conflit, en tirant des leçons des points de vue des autres et en étant créatif pour trouver des solutions qui répondent aux inquiétudes des deux parties. Les gens qui utilisent ce style reconnaissent souvent qu'il y a des tensions dans les relations et des points de vue divergents mais ils veulent travailler à résoudre les conflits.

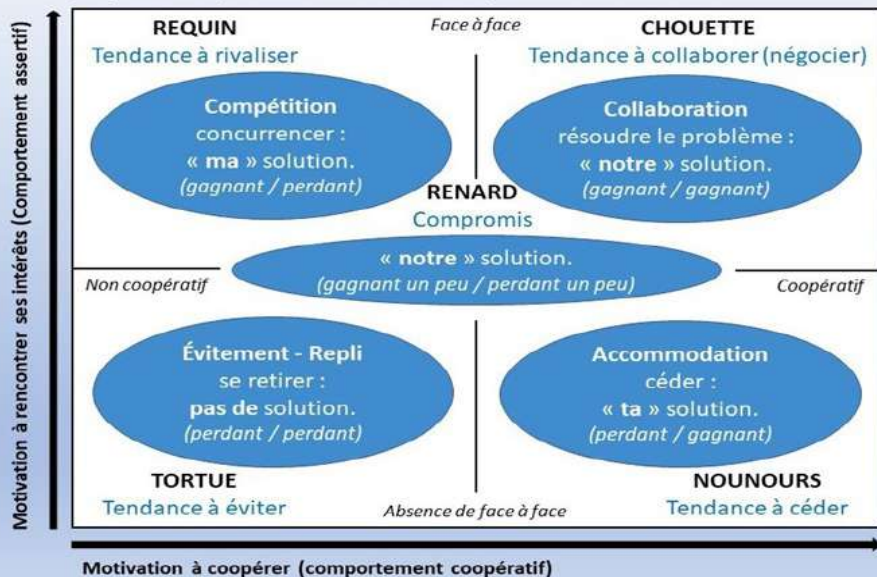
Compromis : Ceux qui font des compromis sont modérément sûrs d'eux-mêmes et modérément coopératifs. Ils tentent de trouver pour les conflits des solutions rapides et acceptables par tous qui satisfassent partiellement les deux parties. Ceux qui font des compromis donnent moins que les accommodants mais plus que ceux qui utilisent la compétition. Ils explorent les problèmes plus que ceux qui évitent le conflit mais moins que les collaborateurs. Leurs solutions consistent souvent à “couper la poire en deux” ou à faire des concessions réciproques. Un conflit est un différend entre deux parties et peut être résolu par la coopération et le compromis.

Ces 5 styles de gestion de conflit sont aussi calqués sur les styles de gestion animaux.



Les 5 styles de la gestion des conflits

(François METZ – inspiré de la méthode THOMAS-KILMANN)



Point d'attention

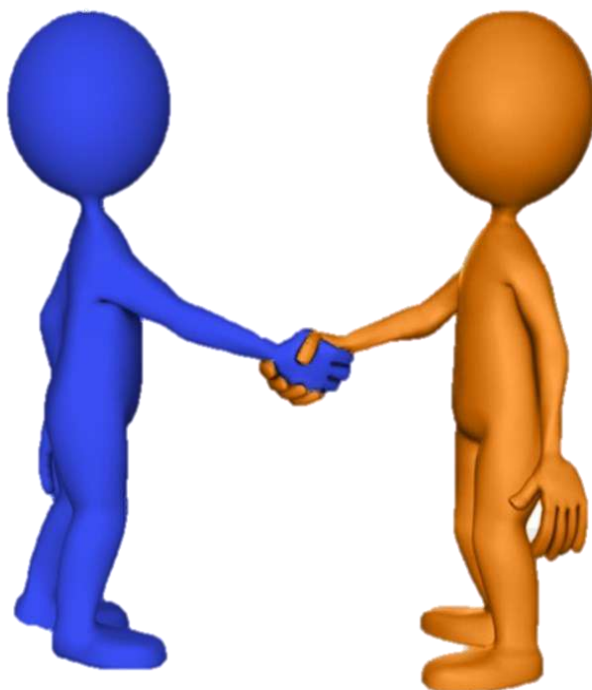


Chacun de ces styles a ses inconvénients et ses avantages. Ils sont utilisés en fonction du contexte, des forces en présence, et du moment. Avec la gestion de conflit, il est remarqué que le conflit ne trouve pas totalement solution mais est temporisé pour un moment. C'est donc un outil à effet limité.

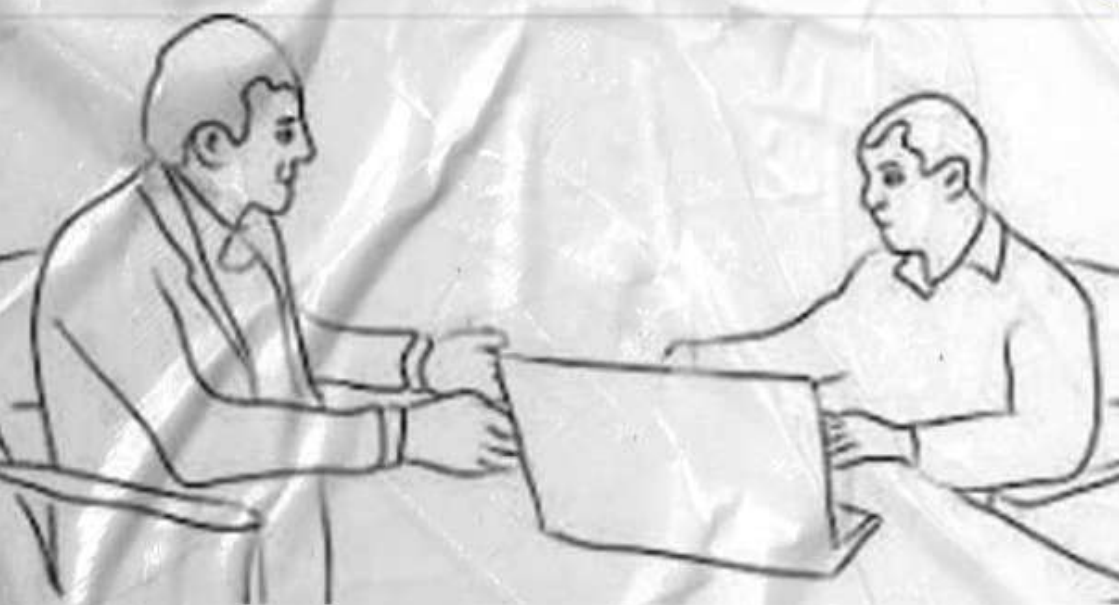
Le compromis semble être la meilleure option sur les cinq styles, suivi de la collaboration. Dans les formations et sensibilisations, les participants doivent comprendre qu'il faut privilégier le compromis, éviter le plus souvent la compétition/confrontation, réduire l'usage de l'évitement et de l'accommodation même si parfois ces styles sont nécessaires à adopter.

6.3. La Résolution de conflit

En matière de résolution pacifique des conflits, deux méthodes essentielles sont utilisées : la négociation et la médiation



LA NEGOCIATION



La négociation est une manière essentielle d'obtenir ce que vous voulez de quelqu'un d'autre, généralement en utilisant la communication verbale. Nous négocions tous chaque jour – avec un marchand au marché, avec nos amis ou nos parents pour décider de ce que nous allons manger ou de l'endroit où aller en voyage.

La négociation dans le cadre de la résolution des conflits se fait entre deux personnes en conflit qui essaient de trouver un accord sans l'intervention d'aucune autre tierce personne.

Les auteurs américains, Roger Fisher et William Ury ont développé en 1981 un modèle de négociation d'affaires qui est devenu extrêmement populaire. **Ils proposent essentiellement quatre principes de négociation** (Fisher et Ury, 181) :

Inventer des options pour que tout le monde y gagne Cela demande de la créativité et un engagement à faire un brainstorming pour trouver des options qui soient acceptables pour les deux parties en conflit. En faisant un brainstorming, les négociateurs doivent séparer l'étape d'évaluation des options de l'étape de génération des options. Les deux parties doivent élargir le nombre d'options possibles et non pas rechercher une seule option. Les deux parties doivent aussi penser à des options qui satisferont les intérêts de l'autre côté.	Deux personnes en conflit qui voudraient trouver une solution à leur problème doivent proposer des solutions et ne pas s'en tenir qu'à une seule idée, Les solutions proposées doivent prendre en compte les besoins exprimés par l'autre partie pour en être une forme de réponse satisfaisante. Chaque partie devra faire l'effort de concéder des choses et de faire des compromis pour le bien de tous et pour le retour de la paix, Ces options doivent être justes et non égoïstes.
Insister sur l'utilisation de critères objectifs ou acceptables par tous Souvent il est possible d'identifier plusieurs normes ou critères appropriés qui permettront aux parties d'évaluer la justice ou l'acceptabilité d'un accord négocié. Les négociateurs peuvent faire un brainstorming pour trouver des critères ou des normes de la même façon que pour trouver des options.	Dans la recherche de la solution les deux parties doivent s'accorder sur les points acceptables et les pistes à ne pas envisager, Ceci permettra de retenir une solution acceptable pour toutes parmi la liste des différentes options qui puissent exister.

Dissocier les personnes du problème

La relation (les "personnes") est distincte de tout conflit de substance (le "problème") que vous pouvez avoir.

En dissociant la relation du problème, on réduit la possibilité que les problèmes de communication et les émotions affectent négativement la négociation.

Il faut traiter les problèmes de relations, s'il y en a, séparément des problèmes de substance.

En matière de négociation, il est demandé aux deux parties en conflit de trouver elles-mêmes la solution. Il leur est recommandé de :

S'attaquer au problème/au conflit et non à la personne avec qui elles sont en conflit,
Elles doivent considérer qu'elles ont un désaccord auquel une solution doit être trouvée,
Ceci demande une maîtrise de ses émotions,
Chaque partie en conflit doit se traiter avec respect malgré la taille du problème,
L'objectif étant de trouver des solutions, les vraies questions doivent être posées sans hypocrisie,
Il faut soulever les manquements, les frustrations, dire ce qui n'a pas marché etc

Se concentrer sur les intérêts, pas sur les positions

Les intérêts sont les besoins, désirs, soucis, manques, valeurs ou craintes profonds. Les intérêts motivent les gens, mais souvent les individus exprimeront une position. Dans des conflits, les individus et les groupes n'expriment souvent qu'une position. Il est souvent difficile de négocier un compromis sur des positions. Derrière les positions, il y a des intérêts multiples et s'ils se concentrent sur les intérêts, les négociateurs pourront avoir plus d'espace pour trouver des solutions acceptables par toutes les parties.

Les parties en conflit doivent exposer chacune leur besoin ; Ce qu'elles attendent de l'autre en quittant la zone des positions affichées pour celle des raisons cachées ou non encore perceptibles par l'autre,

Amener les gens à comprendre que lorsqu'ils sont en conflit, ils doivent faire l'effort de faire le pas vers l'autre, à la recherche de solution, C'est en cela que la négociation prend tout son sens.

En matière de négociation les parties en conflit doivent avoir à l'esprit qu'elles feront des compromis afin que chacune en sorte gagnant. Elles doivent prêter oreille aux besoins de l'autre sans être égoïste ; chercher à comprendre ses points de vue en toute objectivité. Il s'agit de rechercher la paix sans nuire à l'autre. Pour qu'une négociation réussisse, il faut reconnaître les erreurs commises, présenter des excuses, accepter de rebondir sur de nouvelles bases définies ensemble et respecter l'accord conclu. Faire une négociation c'est accepter de repartir à zéro en veillant à ce que les causes du conflit soient réellement traitées.

Comme le relève le Paquet de Ressource en Prévention de Conflit pour les Acteurs de la Société Civile en Afrique de l'Ouest produit en 2018 par WACSI, KAIPTC et le GIZ, l'objectif ultime des négociations formelles est d'aboutir à une solution mutuellement acceptée par toutes les parties au conflit, mettant ainsi fin à la violence.

LA MEDIATION



La médiation est quelquefois appelée négociation assistée. La différence principale est que la médiation implique une tierce partie dont le rôle est d'aider les parties en conflit à arriver à trouver une solution au problème ou au conflit ou au désaccord, qui soit acceptable par tous. La médiation est un processus volontaire. Le processus exact de la médiation diffère d'un médiateur à l'autre et selon la culture dans laquelle la médiation a lieu.

⇒ ***L'Étape préparatoire de la médiation :***

Il s'agit pour le/la médiateur/trice de faire une évaluation préliminaire qui lui permet de comprendre l'histoire et les causes profonde du conflit. Grâce aux outils d'analyse du conflit, aux données antérieures existantes, et aux études/interview à mener, le/la médiateur/trice aura une meilleure compréhension du contexte, une meilleure connaissance des positions des parties en conflit, une idée du problème qui divise tout en prenant en compte les dimensions religieuses, culturelles, ethniques, économiques, sociales et politiques s'il en existe. Cette phase demande des rencontres individuelles avec chaque partie en conflit et est généralement documentée. Ce n'est qu'après qu'une assise avec tous les acteurs en conflit peut être envisagée pour des discussions sous forme de dialogue assistée.

⇒ ***L'étape de la conduite de la médiation***

En général, il y a quatre stades dans la médiation proprement dite (Adapté de MCS, 1995, p. 147). Les descriptions qui accompagnent ces quatre phases correspondent à la médiation dans un contexte nord-américain.

Introduction. Durant l'introduction, le médiateur salue les parties, décrit le processus et le rôle du médiateur. Les parties, avec le médiateur, établissent les règles de base pour la/ les session(s) de médiation avant de commencer à raconter leur histoire.

Récit du conflit. Durant cette phase, chaque partie raconte son histoire de son propre point de vue. Le médiateur résume généralement chacune des histoires une fois que la partie l'a racontée. Le médiateur fait la liste des problèmes à résoudre et les parties se mettent d'accord sur la liste.

Résolution de problème. Durant le stade de résolution de problème, les parties démarrent un processus de résolution de problème pour trouver puis évaluer diverses options pour résoudre le conflit. Par moments, le médiateur fait une session séparée avec chaque partie pour explorer les émotions, les intérêts non-exprimés ou les objectifs.

Accord. Après une évaluation des diverses options pour résoudre le désaccord, les parties décident d'une solution. Le médiateur facilite la discussion sur les détails de l'accord – qui fera quoi, quand et où. Cela est souvent mis par écrit, avec des détails sur ce qui sera fait si l'une ou l'autre des parties ne respecte pas sa part de l'accord.

Les médiateurs sont des gens impartiaux, ils ne doivent pas prendre parti lors du processus. Cela signifie qu'ils ne montrent pas de parti pris en faveur de l'une ou l'autre partie mais qu'ils travaillent à aider les parties à arriver à un accord qui soit acceptable pour tous. Dans d'autres contextes, les médiateurs peuvent être vus comme partiaux mais ils sont acceptables pour les deux parties. Par exemple, un membre de la famille de l'une des parties peut être un médiateur approprié du moment que les deux parties se mettent d'accord sur le choix du médiateur pour leur conflit. Bien que la médiation soit souvent un processus plus formalisé et ritualisé, ce n'est pas toujours le cas. De nombreuses personnes jouent de façon informelle le rôle de médiateur entre des amis, des collègues, des membres de la famille, en aidant à la communication et en restaurant les relations entre les parties en conflit.

⇒ **Les qualités d'un/e médiateur/trice**

Quoique le médiateur joue souvent le rôle de facilitateur et qu'il n'aide que les parties en conflit à trouver solution à leur conflit sans leur imposer de solution, il a néanmoins besoin de quelques qualités essentielles pour mener à bien sa mission. WANEP Régional utilise généralement cette illustration pour ressortir les qualités d'un/e médiateur/trice :

ATTRIBUTS D'UN MEDiateUR



Pour réussir une médiation, il faut :

- ◇ avoir une oreille d'écoute, tout capter de chaque partie, ne laisser aucun détail s'échapper donc avoir de « grosses oreilles » ;
- ◇ être tenace psychologiquement, ne pas être manipulable, être impartial bref « avoir la tête dure » ;
- ◇ être éveillé sur chaque situation, avoir une bonne observation donc « avoir les yeux clairs » ;
- ◇ ne parler que rarement mais beaucoup écouter donc « avoir une petite bouche » ;
- ◇ avoir de l'empathie pour les parties en conflit, les aider à trouver la solution, penser à leur bien donc « avoir un grand cœur » ;
- ◇ être solidement préparé en termes d'information, de maîtrise du contexte et de la culture donc « avoir une grande ceinture » ;
- ◇ être inébranlable, être prêt à aller jusqu'au bout sans faiblir ni se décourager, être endurant donc « avoir de gros pieds fermement enraciné au sol » ;
- ◇ et pour finir avoir à l'esprit que l'on vient en appui et que les parties en conflits doivent être traité avec tout le respect, ce qui demande de l'humilité dans la mission de médiation donc « avoir un conteneur d'ego ».

L'écoute, la capacité d'analyse, la capacité de faciliter les discussions et à amener les parties en conflit à s'entendre sur l'essentiel, l'impartialité sont entre autres qualités clefs pour une médiation réussie.

Comme le relève le manuel de Caritas, pour une communication efficace, de nombreuses personnes faisant de la résolution de conflit ainsi que de nombreux experts en communication insistent sur l'importance de compétences particulières en communication. Ces compétences sont extrêmement utiles pour les personnes qui interviennent dans un conflit, comme les médiateurs. Ces compétences en communication des tierces parties incluent :

Recadrage : Il s'agit de donner une interprétation alternative des problèmes ou des comportements. Dans un conflit, souvent, la façon dont les parties communiquent mène à une escalade du conflit. Par exemple, elles échangent des accusations ou ne s'écoutent pas les unes les autres. En faisant un recadrage, le médiateur reconnaît la valeur de l'expérience de celui qui parle mais ouvre une porte à d'autres interprétations du contenu.

En changeant le cadre, on crée un espace pour des perceptions et interprétations différentes des problèmes et des comportements. Dans le recadrage, il peut s'agir d'amener celui qui parle de commentaires généraux à des commentaires plus spécifiques, d'identifier des sentiments profonds, de neutraliser des attaques ou d'identifier des domaines d'intérêt commun (MCS, 1995, p. 157).

Reformulation : Elle est similaire au recadrage. Simplement, il s'agit de répéter ce que dit l'une des parties en utilisant un langage moins accusateur. La personne qui reformule n'ajoute rien à ce qui a été dit, elle paraphrase simplement. Par exemple, l'une des parties peut dire "Elle est paresseuse. Elle ne m'aide jamais dans les tâches difficiles de la direction d'une organisation." Un médiateur peut paraphraser cette déclaration dans la médiation : "Diriger une organisation est difficile et demande beaucoup de travail."

Une question complémentaire qui recadre le contexte pourrait être de demander si la personne qui parle se sent dépassée par la quantité de travail que représente la direction d'une organisation. Quand elle reformule, la tierce partie doit vérifier avec celui qui a parlé que la paraphrase est correcte.

Ecoute active : L'utilisation de l'écoute active montre à celui qui parle que celui qui l'écoute entend vraiment ce qu'il dit. On communique cela en réfléchissant les sentiments de celui qui parle (répondre "Votre sentiment est vraiment très fort" à quelqu'un qui a dit: "J'en ai marre, je veux qu'il quitte cette organisation"), reformuler le contenu des commentaires du locuteur, poser des questions ouvertes, et, en général, communiquer une empathie avec celui qui parle. L'empathie communique le fait que l'auditeur comprend vraiment le point de vue du locuteur. Si l'on en abuse, l'écoute active peut être énervante et elle est difficile à utiliser dans des situations interculturelles où les perceptions et les interprétations du contenu et des émotions profondes dans une conversation sont influencées par la culture.

Parmi les autres techniques utilisées par les médiateurs, on peut faire des sessions séparées avec les différentes parties, ou demander aux parties de rediriger leurs commentaires vers le médiateur lui-même plutôt que l'une vers l'autre. Ces deux techniques apparentées sont appropriées quand l'une des parties refuse de laisser l'autre partie raconter son histoire, souvent en l'interrompant continuellement ou en l'accusant. Rediriger les commentaires vers le médiateur permet au médiateur de prendre en charge la direction de la communication.

Cependant, l'un des objectifs de la médiation est de montrer l'exemple d'une bonne communication et d'encourager la communication entre les parties. Cette technique doit donc être utilisée avec parcimonie. Le test de réalité est une technique que les médiateurs peuvent utiliser vers la fin d'une session de médiation. Le médiateur joue le rôle d'un agent de la réalité en posant des questions sur l'acceptabilité de l'accord et la probabilité que toutes les parties soient capables de respecter leur part de l'accord. De cette manière, ils testent l'accord pour voir s'il va durer une fois que les parties auront quitté la médiation.

*Comme l'édification de la paix, la médiation n'est pas seulement une science comprenant des stades, des compétences et des techniques. **C'est aussi un art.** Les médiateurs répondent souvent intuitivement, utilisant les différentes compétences à leur répertoire pour aider les parties à communiquer et à arriver à un accord. Ce n'est qu'avec la pratique que l'on saura comment répondre dans des situations difficiles et dans le cadre de différences culturelles. Bien que certains individus soient des médiateurs naturels, il faut généralement beaucoup de pratique pour être un bon médiateur.*

Point d'attention



Dans la résolution des conflits, d'autres techniques sont également utilisées comme la conciliation, l'arbitrage, le dialogue, mais souvent la médiation et la négociation sont les plus utilisées pour la simple raison qu'elles apportent plus de satisfaction lorsqu'elles sont bien menées.

Le dialogue aussi reste un outil de qualité pour amener des groupes à trouver solution des points qui les divisent ou à anticiper sur des potentiels conflits. Pour rappel la négociation engage deux personnes en conflits, alors que la médiation fait appel à une personne extérieure qui vient en appui à deux parties en conflit.

Dans chaque communauté; il existe également des mécanismes endogènes de règlement pacifiques de conflit comme par exemple l'arbre à palabre, la médiation communautaire et la parenté à plaisanterie.

||

Il est très facile de casser et de détruire.
Les héros, ce sont ceux qui font la paix
et qui bâtissent.

||

Nelson Mandela

RÊVE DE PAIX

Nos cœurs sans refrain
Cherchent un chemin
Qui mène aux eaux calmes
D'une paix aux mille visages

Nous fuyons la violence
Tempête de nos cœurs
Déferlement de nos peurs
Nous voulons faire silence

Refuser nos guerres intérieures
Dompter nos instincts primaires
Trouver les mots de la paix
Apaiser les maux de la plaie

Trouver un chemin de lumière
Pour sortir de l'ornière
Accepter la différence
Fuir l'indifférence

Nous cherchons la paix
Qui éloigne le tourment
Qui rassemble nos enfants
Qui porte au firmament.

*Extrait du recueil de poésie « Le jour vient »
de Macy MENSAH-PIERUCCI*

EQUIPE DE REDACTION	Mme NOVIEKOU Pyalo Da-do Yram Nora, Coordinatrice Nationale de WANEP-TOGO M. AHIANYO Kokou Butsonu Guy, Directeur Exécutif de CALYPSO, Organisation Membre à WANEP-TOGO M. KOMBATE Yendoukoa Aimé, Chargé du Programme Alerte Précoce et Prévention des conflits à WANEP-TOGO M. ADIAKPO Yawo Seyram, Responsable des Programmes et du Suivi-Evaluation à WANEP-Togo
CONTRIBUTEURS	Mlle BOKOSSA-DIOGO Ayaba Fafa Yolande Membre de la plateforme Youth4Peace de WANEP-TOGO Mme BAFEYA Wénsira Tatiana Membre de la plateforme Femmes Médiatrices Communautaires de WANEP-TOGO Mme AFELI Abra Jeanne Chargée de Programme VIH/SRAJ à l'UNFPA- TOGO M. SESSI Sefiamenou Yao Chargé de Projet PBF Jeunesse à l'UNFPA-TOGO Mme SOMBO Josiane Personne Ressource chargée de la relecture Mme MENSAH-PIERUCCI Marceline Personne Ressource chargée de la relecture M. AGUIDI Evoda K. Robert & AGBODJI Yaovi Christian Chargés du Montage et de l'Infographie
DOCUMENTS EXPLOITES	1. Édification de la paix : un manuel de formation Caritas, Publié par Caritas International en 2002, 2. Paquet de Ressources en Prévention de Conflit pour les Acteurs de la Société Civil en Afrique de l'Ouest produit en 2018 par WACSI, KAIPTC, GIZ, 3. Guide d'éducation à la paix et à la non-violence dans le préscolaire, édité par WANEP-TOGO en Mai 2017, 4. Les modules de WANEP Régional de 2000 à ce jour, 5. Les sites d'édification de la paix et Wikipédia

Ce guide a été produit par UNFPA-Togo et WANEP-TOGO,
grâce au Financement du Peacebuilding Fund



Mai 2022