

PORTO NOVO, DU 28/07/14 AU 03/08/14

SEMINAIRE DE FORMATION DES RESPONSABLES JEUNESSE DE LA CEVAA

LA COMPREHENSION, L'ANALYSE ET LA GESTION
DES CONFLITS

Comlan Prosper Deh, Projet d'Accompagnement
Œcuménique pour le Togo (PAOET)

INTRODUCTION

- Qu'est-ce qu'un conflit? Tous les conflits s'équivalent-ils? Y-a-t-il des sociétés/communautés sans conflit? Si non comment les comprennent-elles et les analysent-elles? Voici quelques-unes des préoccupations qui nous guideront dans ma présentation.
- Démarche méthodologique: ne pas centrer les propos sur l'Eglise mais plutôt élargir le domaine de réflexion en partant du principe que même si elle est spécifique, l'Eglise se trouve toujours dans une société/communauté avec laquelle elle a des interactions.

PREMIERE PARTIE: COMPRENDRE LE CONFLIT

- Les êtres humains sont par nature des êtres sociaux qui collaborent les uns avec les autres, en vue de répondre à leurs besoins de la vie quotidienne. Cependant, cette collaboration n'est pas toujours aisée: elle peut être harmonieuse ou au contraire se bloquer et déboucher sur un désaccord, même dans la Bible.
- Le désaccord peut dégénérer en conflit violent ou non à différents niveaux, y compris aux niveaux personnel et interpersonnel, et même au niveau intercommunautaire et entre les nations. Lorsque la paix et l'harmonie font défaut parmi les êtres humains, cela affecte leur comportement ainsi que toute leur vie sociale.

COMPRENDRE LE CONFLIT

- Conflit comme opposition, confrontation entre deux ou plusieurs parties dont les besoins, les idées, les croyances, les valeurs et/ou les objectifs sont divergents.
- Conflit comme rupture des relations harmonieuses entre deux individus, mais une rupture qui engage également leurs clans respectifs (ex. Abel et Caïn, Joseph et ses frères, David et Saul).
- Conflit comme rupture des relations harmonieuses physiques et spirituelles entre l'individu et la nature créée par Dieu et dont il est le gardien (préservation de la nature).
- Importance du surnaturel/spirituel dans le conflit (ex. sorcellerie)

THEORIES EXPLICATIVES DES CONFLITS

1. Théorie de la frustration-agression (Behaviorisme)

- D'après cette théorie, l'agression est née de la frustration et toute frustration mène à l'agression. Lorsque les gens s'aperçoivent qu'on les empêche d'atteindre leur but, il y a plus de chance que leur frustration se transforme en agression. Le niveau d'agression produit dépendra de la valeur du but ultime visé au niveau individuel ou au niveau du groupe social.

THEORIE DES CONFLITS (SUITE)

2. Théorie de la privation relative

- La théorie de la privation vise à expliquer les expériences psychologiques nées des inégalités existant entre les individus ou groupes sociaux. Il y a d'un côté ce à quoi les gens estiment avoir droit (propriété/statut) et de l'autre ce qu'ils possèdent. Plus grand est l'écart qui sépare les rivaux, plus intense sera le sentiment d'insatisfaction et de mécontentement au niveau de l'individu défavorisé. Cette perception de privation augmente la chance d'apparition d'un comportement déviant tel que la violence explicite, le viol, le pillage, la destruction des propriétés et les enlèvements tel qu'observé dans la société humaine

ECHELLE DE MASLOW

THEORIE DES CONFLITS (SUITE)

3. Théorie des besoins



ECHELLE DE MASLOW

- 5- Accomplissement personnel (morale, créativité, résolution des problèmes, liberté religieuse et de pensée)
 - 4- Estime (confiance, respect des autres et par les autres, estime personnelle)
 - 3- Besoins d'appartenance et affectifs (amour, amitié, intimité, famille, sexualité)
 - 2- Besoins de sécurité (du corps, de l'emploi, de la santé, de la propriété)
 - 1- Besoins physiologiques (manger, boire, dormir, respirer, se reproduire)
- Distinction en besoins négociables et besoins non-négociables/besoins simples et besoins complexes

DEUXIEME PARTIE: ANALYSER LES CONFLITS/ LES OUTILS D'ANALYSE

- Le conflit est en soi une réalité neutre qui fait partie intégrante de la vie humaine. La réaction à la situation du conflit est ce qui le rend négatif ou positif. L'analyse du conflit aide à identifier aussi bien les facteurs qui le déterminent que ceux qui l'influencent. Un artisan de la paix a besoin de savoir quand et comment intervenir en situation de conflit, et comment aborder chaque partie qui y est impliquée. Les outils d'analyse du conflit que nous présentons sont l'analyse des étapes du conflit, de la cartographie du conflit et de l'arbre à conflit.

LES OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS (SUITE)

1. Les étapes du conflit

- Un conflit peut, au fil du temps, revêtir plusieurs formes. Il peut passer de l'étape d'activités pour évoluer vers l'étape d'intensité, de tension et de violence. Il est nécessaire de reconnaître ces étapes et de les utiliser avec différents outils pour en analyser la dynamique ainsi que les événements liés à chaque étape du conflit. Il existe trois étapes majeures du conflit : l'étape pré conflit, l'étape du conflit proprement dit et l'étape post-conflit. A chaque étape du conflit, il y a des indicateurs à utiliser. La chose la plus importante, c'est de déterminer les signes du conflit, particulièrement au niveau de l'étape pré-conflit de manière à identifier le conflit pendant qu'il est encore à sa phase latente ou embryonnaire

LES OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS (SUITE)



Figure 1. Etapes du conflit

NOTES

Cette figure sert à montrer les étapes d'évolution d'un conflit de l'étape pré-conflit à l'étape post-conflit ainsi que les éléments qui marquent chaque phase de conflit.

Conflict escalation = **Escalade du conflit**

Pre-conflict = **La période pré-conflit**

Crisis = **Crise**

Outcome = **Résultats**

Accord/agreement = **Accord**

Post conflict = **La période post-conflit**

Time = **Temps**

LES OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS (SUITE)

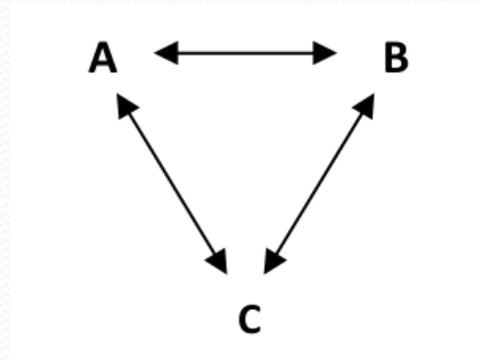
2. La cartographie du conflit: les acteurs

- En face de tout conflit, l'on doit considérer trois catégories d'acteurs: les acteurs primaires, les acteurs secondaires et les tierces personnes.
- Les acteurs primaires sont directement concernés par le conflit et s'affrontent.
- Les acteurs secondaires poussent les parties en conflit et ont souvent des intérêts à préserver.
- Les tierces personnes ne sont pas directement concernées par le conflit mais peuvent aider les parties en conflit à résoudre leurs différends.

LES OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS (SUITE)

2. La cartographie du conflit: les relations

- Les protagonistes du conflit n'ont pas forcément des relations directes les uns avec les autres.

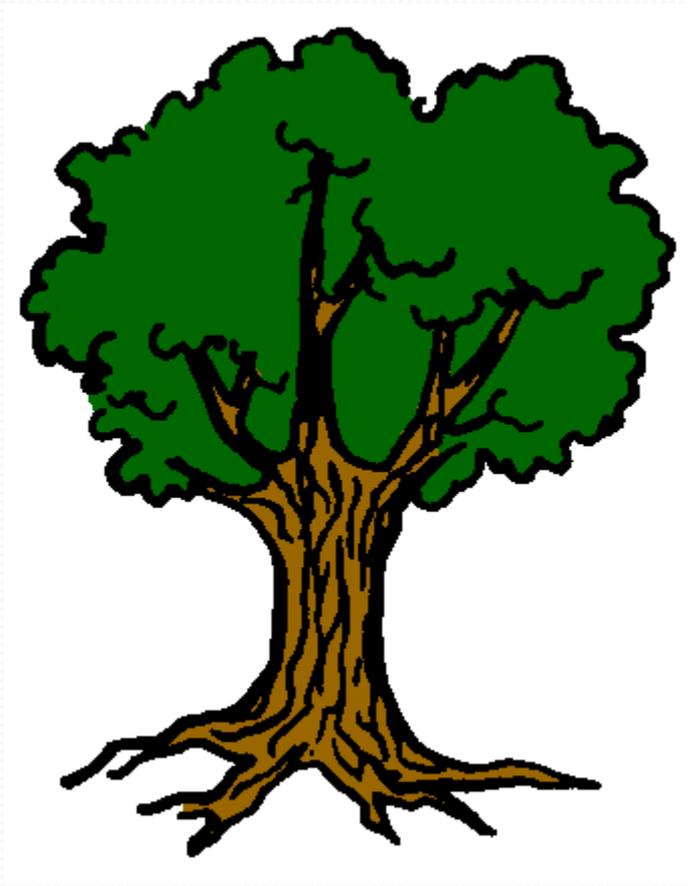


LES OUTILS D'ANALYSE DES CONFLITS (SUITE)

3. L'arbre à conflit

- L'arbre à conflit montre que le conflit a des aspects visibles et des causes profondes, qui sont normalement cachées. Les aspects visibles, représentés par les branches sont : le pouvoir/l'autorité, les ressources, la terre, les personnes déplacées, l'eau, les ressources financières, les types de gouvernement. Les racines représentent les facteurs non visibles qui sont les vraies causes du conflit. Il s'agit des attitudes, des valeurs, des perceptions, des identités et des émotions.
- Pour régler les conflits, un artisan de la paix doit s'attaquer aux causes profondes des conflits, car sans cela, le conflit ne connaîtra jamais de fin. D'où l'importance de la transformation des conflits, car elle cherche à initier des changements au niveau interne, en changeant les attitudes et les pensées des gens qui demeurent inaperçues à la surface. Cependant, bon nombre de personnes ont tendance à se concentrer plus sur les aspects visibles d'un conflit et à ignorer les causes profondes des conflits qui sont invisibles.

L'arbre à conflit



TROISIEME PARTIE:

GERER/RESOUDRE LES CONFLITS

- Il existe une variété de méthodes de résolution des conflits (en Afrique, en Europe, en Amérique et dans le Pacifique, etc.)
- Ces diverses méthodes s'inspirent (et doivent s'inspirer) des milieux socio-culturels qui les ont vu naître ou dans lesquels on les utilise (Afrique, animisme, christianisme, athéisme, etc.)
- Elles ne sont pas des solutions magiques (leur succès dépend beaucoup de notre investissement psychologique et sentimental)

LES METHODES DE GESTION DES CONFLITS (SUITE)

1. La négociation

- Processus de règlement des conflits où la communication se fait à travers un messenger ou non.
- La négociation peut se faire soit entre les parties soit entre leurs représentants.
- Elle peut impliquer un arbitrage ou une simple facilitation ou médiation.
- Elle demande une série d'entretiens, de nombreuses démarches et se termine par un accord (et un comité de suivi).

LES METHODES DE GESTION DES CONFLITS (SUITE)

2. La conciliation

- Le conciliateur aide, soutient et appuie les parties dans leurs efforts pour trouver une solution mutuellement satisfaisante. La conciliation se rapproche davantage du concept de médiation. Une personne nommée le "*conciliateur*" est choisie par les parties. Son rôle est de les écouter puis de faire une proposition en fonction des éléments qu'il a entendu. Les parties sont alors libres de suivre ou non ses recommandations, voire de les aménager.

LES METHODES DE GESTION DES CONFLITS (SUITE)

3. La facilitation

- Les facilitateurs aident un ensemble d'acteurs à interagir en vue d'élaborer ensemble des solutions ou au moins des propositions communes sur un sujet ou un projet sur lequel ils ont des divergences à aplanir. Leur rôle est très proche de celui du médiateur, mais contrairement à la médiation, ce sont les parties en conflit qui déterminent le processus et les résultats.
- Le facilitateur réalise un travail d'interprétation, c'est-à-dire qu'il dégage le sens latent des paroles des acteurs afin que celui-ci soit compréhensible aux autres. Il facilite donc la communication entre les parties.

LES METHODES DE GESTION DES CONFLITS (SUITE)

4. La médiation

- Processus d'intervention dans un différend ou dans une négociation par une tierce personne, impartiale et sans parti pris, choisie par les parties, sans pouvoir décisionnel, dans le but de les aider à renouer le dialogue et à élaborer elles-mêmes leurs propres solutions. Le médiateur n'est ni juge ou arbitre, ni messenger neutre mais il est solidaire de tous. Il n'est pas indifférent mais empathique.

LES METHODES DE GESTION DES CONFLITS (SUITE)

5. L'arbitrage

- Processus par lequel un différend est soumis à un tiers impartial qui possède une expertise dans le domaine en question et qui, tout comme un juge, va trancher le litige entre les parties après avoir entendu la preuve et l'argumentation. L'arbitrage se rapproche davantage de la justice traditionnelle, ce concept est d'ailleurs parfois appelé "*justice privée*".

CARACTERISTIQUES ET QUALITES DU MEDIATEUR

- Précis et concis
- Savoir rebâtir la confiance entre les parties
- Non partisan: ne pas faire de favoritisme d'une partie
- Être à l'écoute des points de vue et opinions exprimés
- Patient et discret.
- Digne et intègre
- Éclairé sur des sujets importants du conflit

CONCLUSION

- Il est toujours préférable de prévenir les conflits que de les guérir.
- Les chances de réussite dans la gestion du conflit sont toujours plus élevées quand on intervient à l'étape où le conflit est latent ou précoce.
- Les conflits ne sont pas forcément négatifs, ils peuvent dans certains cas plutôt constituer des opportunités.

Quelques questions aux participants

- Quelles sont, selon vous, les causes les plus récurrentes des conflits d'une part au sein des groupes de jeunes, et d'autre part entre les jeunes et les adultes dans l'Eglise et hors de l'Eglise ?
- Quelles sont les valeurs/vertus chrétiennes qui peuvent aider à prévenir/résoudre ces conflits?
- Donnez des exemples de cérémonies utilisées dans vos milieux culturels respectifs pour sceller la réconciliation suite à un conflit.
- Comment peut-on récupérer/utiliser ces cérémonies dans un milieu chrétien?