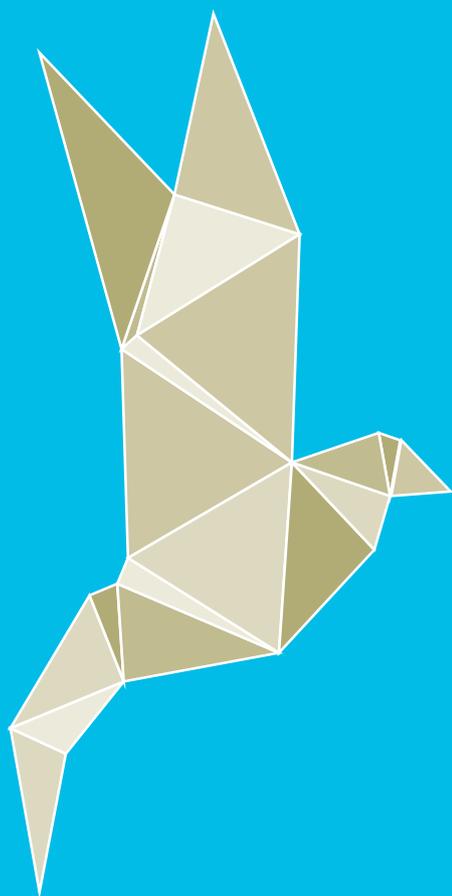
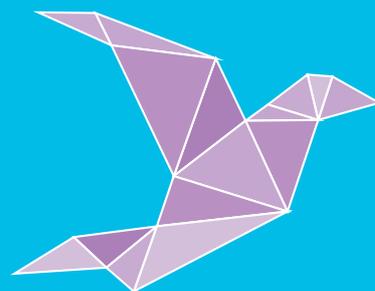


Principes fondamentaux de l'édification de la paix

MANUEL DU PARTICIPANT

2ÈME ÉDITION, AOÛT 2021



©2021 Catholic Relief Services. Tous droits réservés. 210S-479607

Toute reproduction, traduction, dérivation, distribution ou autre utilisation de cette œuvre est interdite sans l'autorisation expresse de Catholic Relief Services (« CRS »).

Table des matières

Préface	VIII
Remerciements	IX
Introduction	X
Sigles.....	XIII
Module 1 : Aperçu et fondements CRS de l'édification de la paix	1
Module 1 (a) : Objectifs généraux de la formation et feuille de route	2
Brève introduction.....	2
Objectifs généraux de la formation.....	2
La feuille de route : ce qu'implique le processus de l'édification de la paix	2
Module 1 (b) : Histoire et fondements de la justice et l'édification de la paix chez CRS.....	4
Brève introduction.....	4
Historique de la justice et l'édification de la paix AU sein de CRS	4
La doctrine sociale catholique (DSCDSC).....	5
Module 1 (c) : Pertinence de l'édification de la paix pour le cadre CRS du DHI	9
Brève introduction.....	9
Pertinence de l'édification de la paix pour le cadre CRS du DHI.....	9
Module 2 : Compréhension du conflit.....	14
Module 2 (a) : Définition du conflit	15
Brève introduction.....	15
Définition du conflit	15
Module 2 (b) : Étapes du conflit; l'analogie entre le conflit et le feu	21
Brève introduction.....	21
Vision du conflit tel un feu.....	21
Module 2 (c) : Introduction à l'analyse de conflit, ses éléments et ses outils principaux	25
Brève introduction	25
Qu'est-ce que l'analyse de conflit?	25
En quoi l'analyse de conflit est-elle utile aux organisations?	26
L'analyse de conflit et son utilité.....	26
Qui doit être impliqué?.....	27
Cadre analytique et outils de base de l'analyse de conflit.....	28
Module 2 (d) : Pratique de l'utilisation des outils de base de l'analyse de conflit.....	44
Brève introduction.....	44
Lecture et analyse d'études de cas.....	44

Module 3 : Édification de la paix	47
Module 3 (a) : Vision de la paix et compréhension de l'édification de la paix	48
Brève introduction.....	48
Vision de la paix et compréhension de l'édification de la paix.....	48
Les concepts de « paix positive » et de « paix en grand » (PWL)	49
Module 3 (b) : Les principes CRS de l'édification de la paix	51
Brève introduction.....	51
Les 5 principes CRS de l'édification de la paix	52
Module 3 (c) : Le changement que nous recherchons ; quatre dimensions de la transformation des conflits	56
Brève introduction.....	56
Le changement que nous recherchons : quatre dimensions de la transformation des conflits	56
Module 3 (d) : Réponses à l'édification de la paix à différents niveaux	59
Brève introduction.....	59
Utilisation de la pyramide des acteurs et des niveaux	59
Module 3 (e) : Réponses à l'édification de la paix ; association des différents niveaux, phases de conflit et dimensions du changement	65
Brève introduction.....	65
Combinaison de différents niveaux, étapes du conflit et dimensions du changement	65
Brève introduction.....	73
Le continuum de résolution des conflits	73
Intervention lors de types spécifiques de conflit	74
Module 3 (g) : Introduction à la méthodologie CRS des 3B/4D pour la cohésion sociale	81
Brève introduction.....	81
Compréhension de la cohésion sociale.....	81
La méthodologie des 3B/4D	83
Le baromètre de la cohésion sociale.....	85
Enseignements tirés de la mise en œuvre de la méthodologie des 3B/4D	87
Module 3 (h) : Introduction à la réconciliation et ses quatre piliers	98
Brève introduction.....	98
Introduction à la réconciliation, ses quatre piliers, ses défis et ses dilemmes	98
Module 4 : Conception de l'édification de la paix et mesure des progrès accomplis	105
Module 4 (a) : Pratique de l'analyse de conflit	106
Brève introduction.....	106
Passage de l'analyse de conflit à l'action.....	106
Module 4 (b) : Introduction à l'édification de la paix en fonction du conflit	110
Brève introduction.....	110
Introduction à une édification de la paix sensible aux conflits.....	110
Six détails critiques ou « signaux d'alarme » concernant la programmation....	112
Module 4 (c) : Intégration de la justice et de l'édification de la paix pour	

accélérer et amplifier un changement durable	117
Brève introduction	117
Intégration de la justice et de l'édification de la paix	117
Critères CRS d'intégration de la justice et de l'édification de la paix	118
Module 4 (c-i) : Intégration de la dimension de genre dans la justice et l'édification de la paix	122
Brève introduction.....	122
Introduction à l'intégration de la dimension de genre dans la JEP.....	122
The six gender domains.....	123
Module 4 (c - ii) : Intégration des jeunes dans la justice et l'édification de la paix	129
Brève introduction	129
« Pourquoi » et « comment » intégrer les jeunes dans l'édification de la paix...	129
Approche du développement positif de la jeunesse (DPJ)	130
Module 4 (d) : Utilisation des théories du changement (TdC) dans la conception des programmes de consolidation de la paix	137
Brève introduction.....	137
Utilisation de la TdC dans la conception des programmes de l'édification de la paix	137
Module 4 (e) : Introduction à la mesure de l'édification de la paix; cadres, indicateurs et défis	145
Brève introduction.....	145
Introduction à la mesure de l'édification de la paix	145
Éléments de base d'un bon suivi et évaluation de l'édification de la paix	146
Principaux défis du suivi et de l'évaluation de l'édification de la paix.....	146
Indicateurs de consolidation de la paix	148
Module 4 (f) : Planification des actions et clôture	153
Brève introduction.....	153
Planification des actions.....	153



Avant-propos

Chez Catholic Relief Services, nous nous consacrons à mettre notre foi en action pour construire un monde dans lequel chaque personne puisse atteindre le plein potentiel humain qui lui a été donné par Dieu dans un contexte de sociétés justes et pacifiques. Nous rêvons d'un monde qui respecte le caractère sacré et la dignité de la personne humaine et l'intégrité de toute la création de Dieu. Notre mission est un appel rempli de foi à servir les autres en fonction de leurs besoins, non de leurs croyances, de leur race ou nationalité, comme cela est enseigné dans l'Évangile de Jésus-Christ, en donnant la priorité aux plus vulnérables et marginalisés d'entre nous. Une riche tradition de la doctrine sociale catholique, dont les principes et les valeurs trouvent une cause commune à travers de nombreuses frontières religieuses et culturelles, nous guide vers une compréhension plus profonde de ce à quoi pourrait ressembler un monde caractérisé par une vraie justice et une paix durable.

Pourtant, la définition exacte du « succès » et la façon dont nous allons fomenter des sociétés plus justes et plus pacifiques sont des points qui ne vont pas toujours de soi. En 2019, nous avons lancé la stratégie Vision 2030 de l'agence : « Entre leurs propres mains », soulignant à nouveau notre engagement en faveur de la justice et de l'édification de la paix et en allant plus loin que dans les stratégies précédentes pour formuler les résultats prioritaires que nous recherchons :

- La cohésion sociale basée sur la justice se développe dans les communautés et les sociétés dans lesquelles nous travaillons.
- Des systèmes et structures sûrs, équitables et inclusifs protègent les plus vulnérables et permettent un changement durable.
- Une société civile dynamique et des institutions locales efficaces soutiennent le développement humain intégral et servent le bien de tous.
- Les responsables politiques et religieux s'engagent dans l'édification de la paix entre les peuples et dans un dialogue sincère et multipartite afin d'aboutir au règlement des conflits et de favoriser des relations saines et prospères entre les groupes opposés.
- Les communautés s'engagent dans des mécanismes de responsabilisation sociale afin d'assurer la qualité et l'intégrité des programmes et des services gouvernementaux et non gouvernementaux.
- Un plaidoyer efficace et d'autres actions sont menés par les catholiques des États-Unis et par d'autres personnes de bonne volonté pour combattre la pauvreté, la violence et l'injustice dans le monde.

Il ne fait aucun doute que travailler pour atteindre ces résultats peut sembler ardu dans certains contextes de par le monde ! Pourtant, nous savons qu'un développement humain intégral et durable est impossible sans paix, justice sociale et relations justes qui favorisent le bien de tous. Par conséquent, nous nous impliquons dans les tâches à réaliser et nous nous appuyons sur des outils tels que ceux présentés dans ce manuel et

sur les conseils que fournit celui-ci sur la façon dont nous pouvons œuvrer pour obtenir ces résultats.

Le contenu de ce manuel intègre dix années d'apprentissage de l'Institut pour l'édification de la Paix en Afrique (IPA). Cependant, il est loin d'être exhaustif. Chacun de nous a la possibilité de l'enrichir de notre expérience, de l'adapter à notre réalité et de l'exploiter d'une manière transformatrice. Pour ceux d'entre vous qui suivent ce cours, je vous invite à assumer votre rôle de promoteur de la paix et à profiter de l'apprentissage de vos pairs, collègues, partenaires et membres de communautés qui ont contribué d'une façon ou d'une autre à ce programme de formation. Je vous mets au défi d'utiliser vos nouvelles connaissances, vos nouveaux talents et compétences, et de les utiliser pour défendre les populations exclues et marginalisées, afin qu'aucun espace ne nous divise, afin qu'aucun de nous ne soit oublié, afin que nous soyons unis autour d'un objectif commun par une vision unifiée pour le bien commun. C'est ce que devrait être l'action basée sur la foi.

Je vous souhaite bon courage dans votre périple vers la construction d'un monde plus juste et plus pacifique pour tous.

Annemarie Reilly, directeur général adjoint chargé de la Stratégie,
Technologie et Communication
3 août, 2021



Préface

Ce guide de l'animateur représente un grand nombre de discussions, réflexions et échanges au fil des ans entre le Groupe de travail sur la justice et l'édification de la paix en Afrique (AJPWG en anglais) et nos collègues qui travaillent à l'édification de la paix. Depuis 2007, l'AJPWG dirige l'Institut pour l'édification de la paix en Afrique (l'IPA en anglais), dont l'objectif est de renforcer les capacités du personnel de CRS, ainsi que de partenaires africains, à concevoir et à mettre en œuvre des programmes de base, séparés ou intégrés, de justice et de édification de la paix dans leurs pays. En 2018, nous avons jugé opportun de passer d'un IPA uniquement centré sur l'Afrique vers un IPA qui englobe l'édification de la paix de manière plus universelle. Par conséquent, ce guide de l'animateur est conçu pour répondre aux besoins d'apprentissage de la communauté mondiale de édification de la paix de CRS.

Il convient de prendre quelques instants pour réfléchir aux origines de l'IPA. L'élan donné à cette formation répondait au besoin de répandre largement la sensibilisation à la justice et l'édification de la paix (JEP), et aux conflits, en aidant les praticiens à se familiariser avec des concepts, des principes, des stratégies, des approches et des outils de base de JEP. Ce rôle était auparavant assumé par l'Institut d'été pour l'édification de la paix (SIP en anglais) de CRS. Mais, tandis que le SIP devenait l'expert intellectuel de l'agence en matière de JEP, l'AJPWG et l'IPA recevaient des mains du SIP le flambeau de la promotion des principes fondamentaux de l'édification de la paix.

L'objectif de l'IPA a été de préparer chaque année une cinquantaine de participants environ aux principes fondamentaux de la justice et de l'édification de la paix (Justice & Peacebuilding 101 : les bases de la justice et de l'édification de la paix). Le format a inclus des formations séparées d'une semaine pour les francophones et les anglophones. Bien que ce délai soit insuffisant pour couvrir l'étendue d'un sujet aussi multiforme, ce guide de l'animateur couvre des éléments essentiels et fournit aux participants une base solide sur laquelle construire l'édification de la paix.

À cet effet, les participants seront invités à :

- utiliser des outils de base de l'analyse des conflits pour obtenir une programmation efficace ;
- respecter les principes de « Ne pas nuire » et intégrer la sensibilité aux conflits dans leurs programmes et dans leurs projets ;
- explorer diverses méthodes pour édifier la paix et promouvoir la justice sociale, notamment la méthodologie CRS des 3B/4D pour la cohésion sociale ;
- intégrer des mesures dans la conception d'actions de édification de la paix.

Nous attendons avec intérêt de travailler avec le personnel et les partenaires de CRS du monde entier, et nous espérons pouvoir nous enrichir mutuellement pendant que nous construisons la paix ensemble en tant que familles humaines.

En toute solidarité,

Robert Groelsema, chef d'équipe, Groupe de travail sur la justice et l'édification de la paix en Afrique

Remerciements

Préparé par Valarie Vat Kamatsiko, Nell Bolton et John Katunga, avec les contributions de Robert Groelsema et de Jean-Baptiste Talla.

Le Guide de l'animateur s'appuie sur les expériences et les enseignements tirés des nombreuses années de direction de l'IPA. Merci à Robert Groelsema d'avoir conceptualisé ce Guide, et à Mary Margaret Dineen, Lucy Y. Steinitz, Emily MacGruder Lobo, Meghan Armistead et Aaron Chassy, qui ont fait partie de l'équipe originale de révision.

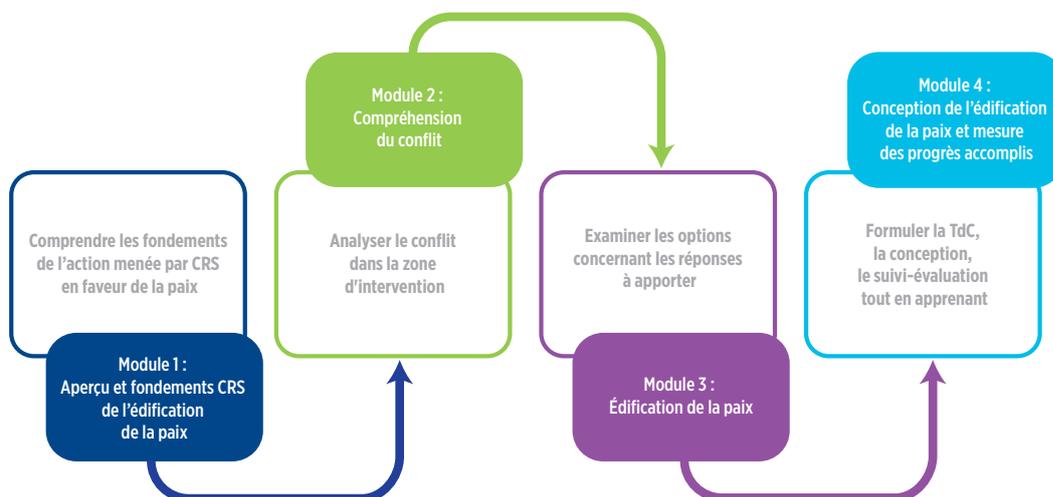
Cette édition 2021 intègre des révisions fondées sur les expériences et les enseignements tirés des IPA 2018, 2019 et 2020. Des sous-modules axés sur l'intégration de la dimension du genre et l'intégration des jeunes ont été inclus avec la contribution technique de Michelle Kendall et le soutien de Michelle Marland.

Introduction

Ce guide de formation pour l'animateur sur les principes fondamentaux de l'édification de la paix accompagne le manuel du participant sur les principes fondamentaux de l'édification de la paix ainsi que les diapositives du fichier PowerPoint destiné à l'animation. Les deux documents répondent aux demandes exprimées de longue date par le personnel et des partenaires de CRS. Le personnel de CRS et les partenaires voulaient disposer d'un programme écrit de l'atelier de formation sur les principes fondamentaux de l'édification de la paix de l'Institut pour l'édification de la paix en Afrique (IPA en anglais). Par le passé, les animateurs de l'IPA fournissaient leurs présentations en diapos et sélectionnaient des photocopies qu'ils remettaient aux participants après l'atelier. Les changements d'animateurs et de présentations d'une année sur l'autre ont rendu difficiles l'uniformité et la cohérence du contenu et de la structure de l'atelier. Il a été jugé important que les anciens participants aux ateliers de l'IPA reçoivent une formation qui reflète les principes fondamentaux de la philosophie, des approches, des méthodes et des outils de l'édification de la paix (EP) de CRS, quel que soit le lieu où ils travaillent.

Ce programme révisé sera utile aux participants et aux formateurs de plusieurs façons. Premièrement, il crée un format qui transmet non seulement une évolution de la pensée du Groupe de travail sur la justice et l'édification de la paix en Afrique (AJPWG en anglais), mais aussi de la Commission technique de l'édification de la paix (PBTC en anglais) de CRS. L'élargissement au niveau mondial de l'IPA, en 2018, a requis un élargissement de la perspective et de diversité de pensée qui aillent bien au-delà de l'Afrique subsaharienne. Deuxièmement, comme pour la première édition, cette version fournit un modèle reproductible pour les futurs ateliers IPA ainsi que pour les formations menées dans les pays. De plus en plus, les régions et les bureaux de pays organisent des mini-ateliers IPA pour le démarrage de projets ou pour répondre ponctuellement à des besoins contextuels. Troisièmement, le manuel révisé offre aux utilisateurs une référence actualisée pour la rédaction de propositions, la conception et la mise en œuvre de projets. En plus du cours en ligne sur les principes fondamentaux CRS sur la EP, le guide de formation pour l'animateur et le manuel du participant servent d'introduction et de remise à niveau pour élaborer des programmes de JEP, soit en mode séparé, soit en mode intégrés dans des domaines fondamentaux de CRS. Enfin, la présente version contient de nouveaux modules sur l'intégration de la dimension de genre et celle de la jeunesse dans l'édification de la paix.

Le programme est organisé en quatre modules tels que présentés ci-dessous.



Le module 1 présente :

- une feuille de route illustrant ce que suppose la JEP ;
- une vue d'ensemble et les fondements du domaine CRS de l'édification de la paix, notamment l'historique de la Justice et de l'édification de la paix (JEP) au sein de l'agence ;
- la doctrine sociale catholique (CST en anglais) comme motivation principale et cadre moral de la JEP ;
- le développement humain intégral (DHI) : un cadre conceptuel pour un développement et une édification de la paix intégraux.

Le module 2, « Compréhension du conflit », propose des définitions du conflit, décrit les étapes du conflit, introduit l'analyse du conflit et met le participant au défi d'utiliser les outils essentiels d'analyse de conflit. Les chapitres de ce module explorent les concepts clés, notamment :

- les distinctions entre conflit et violence ;
- les formes de violence (ouverte et structurelle) ;
- les types de conflits ;
- la dynamique des conflits ;
- le moment et la façon de réaliser des analyses de conflit.

À la fin de ce module, les participants devront avoir acquis une meilleure compréhension du profil, des causes, des acteurs, des motivations et de la dynamique des conflits, ainsi qu'une connaissance des cadres d'évaluation et d'analyse des conflits qui les aideront à mettre en œuvre des programmes de manière plus efficace et durable dans des environnements conflictuels.

Le module 3 : « Édification de la paix » fournit aux participants un éventail de réponses de JEP qui peuvent être adaptées pour prévenir et atténuer les conflits, ou qui peuvent être intégrées aux programmes de réponse et de développement dans des environnements conflictuels. Les chapitres de ce module comprennent :

- la vision de la paix et la compréhension de l'édification de la paix ;
- la prise de conscience des principes de l'édification de la paix de CRS ;
- la compréhension des quatre dimensions de la transformation des conflits ;
- l'engagement dans l'édification de la paix à différents niveaux ;
- l'application des méthodes phares de CRS pour répondre aux conflits ;
- la reconnaissance du rôle de la réconciliation dans la JEP.

La « méthodologie des 3B/4D » (sigles anglais pour « Binding, ou changer mon regard ; Bonding, ou changer le regard de mon group ; et Bridging, ou reconstruire les liens intergroupes » et « découvrir, rêver, concevoir et réaliser ») sera exposée aux participants, celle-ci jette les bases du renforcement de la cohésion sociale, de la paix et de la justice dans bon nombre des contextes rencontrés dans nos programmes.

Le module 4, « Conception de l'édification de la paix et mesure des progrès accomplis », aidera les participants à planifier, mesurer et analyser les résultats. Les chapitres de ce module abordent :

- les moyens d'appliquer l'analyse des conflits à la conception de la JEP ;
- l'intégration de la JEP en tant que moyen d'accélérer et d'amplifier un changement durable, notamment en intégrant les considérations de genre et de jeunesse dans la JEP ;
- la conception d'interventions de l'édification de la paix qui soient sensibles aux conflits.

De plus, les participants seront dotés des connaissances leur permettant d'appliquer les théories du changement (TdC) dans la conception de programmes de l'édification de la paix. À la fin de ce module, ils auront acquis une meilleure compréhension de la façon d'envisager le succès, d'élaborer des cadres de résultats, de concevoir des indicateurs et de traiter les questions de mesure et d'attribution.

Outre le personnel et les partenaires travaillant directement à une édification de la paix sur un mode séparé, cette formation est fortement recommandée au personnel de tous les secteurs intéressés par l'intégration, et dont les résultats du projet peuvent être affectés par la fragilité de l'État, les tensions latentes, les divisions sociales et les conflits violents. En somme, les principes fondamentaux de l'édification de la paix constituent une base essentielle pour les promoteurs de la paix ainsi que pour les spécialistes de l'aide et du développement.

Voici la signification des icônes utilisées dans ce guide de formation pour l'animateur et destiné à en faciliter la navigation lorsqu'on le parcourt.



Représente des activités ou des exercices à faire en groupe, en binôme, etc.



Représente des messages clés



Représente des outils



Ressources de formation et des documents

Nous espérons que ce guide de formation pour l'animateur vous sera utile.

Sigles

3B	Sigle anglais pour Binding, ou changer mon regard ; Bonding, ou changer le regard de mon groupe ; et Bridging, ou reconstruire les liens intergroupes
4D	Découvrir, Rêver, Concevoir et Réaliser (en anglais, 4D : Discover, Dream, Design and Deliver)
4P	Profil, problème, personnes et processus (en anglais, 4P : Profile, Problem, People and Process)
AJPWG	Groupe de travail sur la justice et l'édification de la paix en Afrique (Africa Justice and Peacebuilding Working Group en anglais)
CAD-OCDE	Comité d'aide au développement de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques)
CDA	Projets d'apprentissage collaboratif de CDA, anciennement : Action concertée en faveur du développement (CDA Collaborative Learning Projects (ex CDA Collaborative for Development Action)
EP	Édification de la paix
EPGG	Édification de la paix, gouvernance et genre
CRS	Catholic Relief Services
DHI	Développement humain intégral
EP	Évaluation de la perception
GAIN	Indicateurs internationalement reconnus (Globally-Accepted Indicators en anglais)
IPA	Institut pour l'édification de la paix en Afrique (Institute for Peacebuilding in Africa en anglais)
JEP	Justice et édification de la paix (Groupe de travail CRS)
MEAL	Suivi, évaluation, reddition de comptes et apprentissage
ONG	Organisation non gouvernementale
PWL	La paix large (Peace Writ Large en anglais)
RPP	Réflexion sur la pratique de la paix
TCC	Thérapies cognitivo-comportementales
TdC	Théorie du changement
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international





Les participants des communautés musulmane et chrétienne prennent part à un atelier de guérison des traumatismes dans le cadre du Partenariat interreligieux pour l'édification de la paix en Centrafrique. Photo de Sam Phelps/CRS

Module 1 : Aperçu et fondements CRS de l'édification de la paix

Le module 1 commence par une introduction générale du programme de formation, présentant notamment les objectifs généraux de la formation. Ce module présente également l'histoire et le positionnement actuel de la Justice et l'édification de la paix (JEP) au sein de CRS. Il explique comment le travail de JEP de CRS est ancré dans la doctrine sociale catholique (DSC) et offre l'occasion d'explorer le lien entre la JEP et le cadre du développement humain intégral (DHI).

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

- Les participants expliqueront pourquoi et comment la justice et l'édification de la paix sont au cœur de la mission de CRS.
- Les participants expliqueront comment la JEP est ancrée dans la DSC, et sa pertinence pour le cadre du DHI de CRS.

MODULE 1 (A) : OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION ET FEUILLE DE ROUTE

BRÈVE INTRODUCTION

Ce petit module met en relief les objectifs généraux de la formation et la feuille de route de la formation.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION

La formation vise à atteindre les objectifs suivants :

- Explorer la place centrale de la justice et l'édification de la paix dans la doctrine sociale catholique et dans la mission sociale de l'Église ;
- Renforcer les compétences de base des participants en matière de conception, méthodes, outils et mesure de la justice et de l'édification de la paix.

Tandis que le premier objectif sera largement atteint grâce au module 1, les modules 2, 3 et 4 permettront d'atteindre le second objectif.

LA FEUILLE DE ROUTE : CE QU'IMPLIQUE LE PROCESSUS DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

La feuille de route présentée ici concerne les sujets qui seront abordés tout au long de la formation, mais reflète également ce qu'implique le processus de l'édification de la paix. **À la fin de la formation, chaque participant sera capable de comprendre ce qu'implique le processus de l'édification de la paix et sera doté des connaissances nécessaires pour entreprendre une intervention de l'édification de la paix.**

La feuille de route aborde d'abord la compréhension des fondements du travail de l'édification de la paix de CRS, puis la compréhension des conflits. Elle se centre ensuite sur l'édification de la paix et, enfin, sur la conception et la mesure de l'avancement. Consultez le diagramme du polycopié 1 du module 1.





MESSAGES CLÉS

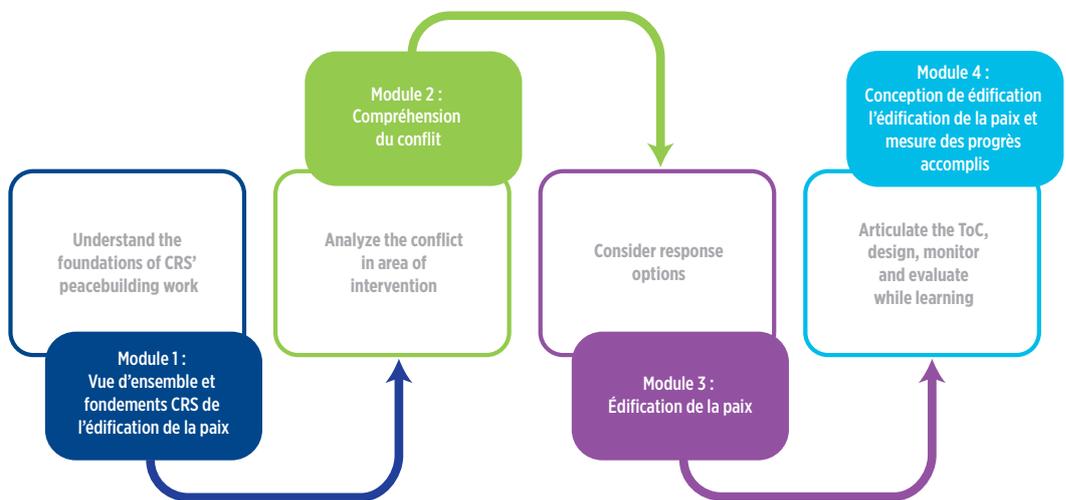
La formation a été conçue de telle manière qu'à la fin de l'atelier chaque participant sera capable de comprendre ce qu'implique le processus de l'édification de la paix et sera doté des connaissances nécessaires pour entreprendre une intervention de l'édification de la paix.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 1 : POLYCOPIÉ 1

LA FEUILLE DE ROUTE : CE QU'IMPLIQUE LE PROCESSUS DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX.



MODULE 1 (B) : HISTOIRE ET FONDEMENTS DE LA JUSTICE ET L'ÉDIFICATION DE LA PAIX CHEZ CRS

BRÈVE INTRODUCTION

CRS promeut le développement humain en répondant aux urgences majeures, en luttant contre la maladie et la pauvreté et en cultivant des sociétés pacifiques et justes. Cette session permettra d'examiner au plus près les racines de l'engagement de CRS en faveur de la justice et l'édification de la paix, à la fois en abordant l'histoire de l'organisation et par rapport à la doctrine sociale catholique.



HISTORIQUE DE LA JUSTICE ET L'ÉDIFICATION DE LA PAIX AU SEIN DE CRS



ACTIVITÉ : TABLES DE DISCUSSION ET « QUIZ »

Nous allons commencer par un petit quiz. En groupes, discutez de chaque énoncé de la ressource de formation 1 du module 1 (Quiz sur l'histoire de CRS) et déterminez si « CRS l'a appliqué dès le tout début » ou si « CRS l'a adopté au fil du temps ». Après lecture des réponses au quiz, y a-t-il des surprises ?

Le quiz nous aide à comprendre pourquoi CRS a ajouté le prisme de la justice pour traiter de manière durable les problèmes liés aux structures et aux systèmes injustes qui causent ou perpétuent la pauvreté, la marginalisation et les conflits.

Voici l'histoire de l'évolution du « prisme de la justice » de CRS.

L'histoire :**L'évolution du prisme de la justice de CRS**

Comme nous venons de le dire, CRS a été fondé en 1943 pour concrétiser l'engagement de la Conférence des évêques catholiques des États-Unis à servir les pauvres et les vulnérables dans le monde. Au début, il s'agissait spécifiquement de répondre aux situations d'urgence, en axant son intervention sur les réfugiés. Dans les années 1950, CRS dépasserait la réponse aux situations d'urgence pour se concentrer aussi sur le développement, par la promotion de l'autoassistance et de l'amélioration durable de la vie des personnes.

Avancée rapide jusqu'au génocide de 1994 au Rwanda. En plus d'une tragédie, le génocide est un signal d'alarme qui a alerté les dirigeants de CRS. CRS était présent au Rwanda depuis le début des années 1960, pour apporter son secours et soutenir le développement. Pourtant, quel impact ces efforts ont-ils eu sur les conditions qui ont conduit au génocide? Avions-nous été aveugles à la dynamique de l'exclusion, de la marginalisation et de la déshumanisation? La conclusion fut que, dorénavant, CRS devait s'attaquer aux causes profondes des conflits et de la pauvreté, tout en continuant à répondre aux besoins immédiats.

À la fin des années 1990, CRS avait adopté une stratégie de justice pour s'attaquer aux structures et aux systèmes qui créent la pauvreté et la marginalisation, et utilisait un « prisme de la justice » pour mieux cerner notre compréhension des contextes dans lesquels nous travaillons, ainsi que notre réponse. De nouveaux programmes ont surgi dans des domaines comme l'édification de la paix et l'éducation, et nous avons également renforcé notre engagement envers le partenariat avec les organisations locales. CRS s'est également tourné vers le riche corpus de la doctrine sociale catholique pour éclairer notre compréhension de la justice.

L'histoire renforce encore l'importance du prisme de la justice. Le prisme de la justice permet à CRS de s'attaquer aux causes profondes des conflits et de la pauvreté en répondant aux problèmes clés ancrés dans des systèmes et des structures injustes, tels que l'exclusion et la marginalisation.

LA DOCTRINE SOCIALE CATHOLIQUE (DSCDSC)

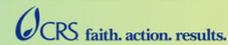
CRS a adopté 8 principes directeurs basés sur la doctrine sociale catholique, qui sont les suivants :

- le caractère sacré et la dignité de toute vie humaine;
- les droits et les devoirs;
- le bien commun;
- la nature sociale de l'humanité;
- la solidarité;
- la subsidiarité;
- l'option pour les pauvres;
- l'intendance.

Voir le polycopié 2 du module 1 pour une brève explication de chaque principe. Se référer à ces principes directeurs nous permet de nous assurer que notre travail est conforme aux valeurs et à la vision de l'Église catholique concernant la société.

La doctrine sociale de l'Église catholique

- Le caractère sacré et la dignité de toute vie humaine
- Droits et responsabilités
- Bien commun
- Caractère social de l'humanité
- Solidarité
- Subsidiarité
- Option pour les pauvres
- Intendance



Ces principes s'appliquent à tous les programmes de CRS, y compris à la justice et l'édification de la paix.



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN GROUPES DE TROIS

La doctrine sociale de l'Église catholique

- *Selon vous, quelle est l'importance de ces principes pour la construction de la paix ?*



Lors de l'examen de la question ci-dessus, les points importants peuvent comprendre :

- l'importance d'entretenir de bonnes relations;
- le travail avec des partenaires locaux chargés de traiter les questions de justice et l'édification de la paix dans leur communauté;
- le souci d'équité au niveau transversal. Les principes de la doctrine sociale catholique et le souci primordial d'établir des relations justes sont cohérents avec les enseignements éthiques de nombreuses autres religions et traditions spirituelles.



MESSAGES CLÉS

- Le travail de CRS pour la justice et la paix fait partie intégrante de notre identité catholique, et nous poursuivons cette vision en nous appuyant sur notre engagement envers les principes fondamentaux de la doctrine sociale catholique.
- Nos valeurs et le prisme de la justice nous obligent à porter une attention toute particulière aux personnes impliquées et affectées par notre travail, en particulier parmi les groupes marginalisés et vulnérables. Fort de cette compréhension, CRS s'efforce de garantir que tous nos programmes, y compris nos programmes de JEP, soient sensibles au genre, inclusifs pour les jeunes et sensibles à la protection des personnes.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 1 : RESSOURCE 1

QUIZ SUR L'HISTOIRE DE CRS

En groupe, commentez chaque énoncé et déterminez si « CRS l'a appliqué dès le tout début » ou si « CRS l'a adopté au fil du temps ». Cochez la colonne correspondante.

ÉNONCÉS	CRS L'A APPLIQUÉ DÈS LE TOUT DÉBUT	CRS L'A ADOPTÉ AU FIL DU TEMPS
1. CRS fournit une assistance basée sur le besoin, plutôt que sur la croyance, la race ou la nationalité.		
2. CRS met en œuvre l'engagement de la Conférence des évêques catholiques des États-Unis d'aider les pauvres et les plus vulnérables hors des États-Unis.		
3. CRS fournit des secours aux personnes touchées par la guerre et les conflits.		
4. CRS s'emploie à éliminer les causes de la pauvreté par le biais du développement.		

ÉNONCÉS	CRS L'A APPLIQUÉ DÈS LE TOUT DÉBUT	CRS L'A ADOPTÉ AU FIL DU TEMPS
5. CRS cherche à changer les structures et les systèmes qui créent ou perpétuent la pauvreté et la marginalisation.		
6. CRS est guidé par les principes fondamentaux de la doctrine sociale catholique.		

MODULE 1 : POLYCOPIÉ 2

LA DOCTRINE SOCIALE CATHOLIQUE

- Le thème fondateur de la DSC est le **caractère sacré et la dignité de toute vie humaine**. Cette dignité humaine découle de notre création à l'image de Dieu, et pas seulement de nos propres actions ou efforts.
- Par ailleurs, la dignité humaine détermine la façon dont nous devons nous comporter les uns envers les autres. Chaque personne a **des droits et des devoirs** fondamentaux qui découlent de notre dignité humaine et qui nous appartiennent en tant qu'êtres humains, quelles que soient les structures sociales ou politiques. À nos droits correspondent le devoir et la responsabilité de respecter les droits d'autrui et d'œuvrer pour le bien commun de tous.
- Le **bien commun** est le tissu social qui doit exister pour que nous ayons tous la possibilité de réaliser notre dignité humaine et d'atteindre notre plein potentiel.
- Nous sommes appelés à vivre en communauté les uns avec les autres; c'est ce qu'on appelle la **nature sociale de l'humanité**. C'est-à-dire que notre plein potentiel humain ne se réalise pas dans la solitude, mais en relation avec les autres. La façon dont nous organisons nos familles, nos sociétés et nos communautés affecte directement cette capacité à réaliser notre plein potentiel humain.
- Nous faisons tous partie d'une même famille humaine; vivre en **solidarité** avec cette famille humaine montre que nous comprenons combien nous sommes tous interconnectés.
- La **subsidiarité** signifie qu'un niveau supérieur de gouvernement, ou d'organisation, ne devrait remplir aucune fonction ni aucun devoir que peuvent assumer plus efficacement, à un niveau inférieur, les personnes qui sont plus proches du problème et qui ont une meilleure compréhension de celui-ci.
- La DSC met l'accent sur l'**option pour les pauvres**, c'est-à-dire l'idée qu'il faut montrer un intérêt majeur pour les besoins des plus pauvres et des plus vulnérables lors de toute décision économique, politique ou sociale. L'option pour les pauvres renforce l'ensemble de la communauté, car la précarité d'un seul membre affecte le reste de la société.
- Enfin, nous devons tous pratiquer une bonne **intendance**, en utilisant et en distribuant les ressources de manière juste, équitable, en respectant l'intégrité inhérente de la création.

MODULE 1 (C) : PERTINENCE DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX POUR LE CADRE CRS DU DHI

BRÈVE INTRODUCTION

Dans le module 1 (c), nous passerons en revue les origines et les composantes du cadre CRS du DHI, et explorerons les liens entre le DHI et la justice et l'édification de la paix.

PERTINENCE DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX POUR LE CADRE CRS DU DHI

Le développement humain intégral est un concept fermement ancré dans la doctrine sociale catholique. Le DHI est à la fois un but et un processus; et une fin et un moyen. Au début des années 2000, alors que le «prisme de la justice» de CRS était encore relativement nouveau, les équipes de programmation cherchaient des moyens pratiques de l'exploiter, ainsi qu'un cadre général qui guiderait la programmation. En 2002, lors d'une réunion de coordination des équipes d'intervention en situation d'urgence et des moyens de subsistances agricoles, celles-ci ont manifesté ces besoins, et le cadre du DHI a été la réponse à ces requêtes. Il apporte une vision utile pour lier les objectifs d'intervention et de développement de CRS, de manière à promouvoir la dignité humaine et la justice sociale dans tous les programmes.

Qu'est-ce que le développement humain intégral ?

Le DHI est à la fois un **objectif** et un **processus** ancrés dans la doctrine sociale de l'Église catholique



Objectif : Le bon dans chaque homme et dans son entité pleine. Il est d'ordre culturel, économique, politique, social et spirituel.

Processus : Il permet aux individus et aux communautés de protéger et d'étendre les choix qu'ils ont pour améliorer leur vie, satisfaire leurs besoins de base, se libérer de l'oppression et réaliser tout leur potentiel humain.

Les trois caractéristiques principales du DHI

Global : Le développement économique n'est pas la seule chose qui compte ; c'est le développement intégral de la personne dans son entité pleine.

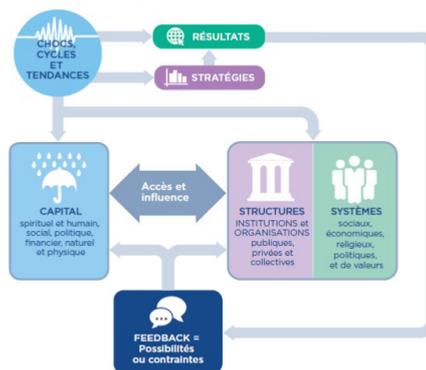
Solidarité : Le DHI promeut les droits et les responsabilités de chaque personne et de chacun vis-à-vis des autres.

Justice et paix : Le DHI ne peut être pleinement réalisé que dans le contexte d'une société juste et pacifique qui respecte la dignité de chaque être humain, le caractère sacré de la vie et l'intégrité de la Création.

6

Le cadre du DHI est présenté ci-dessous (voir le polycopié 3 du module 1) et ses principales composantes ou atouts, ses structures et systèmes, ses chocs, cycles et tendances, et les stratégies, sont décrits en détail dans le polycopié 4.

Le Cadre de développement humain intégral du CRS



7

Pertinence de l'action pour la justice et la paix pour le cadre du DHI

- *À quels endroits du cadre du DHI pensez-vous que les préoccupations en matière de justice et de construction de la paix sont les plus pertinentes ?*
- *Où les initiatives en faveur de la justice et de la paix ont-elles le plus d'impact ?*



Notez que :

- Nos programmes ne peuvent pas simplement viser à intensifier ou même à diversifier les actifs des personnes; ils doivent également prendre en compte le pouvoir qu'ont les structures et les systèmes de permettre ou de restreindre aux personnes l'accès et l'utilisation de leurs actifs. Par exemple, les lois peuvent dicter qui peut détenir un titre foncier; les normes sociales peuvent améliorer ou restreindre la fréquentation scolaire des filles, ou appuyer la violence sexiste; les systèmes et structures peuvent favoriser un groupe ethnique au détriment d'un autre groupe; etc.
- Un prisme de justice et l'édification de la paix peut contribuer à une meilleure compréhension de ces structures et systèmes ainsi que des stratégies, pour les rendre plus inclusifs et équitables.
- Un intérêt pour les rapports de force et l'équité nous aidera également à envisager la manière d'intensifier la voix, l'accès et l'engagement des personnes par rapport aux structures et systèmes, y compris l'autonomisation des femmes, des filles et des jeunes, ainsi que d'autres groupes vulnérables et marginalisés, pour qu'ils participent et s'engagent réellement auprès de ces systèmes et structures.
- Une analyse de conflit, que nous apprendrons à réaliser lors du module 2, peut également contribuer à obtenir une meilleure compréhension des chocs, cycles et tendances qui affectent la vulnérabilité et la résilience des personnes.
- Dans une société juste et pacifique, on peut pleinement réaliser son DHI; la recherche du DHI contribue à la promotion de la dignité humaine et de la justice sociale.



MESSAGES CLÉS

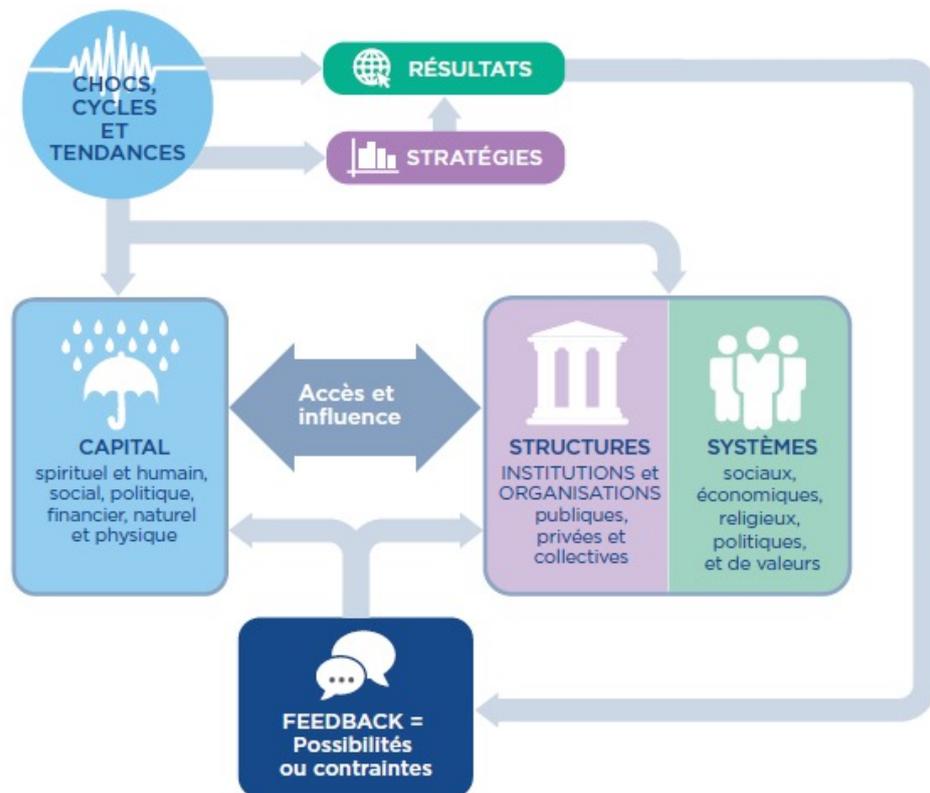
- La vision du DHI est celle de l'épanouissement intégral de la personne et de chaque personne. L'idée de résilience est au cœur du DHI, et elle est liée à l'engagement de CRS en faveur de sociétés justes et pacifiques.
- Nous ne pouvons pas favoriser le DHI sans nous intéresser à la façon dont les structures et les systèmes influencent la capacité des personnes à accéder, utiliser, conserver et construire leurs actifs, ainsi qu'à exercer leurs droits et leurs devoirs. Cela inclut la prise de décision, le choix des stratégies et la capacité d'exercer sa voix et son pouvoir (tous les domaines où les approches de l'édification de la paix peuvent influencer le cours des choses).



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 1 : POLYCOPIÉ 3

LE CADRE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN INTÉGRAL (DHI)¹



¹ Catholic Relief Services, 2008. Un guide de l'utilisateur du concept de Développement Humain Intégral (DHI) : Guide pratique pour le personnel de CRS et ses partenaires, Geoff Heinrich, David Leege et Carrie Miller. Disponible ici : A User's Guide to Integral Human Development (IHD)

MODULE 1 : POLYCOPIÉ 4

LES COMPOSANTES DU CADRE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN INTÉGRAL (DHI)

ACTIFS	STRUCTURES ET SYSTÈMES	CHOCS, CYCLES ET TENDANCES	STRATÉGIES
<p>Ce sont les choses matérielles ou immatérielles que vous possédez, auxquelles vous avez droit ou auxquelles vous avez régulièrement accès. Nous pourrions aussi considérer les actifs comme étant un « capital » ou des « capacités ».</p> <p>Plus vous possédez d'actifs, plus vous êtes riche de même qu'une plus grande diversité d'actifs réduit la vulnérabilité aux chocs. Il existe 6 catégories d'actifs : naturels, physiques, financiers, spirituels et humains, sociaux et politiques. Les trois premières représentent plutôt des actifs matériels, tandis que les trois dernières représentent plutôt des actifs immatériels. Les actifs spirituels et humains se trouvent plutôt en soi, tandis que l'étendue relative des actifs sociaux, politiques ou économiques dépend souvent du genre, de l'âge et du statut social, de l'identité du groupe, etc. de chaque personne.</p>	<p>Les structures et systèmes organisent, régulent et influencent la façon dont les gens vivent. Ils affectent leurs actions, la façon dont ils agissent et leurs rapports avec les autres. Les structures représentent les organisations et les institutions, tandis que les systèmes représentent les valeurs, les attitudes et les politiques.</p> <p>CRS s'intéresse à la manière dont les structures et les systèmes influencent les capacités des personnes à maintenir, optimiser ou diversifier leurs actifs, et à la manière dont les actifs des personnes permettent ou entravent leur accès aux structures et aux systèmes.</p>	<p>Ces facteurs affectent de manière positive ou négative le contexte du développement humain. Les chocs sont des événements soudains et intenses qui peuvent avoir un effet néfaste sur la vie ou sur les moyens d'existence des personnes. Ceux-ci peuvent être politiques, économiques, écologiques ou sociaux. Les cycles sont des événements qui se produisent de façon régulière, souvent de façon saisonnière, et qui ont tendance à être relativement prévisibles. Ils peuvent aussi être politiques, économiques, écologiques ou sociaux. Les tendances sont des évolutions progressives qui peuvent être soit positives, soit négatives</p>	<p>Les ménages développent des stratégies pour réaliser leurs aspirations en fonction des actifs auxquels ils ont accès et des risques auxquels ils sont exposés, tout en tenant compte à la fois des aspects favorables et des aspects contraignants des structures et des systèmes. Ces stratégies produisent des résultats qui, dans l'idéal, mèneront à un développement humain intégral.</p>



Les participants à un atelier de l'édification de la paix au Togo contemplant la métaphore du conflit comme un feu. Photo de Jean Baptiste Talla/CRS

Module 2 : Compréhension du conflit

Le module 2 se concentre sur une meilleure compréhension du conflit, et permet de faire une claire distinction entre conflit et violence. Les étapes du conflit sont expliquées à travers l'analogie du feu. Le module 2 explore également l'analyse de conflit et offre la possibilité de s'exercer à l'aide d'outils d'analyse de base.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

- Les participants pourront décrire la nature du conflit et faire la distinction entre conflit et violence.
- Les participants pourront décrire ce qu'implique l'analyse de conflit et appliquer les outils de base de l'analyse de conflit.

MODULE 2 (A) : DÉFINITION DU CONFLIT

BRÈVE INTRODUCTION

Nous avons tous vécu une forme de conflit dans nos vies : au sein de notre vie de famille, dans l'accomplissement de nos tâches et lors des interactions avec des collègues au travail, avec des membres de la communauté et avec des dirigeants, là où nous vivons ou là où nous travaillons, etc. Les conflits font partie de notre vie. Commençons par explorer la question : qu'est-ce qu'un conflit ?

DÉFINITION DU CONFLIT

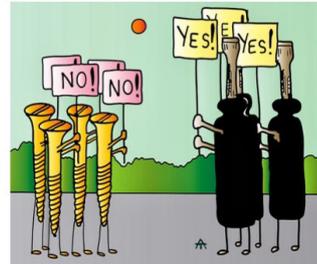


ACTIVITÉ : QU'EST-CE QU'UN CONFLIT ?



Conflit

- Un conflit peut être défini comme une divergence d'opinions ou une lutte entre des personnes dont les besoins, les idées, les croances, les valeurs ou les objectifs s'opposent.
- Il survient lorsque deux ou plusieurs parties croient que leurs intérêts sont incompatibles. Il peut être inter-personnel, inter-groupe, intra-personnel ou intra-groupe.
- Il s'agit d'un phénomène **naturel**, **normal** et **neutre**.
- Il s'exprime par des attitudes hostiles, une action violente ou une action qui affecte négativement la capacité des autres parties à agir dans leur propre intérêt.
- Il peut être latent, subtil ou non apparent.



10

Conflit

- Un conflit est **neutre** : il peut avoir des résultats constructifs ou destructeurs.
- Les perceptions d'un conflit ont de l'importance : perceptions négatives ou perceptions positives ?
- On doit se préoccuper d'un conflit violent destructeur qui n'est plus sain.
- Il y a une distinction entre conflit et violence. La violence est toujours destructrice. La violence peut être une réponse à un conflit, une cause et un effet d'un conflit. C'est un lien cyclique.
- Trois formes de violence : directe/physique, structurelle et culturelle.
- La violence, les conflits et les traumatismes : la violence peut créer des traumatismes, et les traumatismes non traités mènent souvent à la violence.



11

Lors de la tentative de définir et de comprendre le conflit, tenez compte des points suivants :

- Le conflit peut être défini comme un désaccord ou une lutte entre des personnes ayant des besoins, des idées, des croyances, des valeurs ou des objectifs contraires.
- Un conflit survient lorsque deux parties ou plus pensent que leurs intérêts sont incompatibles. Les conflits peuvent être de nature diverse : interpersonnels, intergroupes, intrapersonnels ou intragroupes. Pour une lecture plus approfondie concernant les types de conflits, voir l'annexe 1 du module 2.
- C'est un phénomène naturel. C'est aussi un phénomène normal dans les relations humaines.
- Le conflit s'exprime par des attitudes hostiles, des actions violentes ou des actions qui portent atteinte à la capacité des autres parties à défendre leurs intérêts.
- Il peut être latent, subtil ou invisible. Le conflit peut être stagnant dans l'attente d'un déclencheur.
- Le conflit est neutre. Le conflit peut avoir des effets constructifs ou destructeurs, selon la façon dont il est traité. Le conflit n'est pas toujours négatif. Dans les cas où le conflit est traité à temps et de façon constructive, il peut avoir un effet positif et inviter à la création en commun de solutions. Un tel conflit est essentiel au changement social et à la transformation. C'est le conflit violent et destructeur, devenu malsain, qui est inquiétant. Une perception négative du conflit peut conduire à un emploi de moyens négatifs ou moins constructifs pour le gérer. Une perception positive de la signification d'un conflit permet de rechercher des possibilités de dialogue positif et constructif pour y faire face.
- Bien que les deux soient liés, il existe une distinction entre conflit et violence (pour en savoir plus sur les différentes formes de violence, voir l'annexe 2 du module 2). La violence est toujours destructrice. La violence peut être une réponse au conflit (la violence utilisée pour résoudre un conflit) mais aussi une cause (par exemple la violence structurelle ou culturelle) et un effet du conflit (par exemple, lorsque le conflit mène à la violence). C'est un lien cyclique.
- Il est également important de comprendre la relation entre la violence, le conflit et le traumatisme. Le traumatisme peut être compris comme étant une blessure profonde qui se produit lorsque survient quelque chose d'anormalement choquant, douloureux ou nocif, et pour lequel on peut alors se sentir dépassé et menacé (émotionnellement, moralement, physiquement ou spirituellement)². Il peut être dû à quelque chose que l'on a vécu, vu ou entendu. Souvent, la violence crée un traumatisme, et un traumatisme non traité conduit souvent aussi à plus de violence. Le traumatisme peut affecter les pensées, les émotions et le comportement des gens. Le traumatisme a un impact sur la capacité d'une personne à s'engager de manière constructive dans la transformation des conflits et dans l'édification de la paix. Le module 3 comporte une introduction à la gestion du stress et des traumatismes. Pour une lecture plus approfondie, voir les ressources de programme de CRS *Introduction to Trauma Awareness and Resilience*³ (Introduction à la sensibilisation et à la résilience aux traumatismes) et *Strategies for Trauma Awareness and Resilience, STAR* (Stratégies de sensibilisation et de résilience aux traumatismes).

² Eastern Mennonite University, 2016. Village STAR, Breaking Cycles of Violence : Building Healthy Individuals and Communities, Strategies for Trauma Awareness and Resilience, STAR (Briser les cycles de la violence : développer des personnes et des collectivités saines, stratégies de sensibilisation et de résilience aux traumatismes). www.emu.edu/star

³ Introduction to Trauma Awareness and Resilience, Revised Edition, CRS South Sudan. CRS, 2018. <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/introduction-trauma-awareness-and-resilience>



MESSAGES CLÉS

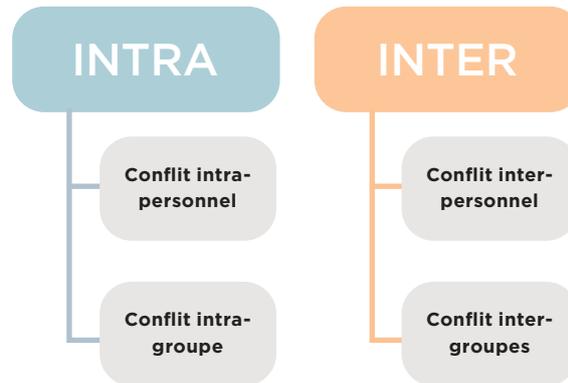
- Le conflit est naturel, normal et neutre. Les conflits peuvent avoir des résultats constructifs ou destructeurs.
- Lorsque le conflit n'est pas traité suffisamment tôt et de manière appropriée, il peut dégénérer en violence.
- Les conflits latents peuvent être destructeurs et constituent l'une des principales préoccupations des promoteurs de la paix.
- Empêcher que le conflit dégénère en violence et réduire la violence lorsqu'elle survient sont quelques-unes des autres préoccupations importantes des promoteurs de la paix.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 2 : ANNEXE 1

TYPES DE CONFLITS



Intrapersonnel : Conflit interne chez une personne. Il comprend les contradictions internes dans les pensées, les idées, les émotions, les valeurs et les prédispositions, ainsi que les discussions et luttes internes qui sont parfois perturbatrices et stressantes et qui, si elles deviennent intenses, peuvent causer des problèmes psychosociaux et des instabilités mentales. Par exemple, un jeune musulman peut ressentir une lutte interne liée à sa décision de boire de l'alcool (à cause de la pression de ses pairs), ce qui va à l'encontre de ses valeurs religieuses.

Intragroupe : Conflit au sein d'un groupe. Par exemple, un conflit au sein d'un parti politique quant à la direction du parti ou un conflit au sein d'un groupe religieux quant à l'interprétation de son livre sacré.

Interpersonnel : Conflit entre deux personnes ou plus. Par exemple, un conflit entre un mari et sa femme sur la façon d'utiliser des ressources familiales ou un conflit entre un employé et son patron.

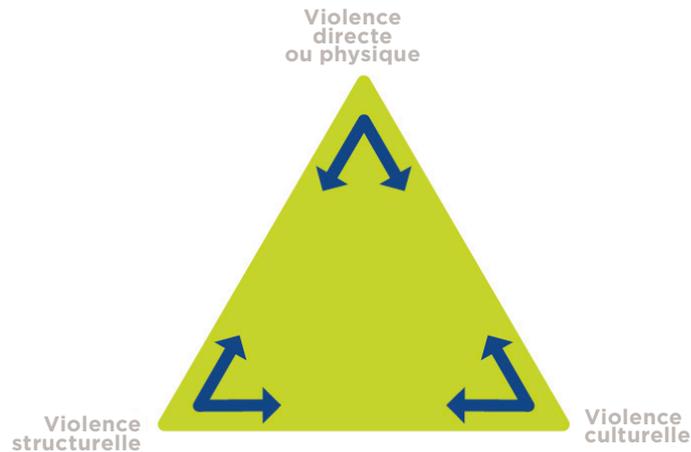
Intergroupes : Conflit entre deux groupes ou plus. Par exemple, un conflit entre les agriculteurs et les éleveurs de bétail quant à l'utilisation des terres ou un conflit entre deux partis politiques quant au partage du pouvoir.

MODULE 2 : ANNEXE 2

DIFFÉRENTES FORMES DE VIOLENCE

Il existe différentes formes de violence et il est important de les comprendre. Le triangle de violence de Galtung⁴ pourra illustrer et expliquer ces formes.

Le triangle de violence



Violence directe ou physique : également appelée comportement d'agressivité directe, il s'agit d'une menace ou d'un préjudice visible et physique, qui prend la forme de l'usage de la force physique ou d'une agression verbale. Par exemple, le meurtre, le viol, l'agression, la violence verbale, etc.

Violence structurelle : il s'agit d'un préjudice imposé à un groupe de personnes par les contraintes sociales, et qui l'empêche d'atteindre la qualité de vie qui lui aurait été possible sans ces limitations. Entretienues par des institutions et des structures exerçant une autorité, ces limitations peuvent être socioculturelles, politiques, juridiques, religieuses ou économiques. Par exemple, la discrimination, l'exploitation et l'injustice subies par un groupe identitaire ou une classe de personnes, qui les empêchent d'accéder à l'éducation ou de satisfaire à leurs besoins fondamentaux.

Violence culturelle : il s'agit d'attitudes et de croyances répandues au sein de la culture, qui font que la violence directe et la violence structurelle semblent justes ou acceptables dans la société. Certains éléments culturels qui justifient et légitiment la violence doivent être examinés. Par exemple, en certains aspects, des cultures approuvent la violence domestique contre les femmes, la punition des enfants par l'emploi de pratiques néfastes (coups de bâton, par exemple) ou par la haine ou la discrimination par rapport à un autre groupe d'appartenance.

Les trois formes de violence sont liées, comme l'indiquent les flèches situées à l'intérieur du triangle. La violence directe naît des conditions créées par la violence culturelle et la violence structurelle. En même temps, la violence directe renforce la violence culturelle et structurelle. C'est un cercle vicieux.

⁴ Galtung, Johan, 1969. 'Violence, Peace and Peace Research' (Violence, paix et recherche sur la paix), Journal of Peace Research, vol. 6, no 3, p. 167 à 191.

MODULE 2 (B) : ÉTAPES DU CONFLIT ; L'ANALOGIE ENTRE LE CONFLIT ET LE FEU

BRÈVE INTRODUCTION

Le module 2 (b) permet de comprendre les étapes du conflit. Il s'appuie sur le module précédent, le module 2 (a), pour approfondir la compréhension du conflit.

VISION DU CONFLIT TEL UN FEU⁵

Les conflits sont dynamiques. Ils ne cessent de changer en fonction de la manière dont les acteurs, les causes et le profil interagissent dans un contexte spécifique. Parfois, c'est le calme. D'autres fois, les tensions sont exacerbées. À un autre moment, la situation est intense et il y a des affrontements visibles, et ainsi de suite. Il s'intensifie et s'apaise. Pour permettre une meilleure compréhension des étapes du conflit, ce module utilise l'analogie du feu.

Réfléchissez au procédé d'allumage d'un feu dans une configuration traditionnelle (collecte de bois de chauffage, d'herbe sèche, de kérosène et d'autres matériaux nécessaires pour faire un feu, utilisation d'une allumette ou d'un briquet pour l'allumer, etc.). Envisagez la façon dont le feu passe d'un feu couvant à un feu aux flammes vives, puis la façon dont il diminue et s'éteint. Ce sont les mêmes étapes que traverse un conflit.



⁵ Ce module s'inspire de Neufeldt R., Fast L., Robert Schreiter, P. Starcken B., MacLaren D., Cilliers J. et Lederach J. P. (2002). Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas. Cité du Vatican, Caritas Internationalis. Pages 56, 57, 66, 73, 83 à 90 et 97.

- **Étape 1 : La collecte des matériaux pour le feu = conflit potentiel;**
- **Étape 2 : Le feu s'allume = confrontation;**
- **Étape 3 : Le feu est vif = crise;**
- **Étape 4 : Les braises = désescalade, mais possibilité d'une recrudescence du conflit;**
- **Étape 5 : Le feu s'éteint = régénération.**

Il est important de comprendre dans quelle étape se situe le conflit auquel vous faites face, car chaque étape offre une possibilité de mettre en place un ensemble d'interventions de l'édification de la paix.

On pourra également commenter les étapes relatives au contenu du module 2 (a) concernant la définition du conflit et l'annexe 2 du module 2 concernant les différentes formes de violence. Par exemple :

- À l'étape 1, le conflit est latent. Il peut exister une violence structurelle (par exemple, discrimination, exploitation, injustices) ou une violence culturelle (aspects de la culture qui justifient et légitiment la violence), mais sans violence directe ou physique (visible, utilisation de la force physique ou agressions verbales).
- Aux étapes 2 et 3, alors que ce qui est visible et qui préoccupe les esprits est la violence directe ou physique, elle est étayée par l'existence d'une violence structurelle ou culturelle.



ACTIVITÉ : DÉTERMINATION DE L'ÉTAPE D'UN CONFLIT DANS NOS CONTEXTES

Réfléchissez à un conflit spécifique et à la phase qu'il traverse

- Réfléchissez à vos pays/contextes et au(x) conflit(s) qu'ils connaissent actuellement. Vous pouvez également considérer des conflits en cours que vous connaissez.
- Déterminez la phase que le ou les conflits traversent dans votre pays/contexte, en fonction des phases mises en évidence au cours de la présentation sur l'analogie avec le feu. À quelle phase ce conflit en est-il ?
- Donnez les raisons de votre choix.



MESSAGES CLÉS

- Il est important de connaître l'étape du conflit que vous essayez de traiter.
- C'est parce que chaque étape présente des possibilités d'offrir certains ensembles d'interventions de l'édification de la paix.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 2 : POLYCOPIÉ 1

VISION DU CONFLIT TEL UN FEU⁶



Étape 1 : Collecte des matériaux pour allumer le feu - À ce stade, il n'y a pas encore de feu. Cela équivaut à une possibilité de conflit.

Étape 2 : Allumage du feu - À ce stade, le feu commence à brûler. C'est l'équivalent d'un événement déclencheur de la confrontation.

Étape 3 : Flambée - À ce stade, le feu brûle avec beaucoup d'énergie, consommant le bois qui l'alimente. À cette étape, le conflit atteint une crise.

Étape 4 : Braises - À ce stade, le feu diminue, ayant consommé la plupart du bois, ne laissant que quelques braises. C'est l'équivalent d'une étape où le conflit continue de s'apaiser mais, s'il y a un autre déclencheur et si l'on rajoute du combustible, le conflit risque de se raviver.

⁶ Inspiré de Neufeldt R., Fast L., Robert Schreiter, P. Starcken B., MacLaren D., Cilliers J. et Lederach J.P. (2002). Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas. Cité du Vatican, Caritas Internationalis. Pages 56, 57, 66, 73, 83 à 90 et 97.



Étape 5 : Feu éteint – À ce stade, le feu est complètement éteint et il n’y a pas de scintillement de feu dans les charbons. Cela équivaut à une étape où l’accent n’est plus mis sur le feu, mais sur la reconstruction et la régénération.

Il est important de comprendre à quelle étape se situe le conflit auquel vous faites face, car chaque étape offre la possibilité de mettre en place une série d’interventions de l’édification de la paix.

EN QUOI L'ANALYSE DE CONFLIT EST-ELLE UTILE AUX ORGANISATIONS ?

Comment l'analyse de conflit est-elle utile aux organisations ?

- Pourquoi est-il important pour CRS, ou toute autre organisation, de mener des analyses de conflit ? Quelle est son utilité ?
- L'analyse de conflit est utilisée pour éclairer les décisions stratégiques et programmatiques.
- Elle est importante en particulier pour :
 - (1) Une construction de la paix efficace
 - (2) Une programmation tenant compte des situations de conflit effective

15

 CRS **faith. action. results.**

L'ANALYSE DE CONFLIT ET SON UTILITÉ

L'analyse de conflit est :

- Un processus pour organiser conceptuellement les acteurs et les facteurs qui causent et alimentent les conflits. Elle examine les acteurs, les causes, le profil et la dynamique du conflit.⁷
- Un processus systématique pour donner un sens à ce qui se passe dans une situation de conflit.
- Une enquête structurée sur les causes et la progression potentielle d'un conflit qui cherche à identifier les possibilités de gestion ou de résolution des différends.⁸

L'analyse de conflit est utilisée pour orienter les décisions stratégiques et de programmation afin de déterminer comment répondre ou intervenir efficacement.

⁷ Forum Paix pour l'Afrique et coll., 2004. Conflict Analysis, Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peace Building: A Resource Pack (Analyse des conflits, Approches du développement, de l'aide humanitaire et de l'édification de la paix sensibles aux conflits : un paquet de ressources), Chapitre 2. Disponible à l'adresse suivante : <http://local.conflictsensitivity.org/wp-content/uploads/2015/05/Conflict-Sensitive-Approaches-to-Development-Humanitarian-Assistance-and-Peacebuilding-Resource-Pack.pdf>

⁸ Catholic Relief Services, 2017. Évaluations des conflits, de la gouvernance, des questions de genre, de la protection et des jeunes : un guide de base pour praticiens occupés, troisième édition - mai 2017. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/pbagg-3rd-edition-french-final-web.pdf>

- Elle est particulièrement importante pour :
 1. Une édification réelle de la paix. Une meilleure compréhension des conflits permet de prendre, en matière de programmation, des décisions susceptibles d'optimiser l'impact des programmes visant à traiter directement les conflits, en réduisant les principaux facteurs de conflit violent et en consolidant les relations pacifiques. Le module 3 abordera ce sujet plus en détail.
 2. Une programmation réellement sensible aux conflits. Une meilleure compréhension des conflits facilite la prise de décisions en matière de programmation, avec la possibilité de minimiser les impacts négatifs et d'optimiser les impacts positifs de toute intervention (dans différents secteurs) sur les dynamiques de paix et de conflit. Dans un sous-module, le module 4 présentera la sensibilité aux conflits.

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ANALYSE DE CONFLIT

Lors de la réalisation d'une analyse de conflit, il est important d'examiner le **profil**, les **causes**, les **acteurs** et la **dynamique**.⁹ Ce sont les éléments de base, largement acceptés dans le domaine de l'analyse de conflit.

- **Profil** : une brève description du contexte (contexte politique, économique, socioculturel, incluant les problèmes existants et émergents, les zones affectées et l'historique).
- **Causes** : les causes structurelles¹⁰ et les causes principales¹¹ ou immédiates ainsi que les événements déclencheurs.¹²
- **Acteurs** : tous ceux qui sont impliqués ou affectés par le conflit (groupes, institutions, individus), y compris leurs intérêts, objectifs, capacités et relations.
- **Dynamique** : les interactions résultantes entre le profil du conflit, les acteurs et les causes, y compris les futurs scénarios envisagés.

Pour CRS, ces éléments clés sont représentés par le profil, le problème (causes), les personnes (acteurs) et le processus (dynamique), communément appelé le cadre analytique des 4P, dont l'explication est donnée dans le chapitre ci-dessous.

QUI DOIT ÊTRE IMPLIQUÉ ?

- On est parfois tenté de réaliser une analyse de conflit seul ou avec un petit groupe de collègues. Il faut préférer un processus participatif, dans lequel les données ou informations sont recueillies auprès de groupes soigneusement sélectionnés, notamment ceux qui sont directement impliqués et affectés par le conflit. La triangulation de perspectives, de points de vue variés et représentatifs (y compris ceux des garçons et des filles, des hommes et des femmes, des jeunes et des personnes âgées) est importante, car elle permet de parvenir à une analyse plus nuancée. Par exemple, l'inclusion des garçons et des filles, des hommes et des femmes, dans le processus d'analyse des conflits facilitera une meilleure intégration des perspectives de genre. Cela permettra de mieux comprendre :
 - Dans quelle mesure les femmes, les hommes, les garçons et les filles vivent ou ont vécu le conflit de façon différente;

9 Africa Peace Forum et al., 2004. Conflict Analysis, Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peace Building : A Resource Pack, Chapter 2. Disponible à l'adresse suivante : <http://local.conflictsensitivity.org/wp-content/uploads/2015/05/Conflict-Sensitive-Approaches-to-Development-Humanitarian-Assistance-and-Peacebuilding-Resource-Pack.pdf>

10 Les facteurs omniprésents qui se sont intégrés dans les politiques, les structures, les systèmes et le tissu social et qui peuvent créer les conditions préalables à des conflits violents.

11 Les facteurs contribuant à un climat propice à la violence ou à l'escalade de la violence, parfois symptomatiques d'un problème plus profond.

12 Les principaux actes, événements, ou leur anticipation, qui permettront d'apaiser ou d'aggraver un conflit violent.

- Les différents rôles joués par les femmes, les hommes, les garçons et les filles dans le conflit;
- Comment, dans un contexte donné, les normes de genre (l'ensemble des attentes sociétales et culturelles sur la façon dont les femmes, les hommes, les garçons et les filles doivent se comporter) influencent la dynamique des conflits et vice versa;
- Comment, dans ce contexte donné, les normes de genre influencent le rôle que les femmes, les hommes, les garçons et les filles jouent dans l'édification de la paix; etc.

Un tel processus participatif doit être mené avec soin, en donnant la parole à ceux qui ne peuvent pas se faire entendre et aux moins puissants, tout en évitant en même temps d'attiser les tensions.

Soyez conscient des risques probables associés à des exercices d'analyse mal planifiés, en particulier dans les contextes de conflit violent en cours, de situations d'urgence et d'environnements restrictifs.

- Dans certains cas, des discussions privées avec des partenaires et des intervenants variés mais soigneusement sélectionnés présentent moins de risques pour les participants et pour l'organisation.
- Dans d'autres cas, vous pourrez ajouter quelques questions d'analyse de conflit dans d'autres outils d'évaluation du secteur, afin de ne pas faire paraître que l'on s'adresse aux communautés touchées pour poser des questions sur les conflits existants.

CADRE ANALYTIQUE ET OUTILS DE BASE DE L'ANALYSE DE CONFLIT

Bien qu'il existe un large éventail d'outils pour l'analyse de conflit, cette session se concentrera sur ceux que CRS a retenus.

Outils de base

Cadre d'analyse : profil, problème, personnes et processus (4P)

Outil d'analyse du profil du conflit : analyse le « **profil** »

Outil d'analyse de l'arbre du conflit : analyse le « **problème** »

Outil de cartographie des acteurs/relations : analyse les « **personnes** »

Outil d'analyse des forces en présence : analyse le « **processus** »

16


Le cadre analytique principal est le **profil**, le **problème**, les **personnes** et le **processus**^{13 14} que l'on appelle communément les 4P. Il s'accompagne des outils de base suivants :

1. Outil d'analyse du profil du conflit : il permet d'analyser le profil;
2. Outil d'analyse de l'arbre de conflit : il permet d'analyser le problème;
3. Outil de cartographie des acteurs et des relations : il permet d'analyser les personnes;
4. Outil d'analyse du champ de force : il permet d'analyser le processus.

Le cadre d'analyse des 4P : profil, problème, personnes et processus

- Comporte des questions-guides qui devraient être modifiées afin de pouvoir être utilisées.
- Est accompagné des outils d'analyse de conflit de base.
- Les outils d'analyse du profil de conflit, de l'arbre du conflit, de cartographie des acteurs et des forces en présence- peuvent être utilisés lors de discussions de groupe pour permettre un processus d'analyse participative plus approfondi.
- Les informations/données sont recueillies par un examen de la littérature et d'autres sources secondaires, des discussions de groupe et des entretiens avec des informateurs clés (EIC).
- Des répondants soigneusement sélectionnés participent à des discussions de groupe et des EIC.

17


Ce cadre analytique comporte des questions directrices sur le profil, le problème, les personnes et le processus faites pour permettre l'analyse d'un conflit. Ce ne sont que des questions d'orientation et elles pourront être modifiées avant de les utiliser dans l'évaluation ou l'analyse du conflit dans un contexte opérationnel donné. S'appuyant sur les questions directrices du cadre analytique, les quatre outils de base qui l'accompagnent permettent de mener un processus d'analyse participative plus approfondi, comme cela va être expliqué plus loin. Les informations et les données sont recueillies par le biais de discussions de groupe et d'entretiens avec des informateurs clés, les répondants ayant été soigneusement sélectionnés, comme expliqué précédemment.

¹³ L'outil des 3 derniers P est adapté de «Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas», Caritas Internationalis, 2002. Il a été orienté par un outil d'analyse utilisé par John Paul Lederach dans *Mediation and Facilitation Training Manual : Foundations and Skills for Constructive Conflict Transformation* (Manuel de formation sur la médiation et la facilitation : Fondements et compétences pour la transformation constructive des conflits) Mennonite Conciliation Services, Akron, PA, 1995.

¹⁴ Le contenu de ce chapitre est également inspiré de *Peacebuilding Integration Course, Five-Day Training* (Cours sur l'intégration de la consolidation de la paix, formation de cinq jours), Catholic Relief Services, 2016. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/peacebuilding-integration-course>



OUTIL 1.

L'outil d'analyse du profil des conflits : il permet d'analyser le volet « Profil » des 4P.

Le profil

- Quels sont les principaux enjeux liés au conflit (pas seulement la violence) auxquels sont confrontés les gens ?
- Où sont situées les zones sujettes aux conflits ou affectées par des conflits dans le contexte plus large ?
- Y a-t-il une histoire de conflits, terminée ou pas ?

Catégorie de contexte	Enjeux liés au conflit identifiés
P – Politique	
E – Économique	
S – Socioculturelle	
T- Technologique	
E – Environnementale	
L – Légale ; Cadres juridiques, politiques	
Autres: Historique, géographique	
<i>Identifier des considérations de genre et de la jeunesse à travers les catégories</i>	

18
faith. action. results.



OUTIL 2.

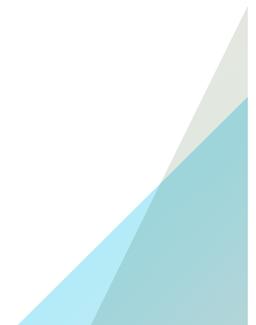
L'outil d'analyse de l'arbre de conflit : il permet d'analyser le volet « Problème » des 4P.

Le problème (comment)

- Quel est l'**enjeu fondamental** ?
- Quelles sont les **causes profondes et immédiates** ?
(Analyse plus approfondie des causes/de l'origine du conflit) ; demande « **pourquoi ?** »
- Quels sont les **effets** ?
(Manifestations du conflit, conséquences)

19

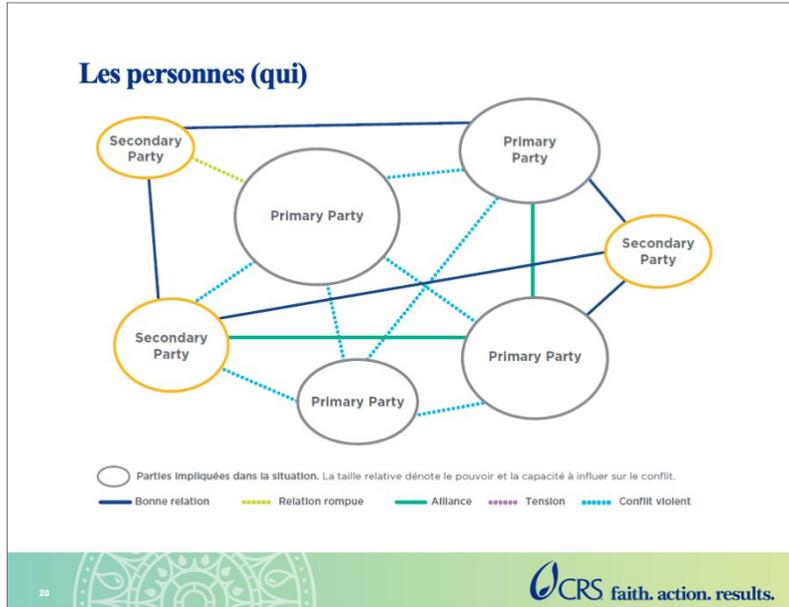
CRS faith. action. results.





OUTIL 3.

L'outil de cartographie des acteurs et des relations : il permet d'analyser le volet « Personnes » des 4P.



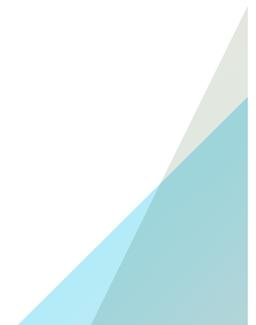


OUTIL 4.

L'outil d'analyse du champ de force : il permet d'analyser le volet « Processus » des 4P.



Pour des instructions détaillées étape par étape, voir les photocopiés 2, 3, 4, 5 et 6 du module 2 de ce manuel.





MESSAGES CLÉS

- Lors de l'examen des quatre éléments de l'analyse de conflit ci-dessus, n'oubliez pas de relever également les aspects de « paix ». Par exemple, identifiez tous les processus de paix existants (passés et actuels), les acteurs œuvrant à la promotion de la paix et de la stabilité, les possibilités de l'édification de la paix, etc.
- L'analyse du conflit doit servir à trouver des solutions potentielles.
- La triangulation des points de vue, y compris le point de vue des personnes directement impliquées dans le conflit et affectées par celui-ci, est vitale. Il est également important d'analyser la dynamique de genre dans le conflit. Il faut analyser la façon dont les hommes et les femmes, ainsi que les garçons et les filles, pris séparément, vivent le conflit à travers les quatre éléments ci-dessus; examiner le rôle qu'ils jouent dans les conflits et l'édification de la paix, la façon dont les normes de genre affectent le conflit et sont affectées par le conflit, ainsi que par les besoins, les aspirations et les motivations spécifiques aux jeunes, etc.
- Ces outils de base permettent de réaliser une analyse plus nuancée s'ils sont utilisés en tant qu'outils d'analyse participative. Il faudra les utiliser avec des groupes soigneusement sélectionnés.
- Veuillez noter que l'élaboration de diagrammes n'est pas une fin en soi. Le processus d'élaboration d'un diagramme permet de faciliter les discussions, qui devront être saisies et utilisées pour enrichir l'analyse.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 2 : POLYCOPIÉ 2

Cadre d'analyse des 4P : Profil, Problème, Personnes et Processus¹⁵

Ce cadre d'analyse propose différentes questions sur le profil, le problème, les personnes et le processus pour permettre l'analyse d'un conflit. On peut l'utiliser pour recueillir des informations à travers les discussions des groupes et les entretiens avec des informateurs clés, à l'aide des quatre outils qui l'accompagnent :

- l'outil d'analyse du profil du conflit (polycopié 3 du module 2);
- l'outil d'analyse de l'arbre de conflit pour analyser le problème (polycopié 4 du module 2);
- l'outil d'analyse de la cartographie des acteurs et des relations des personnes (polycopié 5 du module 2);
- l'outil d'analyse du champ de force pour l'analyse du processus (polycopié 6 du module 2).

Profil : désigne le contexte général dans lequel se situe le conflit. Ce terme est important à comprendre, car le conflit que vous analysez est modelé par le contexte qui l'englobe. Tout ce qui a trait aux principaux problèmes socioculturels, économiques, politiques, environnementaux, géographiques, historiques, ainsi qu'à d'autres problèmes liés à un conflit ou à une instabilité, notamment les cadres juridiques et législatifs, présentent un intérêt. L'analyse doit se focaliser sur la façon dont ces problèmes conduisent ou peuvent conduire à des conflits, ainsi que sur la manière dont ils sont liés à des tensions croissantes ou à des conflits violents.

¹⁵ L'outil des 3 derniers P est adapté de «Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas», Caritas Internationalis, 2002. Consultez également *Peacebuilding Integration Course, Five-Day Training* (Cours sur l'intégration de la consolidation de la paix, formation de cinq jours) de CRS, 2016.

Les questions clés à se poser sont les suivantes : Quels sont les principaux problèmes liés au conflit auxquels sont confrontées les personnes (en plus de la violence)? Dans ce contexte, quelles sont les normes de genre pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles qui alimentent les conflits (ou qui favorisent la paix)? Où se trouvent les zones sujettes au conflit ou affectées par le conflit dans le contexte plus général? Existe-t-il une histoire actuelle de conflits ou des antécédents de conflit?

Problème : ce sont les problèmes spécifiques sur lesquels les gens sont en désaccord ou se battent. Dans cette analyse, il est essentiel d'examiner ce qui cause le ou les conflits, en tenant compte des causes structurelles fondamentales, des causes immédiates et des événements déclencheurs. Il est tout aussi important de comprendre comment se manifeste le conflit et comment il affecte les populations.

Les questions clés à se poser sont les suivantes : Quels sont les enjeux du conflit? Pourquoi les personnes se battent-elles? Quelles sont les causes structurelles ou profondes du conflit? Que peut-on considérer comme étant les déclencheurs ou les causes immédiates du conflit? Quels sont les événements déclencheurs qui ont contribué à une escalade du conflit ou à une explosion de violence? Quels ont été les effets et les conséquences du conflit? De quelle façon les hommes, les femmes, les filles et les garçons sont-ils différemment affectés par le conflit? Quels processus ou structures existe-t-il pour résoudre pacifiquement les conflits? Quelles possibilités de l'édification de la paix existe-t-il dans cette situation conflictuelle?

Personnes : ici, l'intérêt consiste à identifier les groupes, institutions et individus clés qui sont impliqués dans le conflit ou qui sont affectés par celui-ci. L'analyse devra permettre une compréhension de qui ils sont, ce qui comprend l'identification de leurs intérêts et de leurs objectifs, de leurs capacités de conflit et de paix, de leur perception du problème ainsi que des relations qu'il y a entre eux.

Les questions clés à se poser sont les suivantes : Qui sont les acteurs principaux du conflit (les acteurs primaires)? Qui sont les parties secondaires? Quels sont les intérêts et les objectifs de ces acteurs? Comment interviennent-ils dans le conflit, et notamment quel est leur niveau d'influence et de pouvoir? Quelles sont leurs capacités à déclencher un conflit violent? Quelles sont leurs capacités à favoriser la paix? En quoi diffèrent les groupes concernant la perception du conflit? Quelle est la relation entre eux? Quels sont les rôles et les intérêts des hommes, des femmes, des filles et des garçons? Comment les hommes, les femmes, les filles et les garçons sont-ils impliqués dans le conflit ou dans des activités de paix?

Processus : il permet d'analyser les dynamiques résultant des interactions entre les différents acteurs ou parties, les causes et le profil du conflit. Il permet d'identifier s'il y a eu escalades ou désescalades des conflits et de l'instabilité ainsi que les changements qui se produisent dans le contexte pour déclencher ces évolutions.

Les questions clés à se poser sont, entre autres, les suivantes : Comment le conflit se déroule-t-il? Quelles ont été les évolutions récentes et quelles sont les tendances actuelles du conflit (escalade, stabilité, apaisement, cycles)? Comment les normes de genre et de génération évoluent-elles? Quelles sont les occasions possibles de traiter ou de résoudre le conflit? Quelles capacités de paix ou d'atténuation du conflit peut-on identifier? Quels sont les meilleurs scénarios, les pires ou les plus probables, pour l'avenir du conflit et de quoi dépendent-ils?

MODULE 2 : POLYCOPIÉ 3



OUTIL 1.

L'outil d'analyse du profil des conflits : il permet d'analyser le profil

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un tableau qui facilite la saisie d'informations sur le contexte général dans lequel s'inscrit le conflit analysé.

Son but

Il permet aux utilisateurs d'avoir une vue d'ensemble du contexte du conflit, le volet « Profil » des 4P. Il permet également d'attirer l'attention sur des questions importantes qui doivent être étudiées plus en profondeur lors de l'analyse des volets Problème, Personnes et Processus des 4P.

Comment utiliser cet outil ?

Étape 1 : Définir les principales questions à poser lors de l'examen général du contexte du conflit. Les questions peuvent être structurées et replacées en contexte après un passage en revue de publications existantes et d'autres sources secondaires pertinentes. Les questions pourraient relever de ces grandes catégories (analyse PESTEL) : cadres politique, économique, socioculturel, technologique, environnemental, ainsi que juridique et législatif. Au besoin, incluez d'autres catégories pertinentes telles que les cadres historique, géographique, etc. Les principales questions à envisager pourraient être :

- Quel est le contexte politique, économique et socioculturel ?
- Quels sont les principaux problèmes liés au conflit auxquels sont confrontées les personnes (et pas seulement la violence) ?
- Dans ce contexte, quelles sont les normes de genre pour les hommes, les garçons, les femmes et les filles qui alimentent les conflits (ou qui favorisent la paix) ?
- Où se trouvent les zones sujettes au conflit ou affectées par le conflit dans le contexte plus général ?
- Existe-t-il une histoire actuelle de conflits ou des antécédents de conflit ?

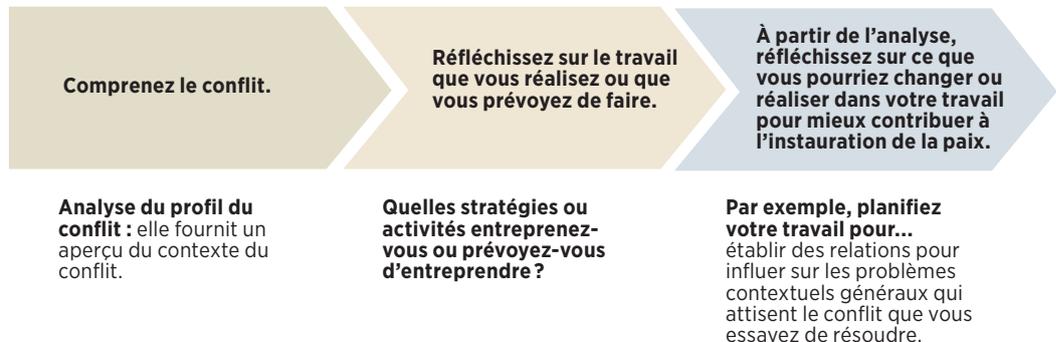
Étape 2 : Remplissez le tableau en fonction des réponses aux questions qui ont été définies. L'accent est à nouveau mis sur un processus participatif. Notez que toutes les catégories ci-dessus peuvent ne pas comporter d'informations, car tout dépend du contexte du conflit. Les catégories sont destinées à ouvrir l'esprit des participants et susciter une profonde réflexion de leur part (en tenant compte de différents facteurs) sur les contextes de conflit.

Exemple d'analyse de profil : le profil du conflit dans la région de Tembo du pays X

Catégories de contexte	Problèmes en rapport avec le conflit qui ont été identifiés
Politique	Les gouvernements successifs n'avaient pas de politique de soutien du développement de la région. Les structures de gouvernance locales sont faibles, corrompues et consultent rarement la population sur les questions les concernant. Récemment, les organisations de la société civile locale se sont mobilisées et ont déployé des efforts visant à influencer la gouvernance dans la région.
Économique	La région a connu une marginalisation historique, d'un gouvernement à l'autre, et ses habitants sont les plus pauvres du pays. La majorité des jeunes manquent de compétences et sont au chômage. Les minéraux sont exploités par des sociétés internationales en collaboration avec de riches hommes d'affaires de la région Y.
Socioculturel	La région socioculturelle du Tembo est habitée par deux groupes ethniques, les Zei et les Yab, et il existe un long historique de tensions entre eux, caractérisé par des violences sporadiques. Les Yab sont majoritaires, ils représentent 60 % de la population. Ils sont tous chrétiens, mais il existe différentes confessions chrétiennes. La population de la région est en grande partie jeune, avec une majorité de personnes de moins de 40 ans. Les Zei et les Yab ont tous deux de solides systèmes patriarcaux et les femmes ont très peu voix au chapitre sur les questions qui les concernent.
Géographique	Le conflit géographique affecte actuellement toute la région, mais les points chauds se situent le long de la frontière avec la région Y du pays, en raison d'une frontière contestée qui traverse une zone riche en ressources minérales.

Utilisez l'analyse pour orienter votre travail

Réfléchissez sur les informations relevées dans le profil de conflit. Réfléchissez sur le travail que vous faites (ou que vous prévoyez de faire) et sur la façon dont il pourrait (mieux) influencer ou structurer les problèmes émergents pour réduire les conflits et promouvoir la paix. Voir la figure ci-dessous.





MODULE 2 : POLYCOPIÉ 4

OUTIL 2.

L'outil d'analyse de l'arbre de conflit : il permet d'analyser le problème

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un outil graphique, utilisant l'image d'un arbre, pour trier les principaux problèmes d'un conflit, leurs causes et effets ou conséquences.

Son but

Alimenter les discussions et aider une équipe, un groupe ou une communauté à comprendre les causes profondes d'un problème conflictuel ainsi que ses effets, et à utiliser l'analyse pour orienter leur intervention.

Il aide à analyser le volet « Problème » des 4P. Il vaut mieux l'utiliser collectivement, en groupes plutôt que comme un exercice individuel. Si vous connaissez « l'arbre de conflit » du développement et du travail communautaire, vous reconnaîtrez qu'il a été adapté ici pour être utilisé dans l'analyse des conflits.

Comment utiliser cet outil ?

Dessinez un arbre, avec ses racines, son tronc et ses branches, sur une grande feuille de papier, un tableau noir, un tableau à feuilles mobiles, sur le mur d'un bâtiment, sur le sol, etc.

Étape 1 : Collez entre elles des feuilles de papier du tableau à feuilles mobiles pour former une grande feuille. Dessinez un tronc d'arbre sur cette grande feuille. Expliquez que le tronc représente le problème ou la situation que l'on doit examiner. Dans ce cas, le problème, c'est le conflit à résoudre. Assurez-vous que le groupe comprenne bien quel est le problème spécifique au conflit à analyser. La question clé ici sera : quel est le problème central ? Par exemple, il peut s'agir d'une guerre civile, de tensions entre les communautés, de violence de rue, de violence domestique, de grève scolaire, de conflits fonciers, etc. Écrivez ceci sur le tronc de l'arbre, en tant que problème central.

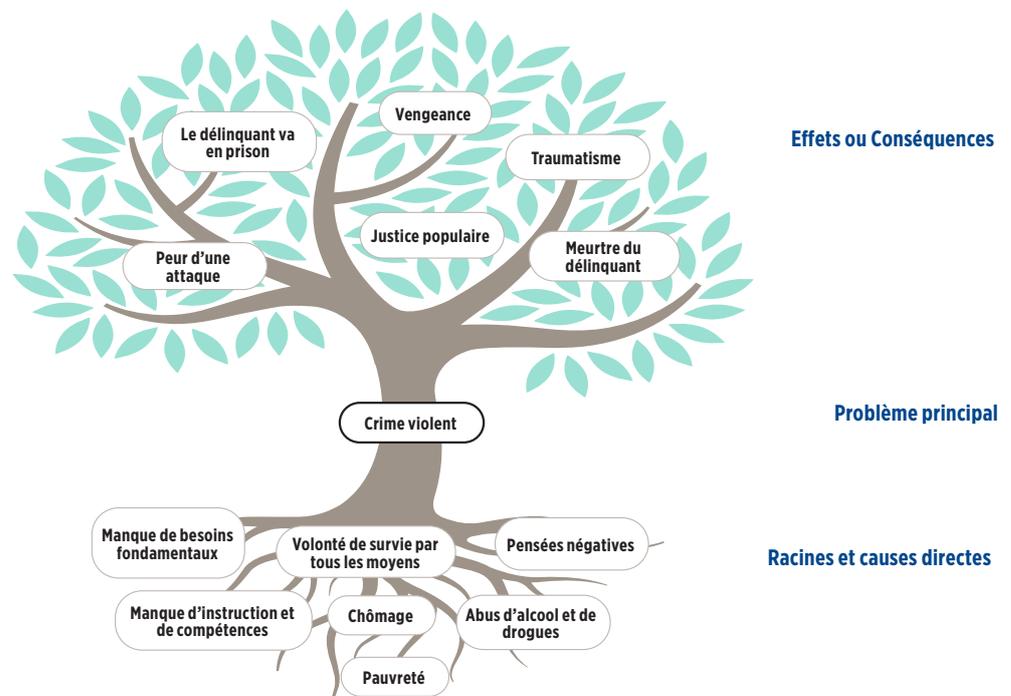
Étape 2 : Ajoutez les racines et expliquez qu'elles représentent les causes du problème lié au conflit. Demandez au groupe de débattre des causes de ce problème spécifique au conflit. La question clé à poser est la suivante : quelles sont les causes profondes ? Lorsqu'une cause est trouvée, écrivez-la sur les racines. Le groupe pourra recevoir des morceaux de papier de couleur (la moitié ou le quart d'une feuille au format A4) sur lesquels écrire chaque cause. Ces feuillets pourront ensuite être collés sur les racines au fur et à mesure de la discussion. Cela rend l'exercice passionnant.

Étape 3 : Dessinez les branches et expliquez qu'elles représentent les effets induits par ce problème de conflit. De nouveau, demandez au groupe de débattre des effets de ce problème spécifique au conflit. La question clé à poser est la suivante : quels sont les effets induits par ce problème de conflit ? Développez le sujet pour comprendre comment les hommes, les femmes, les garçons et les filles sont affectés par le conflit, et comment les jeunes et les personnes âgées en sont affectés. Lorsqu'un effet est trouvé, écrivez-le sur les branches. Le groupe pourra recevoir des morceaux de papier de couleur (la moitié ou le quart d'une feuille de format A4) sur lesquels écrire chaque effet. Ces feuillets pourront ensuite être collés sur les branches au fur et à mesure que la discussion avance.

Étape 4 : Concluez en soulignant que tout comme l'arbre est soutenu et maintenu debout grâce à ses racines, un conflit repose sur la ou les causes profondes qui l'ont provoqué. Alors que le tronc, les branches et les feuilles d'un arbre sont facilement visibles, les racines sont cachées sous terre. De même, les manifestations du conflit (ses effets) sont facilement identifiables, tandis que les causes réelles sont parfois difficiles à identifier. Et comme pour une plante qui repousse si l'on n'a pas arraché ses racines, il faut «arracher du sol» les racines du conflit pour pouvoir le résoudre.

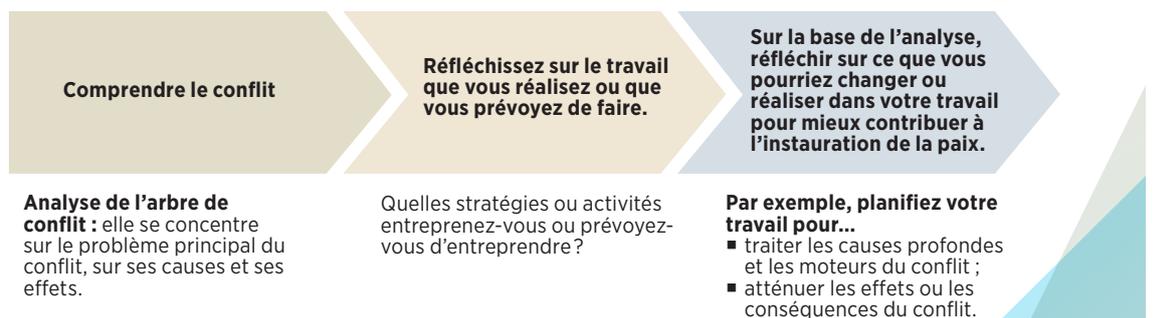
Étape 5 : Utilisez les idées et les perspectives sorties de l'analyse et des discussions pour concevoir une intervention ou pour les intégrer dans un projet existant. Le groupe est guidé par la question : Quel est, ou quels sont les problèmes les plus importants que notre groupe ou notre organisation doit traiter et de quelle façon doit-il le faire ? Le groupe fixe des objectifs, discute des activités possibles et crée un plan d'action pour l'aider à atteindre l'objectif fixé.

Exemple d'analyse de l'arbre de conflit : Causes et effets des crimes violents dans la communauté urbaine pauvre Y



Utilisez l'analyse pour orienter votre travail

Réfléchissez aux informations relevées dans le profil de conflit. Réfléchissez sur le travail que vous faites (ou que vous prévoyez de faire) et à la façon dont il pourrait (mieux) influencer ou structurer les problèmes émergents pour réduire les conflits et promouvoir la paix. Voir figure ci-dessous.





MODULE 2 : POLYCOPIÉ 5

OUTIL 3.

L'outil de cartographie des acteurs ou des relations¹⁶ : il permet d'analyser les personnes

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un schéma qui fournit une vue instantanée des relations existantes à un moment donné, généralement dans le contexte présent.

Son but

Identifier les principales parties impliquées (directement ou indirectement) et montrer les relations et les problèmes de pouvoir entre elles. C'est une aide à l'analyse du volet « Personnes » des 4P. Il aide à identifier les points de départ pour préparer un plan d'action ou une stratégie afin de résoudre le conflit.

Comment utiliser cet outil ?

Étape 1 : Décidez de ce que vous voulez schématiser et à partir de quel point de vue le faire. Il peut être utile de schématiser la même situation sous différents angles, car c'est ainsi que les parties la vivent.

Étape 2 : Commencez par vous demander qui sont les principales parties (les parties clés) dans ce conflit. Faites une recherche d'idées et dressez une liste. Sélectionnez dans celle-ci les 5 à 8 acteurs les plus importants, pas plus sinon ce serait ingérable. Classez les 5 à 8 acteurs clés en :

- acteurs principaux ou parties principales, c'est-à-dire ceux qui sont directement impliqués;
- parties secondaires, c'est-à-dire celles qui soutiennent le conflit ou qui y sont liés et influent sur celui-ci d'une manière ou d'une autre, y compris les acteurs externes et les groupes marginalisés.

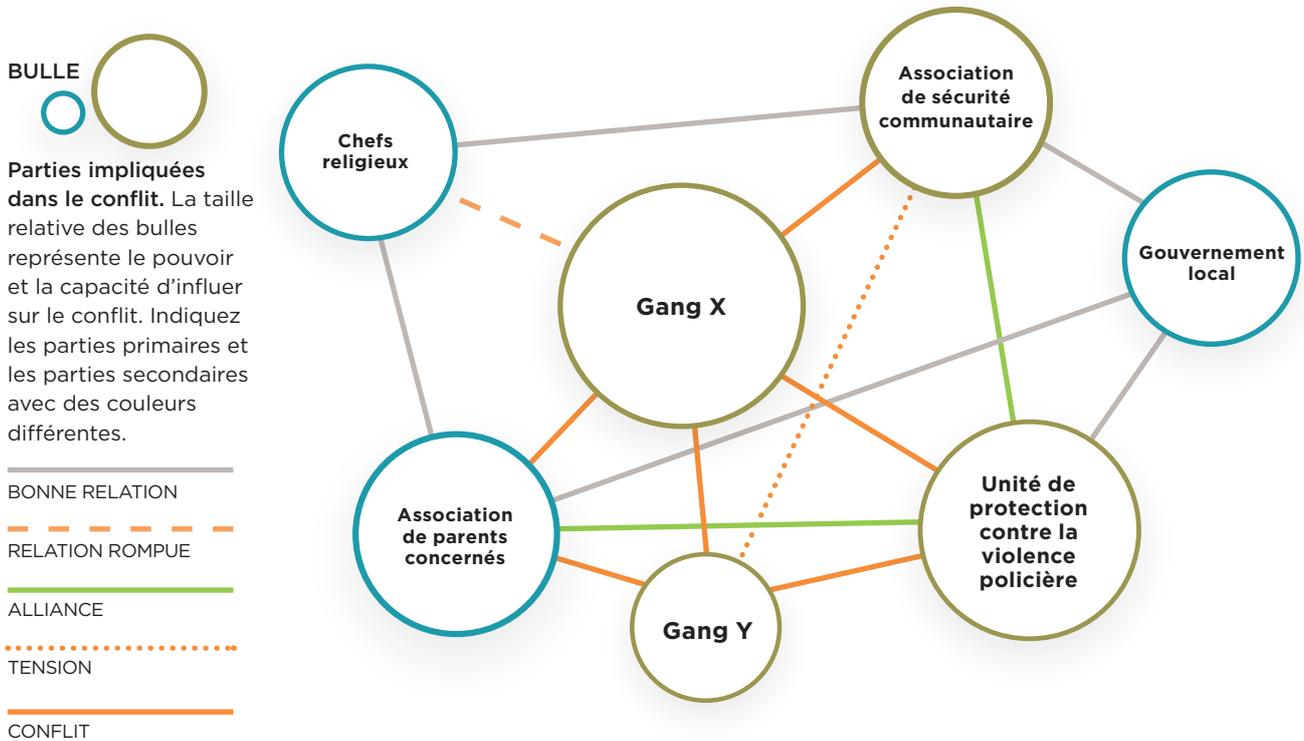
Étape 3 : À partir de ces listes, dessinez ou découpez des cercles de couleur — chaque cercle représente un groupe d'acteurs. La taille du cercle représente le pouvoir relatif de ce groupe. Choisissez une couleur pour les cercles qui représentent les parties principales et une couleur différente pour représenter les parties secondaires.

Étape 4 : Représentez les relations entre les parties à l'aide de symboles, comme l'indiquent les bulles ci-dessous (incluez une bulle dans votre schéma pour expliquer le symbole). Les principales questions à se poser sont les suivantes : quelles sont les relations entre les parties ? Comment les représenter sur la carte (affrontements, relations rompues, alliances, etc.) ? Y a-t-il des problèmes cruciaux entre les parties qui devraient figurer sur le schéma ? Utilisez des carrés pour les représenter. Où vous situez-vous, vous et votre organisation, par rapport à ces parties ? Avez-vous une relation particulière qui vous offrirait des ouvertures pour travailler dans cette situation de conflit ou travailler sur celle-ci ? Y a-t-il des acteurs œuvrant pour la paix qui n'ont peut-être pas figuré en tête de liste ? Qui sont-ils et quelles sont les possibilités de collaboration ? Profitez de cette occasion pour discuter des questions posées dans le cadre analytique des 4P sous le volet « Personnes ».

¹⁶ Cet outil est adapté de *Working with Conflict : Skills & Strategies* (Gérer les conflits : compétences et stratégies d'action) de Simon Fisher, Dekha Ibrahim Abdi, Jawed Ludin, Richard Smith, Steve Williams et Sue Williams. Publié par Zed Books en association avec *Responding to Conflict*, 2000.

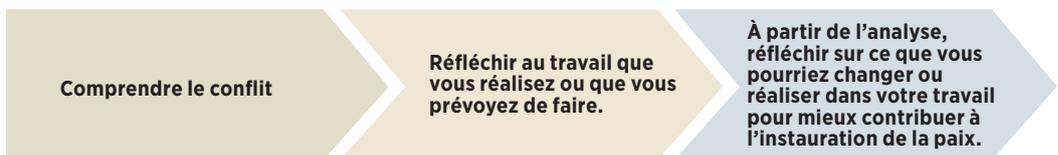
Lors de l'élaboration du schéma, n'oubliez pas de noter la perspective à partir de laquelle vous le construisez. Faites-le simple. Ne vous surchargez pas vous-même ou les autres de trop d'informations.

Exemple de schéma des relations entre les acteurs : crimes violents à Shantytown



Utilisez l'analyse pour orienter votre travail

Réfléchissez sur la dynamique du pouvoir et aux relations entre les parties en conflit sur le schéma. N'oubliez pas d'aborder la question de la dynamique du pouvoir à travers le prisme du genre et de la jeunesse. Réfléchissez au travail que vous faites (ou que vous prévoyez de faire) et à la façon dont il pourrait (mieux) influencer ou structurer ces relations pour réduire les conflits et promouvoir la paix. Voir la figure ci-dessous.



Cartographie des acteurs: elle examine les relations entre les parties, y compris la dynamique du pouvoir, les problèmes à régler, ainsi que leurs partenariats, leurs alliances et leurs divisions.

Quelles stratégies ou activités entreprenez-vous ou prévoyez-vous d'entreprendre ?

Par exemple, planifiez votre travail pour...

- Renforcer les interactions constructives et construire des ponts.
- Bâtir sur des alliances positives.
- S'attaquer aux inégalités de pouvoir.
- Renforcer la communication entre les groupes et les individus pour résoudre les problèmes, etc.

MODULE 2 : POLYCOPIÉ 6



OUTIL 4.

L'outil d'analyse du champ de force¹⁷ : il permet d'analyser le processus

Qu'est-ce que c'est ?

Cet outil aide à identifier les différentes forces qui influent sur le conflit, à la fois les forces négatives et les forces positives.

Son but

Identifier les forces qui aggravent ou prolongent le conflit (les forces négatives) et celles qui désamorcent et transforment le conflit, ou qui favorisent la paix (les forces positives). L'outil permet également d'apporter plus de clarté sur ce qui maintient le statu quo. Il peut rendre plus facile l'évaluation des points forts d'un processus de l'édification de la paix qui doivent être consolidés et des faiblesses ou des lacunes qui doivent être comblées. Il contribue à l'analyse du volet « Processus » des 4P.

Comment utiliser cet outil ?

Étape 1 : Spécifiez la situation conflictuelle que vous souhaitez analyser à l'aide de l'outil d'analyse du champ de force. Écrivez-le sur le papier sous la forme d'un titre.

Étape 2 : Sous ce titre, tracez une ligne verticale au centre, qui divisera la page en deux sections. En haut à gauche, écrivez « Forces aggravant le conflit ». Du côté droit, écrivez « Forces favorisant la paix », comme dans le diagramme montré en exemple ci-dessous.

Étape 3 : Le groupe discute des forces qui aggravent ou prolongent le conflit. Le groupe en dresse une liste et évalue leur puissance. Chaque force est ensuite répertoriée dans une liste sous « Forces aggravant le conflit », représentée dans une flèche pointant vers la ligne centrale. La densité de la couleur de la flèche indique la puissance relative de cette force par rapport aux autres.

Étape 4 : Le groupe discute des forces qui désamorcent le conflit ou favorisent la paix. Le groupe en dresse une liste et évalue leur puissance. Chaque force est ensuite répertoriée dans une liste sous « Forces favorisant la paix », représentée dans une flèche pointant vers la ligne centrale. La densité de la couleur de la flèche indique la puissance relative de cette force par rapport aux autres.

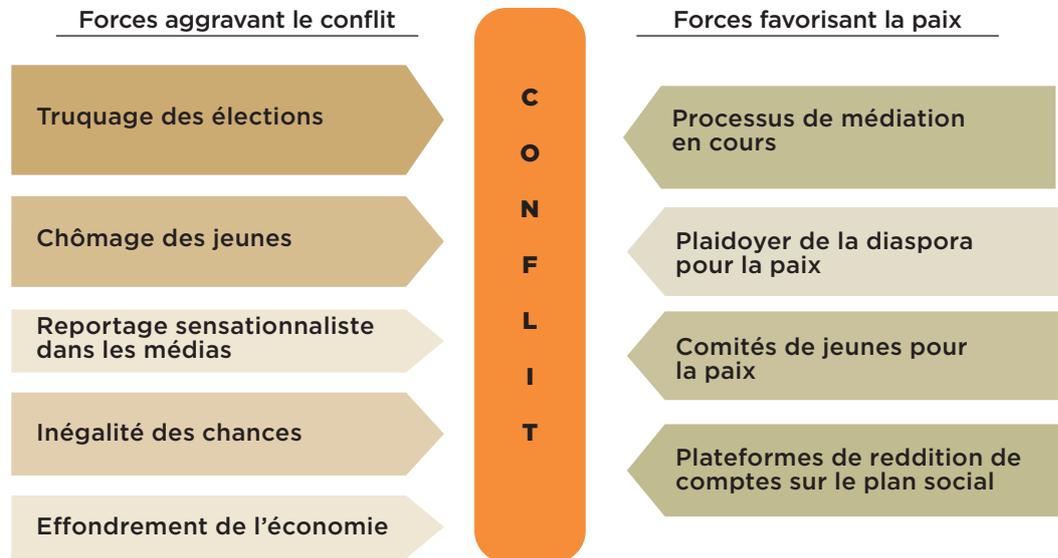
Étape 5 : Déterminez laquelle ou lesquelles de ces forces pourraient répondre à une influence et de quelle façon : soit pour renforcer les forces positives qui favorisent la paix, soit pour minimiser ou traiter les forces négatives de manière à transformer le conflit et à favoriser la paix. Veillez à tenir compte du rôle des normes de genre et de la manière dont les jeunes pourraient efficacement s'engager, en tenant compte des atouts des jeunes, de leur potentiel pour changer les choses et de leurs contributions.

Étape 6 : Revoyez et modifiez en conséquence votre plan ou votre stratégie.

¹⁷ Adapté de « *Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas* », Caritas Internationalis, 2002.

Exemple d'analyse du champ de force

ANALYSE DU CHAMP DE FORCE : Conflit violent entre partis politiques dans un pays X



Utilisez l'analyse pour orienter votre travail

Réfléchissez aux forces identifiées comme étant celles qui influencent le conflit que vous souhaitez résoudre. Réfléchissez au travail que vous faites (ou que vous prévoyez de faire) et à la façon dont il pourrait (mieux) contribuer à réduire le conflit et à promouvoir la paix. Voir la figure ci-dessous.



MODULE 2 (D) : PRATIQUE DE L'UTILISATION DES OUTILS DE BASE DE L'ANALYSE DE CONFLIT

BRÈVE INTRODUCTION

Cette session repose sur la précédente. Elle offre aux participants l'occasion de s'entraîner à l'utilisation des outils d'analyse de conflit ci-dessus. Pour cela, on aura recours à l'étude de cas de Cusmar (voir la ressource de formation 1 du module 2 dans ce manuel).

LECTURE ET ANALYSE D'ÉTUDES DE CAS



ACTIVITÉ : EXERCICE DE GROUPE SUR UNE ÉTUDE DE CAS

Étude de cas du Cusmar (exercice de groupe)

- **Groupe 1** : Utilisez l'**outil d'analyse du profil du conflit** pour analyser le profil du conflit au Cusmar (reportez-vous au document 3 de l'unité 2).
- **Groupe 2** : Utilisez l'**outil d'analyse de l'arbre du conflit** pour analyser le problème de fond, ses causes et ses effets (reportez-vous au document 4 de l'unité 2).
- **Groupe 3** : Utilisez l'**outil de cartographie des acteurs/rerelations** pour analyser les parties principales et secondaires, leur pouvoir et leur influence, aussi bien que les relations entre eux (reportez-vous au document 5 de l'unité 2).
- **Groupe 4** : Utilisez l'**outil d'analyse des forces en présence** pour analyser les facteurs d'escalade du conflit et ceux en faveur de la paix (reportez-vous au document 6 de l'unité 2).

Tous les groupes préparent leur présentation sous forme de diagramme, mais notez également les principaux points qui se dégageront de leurs discussions.

22

CRS faith. action. results.

Étude de cas : Réflexion sur les processus

- Comment les quatre outils se complètent-ils les uns les autres en permettant de mieux comprendre le conflit ?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné et qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné durant la mise en pratique des outils ?
- Selon vous, où pourrait-il être difficile d'utiliser chacun de ces outils et pourquoi ?
- Selon vous, comment pourriez résoudre ces difficultés ?
- Quand chacun des outils est-il le plus pertinent ou utile ?

23

CRS faith. action. results.



MESSAGES CLÉS

L'utilisation de différents outils lors de l'analyse permet de faire une triangulation et une analyse plus représentative de la situation.

- Les outils permettent une meilleure analyse lorsqu'ils sont utilisés comme des outils participatifs, l'analyse étant effectuée par des groupes soigneusement sélectionnés, qui comprennent ceux qui sont directement touchés par le conflit, et en tenant compte des dynamiques de genre et de la jeunesse.
- L'élaboration de diagrammes n'est pas une fin en soi, mais les discussions qui ont lieu pendant que les participants élaborent le diagramme sont une source de données très importante qui devront être saisies et utilisées pour améliorer l'analyse.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 2 : RESSOURCE DE FORMATION 1

ÉTUDE DE CAS : LES KAATARS ET LES EMERS DE CUSMAR¹⁸

1. Cusmar est un pays montagneux, avec un seul point d'accès à la mer. Il est doté de nombreuses rivières et vallées, de terres agricoles fertiles et de forêts dans les montagnes. Environ 75 % de la population est Kaatar et 25 % est Emer, 55 % sont des femmes et 45 % sont des hommes. Les Emers ont des liens culturels, religieux et politiques étroits avec les Emers du pays voisin. Emers et Kaatars parlent une langue similaire et se comprennent assez bien.
2. Les Kaatars ont une tradition culturelle ancienne et unique. Les Kaatars sont musulmans et les Emers sont chrétiens. Les Kaatars ont été convertis à l'Islam au XVI^e siècle. Par la suite, les Emers sont venus du pays voisin au XVIII^e siècle, apportant à la fois le christianisme et un héritage culturel très différent de celui des Kaatars, en particulier une musique et une nourriture différentes. Chez les Kaatars et les Emers, les femmes, les filles et les jeunes n'ont aucune voix dans la société.
3. Au début du XIX^e siècle, il y a eu une guerre importante entre les Kaatars et les Emers. Ils se sont battus pour la terre et d'autres ressources, en particulier pour le seul point d'accès à la mer, clé de la richesse et du prestige dans la région. Les Emers minoritaires ont reçu l'aide de leurs compatriotes Emers de leur pays d'origine. Grâce à leur armement supérieur, ils ont pu gagner la guerre et la ville portuaire. Vingt ans plus tard, les Kaatars ont cherché à se venger et ont réussi à chasser les Emers de la ville portuaire et à les repousser dans les montagnes du pays.
4. Par ailleurs, un autre facteur a creusé un fossé entre les deux groupes : la domination étrangère des Lomars, venant de l'autre côté de la mer de Tiron. Lorsque les Lomars ont envahi le pays à la fin du XIX^e siècle, ils ont pris parti pour les Emers, minoritaires, et les ont rétablis en tant que groupe dominant.
5. L'occupation a duré jusqu'à la Seconde Guerre mondiale. Enfin, les Kaatars ont repris le pouvoir en formant une alliance avec des puissances internationales pour écraser à la fois les Lomars et les Emers. Les Lomars sont partis pour de bon. Les Kaatars ont établi une solide structure de régime socialiste. Le gouvernement parlait de partage et d'égalité, mais les Emers n'avaient pratiquement aucun pouvoir politique ou économique.
6. Dans les communautés, les Emers et les Kaatars vivaient côte à côte, en particulier dans les centres urbains. Bien que la religion soit restée, les structures socialistes l'ont affaiblie. Beaucoup de gens ont rejeté le tabou habituel qui ne permettait pas d'épouser quelqu'un ayant un héritage religieux et une origine ethnique différents. Ainsi, environ 15 % de la population se mariaient sans distinction ethnique.
7. En 1990, la politique mondiale a de nouveau déclenché une guerre à Cusmar. Des factions belligérantes ont dressé Kaatars et Emers les uns contre les autres. Les femmes et les jeunes ont joué un rôle actif dans les combats. Des gens qui avaient vécu ensemble se retrouvaient étrangers les uns aux autres à cause de différences ethniques. Beaucoup ont fui leur domicile ou le pays, avec des besoins en logement, en nourriture, en soins médicaux et psychosociaux. D'autres se sont retrouvés contraints de se battre ou de tuer leurs voisins pour se protéger. Beaucoup ont finalement adopté les croyances racistes promues par leurs dirigeants.
8. Plus tard, la guerre a pris fin grâce à l'intervention de la communauté internationale. L'accord de cessez-le-feu définissait les objectifs de restructuration politique et économique et de réconciliation éventuelle entre les Emers et les Kaatars du Cusmar. L'accord a ouvert la porte aux organisations d'aide internationale. De nombreuses ONG, dont CRS, ont commencé à contribuer au rétablissement et à la reconstruction du pays déchiré par la guerre.

¹⁸ Ceci est une version abrégée, adaptée de Neufeldt R., Fast L., Robert Schreiter, P. Starcken B., MacLaren D., Cilliers J. et Lederach J. P. (2002). Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas. Cité du Vatican, Caritas Internationalis. Pages 180 et 181.



Des chefs de village écoutent attentivement un ancien alors qu'ils participent à un atelier sur la culture de la paix à Mindanao, aux Philippines. Photo de Ian Digal pour CRS

Module 3 : Édification de la paix

S'appuyant sur les modules 1 et 2, ce module vise à renforcer la compréhension d'une l'édification de la paix efficace par les participants. Ce module présente les principes de l'édification de la paix de CRS, se concentre sur différents cadres qui permettent d'orienter les interventions de l'édification de la paix et présente les principales approches fondamentales qu'utilise CRS pour renforcer la cohésion sociale à différents niveaux.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

- Les participants pourront formuler les termes clés de l'édification de la paix ainsi que les principes CRS de l'édification de la paix.
- Les participants pourront décrire les principaux cadres conceptuels et les approches qui guident les interventions efficaces de l'édification de la paix.
- Les participants pourront maîtriser la logique de l'approche CRS des 3B/4D pour la cohésion sociale et son application dans différents contextes.

MODULE 3 (A) : VISION DE LA PAIX ET COMPRÉHENSION DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

BRÈVE INTRODUCTION

Cette session présentera l'édification de la paix comme un concept, une vision et une voie. La session débutera par un exercice de vision de groupe.

VISION DE LA PAIX ET COMPRÉHENSION DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX



ACTIVITÉ : EXERCICE DE GROUPE, VISIONS ET DESSIN

Exercice en groupe : visualisation et dessin

- **Imaginez un monde en paix.**
 - **Dans ce monde en paix que vous imaginez, à quoi ressemble la paix concrètement ?**
- En groupes, les participants partagent à tour de rôle leur(s) vision(s) de la paix.
 - Chaque groupe crée un dessin représentant sa ou ses visions de la paix.
 - À partir de ce ou ces dessins, chaque groupe met en évidence au moins deux des principaux éléments de la paix.

24

CRS **faith. action. results.**

LES CONCEPTS DE « PAIX POSITIVE » ET DE « PAIX EN GRAND » (PWL)



« **La paix positive** » est une expression inventée par Johan Galtung pour désigner un état souhaité dans lequel il y a non seulement une absence de violence, mais aussi des conditions de justice, d'impartialité et d'équité dans lesquelles le développement humain intégral est possible. En revanche, lorsqu'il n'y a pas de violence manifeste ou directe, mais que la violence structurelle ou culturelle persiste, c'est ce que l'on peut appeler « une paix négative ».

Consultez l'annexe 2 du module 2 pour en savoir plus sur ces formes de violence.

« **La paix large** » fait référence à la paix sociétale à grande échelle, par opposition à la paix individuelle ou interpersonnelle (que l'on peut appeler « la paix en petit »). Ce terme vient de l'étude Reflecting on Peace Practice de CDA, qui a également constaté que de nombreuses interventions de l'édification de la paix visent à atteindre deux objectifs de « grande paix ».

Il existe un large consensus sur le fait que les deux objectifs à long terme sont :

- Arrêter la violence et les conflits destructeurs ;
- Construire une paix juste et durable.

L'édification de la paix est à la fois un processus et un objectif, un moyen et une fin. Pour faciliter une meilleure compréhension du concept de l'édification de la paix, considérez les exemples de définitions suivants.^{19 20}

« L'édification de la paix comprend un large éventail d'efforts déployés par divers acteurs gouvernementaux et de la société civile à différents niveaux : communautaire, national et international, pour s'attaquer aux conséquences immédiates et aux causes profondes des conflits, avant, pendant et après un conflit violent. »

Source : Lisa Schirch (2013)

... le projet à long terme de construire des communautés et des sociétés stables et pacifiques. Il faut pour cela construire une fondation solide de justice et de réconciliation.

Source : Caritas Internationalis (2002)



MESSAGES CLÉS

- L'édification de la paix est à la fois un processus et un but, et elle est un moyen et une fin en soi.
- Elle ne recherche pas seulement la fin de la violence directe, mais elle cherche également la construction d'une paix juste et durable : la paix positive que la plupart des dessins représentent.

Nous allons maintenant examiner les 5 principes CRS de l'édification de la paix qui guident notre travail vers la réalisation de ces visions de la paix. Vous réfléchirez à vos visions plus loin, au cours du module sur la méthodologie des 3B/4D.

19 Lisa Schirch, Conflict Assessment and Peacebuilding Planning: Toward a Participatory Approach to Human Security (Évaluation des conflits et planification de l'édification de la paix : vers une approche participative de la sécurité humaine), Kumarian, 2013, p. xi à xiv.

20 Caritas Internationalis, Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas, Cité du Vatican, Caritas, 2002.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 1

Les 5 principes CRS de l'édification de la paix²¹



²¹ Catholic Relief Services, Peacebuilding Principles (Principes de la consolidation de la paix). Disponible à l'adresse suivante : CRS Peacebuilding Principles

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 2

Principes CRS de l'édification de la paix

Les cinq principes de l'édification de la paix sont résumés ci-dessous sous l'acronyme PEACE (PAIX) :

P : l'analyse Participative des conflits constitue le fondement de la construction de la paix;

E : Traiter Efficacement les causes profondes, les principaux problèmes de conflit et leurs effets;

A : Avancer dans la recherche de bonnes relations qui soient interdépendantes;

C : La vision et la théorie du Changement sont clairement énoncées de manière stratégique;

E : Endurer et construire la durabilité sur la base d'un engagement à long terme.

Les cinq principes de l'édification de la paix sont détaillés ci-dessous :

L'analyse Participative des conflits constitue le fondement

- Elle est guidée par la compréhension des problèmes et des besoins exprimés par la communauté et implique un large éventail de parties prenantes, y compris celles qui sont directement touchées par un conflit destructeur.
- Elle permet de trouver des solutions qui s'appuient sur des approches autochtones non violentes concernant la transformation des conflits et la réconciliation.

S'attaquer Efficacement aux causes profondes, aux questions centrales des conflits et à leurs effets

- Répond aux causes structurelles et immédiates des conflits violents en plus de traiter les problèmes du conflit et ses effets.
- Inclut la sensibilisation et la défense de la cause au niveau local, national et mondial pour transformer les institutions, systèmes et structures injustes.
- Emploie une démarche globale qui se concentre sur la communauté locale tout en impliquant de façon stratégique les leaders des niveaux intermédiaire et supérieur.

Avancer dans l'obtention de bonnes relations qui soient interdépendantes

- Fournit une méthodologie permettant d'établir de bonnes relations, laquelle devra être intégrée dans tous les programmes.
- Implique un système de personnes, de rôles et d'activités interconnectés nécessaires à la poursuite du changement souhaité et à son maintien.
- Favorise des relations qui préservent la dignité et le bien-être de chaque personne, sans distinction de race, d'appartenance ethnique, de classe sociale, de religion, de genre, d'âge ou autre caractéristique déterminante, et englobe les valeurs d'inclusion, de justice et d'équité, d'égalité des chances et de respect de la diversité.

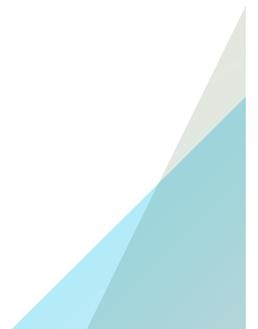
La vision et la théorie du Changement sont clairement énoncées de façon stratégique

- Elle réagit de façon proactive aux situations sociales émergentes, répond aux préoccupations et aux besoins immédiats tout en renforçant un processus de changement plus large et à plus long terme (vision souhaitée du changement).
- Elle formule une théorie claire du changement qui exprime le sens des stratégies de programme et des choix qui seront faits pour amener le changement souhaité vers la paix.

Endurer et construire la durabilité en s'appuyant sur un engagement à long terme

- Renforce les capacités locales de paix pour faire face aux conflits récurrents et pour les transformer.

Dans un esprit de subsidiarité, s'appuie sur l'Église et sur ses partenaires locaux, connus de leur communauté et qui jouissent de la confiance de celle-ci, pour diriger les efforts de l'édification de la paix sur le long terme.



MODULE 3 (C) : LE CHANGEMENT QUE NOUS RECHERCHONS ; QUATRE DIMENSIONS DE LA TRANSFORMATION DES CONFLITS

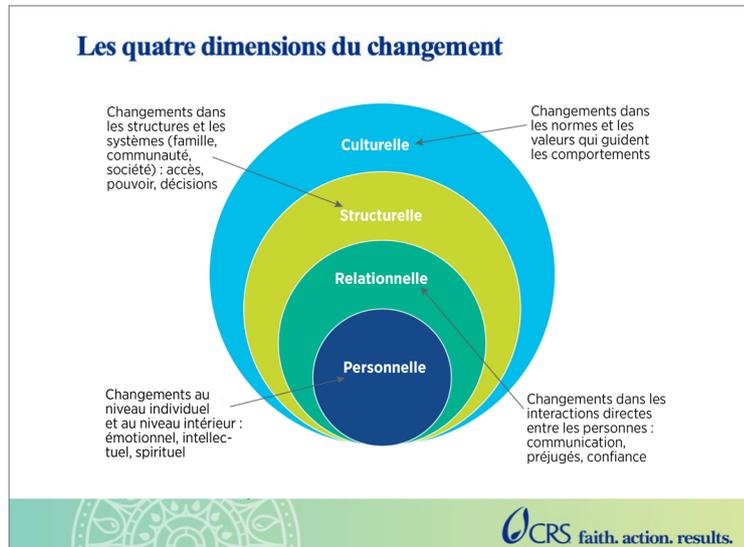
BRÈVE INTRODUCTION

Cette session présentera les quatre dimensions du changement fréquemment recherché dans la transformation des conflits et explorera les processus de changement qui peuvent les relier.

LE CHANGEMENT QUE NOUS RECHERCHONS : QUATRE DIMENSIONS DE LA TRANSFORMATION DES CONFLITS

Quels types d'impacts ou de changements le conflit entraîne-t-il ?

Les conflits affectent les personnes et les sociétés à plusieurs niveaux : personnel, relationnel, structurel et culturel, comme le montre le diagramme des quatre dimensions du changement ci-dessous.²²



Nos efforts de l'édification de la paix pourraient également viser des changements dans l'une quelconque de ces quatre dimensions. Notez également que les changements dans une dimension peuvent conduire à un changement catalyseur dans d'autres dimensions, ou être affectés par lui ou être un tremplin pour ce changement.

²² Lederach John Paul, Reina Neufeldt, et Hal Culbertson. *Reflective Peacebuilding: A Planning, Monitoring, and Learning Toolkit*. (Une consolidation de la paix réfléchie : une boîte à outils pour la planification, le suivi et l'apprentissage) Institut Joan B. Kroc d'études internationales sur la paix et Catholic Relief Services, 2007.



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN GROUPE

Réfléchissez à la façon dont les changements dans une dimension pourraient conduire à une accélération du changement dans d'autres dimensions, ou bien entraver ou servir de tremplin au changement dans d'autres dimensions.

Les quatre dimensions de la transformation des conflits nous aident à concentrer et cibler nos efforts pour provoquer des changements dans les dimensions personnelle, relationnelle, structurelle et culturelle.



MESSAGES CLÉS

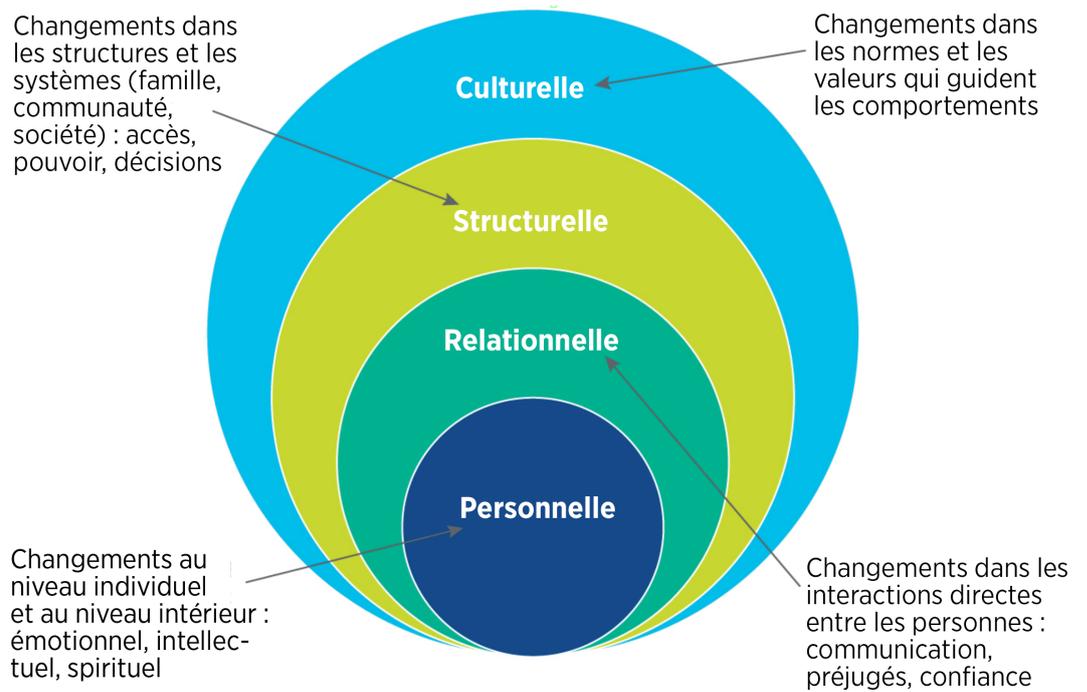
- Les conflits provoquent des changements au niveau personnel, relationnel, structurel et culturel, et nos interventions de l'édification de la paix peuvent donc se concentrer sur l'une de ces quatre dimensions.
- L'édification de la paix étant un processus dynamique, et puisque que nous recherchons une transformation vers une paix juste et durable, nous pouvons utiliser notre compréhension de ces quatre dimensions pour planifier nos points de départ, ainsi que pour relier des changements dans une dimension particulière à des changements dans d'autres dimensions.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 3

Les quatre dimensions de la transformation des conflits



Source : Lederach John Paul, Reina Neufeldt et Hal Culbertson. *Reflective Peacebuilding : A Planning, Monitoring, and Learning Toolkit* (Une édification de la paix réfléchie : une boîte à outils de planification, de suivi et d'apprentissage). Institut Joan B. Kroc d'études internationales sur la paix et Catholic Relief Services, 2007 (le diagramme d'origine est un tableau à 4 divisions).

MODULE 3 (D) : RÉPONSES À L'ÉDIFICATION DE LA PAIX À DIFFÉRENTS NIVEAUX

BRÈVE INTRODUCTION

Les interventions pour l'édification de la paix doivent être bien pensées, en tenant compte des différents niveaux ciblés par celle-ci : niveau de la base, intermédiaire ou supérieur. Pour cela, il existe un cadre simple et utile : la pyramide des acteurs et des niveaux.²³ Ce sera l'objet de cette session.

UTILISATION DE LA PYRAMIDE DES ACTEURS ET DES NIVEAUX

au sommet, relativement plus de personnes au niveau intermédiaire et une majorité au niveau inférieur. Pour intervenir efficacement dans une situation de conflit, il est important d'identifier les principaux acteurs et les parties prenantes à cibler ou avec qui travailler aux trois niveaux, puis de déterminer les approches et actions appropriées à entreprendre à chaque niveau.

La pyramide des acteurs et des niveaux permet :

- d'identifier les principaux acteurs de chaque niveau ;
- de décider des types d'approches et d'actions qui conviennent à chaque niveau ;
- de réfléchir à la façon dont sont liées des actions qui se produisent à différents niveaux ;
- de planifier des actions qui abordent les conflits à plusieurs niveaux.



ACTIVITÉ : RÉFLEXION INDIVIDUELLE ET ÉCHANGES

Considérez votre ou vos contextes de conflit et précisez le type d'acteurs qui relèveraient de chaque niveau.

Pyramide des acteurs et des niveaux

Réfléchissez à votre ou vos situations de conflit et indiquez quels types d'acteurs correspondent à chacun des niveaux suivants :

- Qui sont les acteurs au sommet ?
- Qui sont les acteurs au niveau intermédiaire ?
- Qui sont les acteurs à la base ?

23

OCRS faith. action. results.

²³ Extrait de John Paul Lederach, *Building Peace : Sustainable Reconciliation in Divided Societies* (Construire la paix : Réconciliation durable dans des sociétés divisées), Washington, district de Columbia. Organe de presse de l'Institut des États-Unis pour la paix, 1997.



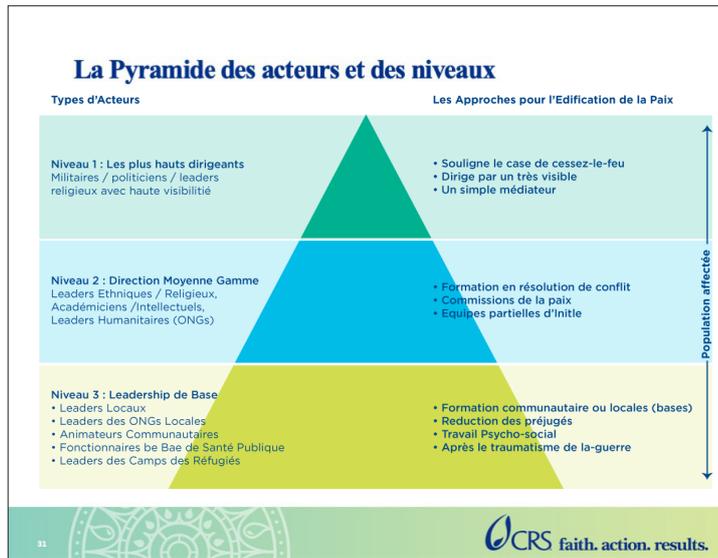
Comme indiqué ci-dessus, la pyramide considère trois niveaux :

- Niveau supérieur : les dirigeants ayant une visibilité et une influence élevées, par exemple des chefs militaires, politiques, traditionnels ou religieux, les dirigeants d'organisations internationales et les hauts fonctionnaires du gouvernement.
- Niveau intermédiaire : les leaders au sein des secteurs, les chefs de groupes ethniques ou de clans, traditionnels ou religieux, les universitaires, les dirigeants d'ONG et les experts.
- Niveau de la base : les leaders locaux et acteurs clés pouvant inclure les ONG et agents communautaires, le personnel de santé, les groupes de femmes et de jeunes, les chefs de camps de réfugiés et de personnes déplacées, les militants communautaires, les chefs religieux et traditionnels au niveau local.

Notez que les acteurs et les intervenants clés de chaque niveau ne seront pas les mêmes, en fonction du contexte.

- Des interactions dynamiques complexes qui sont caractérisées par des rapports de force inégaux sont observées entre les acteurs des différents niveaux. Il faudra prendre celles-ci en considération lors des interventions et négocier avec eux en faveur d'une édification de la paix plus efficace.
- Par ailleurs, l'édification de la paix au niveau supérieur peut influencer ou impacter l'édification de la paix au niveau intermédiaire et ce dernier peut avoir une influence ou un impact sur l'édification de la paix au niveau de la base; mais l'inverse est aussi vrai.

Les approches et les actions peuvent varier en fonction des acteurs identifiés aux trois niveaux.



La pyramide suggère trois approches de l'édification de la paix (pour plus de détails, voir le polycopié 3 du module 3).

Pyramide des acteurs et des niveaux

Suivant les acteurs identifiés aux trois niveaux, **quelles interventions et actions seraient appropriées pour chaque niveau d'acteurs ?**

[C'est ce que représentent les points d'interrogation dans le diagramme]

32 CRS faith. action. results.



MESSAGES CLÉS

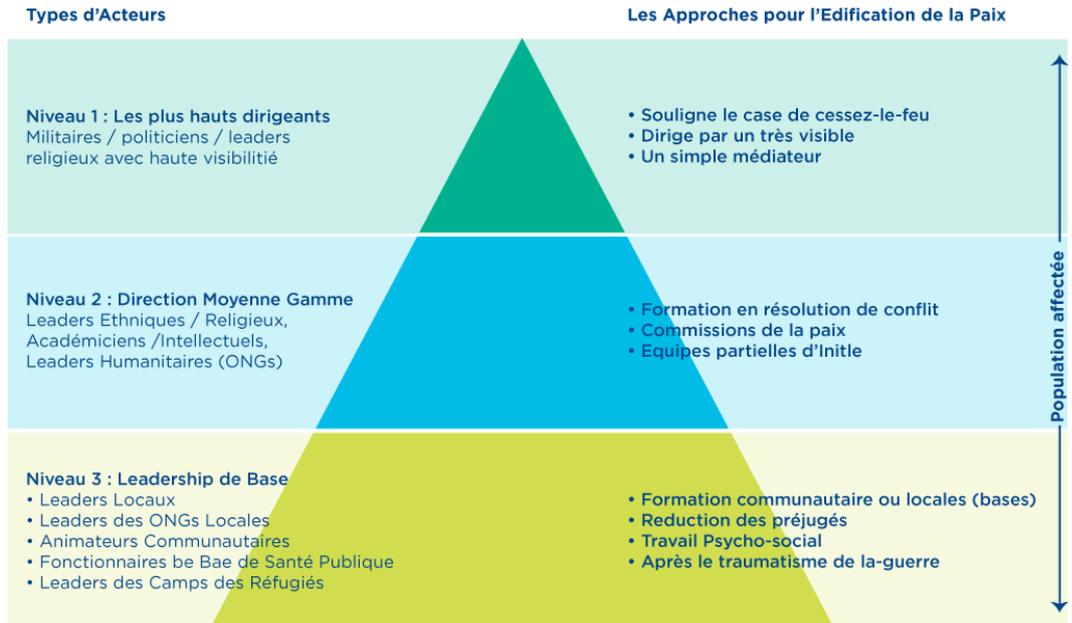
- Sachez qu'il est important de bien comprendre l'interaction entre les niveaux et leur interdépendance lorsque l'on prend des décisions concernant les interventions de l'édification de la paix.
- La cohérence et la coordination des interventions au niveau de base, intermédiaire et supérieur revêtent la même importance à tous les niveaux.
- Efforcez-vous toujours de comprendre les relations complexes et inégales de pouvoir entre les acteurs des différents niveaux et d'en tenir compte dans les interventions de l'édification de la paix.
- Une combinaison des approches du sommet à la base , intermédiaire et de la base au sommet aura sans doute un meilleur impact.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 4

La pyramide des acteurs et des niveaux



Introduction

Nous reconnaissons qu'il existe de nombreux cadres de l'édification de la paix et de nombreuses écoles de pensée dans la conception de l'intervention en situation de conflits ou en faveur de l'édification de la paix. Nous ferons référence au modèle d'édification de la paix de John Paul Lederach, qui est largement cité dans le domaine de l'édification de la paix.

Ce modèle est basé sur trois approches (du sommet à la base (descendante), intermédiaire et de la base au sommet (ascendante)) impliquant trois types d'autorités dans toute société. Le modèle est construit sur le fait qu'il y a des leaders à tous les niveaux de la société. Il y a des leaders au niveau supérieur, intermédiaire et de la base dans n'importe quelle société. Il y a de moins en moins de leaders au fur et à mesure que l'on grimpe de la base vers le niveau supérieur, ce qui donne une forme de triangle ou de pyramide.

Les trois approches

Le modèle met en évidence trois approches de l'édification de la paix :

L'approche de la base au sommet (ascendante) : cette approche suppose que le changement social pourrait se produire en cas de mobilisation des personnes à la base. Cependant, l'expérience montre qu'à la base, les gens sont souvent préoccupés

par leurs besoins immédiats. Leur diversité, leurs clivages, leurs identités et intérêts ne leur permettent pas toujours de se forger une vision unifiée et de faire les sacrifices nécessaires au changement transformateur. De plus, il faut beaucoup de temps pour changer des comportements bien ancrés.

L'approche du sommet à la base (descendante) : cette approche suppose que les changements ou les décisions prises au niveau supérieur entraîneront des changements dans l'ensemble de la société en se reproduisant jusqu'à la base. Cette hypothèse reste à confirmer, en particulier dans les situations où les leaders ou les personnes qui sont au sommet manquent de légitimité, ou lorsque la capacité institutionnelle fait défaut ou s'avère faible ou inefficace.

L'approche intermédiaire : la troisième approche repose sur la conviction que le changement social pourrait avoir lieu lorsque les dirigeants de niveau intermédiaire sont mobilisés dans ce sens. En raison de leur capacité à accéder à la fois au sommet et à la base, les acteurs de niveau intermédiaire sont stratégiquement positionnés dans le processus de changement social. Cependant, ils manquent parfois de crédibilité ou de racines profondes dans la communauté, ou ils peuvent ne pas avoir autant d'influence qu'on le suppose de la part d'un leader.

Conclusion

Chacune des approches a sa propre valeur. Cependant, une combinaison stratégique des trois offre une meilleure chance d'être efficace. Lorsqu'elles sont associées, les approches augmentent la possibilité de renforcer les relations verticales entre les niveaux de leadership, en réduisant les écarts et la marginalisation. Elles peuvent également renforcer les relations horizontales entre les lignes de division grâce à des dialogues facilités, à la réduction des préjugés, à des projets connecteurs, à des mesures de confiance et au renforcement des capacités. L'édification d'une paix durable requiert tout un réseau de relations qui puissent établir des ponts au-delà des clivages et traverser les niveaux de leadership de façon délibérée et systématique.

MODULE 3 (E) : RÉPONSES À L'ÉDIFICATION DE LA PAIX ; ASSOCIATION DES DIFFÉRENTS NIVEAUX, PHASES DE CONFLIT ET DIMENSIONS DU CHANGEMENT

BRÈVE INTRODUCTION

Le module 3 (e) s'appuie sur la compréhension acquise au cours des modules précédents qui traitaient des étapes du conflit, des quatre dimensions de la transformation du conflit et des différents niveaux de la société dans lesquels les promoteurs de la paix peuvent intervenir, et il donne aux participants les compétences nécessaires pour concevoir avec soin des interventions appropriées.

COMBINAISON DE DIFFÉRENTS NIVEAUX, ÉTAPES DU CONFLIT ET DIMENSIONS DU CHANGEMENT

Réfléchissez, encore une fois, aux points suivants :

- Les étapes du conflit et le diagramme du « conflit tel un feu »
- Les dimensions du changement et les quatre dimensions de la transformation des conflits
- Le triangle de Lederach avec la pyramide des acteurs et des niveaux.

Le prochain exercice de groupe consiste à identifier les interventions de l'édification de la paix qui sont adaptées pour chaque étape du conflit et chaque niveau d'acteurs (supérieur, intermédiaire et de la base) afin de parvenir à un changement (personnel, relationnel, structurel et culturel).



ACTIVITY—GROUP EXERCISE AND GALLERY WALK

En petits groupes, discutez et remplissez les cases de la matrice de la ressource de formation 1 du module 3.

Pyramide des acteurs et des niveaux

Trois approches de la construction de la paix :

- **L'approche descendante**
- **L'approche ascendante**
- **L'approche à partir du niveau intermédiaire**

La combinaison des trois approches a une meilleure chance d'assurer l'efficacité de l'action pour la paix.

33
CRS faith. action. results.

Exercice de groupe : Quelles activités/interventions de construction de la paix sont-elles appropriées pour chaque phase de conflit et niveau d'acteurs pour réaliser le changement dans chacune des dimensions ? Tenez compte des conseils de la rubrique « priorité à la construction de la paix ».

Phases du conflit : le « feu »	Dimension	Types d'acteurs			Priorité à la construction de la paix
		Niveau de base	Niveau intermédiaire	Sommet	
Ramassage/potentiel	Personnelle				Transformation des matériaux : prévenir l'embraselement
	Relationnelle				
	Structurelle				
	Culturelle				
Le feu démarre/confrontation	Personnelle				Limiter ce qui peut s'enflammer : empêcher la propagation du feu
	Relationnelle				
	Structurelle				
	Culturelle				
Brasier/crise	Personnelle				Limiter les dégâts
	Relationnelle				
	Structurelle				
	Culturelle				
Braises/potentiel	Personnelle				Refroidir les braises
	Relationnelle				
	Structurelle				
	Culturelle				
Le feu est éteint/régénération	Personnelle				Régénération
	Relationnelle				
	Structurelle				
	Culturelle				

35  CRS faith. action. results.

Examinez également la matrice remplie et envisagez les éléments suivants :

Combiner différents niveaux, les phases d'un conflit et les dimensions de la transformation des conflits

Exercice en groupe : question clé

- Quelles activités/interventions de l'édification de la paix sont-elles appropriées pour chaque phase de conflit et niveau d'acteurs pour réaliser le changement dans chacune des dimensions ?

34  CRS faith. action. results.



MESSAGES CLÉS

La combinaison des divers cadres pour orienter la prise de décisions concernant des interventions appropriées offre la possibilité de proposer une approche plus globale pour parvenir à la paix.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : RESSOURCE DE FORMATION 1

La matrice pour savoir où et quand²⁴

Exercice de groupe : Quelles sont les actions ou interventions de l'édification de la paix qui sont adaptées à chaque étape du conflit et à chaque niveau d'acteurs pour parvenir à un changement dans chacune des dimensions ? Envisagez les lignes directrices en vous concentrant sur l'édification de la paix.

ÉTAPE DU CONFLIT = « LE FEU »	DIMENSION	TYPES D'ACTEURS			ACTIONS DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX
		NIVEAU DE BASE	NIVEAU INTERMÉDIAIRE	NIVEAU SUPÉRIEUR	
Collecte = conflit potentiel	Personnel				Transformation des combustibles, empêchant que le feu s'allume
	Relationnel				
	Structurel				
	Culturel				
Allumé = confrontation	Personnel				Limitation de ce qui attise le feu, empêchant les flammes de se propager
	Relationnel				
	Structurel				
	Culturel				
Flambée = crise	Personnel				Limitation des dégâts
	Relationnel				
	Structurel				
	Culturel				
Braises = désescalade ou ré-allumage	Personnel				Refroidissement des braises
	Relationnel				
	Structurel				
	Culturel				
Éteint = régénération	Personnel				Régénération
	Relationnel				
	Structurel				
	Culturel				

²⁴ Matrice modifiée. Matrice originale dans Caritas Internationalis, Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas, Cité du Vatican, Caritas, 2002.

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 5

Exemples de stratégies de l'édification de la paix

Vous trouverez ci-dessous un ensemble de stratégies de l'édification de la paix (EP), fournies à titre d'exemples, qui peuvent être envisagées à différents niveaux. Cette liste n'est pas exhaustive, mais peut susciter une explosion d'idées!

STRATÉGIE DE EP	RAISON D'ÊTRE ET ACTIVITÉS DONNÉES À TITRE D'EXEMPLES	POINTS FORTS ET APPLICABILITÉ	LIMITES
POUR PROMOUVOIR LE CHANGEMENT AU NIVEAU PERSONNEL, TENEZ COMPTE DU FAIT QUE :			
Sensibilisation et résilience aux traumatismes	<ul style="list-style-type: none"> Cette stratégie aide à préparer les personnes à une paix durable; elle aide à garantir que les accords de paix reposent sur un fondement solide de guérison intérieure. Elle peut inclure : des ateliers sur la sensibilisation aux traumatismes et sur la résilience, des services de conseil, des cercles de discussion en petits groupes. 	<ul style="list-style-type: none"> Elle peut être une composante d'une stratégie plus vaste, par exemple l'élément «Binding, ou changer mon regard» des 3B. Elle peut être vitale pour rompre le cycle de la violence et des vengeances. Les outils et ressources de CRS incluent : <i>Singing to the Lions; Introduction to Trauma Awareness and Resilience; Tree of Life; I am Ready! Rising from Resilient Roots</i> (Chanter aux Lions; Introduction à la sensibilisation aux traumatismes et à la résilience; Arbre de la vie; Je suis prêt! Se relever à partir des racines de la résilience) 	<ul style="list-style-type: none"> Il est peu probable qu'elle contribue à la « paix en grand » à elle seule; pour cela, des interventions complémentaires sont généralement nécessaires. Elle peut être difficile à gérer dans un contexte de violence persistante ou de traumatismes récurrents.
	<p><i>Exemples de programmes de CRS : Choosing Peace Together (Ensemble, choisissons la paix) en Bosnie-Herzégovine; Central African Secure, Empowered and Connected Communities (Communautés centrafricaines sécurisées, autonomisées et connectées) en République centrafricaine.</i></p>		
Renforcement des capacités en matière de l'édification de la paix	<ul style="list-style-type: none"> Cette stratégie permet de développer des compétences personnelles pour aborder les conflits de manière plus saine et elle peut aider à renforcer les attitudes et les engagements positifs envers la paix. Elle permet de cibler des « personnes clés » ou « plus de personnes ». Elle peut inclure : des ateliers sur les réponses non violentes à la transformation du conflit; sur les compétences interpersonnelles et de communication; sur les aptitudes à la vie quotidienne. 	<ul style="list-style-type: none"> Les formations et les ateliers peuvent être des espaces importants pour changer les attitudes individuelles vis-à-vis des conflits. Rassembler des personnes dans des ateliers organisés conjointement peut être en soi une intervention de l'édification de la paix. Elle peut être facilement associée à d'autres activités conçues pour agir sur les attitudes et les comportements individuels. Les outils et ressources de CRS comprennent : les manuels de l'animateur et du participant sur les principes fondamentaux de la CP. 	<ul style="list-style-type: none"> Le renforcement des capacités n'implique pas forcément que les personnes appliqueront ces nouvelles compétences. Pour entraîner un changement de comportement, il faut élaborer une stratégie plus solide, fondée sur la connaissance des facteurs favorables et des facteurs restrictifs. Elle requiert une réflexion critique sur les capacités à renforcer, sur les raisons et la façon de les renforcer. Le coût par participant peut être élevé (en temps et en argent), si l'on tient compte de l'accompagnement continu.
	<p><i>Exemples de programmes de CRS : Jóvenes Constructores de Centro America (Jeunes bâtisseurs d'Amérique centrale), Le Salvador, Nicaragua, Honduras, Guatemala; Capacities for Inter-Religious Community Action, CIRCA (Capacités d'action communautaire interreligieuse), Égypte, Kenya, Niger, Nigéria, Tanzanie, Ouganda.</i></p>		

STRATÉGIE DE EP	RAISON D'ÊTRE ET ACTIVITÉS DONNÉES À TITRE D'EXEMPLES	POINTS FORTS ET APPLICABILITÉ	LIMITES
POUR FAVORISER LES CHANGEMENTS AU NIVEAU RELATIONNEL, TENEZ COMPTE DU FAIT QUE :			
<p>Promotion de l'interaction au-delà des divisions : – « le contact social »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette stratégie aide à accroître la compréhension, à réduire les préjugés et à établir des relations entre les personnes issues de groupes divisés par des conflits. • Elle peut inclure : des échanges culturels et religieux, des événements sportifs, des événements et des espaces sociaux, des camps de jeunes et des activités artistiques telles que des expositions, des films, des séries et du théâtre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est démontré qu'une interaction positive accrue améliore l'empathie et la compréhension, ainsi que l'attitude envers « l'Autre ». • Elle offre un énorme potentiel pour appliquer les outils d'ICT4Peace (ICT pour la paix) pour favoriser les contacts sociaux. • Les activités peuvent être associées à des moments de dialogue pour accroître la compréhension mutuelle. • Elle fonctionne bien associée à la coopération autour de la stratégie des intérêts mutuels. • Les outils et les ressources de CRS comprennent l'approche des 3B et la méthodologie des 3B/4D pour la cohésion sociale : voir Les liens qui unissent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette approche peut être inappropriée ou inadéquate lorsqu'il existe entre les groupes un rapport de force très inégal. • Il est peu probable que les changements réalisés parmi les participants directs conduisent à un impact plus important sans stratégies complémentaires. • Les participants directs peuvent ne pas être en mesure de maintenir des changements d'attitude personnelle sans un environnement solidaire ou favorable et sans la possibilité continue de maintenir le contact à travers les lignes de conflit.
<p>Exemples de programmes de CRS : <i>Supporting Youth Peacebuilders in the Border between Colombia and Ecuador</i> (Soutenir les jeunes promoteurs de la paix à la frontière entre la Colombie et l'Équateur) en Équateur; <i>Gemini Project</i> (Projet Gemini) à Jérusalem, Cisjordanie, Gaza.</p>			
<p>Coopération autour d'intérêts communs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette stratégie peut permettre d'améliorer les relations et la communication tout en démontrant les avantages concrets de la coopération à travers les lignes de conflit. Elle couvre diverses formes de projets de rapprochement et d'initiatives de réconciliation entre les communautés, y compris la réponse aux besoins mutuels dans d'autres secteurs (moyens d'existence, eau et assainissement, infrastructures, éducation, soins aux enfants, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elle représente une excellente possibilité d'intégration avec les moyens d'existence, la gestion des ressources naturelles et d'autres interventions sectorielles. • Un processus de travail conjoint soigneusement préparé pour planifier et mettre en œuvre le projet de rapprochement ou une autre initiative peut représenter une expérience positive pour rompre les barrières, établir des relations et prendre des décisions conjointes, tout en produisant un résultat bénéfique. • Les outils et ressources de CRS comprennent : <i>The Water & Conflict Guide and Connector Projects Approach Guidance</i> (Le guide sur l'eau et les conflits et les lignes directrices concernant l'approche des projets de rapprochement) 	<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration avec les moyens d'existence ou d'autres domaines requiert une expertise technique dans ces domaines, en plus d'une expertise en matière de l'édification de la paix. • Il semblerait que le simple fait de réunir les personnes pour une interaction positive, sans aborder directement les problèmes qui les divisent, ne contribue pas nécessairement à « la paix en grand ». • Elle exige un long travail de la part du personnel sur le terrain, pour assurer l'inclusion de divers groupes et une prise de décision véritablement participative; la prise en compte de la dynamique du pouvoir est essentielle.
<p>Exemples de programmes de CRS : <i>Commerçantes solidaires pour la paix dans la région de Grands Lacs</i> (COSOPAX) au Rwanda, au Burundi, en République Démocratique du Congo; <i>Strengthening Community Opportunities for Peace and Equality</i> (Renforcement des opportunités communautaires pour la paix et l'égalité) au Sénégal.</p>			

STRATÉGIE DE EP	RAISON D'ÊTRE ET ACTIVITÉS DONNÉES À TITRE D'EXEMPLES	POINTS FORTS ET APPLICABILITÉ	LIMITES
POUR PROMOUVOIR DES CHANGEMENTS AUX NIVEAUX STRUCTURELS, TENEZ COMPTE DU FAIT QUE :			
<p>Renforcement ou amélioration des mécanismes traditionnels de règlement des différends</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette stratégie a pour but d'atténuer le risque que les conflits dégénèrent en violence, en offrant une alternative communautaire aux systèmes de justice formels. • Elle peut inclure : le renforcement des capacités en médiation et en arbitrage, la formation à la sensibilité au genre et à l'inclusion des jeunes, la promotion de la sensibilisation et de l'utilisation de ces mécanismes, l'établissement de liens avec les systèmes de justice formels. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elle s'appuie sur les ressources et les traditions locales qui sont généralement acceptables sur le plan culturel, et souvent plus efficaces et accessibles que les tribunaux. • Ces mécanismes peuvent intégrer, et intègrent souvent, des approches réparatrices de la justice qui restaurent les relations plutôt que d'infliger simplement des sanctions. • Elle peut améliorer l'accès à la justice pour les personnes qui n'ont pas les ressources (financières, éducatives, etc.) nécessaires pour accéder aux systèmes de justice formels. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certains mécanismes traditionnels peuvent être biaisés en faveur des intérêts des hommes, des aînés ou, au niveau local, du ou des groupes identitaires dominants. • Il est recommandé de réaliser une analyse et une planification solides pour garantir que ces mécanismes rendent la justice en tenant compte de la dimension de genre et qu'ils soient inclusifs des jeunes. • Selon le contexte, les mécanismes traditionnels peuvent ne pas être accessibles à tous les groupes identitaires d'une communauté. • Leurs décisions ne sont souvent pas reconnues ou respectées par les systèmes de justice formels.
<p>Exemples de programmes de CRS : Application du cadre des trois B dans la gestion du conflit foncier à Mindanao (Philippines); Connect for Peace (Se connecter pour la paix) au Libéria.</p>			
<p>Amplification de la voix des citoyens dans les instances de prise des décisions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette stratégie a pour but d'influencer les structures et les systèmes pour qu'ils soient plus réactifs aux injustices. • Elle peut inclure : la constitution de coalitions et de réseaux, la formation au plaidoyer citoyen et son accompagnement, l'organisation de forums publics, le renforcement des mécanismes de redevabilité sur le plan social. Elle peut être liée à l'éducation civique, à l'éducation des électeurs, à la surveillance des élections et à l'amplification de la voix et du potentiel des jeunes, des femmes et d'autres groupes afin de changer les choses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elle combat les causes profondes des conflits en offrant un canal non violent pour la diffusion des griefs et la participation des citoyens à l'élaboration de solutions, à la définition de priorités et à l'allocation de ressources. • Met en pratique la subsidiarité : les personnes les plus affectées par les décisions doivent être associées à ces prises de décision. • Les outils et ressources de CRS comprennent : Engaging Government Guide (Guide de mobilisation des gouvernements) et Social Accountability Prototype Model (Prototype de la redevabilité sur le plan social). 	<ul style="list-style-type: none"> • Des actions complémentaires peuvent être nécessaires auprès des autorités et des institutions, pour améliorer leur disponibilité et leur capacité à travailler de manière constructive avec les citoyens et à assumer efficacement leur charge, de manière efficace, responsable et transparente. • Requiert une analyse approfondie des risques et des stratégies d'atténuation.
<p>Exemples de programmes de CRS : Civic Participation Program (Programme de participation civique), Jérusalem, Cisjordanie, Gaza; Shaping Our World (Façonner notre monde) au Zimbabwe; Reconciliation for Peace (Réconciliation pour la paix) au Soudan du Sud.</p>			

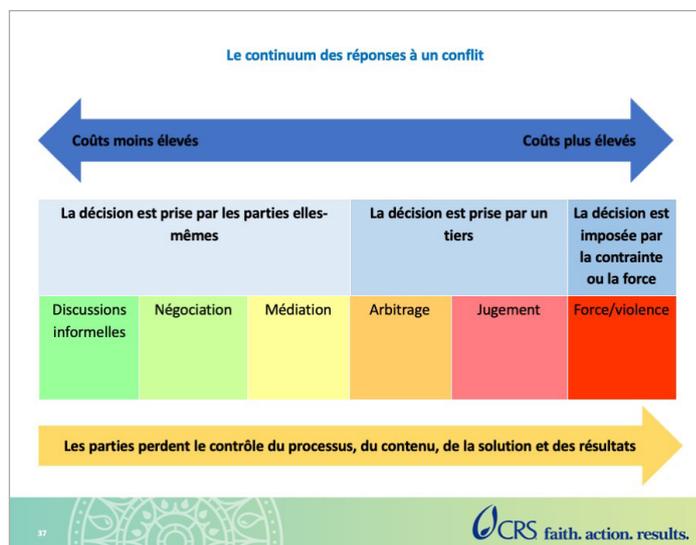
STRATÉGIE DE EP	RAISON D'ÊTRE ET ACTIVITÉS DONNÉES À TITRE D'EXEMPLES	POINTS FORTS ET APPLICABILITÉ	LIMITES
POUR PROMOUVOIR DES CHANGEMENTS AU NIVEAU CULTUREL, TENEZ COMPTE DU FAIT QUE :			
Médias pour la paix	<ul style="list-style-type: none"> Cette stratégie a pour but d'influencer l'opinion publique en assurant la diffusion de messages en faveur de la paix. Elle peut inclure : la formation de journalistes, le développement de réseaux de journalistes et de comités de rédaction sympathisants, la fourniture de contenus médiatiques, notamment des publicités, des éditoriaux et des feuillets dans la presse, ou pour les chaînes de radio, de télévision, ou en vidéos, et l'usage de canaux de médias sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> C'est une stratégie courante de construction d'une « culture de paix ». Elle peut aider à changer les attitudes en faveur d'une plus grande inclusion et d'une coexistence pacifique, en aidant les gens à s'identifier au travers d'histoires et d'expériences des autres. Lorsqu'elle est bien réalisée, elle aide à inciter les gens à repenser leurs propres récits et leurs comportements. Elle offre un énorme potentiel pour appliquer les outils d'ICT4Peace (ICT pour la paix) pour favoriser les contacts sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> La formation des journalistes est souvent inadéquate en tant qu'activité unique, car ils peuvent accepter d'autres incitatifs. Les actions sur les pratiques médiatiques et les intérêts éditoriaux ont souvent besoin d'un cadre stratégique plus vaste. Les médias pour la paix et d'autres campagnes de publication de messages ou de sensibilisation peuvent avoir une influence sur les attitudes, mais cela ne débouche pas forcément sur un changement de comportement.
Exemples de programmes de CRS : <i>PRO-Future</i> , en Bosnie-Herzégovine ; <i>Promoting Peace in Northern Ghana</i> (Promotion de la paix dans le nord du Ghana) au Ghana.			
Éducation pour la paix	<ul style="list-style-type: none"> Cette stratégie cherche à inculquer aux enfants, aux jeunes et à d'autres personnes les valeurs, les attitudes, les comportements et les compétences qui étayent des relations pacifiques et justes. Elle peut inclure : l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'éducation pour la paix (formels et informels), la formation d'enseignants, le soutien à des clubs pour la paix, des conférences et des échanges parmi les étudiants, et un partenariat avec les ministères de l'Éducation pour institutionnaliser l'éducation pour la paix. 	<ul style="list-style-type: none"> C'est une stratégie courante de construction d'une « culture de paix ». Elle peut être offerte selon un éventail de modèles (programmes ou devoirs d'école, programmes des écoles d'été, etc.) Elle peut être intégrée aux valeurs et aux enseignements religieux, selon qu'il sera approprié. Sur le long terme, elle permet de modifier les normes et les pratiques sociétales, en particulier lorsqu'elle est systématiquement intégrée dans l'éducation formelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Les parents ou la famille exercent généralement la plus grande influence sur les valeurs de leurs enfants. Une stratégie impliquant les parents ou la communauté au sens large peut être nécessaire afin de créer un environnement plus favorable, pour que les enfants et les jeunes puissent adopter les attitudes et les comportements promus. L'obtention de l'adhésion institutionnelle peut s'avérer un long processus ; et les intérêts personnels en conflit ou une paix négative peuvent bloquer l'accès aux institutions éducatives.
Exemples de programmes de CRS : <i>Peace Governance for Transformation in Mindanao</i> (Gouvernance de la paix pour la transformation à Mindanao) aux Philippines ; <i>Central African Republic Interfaith Peacebuilding Partnership</i> (Partenariat interreligieux pour l'édification de la paix en République centrafricaine) en République centrafricaine.			

MODULE 3 (F) : MÉTHODES D'INTERVENTION EN SITUATION DE CONFLIT

BRÈVE INTRODUCTION

Il existe plusieurs façons d'aborder les conflits. Le choix de la ou des méthodes doit dépendre de la situation et on le fera en s'appuyant sur une analyse de conflit. Cependant, lors des interventions en situation de conflit, il est préférable d'adopter des approches participatives de la résolution des problèmes qui vont favoriser la collaboration, l'engagement et l'appropriation du processus. Vous trouverez ci-dessous une série ou un « continuum » de réponses usuelles que vous devez envisager.

LE CONTINUUM DE RÉOLUTION DES CONFLITS²⁵



Voir le polycopié 5 du module 3 pour plus de détails et d'explications. Dans le continuum, les parties en conflit perdent le contrôle du processus, du contenu, de la solution et des résultats au fur et à mesure que l'on avance dans le continuum, depuis les discussions informelles jusqu'à l'usage de la force et de la violence.

Réfléchissez rapidement aux quatre types de conflits (**intrapersonnels, interpersonnels, intragroupes et intergroupes**) brièvement présentés précédemment dans le module 2 (a) et développés à l'annexe 1 du module 2. Ce module 3 mettra l'accent sur la manière d'intervenir lors de tels conflits. Ce module 3 (f) présente également les bases de la méthodologie des 3B/4D pour la cohésion sociale, qui sera abordée dans le module 3 (g).

²⁵ Adapté avec des modifications du cahier du Centre africain pour la résolution constructive des conflits (ACCORD), 2004. *Training in Negotiation and Mediation : Seeking African Solutions to African Challenges Through a Participatory Learning Process* (Formation à la négociation et la médiation : à la recherche de solutions africaines aux défis africains à travers un processus d'apprentissage participatif).

INTERVENTION LORS DE TYPES SPÉCIFIQUES DE CONFLIT

Inspirez-vous de vos propres expériences et des informations fournies dans le polycopié 5 du module 3 pour vous entraîner, à travers des jeux de rôle, à répondre à différentes situations.

Notez qu'il faudra prendre des précautions supplémentaires lors de la résolution de conflits dans lesquels il existe une dynamique de rapports de forces asymétriques. Les différences de genre, d'âge et de capacités peuvent ajouter d'autres complexités à n'importe quel type de conflit et influenceraient le choix des interventions ou la façon dont se déroulerait l'intervention retenue. Par exemple, un conflit ayant trait à une situation de violence conjugale impliquant un mari et sa femme ne sera pas traité de la même façon qu'un autre type de conflit.



ACTIVITÉ : JEUX DE RÔLE

Exercice de jeu de rôle : Utilisez l'outil de formation 2 de l'unité 3 et le document 5 de l'unité 3

Groupe 1, jeu de rôle 1 : répondre à un conflit intra-groupe : Un conflit secoue un groupe tribal. Les membres du groupe sont divisés : certains sont d'accord pour un projet de dialogue avec leurs ennemis (d'un autre groupe tribal), d'autres refusent fermement tout dialogue avec l'ennemi. Ils tentent de régler ce désaccord en interne, seuls par le biais de la **négociation**.

Groupe 2, jeu de rôle 2 : répondre à un conflit inter-personnel : Une femme et son mari ne sont pas d'accord sur la façon d'utiliser les ressources du ménage. Ils sollicitent l'aide d'un aîné du clan pour servir de **médiateur** et les aider à résoudre ce problème.

Groupe 3, jeu de rôle 3 : répondre à un conflit inter-groupe : Un conflit oppose deux groupes : une communauté agricole et un groupe d'éleveurs avec de grands troupeaux de bovins. Ils se battent pour de la terre. Les agriculteurs veulent des terres pour leurs cultures tandis que les éleveurs les veulent pour faire paître leurs bêtes. Ils conviennent de faire venir/désigner une autre partie pour décider qui possède les droits d'accès (**arbitrage**).

Bilan du jeu de rôle : questions

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Quelle(s) méthode(s) avez-vous utilisée(s) ? • Quelles considérations avez-vous prises en compte pour produire une réponse efficace ? • Quelles considérations avez-vous prises en compte pour résoudre les déséquilibres de pouvoir susceptibles d'avoir une incidence négative sur la décision finale ? | <ul style="list-style-type: none"> • D'après ce que vous avez pu constater, quels sont les avantages et les inconvénients de la méthode que vous avez utilisée ? • Quels enseignements avez-vous tirés de la réponse au conflit ? |
|---|---|

39

CRS faith. action. results.



MESSAGES CLÉS

- Lors des interventions en situation de conflit, il est préférable d'adopter des approches participatives de la résolution des problèmes qui vont favoriser la collaboration, l'engagement et l'appropriation du processus. Celles-ci pourraient inclure les discussions informelles, le dialogue, la médiation et la négociation. Dans certains cas, comme lorsqu'on a recours à l'arbitrage, une tierce personne est amenée à prendre une décision au nom des parties en conflit.
- Le type de conflit que vous affrontez et les circonstances qui l'entourent déterminent le choix de la ou des méthodes que vous utiliserez pour le résoudre. Il convient d'adopter la bonne pratique de toujours effectuer une analyse de conflit pour orienter vos décisions.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : RESSOURCE DE FORMATION 2

Jeux de rôle : Intervention en situation de conflit

Chaque groupe doit créer un jeu de rôle à partir des informations fournies ci-dessous et dans le polycopié 6 du module 3 (Méthodes d'intervention en situation de conflit). Chaque jeu de rôle est accompagné de certaines informations importantes, mais chaque groupe doit partir de ces informations pour, de manière créative, proposer son propre jeu de rôle, qu'il présentera au reste des participants.

.....

Groupe 1, jeu de rôle 1 : Intervention lors d'un conflit intragroupe

Un conflit existe au sein d'un groupe tribal. Les membres du groupe sont divisés, certains acceptant une proposition de dialogue avec leurs ennemis (un autre groupe tribal) et d'autres affirmant fermement qu'ils ne veulent pas dialoguer avec l'ennemi. Ils essaient de résoudre eux-mêmes ce désaccord en interne par la négociation.

.....

Groupe 2, jeu de rôle 2 : Intervention lors d'un conflit interpersonnel

Une femme et son mari sont en conflit sur la façon dont les ressources familiales sont utilisées. Ils demandent à un ancien du clan d'intervenir en qualité de médiateur pour les aider à résoudre ce différend.

.....

Groupe 3, jeu de rôle 3 : Intervention lors d'un conflit intergroupe

Un conflit existe entre 2 groupes (une communauté agricole et un groupe d'éleveurs possédant de gros troupeaux de bétail). Ils se disputent les terres. Les agriculteurs veulent des terres pour les cultiver tandis que les éleveurs veulent les terres pour le pâturage. Ils conviennent de faire appel ou de nommer une tierce partie pour décider en leur nom qui a le droit d'usage du sol (arbitrage).

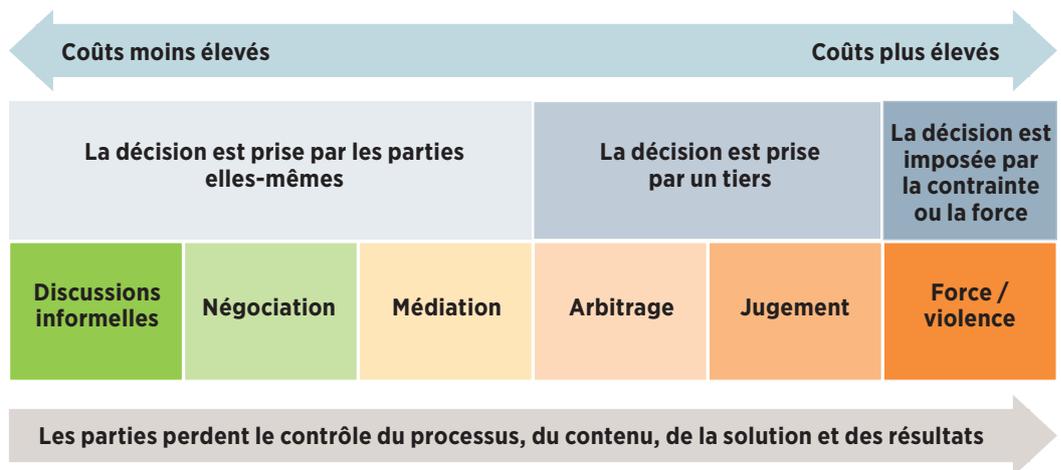
.....

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 6

Méthodes d'intervention en situation de conflit

Introduction

En réponse aux conflits, il est préférable d'adopter des approches participatives de la résolution des problèmes qui vont favoriser la collaboration, l'engagement et l'appropriation du processus. Celles-ci pourront inclure les discussions informelles, le dialogue, la négociation et la médiation. Dans certains cas, comme lorsque l'on a recours à l'arbitrage, une tierce personne est amenée à prendre une décision au nom des parties en conflit (voir le continuum de résolution des conflits ci-dessous).²⁶



Notez que les parties en conflit perdent le contrôle du processus, du contenu, de la solution et des résultats au fur et à mesure que l'on avance depuis les discussions informelles jusqu'à l'usage de la force et de la violence. Les conflits peuvent être résolus à l'aide d'une seule méthode, mais il sera souvent plus avantageux d'utiliser une association de méthodes pour résoudre un conflit particulier.

- Les discussions informelles ont lieu dans des situations de la vie quotidienne. C'est une forme de **négociation très informelle**.
- La négociation survient quand les parties impliquées **conversent les unes avec les autres** pour régler un problème ou un conflit. Il s'agit d'un processus interactif dans lequel il doit y avoir un équilibre des forces et dans lequel les parties veulent parvenir à un accord.
- La médiation est une forme de processus de *négociation facilitée* dans lequel **les parties invitent une tierce personne neutre**, acceptée par tous, pour les aider à parvenir à un accord, et qui est appropriée dans des situations de rapport de force déséquilibré.
- L'arbitrage consiste à demander à **un tiers externe (un arbitre)**, une personne « sage » ou experte, de **résoudre le problème et de statuer au nom des parties**.
- Dans un jugement, le problème est **traité par un juge ou par des tribunaux** suivant des procédures et des règles juridiques établies.
- Si l'on **affronte le conflit** plutôt que d'en débattre, c'est un recours à la force.

²⁶ Adapté avec des modifications du cahier du Centre africain pour la résolution constructive des conflits (ACCORD), 2004, *Training in Negotiation and Mediation : Seeking African Solutions to African Challenges Through a Participatory Learning Process* (Formation à la négociation et la médiation : à la recherche de solutions africaines aux défis africains à travers un processus d'apprentissage participatif).

Vous trouverez ci-dessous des conseils sur la façon de répondre à quatre types de conflits : conflits intrapersonnels, interpersonnels, intragroupes et intergroupes, présentés dans le module 2 (a). Notez également que la méthodologie des 3B/4D présentée dans le module 3 (g) décrit plus en détail les principes décrits ci-dessous.

Pour les conflits intrapersonnels : il est important d'aider la personne à comprendre ses émotions profondes et à apprendre à les gérer de manière constructive. Dotez ces personnes de compétences pour gérer le stress et les émotions destructrices, de compétences pour faire face efficacement aux situations de conflits (par exemple, des compétences de base en matière de transformation des conflits et de réponses non violentes pour permettre des changements d'attitudes et de comportements) ainsi que d'autres compétences nécessaires pour mener une vie en paix. Offrez en cas de besoin un soutien psychosocial de base et des conseils, et si nécessaire (par exemple lorsque la personne présente des symptômes graves de traumatisme), orientez-les dans la mesure du possible vers des spécialistes de la santé. Les ressources de CRS pour traiter les traumatismes comprennent le guide de formation *Introduction to Trauma Awareness and Resilience*²⁷ (Introduction à la sensibilisation au traumatisme et à la résilience), *Singing to the Lions* (Chanter aux lions) et *Rising from Resilient Roots* (Se relever à partir des racines de la résilience). Les informations contenues dans ce chapitre se rapportent également au module 3 (g) sous le volet.

Il est important de savoir gérer les conflits intrapersonnels pour pouvoir faire face à d'autres types de conflits. Par exemple, une compréhension plus profonde de ses propres émotions et de ses préjugés inconscients permettra d'établir une meilleure base pour négocier dans des conflits interpersonnels, permettant ainsi d'établir de meilleures relations, dans une confiance accrue.

Pour les conflits interpersonnels : répondez par des approches participatives de la résolution des problèmes, qui favoriseront la collaboration, l'engagement et l'appropriation du processus. Celles-ci pourraient inclure les discussions informelles, le dialogue et la négociation. Si nécessaire, on pourra utiliser des méthodes qui font appel à une tierce personne de confiance, objective, pour appuyer le processus à travers la médiation ou l'arbitrage.

Cependant, la médiation conventionnelle pourra ne pas être appropriée dans des situations conflictuelles asymétriques ; dans ce cas, certaines modifications seront nécessaires pour rectifier les déséquilibres de rapport de force entre les parties. Par exemple, dans les cas de violences fondées sur le genre, y compris de violence familiale, dans des lieux où les normes culturelles jouent un rôle important et où les pressions et les attentes culturelles et familiales occultes peuvent restreindre la capacité de toutes les parties à participer pleinement et à parler ouvertement des problèmes.

Il est essentiel de commencer par comprendre la situation (par exemple à travers une analyse de conflit) avant d'amener les parties à définir le problème en termes d'exigences. Il faudrait ensuite envisager des solutions et explorer l'éventail des options avant de retenir les solutions viables qui répondront le mieux aux nécessités des deux parties. Il est également important de prendre une décision sur la manière de mettre en œuvre la solution retenue par consensus, par exemple en s'accordant sur « qui fera quoi » et « à quel moment », etc. Certains principes de base sont importants et devront être utilisés pour guider le processus²⁸ :

²⁷ *Introduction to Trauma Awareness and Resilience, Revised Edition* (Introduction à la sensibilisation et à la résilience aux traumatismes), édition révisée, CRS Soudan du Sud, CRS 2018.

²⁸ Tiré du projet de négociation de Harvard.

- **Séparez les personnes du problème** pour vous permettre de bien comprendre le problème et de transformer les relations;
- Concentrez-vous sur les **intérêts** et **non sur les positions** pour vous permettre d'arriver à une solution qui réponde aux besoins et aux intérêts de toutes les parties;
- Envisagez **un certain nombre de stratégies ou d'options**, notamment des stratégies créatives, avant de décider de ce qu'il faudra faire;
- Le résultat devra reposer sur des **normes ou des critères objectifs**, afin de déterminer ce qui est juste et raisonnable et pour que la solution soit plus équitable. Par exemple, si l'accord prévoit que la partie en tort paie un dédommagement, le montant pourrait dépendre des prix courants du marché.

Pour les conflits intragroupes : les approches, les techniques et les principes de l'intervention en situation de conflit intragroupe sont très semblables à ceux utilisés pour aborder les conflits interpersonnels. Cependant, prenez note des points suivants :

- Les interventions ont pour but de résoudre les conflits internes, c'est-à-dire les désaccords internes au sein d'un groupe ayant des caractéristiques semblables ou un seul groupe identitaire. Le conflit peut être réglé en interne. Cependant, selon la gravité ou la profondeur de la discorde, le groupe peut décider de faire appel à une aide extérieure pour résoudre les différends, par exemple par l'intermédiaire d'un tiers.
- Étant donné que le conflit survient au sein d'un groupe, les efforts pour aider les membres de ce groupe à créer des liens autour de leurs valeurs, de leurs intérêts et de leurs visions communs sont essentiels, comme expliqué dans le module 3 (g) sous « Bonding, ou *Changer le regard de mon groupe* ».

Pour les conflits intergroupes : comme ci-dessus, les approches, les techniques et les principes semblables à ceux utilisés dans les conflits interpersonnels sont utiles. Les éléments suivants sont mis en évidence :

- Les interventions ont pour but de résoudre les conflits entre différents groupes identitaires ou des groupes aux caractéristiques différentes.
- Avant de réunir les groupes pour une quelconque activité, « prenez la température ». Ensuite, déterminez ce qui est nécessaire pour préparer chaque groupe séparément, au moyen d'un travail identitaire commun aux groupes concernés. Il s'agit de s'assurer que chaque groupe soit réellement prêt à s'engager envers l'autre groupe. Le travail identitaire commun peut inclure le travail sur les attitudes négatives, sur les perceptions et les croyances de chaque groupe vis-à-vis de l'autre, etc. Il peut également leur permettre de créer des liens autour d'une vision ou d'un objectif positif qui leur soit communs.
- Lorsque le moment est venu, rassemblez les groupes dans des espaces sûrs pour discuter des préoccupations et des objectifs communs. Le principe de « Ne pas nuire » devra étayer toutes les décisions prises et toutes les activités mises en place. Si le groupe le plus puissant ne semble pas vouloir s'engager à régler le conflit, le rapprochement entrepris pourra ne pas donner les résultats souhaités.
- Un contact positif entre des groupes divisés est souhaitable, pour améliorer la compréhension mutuelle, établir des relations et un environnement qui soient favorables aux efforts de collaboration en direction de la justice sociale. Lorsqu'il

s'agit de groupes divisés, évitez les activités de contact qui pourraient mettre en évidence les divisions et les différences entre eux. Cela pourra par exemple se faire à travers des projets de rapprochement ou projets connecteurs dans lesquels des groupes d'identités différentes ont la possibilité d'envisager, de concevoir et de mettre en œuvre des projets ensemble.

- Vous trouverez, à ce sujet, un exemple d'approche dans le module 3 (g) sous le volet « Bridging, ou *Reconstruire les liens intergroupes* ».

Conclusion

Il est important de comprendre le ou les types de divergences impliqués dans le conflit que vous essayez de résoudre. Cela détermine les stratégies et les méthodes que l'on utilisera pour régler le conflit. Encore une fois, la complexité du conflit peut requérir une réponse à plusieurs niveaux. Par exemple, lors de la réponse à un conflit intergroupes, peut-être devons-nous d'abord concentrer nos efforts sur un conflit intragroupe qui sévit dans l'un des groupes, si nous voulons réaliser une intervention efficace. Notez que les personnes « saines » (celles qui sont capables de gérer leurs conflits intrapersonnels, par exemple) et les groupes « sains » (ceux qui sont capables de gérer efficacement les différends internes) sont mieux placés pour résoudre les conflits d'autres types et pour participer plus efficacement à la promotion de la justice et la transformation sociales. Notez également qu'il faudra envisager de mener un travail identitaire global avant de réunir les groupes en conflit et les inviter à surmonter leurs différends. Encore une fois, on préférera les approches participatives de résolution de problèmes qui favoriseront la collaboration, l'engagement et l'appropriation du processus.

MODULE 3 (G) : INTRODUCTION À LA MÉTHODOLOGIE CRS DES 3B/4D POUR LA COHÉSION SOCIALE

BRÈVE INTRODUCTION

On pourra intervenir en situation de conflit ou aborder les divisions en déterminant une démarche qui amènerait les parties à s'engager dans un dialogue constructif. Les méthodologies de « Les liens qui unissent »²⁹ ou des 3B/4D sont l'une des méthodologies qui promeuvent un tel processus. En anglais, le sigle « 3B » signifie Binding-Bonding-Bridging (Changer mon regard, Changer le regard de mon groupe, Reconstruire les liens intergroupes) et « 4D », Discover-Dream-Design-Deliver (découvrir, rêver, concevoir et réaliser).

Dans cette méthodologie, les principaux acteurs des conflits sont amenés à découvrir leurs forces individuelles et collectives, et à identifier leurs responsabilités mutuelles concernant la promotion de la cohésion sociale. L'accent est davantage mis sur ce qui unit et stimule les personnes que sur les obstacles et les problèmes qui les séparent. C'est là le cœur de la méthodologie. On peut utiliser la méthodologie des 3B/4D avec des acteurs clés aux niveaux supérieur, intermédiaire et de base (les niveaux définis précédemment) pour promouvoir la cohésion sociale dans les communautés caractérisées par des clivages sociaux fondés sur la religion, la race, l'ethnicité, le genre, la classe, les activités de subsistance, la géographie, etc. Cela aide à résoudre les conflits intrapersonnels, intragroupes et intergroupes, comme nous l'expliquerons plus tard.

COMPRÉHENSION DE LA COHÉSION SOCIALE



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN BINÔME SUR LA COMPRÉHENSION DE LA COHÉSION SOCIALE

Comment comprenez-vous l'expression « cohésion sociale » ?

40

²⁹ Catholic Relief Services, 2017. « Les liens qui unissent : La reconstruction de la cohésion sociale dans les communautés divisées », guide de formation. Disponible à l'adresse suivante : https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/crs_ties_fr_final_web.pdf

Le concept de cohésion sociale adopté par la méthodologie des 3B/4D tient compte de la compréhension du terme par CRS, qui considère la cohésion sociale comme « **la force, la qualité et la diversité des relations entre les individus, les groupes et les communautés, ainsi que les liens entre la société et l'État, les marchés et autres institutions, tous basés sur la confiance, le respect, la réciprocité et l'égalité des chances, pour la dignité et le bien-être de chaque personne et le bien commun de tous** ».

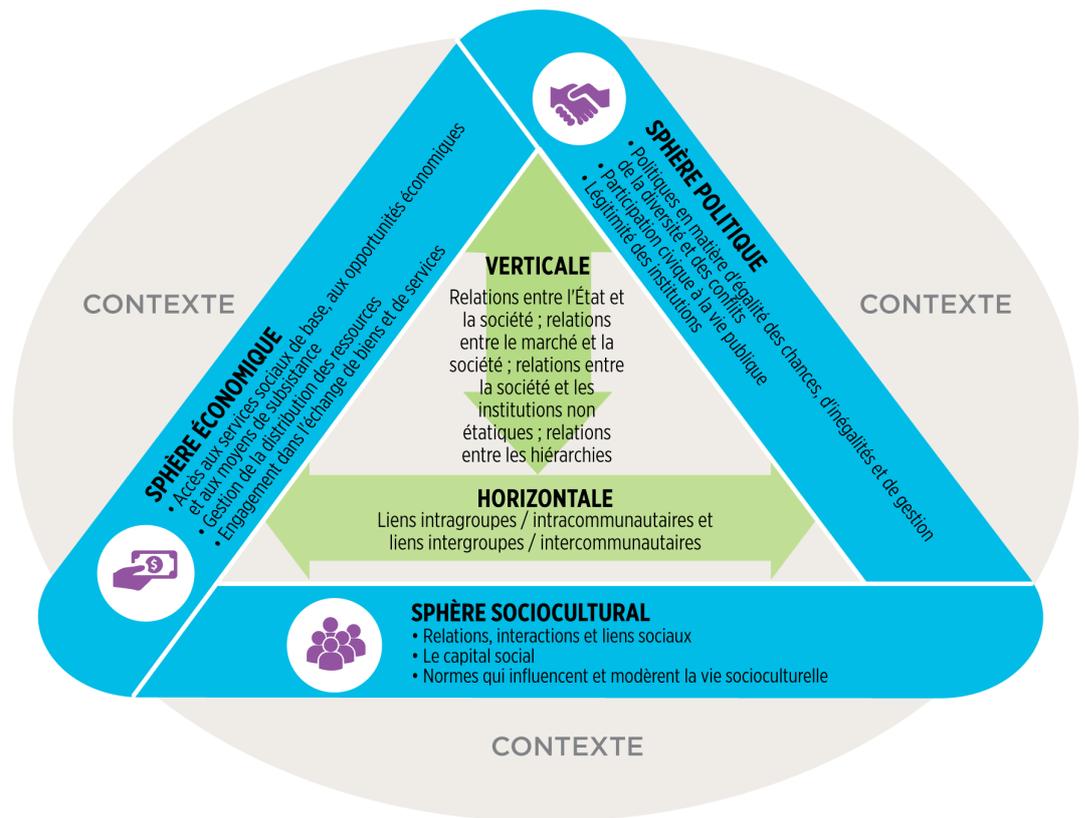
L'accent mis sur les relations dans la définition de la cohésion sociale ci-dessus est conforme à la tradition de la doctrine sociale catholique qui consiste à établir de « relations justes », tel que l'explique le module 1. Pour caractériser la cohésion sociale, CRS prend en compte deux éléments clés :

1. la dimensionnalité horizontale et verticale;

2. les sphères socioculturelles, économiques et politiques de l'interaction humaine.

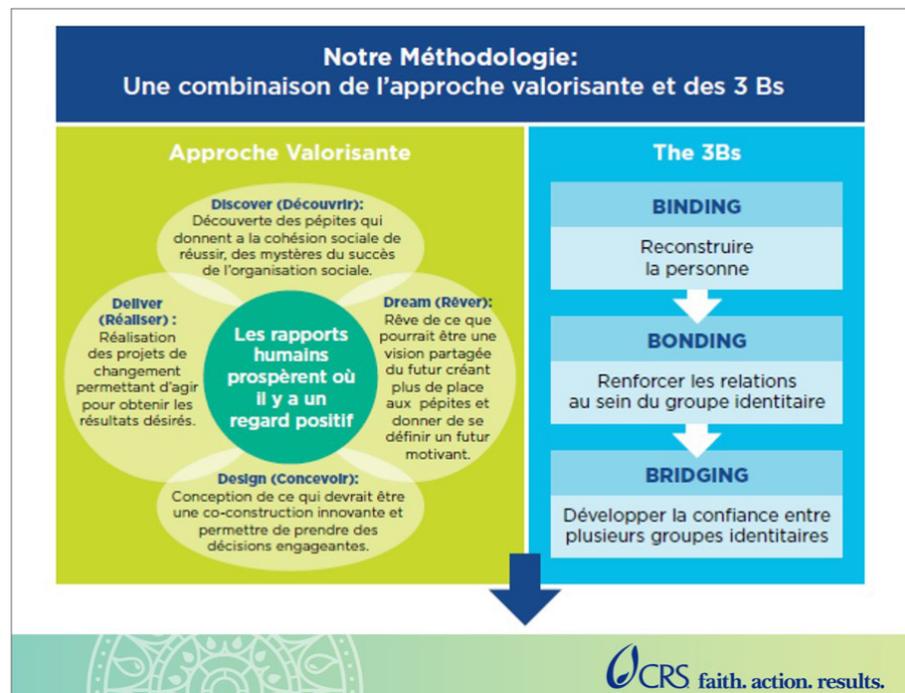
Ceux-ci sont représentés dans le cadre conceptuel CRS de la cohésion sociale ci-dessous (voir le polycopié 7 du module 3, où ces concepts sont expliqués en détail).

CRS' Social Cohesion Conceptual Framework



- Notez que, s'il est vrai que les principes, les valeurs et les paramètres de la cohésion sociale sont universels, la compréhension de la cohésion sociale est contextuelle et peut différer d'un contexte à l'autre, car ce qui maintient unie une communauté ou une société et ce qui provoque des divisions en son sein varie en fonction du contexte. De nombreux facteurs locaux déterminent ce qui maintient l'unité d'une communauté ou d'une société et ce qui provoque des divisions. Par conséquent, comme on le voit dans le module 2 « Compréhension des conflits », il est indispensable d'analyser le contexte, les forces pour et contre la cohésion sociale, et les dynamiques du conflit et du pouvoir qui y correspondent, pour avoir une compréhension plus nuancée avant d'entreprendre toute intervention de cohésion sociale.
- Les facteurs qui facilitent l'évolution vers une société cohésive comprennent : la réduction de l'exclusion, des inégalités et des disparités, le renforcement des relations et des liens sociaux. L'équité, l'inclusion sociale, la confiance sociale et institutionnelle et une identité partagée sont importantes.

LA MÉTHODOLOGIE DES 3B/4D



La méthodologie des 3B/4D englobe les principes de l'évaluation de la perception (EP). Les 4D de l'EP, comme expliqué ci-dessous, reposent sur le principe selon lequel « les relations humaines prospèrent là où il y a une vision positive ».

- **Découvrir** (*Discover*, le premier D) : Découvrir, grâce à une vision appréciative, « l’or » en vous et chez les autres (votre groupe et d’autres groupes) qui alimente la cohésion sociale.
- **Rêver** (*Dream*, le deuxième D) : Adopter un regard positif, envisager un avenir harmonieux et partagé.
- **Concevoir** (*Design*, le troisième D) : Valoriser l’importance de travailler ensemble, concevoir ensemble un projet novateur et inclusif.
- **Réaliser** (*Deliver*, le quatrième D) : Grâce à une action conjointe, transformer le monde en un monde où règne la cohésion sociale.

Les 3B sont un autre élément crucial de la méthodologie. Ils sont expliqués ci-dessous :

- **Au niveau du premier B, *Binding* ou *Changer mon regard***, la méthodologie favorise la guérison et la transformation personnelles, et le potentiel de changer les choses (**elle agit sur les conflits intrapersonnels**).
- **Au niveau du deuxième B, *Bonding* ou *Changer le regard de mon groupe***, elle permet de renforcer les relations et la compréhension mutuelle à l’intérieur d’un groupe identitaire (**elle agit sur les conflits intragroupes**).
- **Au niveau du troisième B, *Bridging* ou *Reconstruire les liens intergroupes***, elle permet de développer la compréhension et la confiance entre deux groupes identitaires ou plus (**elle agit sur les conflits intergroupes**).

Les 3B et les 4D sont combinés dans le cadre intégré présenté ci-dessous (pour plus de détails, voir le polycopié 8 du module 3).

Un cadre intégré des 3B/4D

		APPROCHE APPRÉCIATIVE				
		Découvrir avec un regard appréciatif	Rêver une vision appréciative	Concevoir par l’appréciation du « construire ensemble »		Réaliser en passant à l’action
				Défavorable	Favorable	
Les trois B	Binding	Qu’y a-t-il de positif en moi ?	Quel est mon rêve pour une société/un pays socialement plus solidaire ?	Que puis-je faire pour m’améliorer en vue de favoriser une plus grande cohésion sociale ?	Sur quelles qualités personnelles puis-je m’appuyer pour favoriser la cohésion sociale ?	Que puis-je faire ?
	Bonding	Quelles qualités positives mon groupe possède-t-il ?	Quel est le rêve de notre groupe pour notre société/pays ?	Que doit améliorer mon groupe ?	Sur quels traits intra-groupe pouvons-nous faire reposer la cohésion sociale ?	Que peut faire mon groupe d’identité ?
	Bridging	Quelles qualités positives les autres ont-ils ? Quelles qualités positives avons-nous en commun ?	Quel rêve pouvons-nous tous partager pour la paix et l’harmonie dans notre société/pays ?	Que devrions-nous améliorer dans nos relations inter-groupe ?	Sur quelles qualités inter-groupe pouvons-nous construire un avenir meilleur et plus harmonieux ?	À quelles activités pouvons-nous participer ensemble pour renforcer la cohésion sociale ?

faith. action. results.

Notez que le but de l'EP est de créer une vision positive tout au long du processus des 3B, qui requièrent un engagement individuel pour parvenir à un changement de comportement au niveau personnel, au niveau des membres de son groupe et dans la collaboration avec d'autres groupes.



ACTIVITÉ : EXERCICE EN GROUPE

Méthodologie intégrée des 3B/4D

- Quels sont les avantages d'utiliser la méthodologie des 3B/4D pour faire avancer la cohésion sociale ?
- Compte tenu de vos contextes, à quels défis pensez-vous devoir faire face dans la mise en œuvre de la méthodologie des 3B/4D ?
- Comment allez-vous répondre à ces défis pour rendre la méthode plus efficace ?



Cette méthodologie est documentée dans le guide de formation «Les liens qui unissent». La formation comporte 16 modules couvrant les 3B: Binding, ou Changer mon regard ; Bonding, ou Changer le regard de mon groupe ; et Bridging, ou Reconstruire les liens intergroupes. Le document vous permettra de vous familiariser davantage avec la méthodologie.

LE BAROMÈTRE DE LA COHÉSION SOCIALE

Vous approfondirez votre compréhension de la méthodologie en connaissant l'un des outils : le baromètre de la cohésion sociale.³⁰ Le processus de production d'un baromètre de la cohésion sociale commence par l'édification d'une vision commune et contextualisée de la cohésion sociale.

³⁰ Des conseils sur la façon d'administrer le baromètre de la cohésion sociale dans le cadre d'un atelier se trouvent dans «Le mini-baromètre de la cohésion sociale : un outil pour évaluer et renforcer la cohésion sociale dans les communautés divisées». Catholic Relief Services, 2019, à l'adresse suivante : https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/fr_mini-social_cohesion_barometer_0.pdf



ACTIVITÉ : EXERCICE INDIVIDUEL ET EN GROUPE SUR LE RÊVE ET LA VISION

Cette activité suit le procédé précisé ci-dessous.



Lorsque vous serez parvenu à la vision commune du groupe après avoir suivi le processus, sous la conduite de l'animateur, vous serez amené à y réfléchir dans la session suivante.



ACTIVITÉ : RÉALISATION D'UN BAROMÈTRE DE LA COHÉSION SOCIALE

Au cours de cette activité, vous développerez, en collaboration avec d'autres personnes, un mini-baromètre de la cohésion sociale (mini-BCS).

- Le mini-BCS de CRS est un outil de mesure des opinions sur le degré de cohésion sociale dans une zone définie à l'aide de 18 indicateurs relevant des domaines socioculturel, économique et politique, que l'on peut utiliser dans le cadre d'un atelier. La zone ou le domaine défini peut être un pays, une région, un district, une communauté, etc.
- Le mini-BCS permet aux utilisateurs de comparer leur réalité au rêve ou à la vision de cohésion sociale (par exemple, la vision développée lors de la session précédente), d'évaluer la distance entre les deux et d'inspirer des actions pour combler cet écart.

N'oubliez pas que les 3 sphères de la cohésion sociale présentées plus tôt sont les sphères socioculturelle, économique et politique. La grille d'évaluation du mini-BCS (voir le polycopié 9 du module 3), que vous remplirez au cours de cette session dans le

cadre de la réalisation du baromètre, concerne ces trois sphères. Les données agrégées des grilles d'évaluation individuelles représentent la réalité des gens. La «réalité» est alors comparée à leur vision de la cohésion sociale (vision développée précédemment). Comme nous l'avons mentionné, il s'agit de permettre aux gens d'évaluer l'écart entre les deux et d'inspirer des actions de promotion de la cohésion sociale.



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN PETITS GROUPES

Discutez des points suivants en petits groupes :

Le baromètre de la cohésion sociale

- Compte tenu de vos contextes, comment envisagez-vous l'applicabilité du baromètre de la cohésion sociale ?
- Quels défis prévoyez-vous dans l'application du baromètre de la cohésion sociale dans votre contexte ?
- Comment ces problèmes peuvent-ils être réglés pour rendre cet outil plus efficace ?

45

 CRS faith. action. results.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MÉTHODOLOGIE DES 3B/4D

Cette méthodologie a été appliquée à des projets dans différents contextes tels que les Philippines, la République centrafricaine, le Libéria, etc. Cette expérience sur le terrain a permis de tirer des enseignements. Ces leçons sont importantes et, si elles sont prises en compte, elles permettront d'augmenter l'efficacité de la méthodologie. Quatre d'entre elles se détachent particulièrement ici :

- **La nécessité d'établir un réseau local de formation à la cohésion sociale à travers la formation de formateurs (FdF).** Il s'agit de former des personnes ayant préalablement participé à un atelier sur la cohésion sociale pour qu'ils animent

leurs propres ateliers sur la cohésion sociale. Les participants formés sont chargés de guider les autres sur la voie de la compréhension, de l'amélioration et de l'élargissement de la cohésion sociale dans les communautés.

- **La nécessité de rapprocher les groupes en conflit ou les communautés affectées par le conflit par le biais de « projets de rapprochement ».** Il s'agit d'activités de développement destinées aux groupes en conflit et reposant sur leur intérêt mutuel, activités qu'ils devront imaginer, concevoir et mettre en œuvre conjointement. CRS a développé son approche des « projets de rapprochement » (Connector Projects ou CNP en anglais ; voir le guide publié par CRS en 2021).
- **La nécessité de mobiliser les leaders, de s'assurer le soutien des dirigeants pour avoir accès aux structures et aux systèmes, les influencer en vue de renforcer la cohésion sociale.** L'objectif devra être de renforcer les capacités stratégiques des acteurs ou des dirigeants communautaires pour mieux appliquer les principes et les stratégies du plaidoyer.
- **La nécessité de créer des alliances avec un réseau de personnes et d'organisations partageant des principes, des valeurs et des objectifs similaires.** Ces alliances devraient contribuer au développement de la cohésion sociale.



MESSAGES CLÉS

- La méthodologie des 3B/4D a trait à un processus de changement de comportement. Les 3B sont destinés à stimuler l'engagement individuel à changer de comportement au niveau personnel, au niveau de son groupe d'appartenance et en collaboration avec les autres.
- La méthodologie des 3B/4D favorise l'autoguérison et la transformation personnelle (elle permet de résoudre les conflits intrapersonnels) grâce à des activités de binding (Changer mon regard); elle renforce les relations et la compréhension mutuelle au sein des groupes identitaires (elle permet de résoudre les conflits intragroupes) grâce à des activités de bonding (Changer le regard de mon groupe); elle développe la compréhension mutuelle et la confiance entre deux ou plusieurs groupes identitaires (elle permet de résoudre les conflits intergroupes) à travers des activités de bridging (Reconstruire les liens intergroupes).
- Le volet de l'approche intégrée (des 4D de l'EP) permet de renforcer la vision positive nécessaire à la pérennisation de la cohésion sociale.
- La méthodologie a pour objectif le renforcement de la cohésion à la fois horizontale et verticale dans les sphères socioculturelle, économique et politique.
- Il est important de promouvoir l'équité, l'inclusion sociale, la confiance sociale et institutionnelle et une identité commune.

Pour en savoir plus sur la méthodologie, consultez le chapitre des 3B/4D dans le guide de formation «Les liens qui unissent». Nous vous encourageons à vous le procurer et à vous familiariser avec ce guide. De plus, pour une lecture plus approfondie, voir le photocopié 8 du module 3.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 7

COMPRÉHENSION DE LA COHÉSION SOCIALE³¹

Qu'est-ce que la cohésion sociale ?

La cohésion sociale est un concept aux interprétations diverses. Certaines définitions mettent l'accent sur l'harmonie et l'inclusion sociales, la solidarité humaine dans la diversité et le bien-être inclusif d'une communauté ou d'une société. D'autres se concentrent sur le tissu social : l'abondance de connexions et d'associations dans une société, et la présence de liens et de contreponds qui façonnent la relation entre le citoyen et l'État.

CRS considère la cohésion sociale comme **la force, la qualité et la diversité des relations entre et au sein les individus, les groupes et les communautés, ainsi que les liens entre la société et l'Etat, les marchés et d'autres institutions, tous basés sur la confiance, le respect, la réciprocité et l'égalité des chances, pour la dignité et le bien-être de chaque personne et le bien commun de tous.**

L'accent mis sur les « relations » dans la définition ci-dessus de la cohésion sociale est conforme à la tradition de la doctrine sociale catholique d'établir de « relations justes ». C'est-à-dire des relations qui respectent la dignité et le bien-être de chaque personne, sans distinction de race, d'origine ethnique, de classe, de religion, de genre, d'âge ou d'autres caractéristiques distinctives, et qui englobent les valeurs d'inclusion, de justice et d'équité, d'égalité des chances, de dialogue ouvert, de respect de la diversité. Ces principes devraient se manifester dans les foyers, dans les quartiers, dans les communautés et dans la société. Ils devraient également trouver un écho dans les institutions socioculturelles, économiques et politiques.

Pour caractériser la cohésion sociale, CRS prend en compte deux éléments clés :

1. La dimensionnalité horizontale et verticale ;
2. Les sphères socioculturelles, économiques et politiques de la société.

Ceux-ci sont élaborés ci-dessous :

- **Dimensionnalité horizontale et verticale** : La cohésion sociale est déterminée par la force et la qualité des relations horizontales et verticales dans une société. Les deux sont d'une importance vitale pour la paix, la justice et la stabilité.
 - *La cohésion sociale horizontale* fait référence à la qualité des relations entre et parmi les égaux ou les presque égaux³², pour les individus et pour les divers groupes au sein d'une société, c'est-à-dire les niveaux de solidarité, de confiance, d'acceptation, de réciprocité, et de multiplicité des liens. La cohésion sociale horizontale est importante à la fois au sein des groupes identitaires ou affinitaires (Bonding) et entre de multiples groupes identitaires et de caractéristiques variées (Bridging).

³¹ Ce chapitre sur la compréhension de la cohésion sociale est extrait de « Le mini-baromètre de la cohésion sociale : un outil pour évaluer et renforcer la cohésion sociale dans les communautés divisées », de Catholic Relief Services, 2019. Disponible à l'adresse suivante :

https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/fr_mini-social_cohesion_barometer_0.pdf

³² cf. Uphoff (2000) cité dans Colletta J. Nat et Cullen L. Michelle, 2000. The Nexus between Violent Conflict, Social Capital and Social Cohesion : Case Studies from Cambodia and Rwanda, Social Capital Initiative, (Le lien entre conflit violent, capital social et cohésion sociale : études de cas du Cambodge et du Rwanda, Initiative sur le capital social). Document de travail no 23, La Banque mondiale. (p. 3).

Qu'entendons-nous par « contrat social » ? ?

Il s'agit de la compréhension implicite ou explicite entre la société et le gouvernement qui définit les droits et les responsabilités de chacun, en particulier l'échange de biens et de services publics, et fournit un cadre pour l'harmonie sociétale, notamment un ensemble de règles formelles et informelles et de normes de comportement qui régissent les relations entre l'état et la société.

- *La cohésion sociale verticale* fait référence aux liens qui tissent des relations entre les hiérarchies, par exemple les niveaux de leadership, d'autorité, de pouvoir et d'influence.³³ Elle indique le degré d'interaction entre les institutions étatiques et non étatiques (par exemple, le marché, les groupements culturels ou traditionnels, religieux, la société civile, les ONG, etc.) et les communautés et les individus, de manière inclusive, équitable, transparente et responsable,³⁴ dans le double objectif de renforcer les relations sociales et de réduire les inégalités, l'exclusion et les divisions dans un contexte d'égalité des chances pour tous. Les institutions étatiques et non étatiques sont des systèmes de règles sociales établies et intégrées (ouvertes ou implicites) qui structurent une grande partie des interactions humaines, contraignent et favorisent les comportements et soutiennent ou sapent la cohésion sociale.³⁵ Dans un sens civique, la cohésion sociale verticale fait allusion aux liens état-société et au contrat social (voir l'encadré)³⁶ entre les citoyens et l'État.³⁷ Sur le marché, elle renvoie aux relations entre et parmi les consommateurs, les producteurs et les autres acteurs du marché, dont les décideurs politiques.
- **Sphères socioculturelles, économiques et politiques** : La cohésion sociale englobe trois grandes sphères de l'interaction humaine : les sphères socioculturelle,

33 Ces liens descendants et ascendants entre les différents niveaux de pouvoir, de statut social, de hiérarchie ou de « distance verticale » donnent aux communautés et aux groupes locaux l'occasion de tirer parti de ces relations pour accéder à des ressources extérieures ou à des sources de pouvoir. Pour mieux comprendre la cohésion sociale verticale, voir Valarie Vat Kamatsiko (2019), *Vertical Social Cohesion in the Binding, Bonding and Bridging (3Bs) Methodology : Crystalizing the Conceptual Understanding and Practice Options* (La cohésion sociale verticale dans la méthodologie des 3B - Binding, Bonding, Bridging : La cristallisation de la compréhension conceptuelle et les options de pratique) ; CRS, publication à venir.

34 Nat J. Colletta et al, 2001. *Social Cohesion and Conflict Prevention in Asia: Managing Diversity through Development* (Cohésion sociale et prévention des conflits en Asie : gestion de la diversité à travers le développement), La Banque mondiale, 2001.

35 North Douglas, 1990, cité dans Acemoglu Daron et Robinson James, 2008 : "The Role of Institutions in Growth and Development, Working Paper No. 10, The International Bank on Reconstruction and Development (Le rôle des institutions dans la croissance et le développement, document de travail n° 10, Banque internationale pour la reconstruction et le développement), La Banque mondiale, p. 2; et Hodgson M. Geoffrey, 2006. : What are Institutions? *Journal of Economic Issues* (Que sont les institutions? *Journal des questions économiques*), Vol. XL, no 1, p. 2.

36 L'explication du « contrat social » de l'encadré s'inspire de : German Development Institute (DIE) MENA Research Team, 2018. *Background paper for session 1: Rebuilding a social contract based on social dialogue*, MENA-OECD Resilience Task Force Annual Meeting, Jeddah, 4 et 5 décembre 2018, p.1. ; et les biens publics en référence sont : la paix et la sécurité; la justice et l'état de droit; les droits humains et civils; les services et la gestion des ressources; ainsi que l'accès et les débouchés économiques. Pour en savoir plus sur ce sujet, voir *Engaging Government: A CRS Guide for Working for Social Change* (Mobiliser les gouvernements : Un guide de CRS pour travailler pour le changement social), Catholic Relief Services, 2018, p. 19.

37 « Les liens qui unissent : La reconstruction de la cohésion sociale dans les communautés divisées ». Catholic Relief Services, 2017. Disponible à l'adresse suivante :

https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/crs_ties_fr_final_web.pdf

Pour un examen plus approfondi du « contrat social », voir aussi l'examen du « consensus » dans le document de l'USAID : *Democracy, Human Rights and Governance Strategic Assessment Framework* (Cadre d'évaluation stratégique de la démocratie, des droits de l'homme et de la gouvernance) 2014 , p. 9 à 12. Disponible à l'adresse suivante :

https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/Master_SAF_FINAL%20Fully%20Edited%209-28-15.pdf

Quelle est la différence entre le capital social et la cohésion sociale ?

Le capital social peut être considéré comme étant l'ensemble des actifs immatériels et des ressources qui découlent des réseaux humains et de la vie associative et qui facilitent la coopération autour d'objectifs communs. Le capital social peut être considéré comme une condition préalable à la cohésion sociale, laquelle dépend du capital social accumulé, mais qui va au-delà pour façonner les interactions dans la société.

économique et politique. Ces sphères ont également une relation avec les catégories d'actifs trouvées dans le cadre du Développement humain intégral (DHI).³⁸ Par exemple, les actifs sociaux et spirituels se rapportent à la sphère socioculturelle, les actifs financiers, physiques et naturels à la sphère économique et les actifs politiques à la sphère politique. Les actifs humains (compétences, aptitudes, savoir-faire, talent, etc.) peuvent être associés aux trois sphères.

- *La sphère socioculturelle* concerne les relations sociales au-delà des clivages, telles que la coexistence, la tolérance et l'acceptation des différences; l'identité de groupe et l'appartenance à un ensemble plus large, le capital social (voir l'encadré),³⁹ lequel englobe la confiance mutuelle, la réciprocité et d'autres actifs qui découlent des réseaux et de la vie associative et facilitent la coopération autour de buts communs; et enfin, les normes qui modèrent et influencent la vie socioculturelle.
- *La sphère économique* englobe l'équité dans le partage, la distribution et la gestion des ressources (financières, naturelles et physiques) et l'égalité des chances dans l'accès aux services sociaux de base, les opportunités économiques et de subsistance et le progrès dans la vie (ascension sociale). Elle englobe également la réciprocité ainsi que les normes du marché concernées par l'équité dans l'accès aux marchés et l'échange de biens et services, y compris dans le marché du travail.
- *La sphère politique* concerne le degré de confiance dans les institutions de l'État, l'engagement civique inclusif pour influencer sur les processus décisionnels qui affectent la vie publique, et l'efficacité des institutions de l'État pour assurer l'égalité des chances, réduire les inégalités et les divisions dans la société, et fournir des cadres législatifs répondant aux besoins de tous les citoyens.

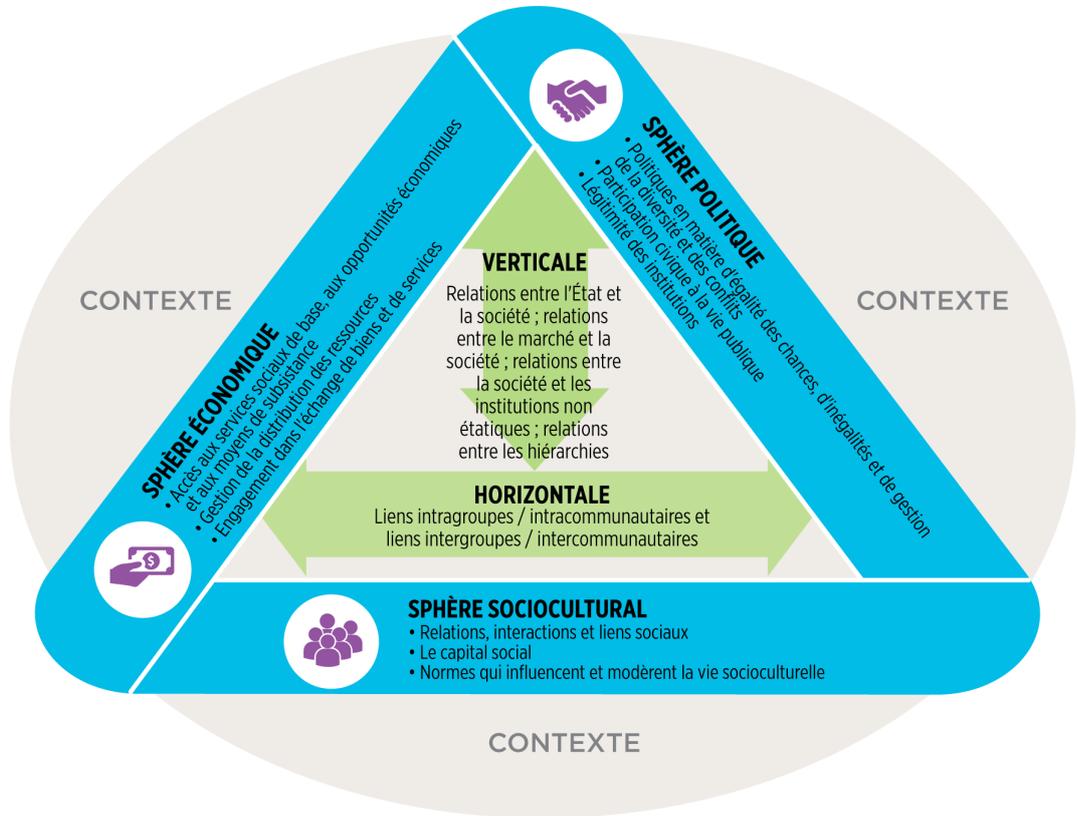
CRS reconnaît que, bien que les principes, les valeurs et les paramètres de la cohésion sociale soient universels, la cohésion sociale est modelée par les préférences, l'histoire, la culture, les croyances et les valeurs d'une société. De nombreux facteurs locaux déterminent ce qui maintient l'unité d'une communauté ou d'une société et ce qui cause des divisions. C'est pourquoi il est indispensable d'analyser le contexte, les forces pour et contre la cohésion sociale et la dynamique du conflit et du pouvoir qui y correspondent pour avoir une compréhension plus nuancée avant toute intervention de cohésion sociale.

³⁸ CRS, 2008 : « Un guide de l'utilisateur du concept de développement humain intégral (DHI), Guide pratique pour le personnel de CRS et ses partenaires », p. 6.

³⁹ L'explication du « capital social » présentée dans l'encadré est celle de Cloete Anita : Social cohesion and social capital: Possible implications for the common good (Cohésion sociale et capital social : Implications possibles pour le bien commun), 2014, Verbum et Ecclesia 35(3), Art. 1331, 6 pages, disponible sur <http://dx.doi.org/10.4102/ve.v35i3.1331>.

Le cadre conceptuel suivant schématise la description faite ci-dessus :

Cadre conceptuel CRS de la cohésion sociale



MODULE 3 : POLYCOPIÉ 8

LA MÉTHODOLOGIE DE COHÉSION SOCIALE DES 3B/

A. Les 3B : *Binding-Bonding-Bridging* (Changer mon regard, Changer le regard de mon groupe, Reconstruire les liens intergroupes)

***Binding*, le premier B, ou Changer mon regard**, encourage la réflexion personnelle pour explorer et détruire les stéréotypes et les préjugés, renforcent la conscience et le respect de «l'autre» et des différences, aident les individus à acquérir les compétences nécessaires pour affronter les conflits de manière saine. Ils encourage l'introspection pour comprendre ses émotions profondes et la façon de les gérer de manière constructive, notamment pour faire face au stress et aux traumatismes. Les individus découvrent et apprécient également leur rôle dans la construction de sociétés où règne la cohésion sociale.

***Bonding*, le deuxième B, ou Changer le regard de mon groupe**, renforce et reconstruit les relations au sein d'une communauté ou d'un groupe dont les membres sont réunis par des caractéristiques ou des identités similaires, qui les préparent à un engagement substantiel envers «l'autre». Dans la sécurité relative de leurs propres communautés ou groupes, ils travaillent sur leurs points communs et leurs différences, leurs compréhensions et opinions diverses, et leurs visions alternatives de l'avenir. Le Bonding permet à une communauté ou à un groupe particulier de regrouper ses préoccupations, ses besoins et ses priorités, ce qui lui permet de les exprimer plus facilement lors de ses engagements envers «l'autre».

***Bridging*, le troisième B, ou Reconstruire les liens intergroupes**, rassemble deux communautés ou deux groupes, ou plus, aux caractéristiques et aux identités différentes, qui sont en conflit dans leur tentative de résoudre des questions d'intérêt commun et d'interagir de façon ciblée pour leur bénéfice mutuel dans un espace sûr. Le dialogue entre les groupes, un élément important de l'établissement de liens, ne concerne plus les groupes, mais les causes du conflit, de sorte qu'elles deviennent concrètes et susceptibles d'être résolues. Le rapprochement des groupes renforce la confiance, créant ainsi des plateformes d'action collective qui permettent aux communautés divisées de se concentrer sur l'avancement d'un programme d'action commun. Les groupes peuvent parvenir à une compréhension mutuelle de leur histoire, analyser conjointement les problèmes et les conflits violents, générer des informations collectives, résoudre une situation conflictuelle; construire une vision commune et la réaliser à travers des projets ou activités de rapprochement.

Les groupes établissent des liens avec les institutions étatiques et non étatiques, telles que le marché, les groupes culturels ou traditionnels, religieux, de la société civile, les ONG, etc., dans le double objectif de renforcer les relations sociales et de réduire les inégalités, l'exclusion et les divisions dans un environnement d'égalité des chances pour tous. Les communautés ou les groupes reconnectés combinent leurs ressources et amplifient leur voix autour de demandes communes, et s'engagent auprès des institutions à lutter contre les injustices sociales ancrées dans les systèmes et les structures qui minent la construction de sociétés où règne la cohésion sociale.

B. Les 4D : Découvrir, rêver, concevoir et réaliser

À chacun des processus de l'approche des 3B, les parties devront associer les 4D pour guider leur réflexion et leurs résolutions.

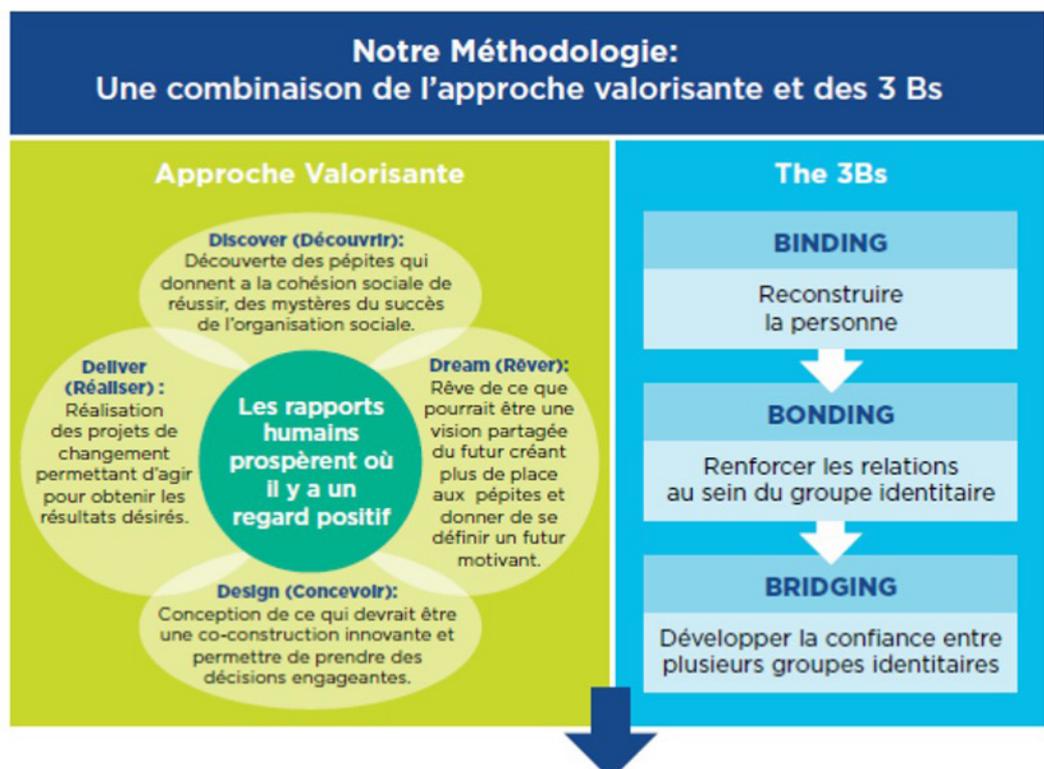
Découvrir (*Discover*, le premier D) : Dénicher l’or intérieur qui alimente la cohésion sociale. À chaque volet des 3B, les participants sont amenés à découvrir, au niveau personnel et collectif, les actifs dont ils disposent. Très souvent, les parties en conflit ont tendance à ignorer ou à négliger leurs propres forces. C’est l’occasion d’utiliser le cadre du développement humain intégral pour découvrir les actifs nécessaires pour répondre aux conflits de manière durable. Ces capacités locales sont essentielles pour résoudre les problèmes de conflit et renforcer la résilience des communautés impliquées.

Rêver (*Dream*, le deuxième D) : Imaginer un avenir harmonieux et partagé. Il est important que les participants au processus 3B/4D développent un rêve, une vision de ce que les parties en conflit aimeraient pour l’avenir, au niveau personnel et au niveau collectif. C’est là qu’ils puiseront l’énergie pour résister aux chocs et aux revers de leurs relations. La résilience se construit aussi grâce à une vision motivante.

Concevoir (*Design*, le troisième D) : Concevoir ensemble un projet novateur et inclusif. Pour donner vie à leur vision, les parties en conflit doivent élaborer, individuellement et collectivement, des plans d’action pour réaliser le rêve qu’elles ont défini. Ce sont des plans clairs qui traitent concrètement les griefs existants, mais qui renforcent également la confiance et l’harmonie entre les générations présentes et futures de la communauté. Les plans devraient reposer sur les forces internes des personnes et sur les opportunités qui s’offrent à elles.

Réaliser (*Deliver*, le quatrième D) : Transformer le monde grâce à une action commune. Les actions conçues doivent être mises en œuvre, suivies et évaluées de manière satisfaisante pour les parties. Les membres de la société concernée s’engageraient à mettre en place des activités de projet concrètes, mutuellement avantageuses. Ces projets connecteurs contribueront à renforcer la résilience des communautés en renforçant la confiance et en soutenant la cohésion sociale.

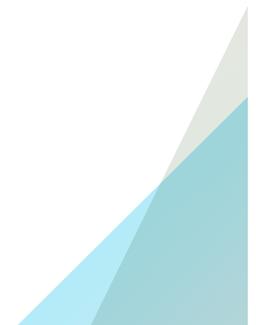
Ceci est représenté dans le schéma ci-dessous.



C. Un cadre 3B/4D intégré

À chaque étape du processus des 3B, les parties en conflit utiliseront conjointement les 4D pour guider leur réflexion sur l'évaluation de l'état actuel de leur conflit, pour forger leurs rêves et pour développer et mettre en œuvre les décisions et les solutions dont ils auront convenu conjointement. Les questions fournies à titre d'exemple de chaque case permettent aux participants de passer de *Binding* au *Bonding*, puis de *Bonding* au *Bridging* tout en avançant à travers la découverte, le rêve, la conception et la réalisation.

ÉVALUATION DE LA PERCEPTION						
		Découvrir à travers une vision appréciative	Rêver pour une vision appréciative	Concevoir en appréciant le fait de construire ensemble		Réaliser en agissant
				Défavorable	Favorable	
LES 3 Bs	Binding – Changer mon regard	Qu'est-ce que j'ai en moi de positif?	Quel est mon rêve de la cohésion sociale pour ma communauté ou mon pays?	Que puis-je faire pour m'améliorer en vue de contribuer à une plus grande cohésion sociale?	Sur quelles qualités personnelles puis-je m'appuyer pour atteindre la cohésion sociale?	Que puis-je faire?
	Bonding – Changer le regard de mon groupe	Quelles sont les qualités de mon groupe?	Quel est le rêve de notre groupe pour notre société ou notre pays?	Qu'est-ce que mon groupe doit améliorer?	Sur quels traits intragroupes pouvons-nous construire la cohésion sociale?	Que peut faire mon groupe identitaire?
	Bridging – Reconstruire les liens intergroupes	Quelles qualités ont les autres? Quelles qualités avons-nous en commun?	Quel rêve pouvons-nous tous partager pour la paix et l'harmonie dans notre société ou notre pays?	Que devons-nous améliorer dans nos relations intergroupes?	Sur quelles qualités collectives de nos groupes pouvons-nous nous appuyer pour bâtir un avenir meilleur et plus harmonieux?	Dans quelles activités pouvons-nous nous impliquer ensemble pour renforcer la cohésion sociale?



MODULE 3 : POLYCOPIÉ 9

LA GRILLE D'ÉVALUATION DU MINI-BAROMÈTRE DE LA COHÉSION SOCIALE⁴⁰

Instructions : Cochez la case qui représente le mieux votre opinion. Ne mettez pas votre nom sur ce formulaire.

Indicateurs présentés sous forme d'un énoncé d'évaluation	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
S1 : J'ai des liens sociaux solides avec divers groupes de ma communauté.					
S2 : Les membres de ma communauté se font confiance, quelles que soient les différences identitaires (p. ex. origine ethnique, religion, culture, race, affiliation politique, genre, âge, etc.)					
S3 : Tous sont traités avec dignité, peu importe qui ils sont.					
S4 : Les personnes appartenant à différents groupes identitaires (p. ex. origine ethnique, religion, culture, race, affiliation politique, genre, âge, etc.) s'acceptent et se tolèrent mutuellement.					
S5 : Dans ma communauté, nous avons des occasions formelles et informelles pour que des personnes appartenant à différents groupes identitaires puissent se rapprocher et interagir.					
S6 : Ma communauté a la capacité de gérer pacifiquement les problèmes sociaux.					
E1 : Je suis satisfait des conditions de vie actuelles de ma famille par rapport aux autres membres de la communauté.					
E2 : Les personnes de ma communauté s'entraident en cas de besoin.					
E3 : Les ressources publiques sont gérées équitablement pour le bien de tous.					
E4 : Les gens ont un accès égal aux moyens d'existence et aux possibilités d'emploi, peu importe qui ils sont.					
E5 : Les gens jouissent de chances égales d'accéder à des services de base d'une qualité raisonnable (p. ex. la santé et l'éducation), peu importe qui ils sont.					
E6 : Les biens et services sont échangés dans un cadre équitable.					

⁴⁰ Cette grille d'évaluation est extraite de «Le mini-baromètre de la cohésion sociale : un outil pour évaluer et renforcer la cohésion sociale dans les communautés divisées», Catholic Relief Services, 2019, p. 20. https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/fr_mini-social_cohesion_barometer_0.pdf

Indicateurs présentés sous forme d'un énoncé d'évaluation	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
P1 : Je participe activement à des initiatives communautaires pour résoudre des questions concernant tout le monde.					
P2 : Toutes les personnes de ma communauté sont traitées équitablement par les autorités publiques.					
P3 : Nous partageons les mêmes valeurs civiques en tant que citoyens d'un même pays, quels que soient les groupes identitaires auxquels nous appartenons.					
P4 : Tout le monde a la possibilité de participer sans crainte aux processus politiques.					
P5 P: Les gens sont écoutés et leurs préoccupations et leurs idées sont prises en compte par les structures et les institutions gouvernementales.					
P6 : Les gens font confiance aux institutions et structures publiques et gouvernementales aux niveaux local et national.					

Signification du codage : S = sphère socioculturelle; E = sphère économique; P = sphère politique.



MODULE 3 (H) : INTRODUCTION À LA RÉCONCILIATION ET SES QUATRE PILIERS⁴¹

BRÈVE INTRODUCTION

La réconciliation est un terme complexe dont le sens diffère d'une personne à l'autre. D'un côté, elle peut représenter des moyens pratiques de traiter les injustices du passé afin d'atteindre d'autres buts souhaités. D'un autre côté, il peut s'agir du but souhaité dans le cadre de sociétés divisées. Les opinions divergent quant à savoir si la réconciliation est une fin ou un moyen, un résultat ou un processus. Parmi les facteurs qui influent sur la façon dont les personnes comprennent la réconciliation figurent leur foi et leurs croyances religieuses, leur culture et leurs traditions, les études sur la réconciliation et d'autres facteurs. Ce sous-module n'aide les participants à explorer ce qu'implique la réconciliation que du seul point de vue général. Il existe le risque de tomber dans la tentation de réaliser de petites étapes, telles que des activités isolées du processus, ce qui pourrait nous faire perdre de vue l'ensemble, c'est-à-dire le portrait complet de la réconciliation.

INTRODUCTION À LA RÉCONCILIATION, SES QUATRE PILIERS, SES DÉFIS ET SES DILEMMES

Cette session commence par un bref exercice pour amener les participants à comprendre la réconciliation.



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN PETITS GROUPES SUR LA COMPRÉHENSION DE LA RÉCONCILIATION

Comprendre la réconciliation

En petits groupes, réfléchissez aux questions suivantes :

- Quelle est votre compréhension de la réconciliation ?
- Pourquoi la réconciliation est-elle importante ?
- Quel est le rapport entre la réconciliation et vos contextes culturels et religieux ?

46

⁴¹ Ce module est inspiré des travaux de John Paul Lederach : « The Meeting Place » (L'espace de rencontre) : <https://www.colorado.edu/conflict/transform/jplchpt.htm>, de « Travailler pour la réconciliation : un guide Caritas », Caritas Internationalis, 1999, p. 122 à 124, et du module 2 : « Défis de la réconciliation » Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas, de Caritas Internationalis, Cité du Vatican, Caritas, 2002 et 2006, p. 28 à 56.

Il est enrichissant d'échanger vos idées sur la réconciliation à partir de différentes perspectives. Consultez le polycopié 10 du module 3 sur la réconciliation dans le christianisme. Regardez également le manuel de l'édification de la paix de Caritas Internationalis pour plus de détails à ce sujet et pour connaître la réconciliation selon le point de vue d'autres traditions religieuses telles que le judaïsme, l'islam, le bouddhisme et l'hindouisme.

Partant de là, il existe trois éléments importants pour ouvrir des espaces de réconciliation, qui sont examinés comme suit :

Trois éléments importants pour ouvrir un espace pour la réconciliation

- **Physique** : Les gens ont besoin d'espaces sûrs et accueillants
La capacité à satisfaire les besoins de base aide à surmonter la peur et l'anxiété et ouvre des perspectives de réconciliation.
- **Sociale** : Les gens ont besoin d'espaces pour rebâtir la confiance
Espace pour prendre le risque de redonner sa confiance ; processus volontaire non forcé ; offre d'actes de bienveillance, pas des menaces ; les espaces sûrs et accueillants nous permettent de rebâtir la confiance perdue.
- **Psychologique/Spirituel** : Les gens ont besoin d'espaces pour réinventer ensemble un avenir partagé/avec l'« autre »
Les espaces de création permettent la redécouverte, l'imagination, la confiance renouvelée et la capacité de construire quelque chose de nouveau avec d'autres.

47
CRS faith. action. results.

- **Les gens ont besoin d'espaces sûrs et hospitaliers.** Le fait d'être à l'abri de tout préjudice physique, d'avoir un abri et de la nourriture, etc. nous aide à surmonter nos peurs et notre anxiété. Lorsque nous nous sentons en sécurité et bienvenus, nous sommes ouverts à la possibilité de réconciliation.
- **Les gens ont besoin d'espaces pour rétablir la confiance.** Des espaces où ils peuvent agir avec amabilité et rencontrer de la bienveillance. Les relations sont bien souvent rompues à cause d'un abus de confiance. On ne peut restaurer la confiance et atteindre la réconciliation que si l'on est raisonnablement sûr que l'on n'abusera plus de notre confiance.
- **Les gens ont besoin d'espaces où ils peuvent réinventer ensemble un avenir commun.** Les espaces créatifs permettent de réaliser de nouvelles découvertes, de donner libre cours à l'imagination, de percevoir une confiance renouvelée et d'acquérir la capacité de construire quelque chose de nouveau avec les autres.

Notez que les graines de la réconciliation sont «semées et arrosées» lorsque les personnes ont des espaces où elles peuvent penser et agir différemment, lorsqu'elles ont l'espace et la possibilité de penser à autre chose qu'à leur simple survie, des espaces dans lesquels elles peuvent commencer à imaginer une vie avec «l'autre» sans peur et sans haine.

Voici, ci-dessous, un jeu de rôle et une table ronde sur les quatre piliers de la réconciliation, « Vérité, miséricorde, justice et paix », créés par John Paul Lederach, qui a adapté ces quatre concepts pour en extraire des enseignements utiles sur les défis et les dilemmes de la réconciliation, auxquels de nombreux pays sont confrontés. Ici, la réconciliation est conçue comme une vision à laquelle les sociétés doivent aspirer. Un processus de réconciliation évoque une société qui a réussi à créer des espaces dans lesquels :

- la justice (qui punit, mais qui restitue aussi) est présente;
- dire la vérité est une réalité;
- la miséricorde et le pardon sont offerts et reçus (tout en évitant l'impunité);
- la paix et la stabilité règnent.



ACTIVITÉ : JEU DE RÔLE ET TABLE RONDE SUR LES QUATRE PILIERS DE LA RÉCONCILIATION

Les quatre piliers de la réconciliation : la miséricorde (l'amour), la vérité, la justice et la paix

Activité de groupe : Jeu de rôle et discussion de groupe sur les quatre piliers de la réconciliation . Selon votre pilier :

- *De quoi avez-vous besoin dans les situations de conflit ?*
- *Lequel des trois autres termes craignez-vous le plus, et pourquoi ?*
- *Lequel des trois autres termes est le plus proche de vous, ou avec lequel vous aimeriez le plus travailler, et pourquoi ?*
- *Selon vous, quels sont les liens entre les quatre mots/piliers ?*

44

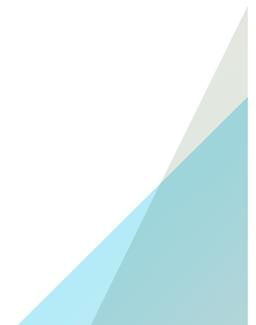
Inspirez-vous des expériences vécues dans vos propres pays et discutez des défis et des dilemmes de la réconciliation. Posez les questions suivantes :

Expérience, défis et dilemmes de la réconciliation dans différents pays

- *Sur quel(s) pilier(s) vos pays se sont-ils concentrés le plus dans l'espoir de répondre aux griefs du passé et de promouvoir la réconciliation ?*
- *Pourquoi pensez-vous que l'accent ait été mis sur ce ou ces piliers ?*
- *Quels sont les défis et les dilemmes autour de la réconciliation et comment pourraient-ils être surmontés ?*

49

 CRS *faith. action. results.*





MESSAGES CLÉS

- La réconciliation est un processus long et complexe que l'on pourrait assimiler à un espace où les gens ont le sentiment que la justice est rendue équitablement, que la paix et la stabilité durables existent, que des mécanismes pour dire la vérité sont disponibles et satisfaisants.
- C'est aussi un espace où sont présents la miséricorde et le pardon, mais aussi la redevabilité. Cet espace est dynamique.
- La véritable recherche de réconciliation permettra à la société de développer la capacité de s'inventer et de se réinventer en donnant aux gens la possibilité de vivre ces quatre piliers sous différentes formes et à des moments appropriés.
- En se concentrant sur les quatre piliers d'une manière stratégique (par combinaison ou séquençage) et sur une longue période (et non pas comme une solution miracle), on pourra traiter les besoins de réconciliation de manière globale.
- Parmi les facteurs les plus importants pour ouvrir des espaces de réconciliation figurent des espaces sûrs et hospitaliers, des espaces pour reconstruire la confiance et des espaces pour réinventer un avenir commun avec « l'autre ».
- De tels processus pourraient donner de meilleurs résultats en traitant les griefs passés des personnes ainsi qu'en promouvant et en alimentant des structures et des systèmes plus légitimes, qui éviteraient les conflits violents à l'avenir.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 3 : POLYCOPIÉ 10

La réconciliation dans le christianisme⁴²

La réconciliation est conçue comme un but et un appel à participer à la mission de Jésus-Christ, venu montrer au monde le chemin de la réconciliation avec son Père. Le processus invite les croyants à construire un réseau de bonnes relations interconnectées entre les gens et recommande de les renouer lorsque des conflits les interrompent. Pour les catholiques, la réconciliation est considérée comme l'un des sacrements importants de leur vie de chrétien.

Une autre manière de comprendre la réconciliation dans le christianisme est de se concentrer sur la restauration des relations. Hizkias Assefa (2001)⁴³ identifie quatre dimensions de relations dans lesquelles la réconciliation a lieu : les dimensions spirituelle, personnelle, sociale et écologique. Il faut aborder chaque dimension pour arriver à une réconciliation totale.

- **Spirituelle** : Il s'agit de créer une harmonie et de restaurer les relations rompues avec Dieu. Cette relation est cruciale aux autres relations ; il faut restaurer sa relation avec Dieu avant de tenter de restaurer les relations avec les autres.
- **Personnelle** : Il s'agit de se réconcilier avec soi-même. Le renoncement à son propre péché et à son égoïsme vis-à-vis de Dieu mène au pardon. Quand le pardon est reçu, il doit mener à la tranquillité personnelle, à la paix et à l'harmonie : à la réconciliation avec soi-même.
- **Sociale** : Il s'agit de se réconcilier avec ceux qui sont autour de nous, avec nos voisins et avec la communauté humaine plus large, au travers d'une démarche qui reflète la justice, la compassion, le respect et l'amour. Ici, les relations reflètent également la réconciliation dans les dimensions spirituelle et personnelle : si l'on n'est pas réconcilié au niveau spirituel ou personnel, il y a peu de chance pour qu'on puisse réussir une réconciliation sociale.
- **Écologique** : Il s'agit de se réconcilier avec la nature, en reconnaissant que les humains ne peuvent pas se réconcilier pleinement avec elle s'ils ne respectent pas la création divine et s'ils la maltraitent. Cette dimension demande que l'on respecte la nature et le système écologique dans lequel on vit et qu'on en prenne soin. Pour plus de détails sur le sujet, voir *Laudato Si*.⁴⁴

Le christianisme emploie de nombreux rituels en matière de réconciliation, dont ceux qui sont mentionnés dans Travailler pour la réconciliation. Les traditions chrétiennes emploient différents rituels qui incluent la prière, le chant, le silence, l'encens, etc. Il est également important, en particulier lorsque l'on travaille dans des environnements multiconfessionnels, mais également sur une consolidation interconfessionnelle de la paix, de comprendre comment les autres religions conceptualisent la réconciliation.

42 « Travailler pour la réconciliation : un guide Caritas », Caritas Internationalis, 1999, p. 122 à 124 ; et Module 2 : « Défis de la réconciliation » dans « Édification de la paix : Un manuel de formation Caritas », Caritas Internationalis. Cité du Vatican, Caritas, 2002 et 2006, p. 28 à 56.

43 Assefa, Hizkias (2001), *The Meaning of Reconciliation in Peacebuilding: A Field Guide* (La réconciliation dans Construire la paix sur le terrain — Mode d'emploi), sous la direction de Luc Reyhler et T. Paffenholz, Boulder : Lynne Reiner Publishers, http://www.gppac.net/documents/pbp/part1/2_reconc.htmlPeace

44 *Dicastero per la Comunicazione* (Dicastère pour la communication), *Libreria Editrice Vaticana* (2015), Lettre encyclique **Laudato Si'** du pape **François**, sur la sauvegarde de la maison commune : https://www.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Le Manuel de formation Caritas sur l'édification de la paix, de Caritas Internationalis (p. 28 à 33) mentionné ci-dessus présente les différentes perspectives conceptuelles de la réconciliation des religions judaïque, islamique, bouddhiste et hindoue.



En Irak, les jeunes s'efforcent de renforcer la cohésion sociale entre les groupes identitaires. Photo de CRS/Iraq

Module 4 : Conception de l'édification de la paix et mesure des progrès accomplis

Le module 4 se focalise sur la conception d'interventions de l'édification de la paix et sur la façon de pouvoir mesurer les progrès accomplis. Ce module permet :

- de développer des compétences pour traduire l'analyse de conflit en action;
- de mettre en relief la nécessité de rendre les interventions de l'édification de la paix sensibles aux conflits;
- d'expliquer clairement pourquoi CRS a privilégié l'intégration de la justice sociale et de la cohésion sociale;
- de présenter le concept de théorie du changement et la manière de l'appliquer dans la conception d'interventions de l'édification de la paix;
- de discuter sur des considérations importantes du suivi, de l'évaluation, de la redevabilité et de l'apprentissage (MEAL) de l'édification de la paix.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

- Les participants détermineront les facteurs qui facilitent ou freinent l'utilisation de l'analyse de conflit pour orienter les programmes de l'édification de la paix et appliqueront les principes de sensibilité aux conflits à l'édification de la paix.
- Les participants expliqueront ce que CRS considère comme une «édification de la paix intégrée» et comment pouvoir réaliser l'intégration, en incluant les considérations liées au genre et aux jeunes.
- Les participants décriront le concept d'une «théorie du changement» de l'édification de la paix, ses principales composantes et la raison de son importance.
- Les participants formuleront quelques observations clés à prendre en compte pour un suivi, une évaluation, une redevabilité et un apprentissage efficaces de l'édification de la paix, y compris les défis communs et les approches pour les surmonter.

MODULE 4 (A) : PRATIQUE DE L'ANALYSE DE CONFLIT

BRÈVE INTRODUCTION

Rappelez-vous les discussions précédentes sur la question : « En quoi l'analyse de conflit est-elle utile aux organisations ? » Bien qu'il soit largement reconnu que l'analyse de conflit est nécessaire pour une édification de la paix efficace et une sensibilité aux conflits, de nombreuses analyses de conflit n'ont pas été utilisées pour orienter les stratégies et les programmations. Au cours de cette session, nous discuterons des raisons pour lesquelles cela peut être le cas et nous échangerons nos expériences sur la façon de surmonter ce défi.

PASSAGE DE L'ANALYSE DE CONFLIT À L'ACTION

Il est important de comprendre pourquoi il est parfois difficile de passer de l'analyse de conflit à l'action et pourquoi, dans d'autres cas, cela est possible. Ce sera là notre premier sujet de débat.

Traduire en actions l'analyse de conflit

<ul style="list-style-type: none"> • Dans certains cas, l'analyse de conflit n'a pas été utilisée pour guider les stratégies ou programmes. • Quels ont été/sont les facteurs qui ont bloqué ou limité son utilisation ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans d'autres cas, l'analyse de conflit a été utilisée avec succès pour guider les stratégies ou programmes. • Quels ont été/sont les facteurs qui ont favorisé son utilisation ?
--	--

50
CRS faith. action. results.

Facteurs bloquant ou favorisant la traduction en actions de l'analyse de conflit

Facteurs qui favorisent

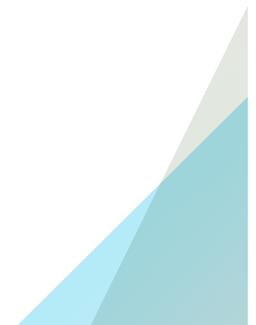
- Appui de la direction au sein de l'organisation
- Réaliser l'analyse à un moment cadrant bien avec les cycles de planification
- Exigence des donateurs pour démontrer que l'analyse a été réalisée et utilisée pour guider la conception
- Accent mis expressément sur la construction de la paix ou la prise en compte des situations de conflit
- Temps suffisant consacré à la planification de la traduction de l'analyse en actions
- Suivi actif des changements dans leur contexte, associé à l'atténuation des risques et la flexibilité

- Compétences limitées/faibles capacités
- Appréciation et appropriation limitées des résultats de l'analyse
- Analyse inutilisable (absence de recommandations exploitables, trop générique, axée uniquement sur le problème et non pas sur les réponses et les solutions, etc.)
- Analyse obsolète, notamment dans les contextes en évolution rapide qui font rapidement perdre sa pertinence à l'analyse
- Culture de conception de projet préconçue accordant peu d'attention au contexte (couper et coller, formule toute faite, etc.)

Facteurs qui bloquent

51

 **CRS** faith. action. results.





MESSAGES CLÉS

- Les facteurs susceptibles de faciliter ou d'entraver ou limiter la pratique et l'utilisation de l'analyse de conflit doivent être pris en compte pendant la phase préliminaire à l'analyse et lors de la conception de l'analyse, pendant l'analyse elle-même ainsi que dans les processus postérieurs à l'analyse.
- Cette prise en compte devrait permettre de s'assurer que l'analyse de conflit que l'on va réaliser se traduira en actions concrètes et viables.

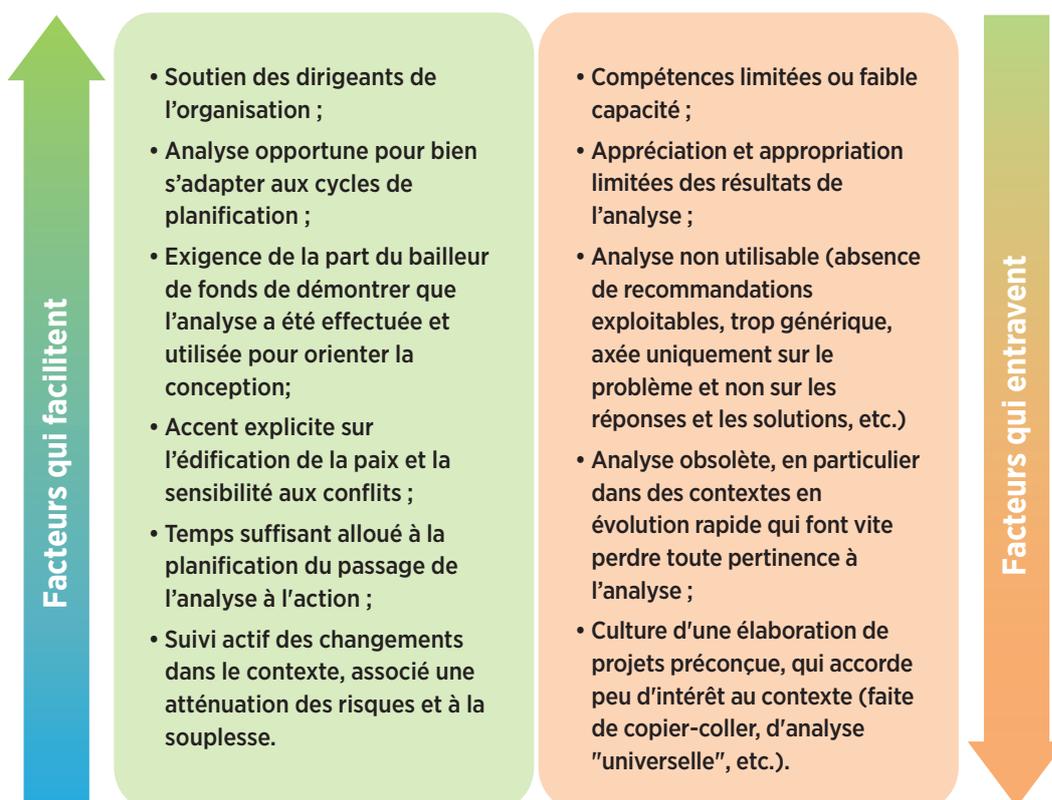


RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 1

Facteurs qui entravent ou facilitent le passage de l'analyse de conflit à l'action

Les facteurs présentés dans le schéma ci-dessous. Celles-ci sont tirées d'études fondées sur la pratique de terrain.^{45 46}



⁴⁵ Saferworld et Conciliation Resources, 2012. *From Conflict Analysis to Peacebuilding Impact: Lessons from the People's Peacemaking Perspectives Project* (De l'analyse de conflit à l'impact de la consolidation de la paix : leçons tirées du projet Points de vue des populations sur le rétablissement de la paix). Disponible à l'adresse suivante : file:///C:/Users/KATO/Downloads/Lessons%20from%20the%20PPP%20spreads%20(1).pdf, consulté le 21 juillet 2017.

⁴⁶ World Vision International, 2016. *Macro-level Conflict Analysis: Addressing the Uptake-and-Use Challenge in Fragile and Conflict-affected Contexts, Experiences from Somalia, South Sudan and Kenya* (Analyse des conflits au niveau macro : relever le défi de l'adoption et de l'utilisation dans un contexte fragile et touché par un conflit, expériences de la Somalie, du Soudan du Sud et du Kenya). Disponible à l'adresse suivante : <http://www.wvi.org/peacebuilding-and-conflict-sensitivity/publication/macro-level-conflict-analysis-addressing-uptake>, consulté le 21 juillet 2017.

Considérez la définition suivante : ⁴⁷:

Définition

La sensibilité aux conflits est la capacité d'une organisation à :

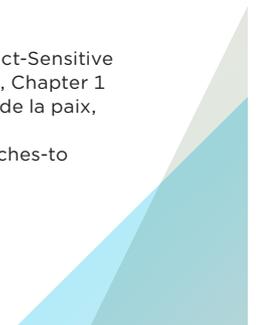
- Comprendre le contexte dans lequel elle opère ;
- Comprendre l'interaction entre son intervention et le contexte ;
- Agir sur la compréhension de cette interaction, afin de minimiser les effets négatifs et de maximiser les effets positifs.

Source : Africa Peace Forum et coll., 2004

53

Comme mentionné précédemment dans le module 2, une meilleure compréhension du conflit et du contexte dans lequel il s'inscrit permet une programmation efficace sensible aux conflits.

47 Africa Peace Forum et al. (Forum de Paix pour l'Afrique), 2004. An Introduction to Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian assistance and Peacebuilding, : A Resource Pack, Chapter 1 (Introduction aux approches du développement, de l'aide humanitaire et de la consolidation de la paix, sensibles aux conflits : un dossier de ressources, chapitre 1). Disponible à l'adresse suivante : <http://local.conflictsensitivity.org/wp-content/uploads/2015/05/Conflict-Sensitive-Approaches-to-Development-Humanitarian-Assistance-and-Peacebuilding-Resource-Pack.pdf>





ACTIVITÉ : JEU ET DISCUSSIONS

Répondez « oui », « non » ou « indécis » aux énoncés suivants :

Jeu et discussions pour plus de clarté

- La programmation prenant en compte les situations de conflit et la construction de la paix sont une seule et même chose.
- L'aide humanitaire prenant en compte les situations de conflit apporte la paix.
- Par définition, toutes les interventions en faveur de la paix sont sensibles aux conflits.
- Quand vous intégrez la construction de la paix dans une intervention (par exemple, de sécurité alimentaire ou d'assainissement et d'hygiène), vous devez encore aborder les préoccupations relatives à la prise en compte des situations de conflit.

 **CRS** faith. action. results.

La principale leçon que nous pouvons tirer de ce jeu est que les objectifs de l'édification de la paix et de sensibilité aux conflits sont différents, mais qu'ils sont liés. Les programmes ou les projets de l'édification de la paix, comme tout autre programme ou projet sectoriel, doivent être conçus et mis en œuvre en tenant compte du conflit.

SIX DÉTAILS CRITIQUES OU « SIGNAUX D'ALARME » CONCERNANT LA PROGRAMMATION

Les leçons tirées de la pratique de la sensibilité aux conflits font ressortir six détails critiques ou signaux d'alarme concernant la programmation⁴⁸, auxquels il convient de prêter une attention particulière afin d'identifier, de comprendre et d'éviter les impacts négatifs qui aggraveraient les conflits et la dynamique sociale. Dans le même temps, ces six détails critiques, s'ils sont traités avec soin, ont le potentiel d'améliorer la dynamique sociale.

⁴⁸ Adapté de Marshall Wallace, *From Principle to Practice, A User's Guide to Do No Harm* (Du principe à la pratique, un guide de l'utilisateur pour ne pas nuire), Projets d'apprentissage collaboratif CDA, 2015. Révisé par CDA *Collaborative Learning Projects*, octobre 2015.

Principales considérations pour la prise en compte des situations de conflit/les signaux d'alerte

1. Le ciblage
2. Le personnel
3. Le partenariat
4. La collaboration avec les autorités locales
5. Les ressources que nous apportons
6. Le « comment »

55

 CRS **faith. action. results.**

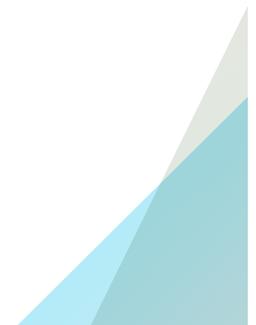
Ces détails sont considérés comme des domaines à problèmes potentiels, mais aussi des domaines porteurs de solutions pour éviter de nuire. Les six domaines sont ceux où de mauvaises décisions sont les plus susceptibles d'être prises, ce qui réduirait l'efficacité de notre travail de l'édification de la paix (en alimentant et en aggravant les conflits et la dynamique sociale). Cependant, en prêtant attention à ces détails, il est beaucoup plus facile de trouver des moyens d'améliorer la dynamique sociale.



MESSAGES CLÉS

- Ce n'était qu'une introduction. Nous vous encourageons à lire les ressources disponibles pour approfondir la compréhension de la sensibilité aux conflits dans les programmes de l'édification de la paix et pour en améliorer la pratique.
- L'édification de la paix sensible aux conflits devrait être un facteur crucial à prendre en compte. Il ne faut pas supposer que toutes les interventions de l'édification de la paix sont sensibles aux conflits et il faut tout mettre en œuvre pour s'assurer qu'elles le soient.

Pour en savoir plus sur la sensibilité aux conflits, consultez les ressources et les publications des projets d'apprentissage collaboratif (« Ne pas nuire » de CDA).





RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 2

Considérations clés pour la sensibilité aux conflits ou les signaux d'alarme ⁴⁹

1. Ciblage

Identifiez les différents groupes d'identité qui composent la communauté cible, en incluant les groupes minoritaires et défavorisés. Prévoyez des mesures pour que les bénéficiaires soient sélectionnés de façon transparente et équitable à partir de critères déterminés de manière participative, et compris et acceptés par tous. Si les lignes de division du conflit empiètent sur les critères de sélection du ciblage (par exemple, si les critères de sélection amènent au ciblage de certains groupes ethniques, claniques, politiques, sociaux, religieux ou économiques en conflit et que cela peut être perçu comme un avantage pour un groupe ou sans aucun avantage pour un autre groupe), le projet devra alors comporter des mesures afin de minimiser la possibilité que cela exacerbe les tensions et le ressentiment. Il convient également que le projet mette en place des mesures pour éviter que des bénéficiaires imprévus ne profitent directement ou indirectement du projet à travers, par exemple, de détournements, vols, corruption, manipulation, etc.

2. Dotation en personnel

Tenez compte du fait que le recrutement et le déploiement de personnel représentant une identité dans le conflit, par exemple l'appartenance ethnique, la religion, l'appartenance clanique, la zone géographique, etc., peuvent provoquer ou exacerber des tensions déjà existantes. Il faudra prendre des mesures pour éviter ou minimiser l'apparition de possibles ressentiments et tensions. Il faudrait inclure dans le projet des dispositions pour que le personnel soit recruté de manière transparente, juste et claire, afin de réduire les pratiques ou les perceptions de partialité et de favoritisme d'un groupe identitaire par rapport à un autre.

3. Partenariat

Il faudrait aussi prendre des mesures pour que les partenaires soient sélectionnés de façon transparente et équitable à partir de critères clairs et compris par tous, et en minimisant les pratiques ou les perceptions de partialité, de favoritisme ou de corruption. Le projet doit envisager de sélectionner des partenaires et des fournisseurs (également considérés comme un certain type de partenaires) à la suite d'une procédure de diligence raisonnable dans laquelle on aura pris en compte les risques, incluant l'évaluation de la possibilité que le partenaire ou fournisseur soit impliqué dans le conflit ou lié aux acteurs du conflit et que les ressources du projet soient directement ou indirectement utilisées pour alimenter le conflit.

4. Travail avec les autorités locales

Alors que certains dirigeants et certaines autorités au niveau local sont des leaders efficaces, en contact avec la communauté, d'autres sont une source de division et peuvent tomber dans la catégorie des éléments subversifs. Les interventions de l'édification de la paix présentent également le risque de discréditer les bons dirigeants et d'accréditer les mauvais. Pour le succès des opérations dans un environnement fragile, aux ressources précaires et affecté par un conflit, il est

⁴⁹ Adapté de Marshall Wallace, *From Principle to Practice, A User's Guide to Do No Harm* (Du principe à la pratique, un guide de l'utilisateur pour ne pas nuire), Projets d'apprentissage collaboratif CDA, 2015. Révisé par CDA *Collaborative Learning Projects*, octobre 2015.

essentiel de trouver un mince équilibre entre maintenir un niveau approprié de relations avec ceux qui détiennent le pouvoir et l'influence, et résister à leur manipulation ou l'éviter. Des gens puissants et influents peuvent interférer dans les décisions concernant le programme (pouvant par exemple décider qui participe à une réunion de dialogue, ou quel projet de rapprochement doit être financé, etc.) au détriment des communautés vulnérables et affectées, surtout si elles sont « de l'autre camp ». Ils peuvent politiser les interventions, et il peut exister un risque élevé de manipulation à des fins personnelles, de règlement de comptes, d'intérêts politiques et de représailles envers ceux qui ne se soumettent pas.

Pour résoudre ces problèmes, il faudrait donner aux citoyens le moyen d'influencer les décisions qui les concernent. En plus des processus inclusifs et participatifs évoqués plus haut, la manipulation de ceux qui détiennent l'autorité peut être minimisée grâce à des mécanismes de communication qui garantissent que les informations sur le projet et ses processus, et les activités associées, parviennent à tous les membres de la communauté dans leur diversité. Il peut également être nécessaire d'établir des critères clairs pour choisir les dirigeants avec lesquels travailler. Il peut être nécessaire de réaliser une cartographie des leaders communautaires, d'établir des niveaux de confiance et de déterminer les niveaux d'association avec chaque catégorie de leaders pour ce qui est de leur implication dans les étapes du projet.

5. Les ressources que nous apportons

N'oubliez pas que toutes les aides financières apportées dans un environnement où elles sont rares deviennent une source de richesse et de pouvoir. Par conséquent, tous les groupes ou parties en conflit voudront avoir plus d'accès et de contrôle sur ces ressources que les autres groupes, ce qui entraînerait une concurrence malsaine et une exacerbation des tensions ou des conflits déjà existants. Cette considération est liée au ciblage, à la dotation en personnel, au partenariat et à la collaboration avec les autorités locales. Par ailleurs, examinez comment les ressources fournies au travers du projet affectent les marchés locaux; par exemple, des changements dans les opportunités et les structures locales d'incitation. Les ressources que nous apportons peuvent affecter les revenus, les salaires, les prix et les marges de bénéfice, exacerbant ainsi les inégalités.

6. La façon de réaliser l'intervention ou le projet

Les responsables de la mise en œuvre du projet doivent adopter des stratégies ou des approches sensibles aux conflits, et qui tiennent compte des éléments rapprocheurs et des éléments diviseurs en se basant sur l'analyse du conflit. La sensibilité aux conflits doit être intégrée tout au long du cycle du projet, depuis la conception, la planification du travail et la stratégie, jusqu'au cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEAL). Le plan de MEAL doit inclure des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles aux conflits. S'il y a lieu, le projet pourra envisager de créer ou de renforcer les capacités de son personnel, des partenaires et des principaux intervenants en matière d'approches sensibles aux conflits.

Les interventions doivent reposer sur une approche participative et inclusive, dans laquelle les processus de prise de décision seront transparents et sensibles à la dynamique du conflit, tout en tenant compte de la participation de certains secteurs de la société divisés le long de la ligne de fracture d'un conflit, d'autres aspects de la diversité, et en ne négligeant pas les groupes marginalisés.

La souplesse doit faire partie de la stratégie du projet pour permettre au personnel de repenser les plans et les approches lorsque les circonstances changent ou lorsque surviennent des impacts négatifs imprévus lors du déroulement du projet. La stratégie ou les approches sélectionnées devront également inclure des mesures spécifiques d'atténuation des conflits pour réduire les tensions ou gérer les tensions lorsqu'elles surviennent.

Conclusion

Une mauvaise prise de décision dans les domaines de programme mentionnés ci-dessus peut aggraver les conflits et provoquer un impact négatif sur les interactions sociales. Cependant, une attention particulière à ces détails peut améliorer la dynamique sociale. Ne croyez pas que les interventions de l'édification de la paix sont automatiquement sensibles aux conflits. Il faudra s'efforcer pour garantir qu'ils le sont.

MODULE 4 (C) : INTÉGRATION DE LA JUSTICE ET DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX POUR ACCÉLÉRER ET AMPLIFIER UN CHANGEMENT DURABLE

BRÈVE INTRODUCTION

Ce module vise à améliorer votre compréhension de ce que CRS entend par « édification de la paix intégrée » et de la façon dont on pourra réaliser l'intégration. Les modules de la première journée ont permis de mettre en évidence l'importance et la justification de la justice et de l'édification de la paix dans la stratégie Vision 2030 de CRS. Ce module renforce l'hypothèse de CRS selon laquelle « le développement durable est impossible en l'absence de paix, de justice sociale et de relations justes qui favorisent le bien de tous ». Cette session va se focaliser en particulier sur la manière de rechercher la paix et la justice à travers d'autres programmes de développement et humanitaires. C'est ce que nous appelons l'intégration de la justice et de l'édification de la paix.

INTÉGRATION DE LA JUSTICE ET DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

Nous commencerons par l'exercice de l'éventail humain⁵⁰.



ACTIVITÉ : EXERCICE DE L'ÉVENTAIL HUMAIN

Après lecture d'une série d'énoncés (voir ci-dessous), placez-vous à un endroit entre le début de la ligne, qui correspond à « **D'accord** », le milieu qui correspond à « **Incertain** » et la fin de la ligne, qui correspond à « **Pas d'accord** ».

L'intégration de la justice et la construction de la paix signifie-t-elle ... ?

- A. Associer à nos programmes des personnes de différentes tribus, régions ou religions.
- B. Former les gens à la non-violence dans le cadre d'un projet.
- C. Lutter contre la pauvreté pour éviter les conflits entre les gens.
- D. Visant à améliorer les relations entre les membres de différents groupes ethniques ou groupes de subsistance tout en améliorant la santé ou les moyens de subsistance.
- E. Essayer de ne pas avantager un groupe de subsistance aux dépens des autres.

54

⁵⁰ Cet exercice s'inspire d'un exercice semblable que l'on trouve dans : Peacebuilding Integration Course, Five-Day Training (Cours d'intégration à la consolidation de la paix, formation de cinq jours), Catholic Relief Services, 2016. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/peacebuilding-integration-course>

Pour CRS, l'intégration de la justice et de l'édification de la paix permet de privilégier les effets de relations plus justes et pacifiques entre les personnes, ainsi que d'autres résultats sectoriels tels qu'une amélioration des moyens d'existence, une meilleure résilience aux catastrophes, une amélioration de la santé, etc. L'idée maîtresse est de travailler à l'obtention de ces résultats, de façon délibérée, en même temps et de manière à se renforcer mutuellement. Cela pourra impliquer la recherche d'avantages à la fois tangibles et sociaux ou institutionnels. Pour ce faire, il faudra consacrer des ressources et des compétences professionnelles à chaque résultat.

Prenez le temps de réfléchir sur cette question :

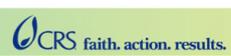
Comment pensez-vous pouvoir intégrer la justice et l'édification de la paix à un autre effort de développement ou humanitaire ? Selon vous, qu'est-ce que cela impliquerait ?

Comme nous en avons parlé lors des sessions précédentes, certaines étapes sont importantes; par exemple, réaliser une bonne analyse de conflit, sélectionner les stratégies en fonction de l'étape à laquelle se trouve le conflit et le niveau et la dimension ciblés de la transformation, etc. La différence serait de rechercher des possibilités d'activités de développement (ou de secours) et de l'édification de la paix qui s'enrichissent et se renforcent mutuellement.

CRITÈRES CRS D'INTÉGRATION DE LA JUSTICE ET DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

Les standards pour l'intégration de la justice et l'édification de la paix

1. Les **résultats** de(s) composante(s) justice et édification de la paix doivent être fixés au niveau du résultat intermédiaire ou de l'objectif stratégique.
2. Les **changements** prévus dans les structures et les politiques injustes ou dans les situations de conflit doivent être spécifiés.
3. Des **ressources** significatives (au moins 10% du budget) doivent être consacrées à chaque composante de justice et d'édification de la paix.
4. Les membres de l'équipe du projet doivent posséder des **compétences** professionnelles et des aptitudes techniques en matière de justice et d'édification de la paix.
5. La **cohérence** et les synergies entre les composantes doivent être intentionnellement intégrées dans la conception du projet.
6. Les résultats doivent être **démonstrables** et fondés sur des **preuves**.

CRS pense qu'en intégrant la justice et l'édification de la paix dans d'autres secteurs, nous contribuerons mieux au DHI. Une approche intégrée de l'équité et des relations saines au sein d'autres secteurs est une réponse plus globale aux besoins des personnes qu'une approche simplement centrée sur la création de bénéfices matériels ou financiers. Elle conduit à des résultats plus durables et de plus grande envergure. La théorie du changement suivante en exprime la logique :

Si CRS intègre la justice et l'édification de la paix (y compris le genre, la jeunesse et la protection) dans les domaines phares des programmes de l'agence (moyens d'existence agricoles, services de santé et services sociaux, intervention en situation d'urgence et de reconstruction), nos programmes auront alors une plus grande influence pour transformer les structures et les systèmes, car ils permettent d'aborder les problèmes sociaux qui affectent la sécurité des personnes, les volontés des citoyens et leur qualité de vie.

Vous trouverez ci-dessous 6 critères utilisés par CRS pour déterminer si la JEP a suffisamment été intégrée dans un programme ou dans un projet.

1. Les résultats de la composante justice et édification de la paix devraient être déterminés au niveau des résultats intermédiaires ou des objectifs stratégiques.
2. Les changements prévus dans les structures injustes, les politiques ou dans les situations de conflit doivent être spécifiés.
3. Des ressources importantes (à savoir au moins 10 %) devront être consacrées à chaque composante de la justice et édification de la paix.
4. Les membres de l'équipe chargée du projet doivent posséder des compétences professionnelles et techniques en matière de justice et de l'édification de la paix.
5. La cohérence et les synergies entre les composantes doivent être délibérément intégrées dans la conception du projet.
6. Les résultats doivent être démontrables et fondés sur des preuves.



MESSAGES CLÉS

- L'intégration de la justice et de l'édification de la paix privilégie, de façon délibérée et simultanée, les relations justes et pacifiques entre les personnes, parallèlement à d'autres résultats sectoriels tels que l'amélioration des moyens d'existence, l'augmentation de la résilience aux catastrophes, l'amélioration de la santé, etc.
- Cela implique de consacrer du temps, des efforts, des ressources financières et des connaissances spécialisées aux volets de la justice et de l'édification de la paix d'un programme, aussi bien que pour les autres secteurs.
- Cela nous permet de travailler de façon globale, pour soutenir le DHI.
- Rappelez-vous que pour obtenir une intégration efficace de la justice et de l'édification de la paix, il est nécessaire de réaliser une analyse de conflit. On pourra réaliser une analyse de conflit isolée, ou intégrer des questions et des outils clés de l'analyse de conflit dans d'autres évaluations sectorielles.
- N'oubliez pas de saisir la dynamique de la jeunesse et du genre dans le cadre du conflit, tel que nous en avons parlé dans le module 2.

Pour une lecture plus approfondie, reportez-vous au polycopié 3 du module 4.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 3

Conseils sur l'intégration de la justice et de l'édification de la paix

Aller au-delà d'une compétence de base

Dans le cadre de l'initiative *Hope to Harvest* (Les récoltes de l'espoir), CRS a élevé l'intégration de la JEP au rang de compétence de base. La « Vision 2030 : Entre leurs propres mains » va encore plus loin en mettant l'accent sur notre engagement d'élargir, de rechercher et de promouvoir la cohésion sociale et l'intégration de la justice pour atteindre les résultats en matière de développement et humanitaires. Alors que nous poursuivons un changement transformationnel à grande échelle dans des domaines clés (construire des logements et des communautés sûres et dignes, transformer les moyens d'existence et les panoramas, accélérer la fin du paludisme, soutenir les familles pour que les enfants s'épanouissent et développer l'emploi et le leadership des jeunes), nous allons adapter les approches de cohésion sociale et de justice pour que les acteurs locaux, nos partenaires et nos homologues les mettent en pratique immédiatement. Nous prétendons mesurer les résultats et diffuser les conclusions auprès de nos partenaires, des organisations homologues, des bailleurs de fonds et des décideurs, afin qu'ils adoptent et intègrent la cohésion sociale et la justice, en tant qu'éléments essentiels d'une bonne programmation.

Par ailleurs, alors que nous menons une intégration à grande échelle et que nous construisons une base de preuves plus solide concernant l'intégration, nous devons nous-mêmes nous transformer. Par conséquent, nous devons renforcer nos propres capacités, pratiques et systèmes, et ceux de nos partenaires, pour garantir que, conformément à nos valeurs et à notre identité catholique, la cohésion sociale et la justice soient systématiquement intégrées dans tous nos travaux et nos opérations, et que nos efforts influent sur les structures et les systèmes (voir l'encadré) pour le bien-être de tous, en particulier des personnes vulnérables et marginalisées.

Dans ce contexte, l'influence désigne les interventions qui favorisent le changement social de façon active et délibérée. CRS considère le changement social comme étant un changement qui développe l'équité ou qui améliore la qualité des relations entre les différents groupes de personnes. De manière plus précise, ce changement pourrait inclure la transformation des normes sociales qui régissent la façon dont les personnes de différentes races, religions, groupes ethniques, genre, etc. interagissent pour nouer des relations plus saines. Cela pourrait également impliquer des réformes politiques, pour parvenir à des impacts bien plus grands en matière d'équité. Enfin, un tel changement peut contribuer à améliorer le contrat social : les rapports entre ceux qui gouvernent et ceux qui sont gouvernés.

Les efforts d'intégration de CRS devraient également donner priorité à la connexion de ses programmes de JEP au niveau communautaire, pour effectuer des changements sociaux et politiques au niveau national. Cela devrait impliquer la création d'une masse critique de soutien au changement social ciblé et le ralliement des voix des communautés pour influencer les principaux décideurs des secteurs public et privé, en se focalisant sur la transformation des systèmes et des structures. Les partenaires de CRS, en particulier l'Église, sont essentiels dans ce processus, car

Les structures
font référence
aux règles et aux
régimes de prise
de décisions dans
lesquels le pouvoir
est exercé par des
acteurs étatiques et
non étatiques. Qui
prend les décisions
qui façonnent
les politiques
publiques? Dans
quelle mesure le
processus est-il
transparent et
comment l'accès
peut-il être plus
inclusif? Les
systèmes désignent
les normes
sociales, politiques,
économiques et
culturelles qui
guident et incitent
les gens à agir et à
réagir aux actions
des autres de
manière prévisible.

ils ont la crédibilité et l'accès nécessaires pour atteindre à la fois les communautés ciblées et les principaux décideurs, et pour interagir avec eux.

Définition de la justice et de l'intégration de l'édification de la paix

CRS considère qu'un programme ou un projet est intégré s'il poursuit de façon délibérée des objectifs de haut niveau dans deux ou plusieurs domaines de programmation distincts, dont l'un devra impliquer la réalisation d'un changement social à travers des interventions de justice et de l'édification de la paix. La façon dont le programme ou le projet est conçu devient cruciale.

Pour déterminer si la justice et l'édification de la paix ont été suffisamment intégrées dans un programme ou un projet, il faudra utiliser les critères suivants :

1. Les résultats de la composante justice et édification de la paix devront être fixés au niveau des résultats intermédiaires ou des objectifs stratégiques.
2. Les changements recherchés dans les structures ou les politiques injustes, ou dans les situations de conflit devront être spécifiés.
3. Des ressources significatives (à savoir au moins 10 %) devront être consacrées à chaque composante de justice et de l'édification de la paix.
4. Les membres de l'équipe chargée du projet devront posséder des connaissances spécifiques et des compétences techniques en matière de justice et de l'édification de la paix.
5. La cohérence et les synergies entre les composantes devront être délibérément intégrées dans la conception du projet.
6. Les résultats devront être démontrables et fondés sur des preuves.

Nous reconnaissons que, dans de nombreux projets de CRS, l'intégration s'est avérée appropriée. Nous vous invitons à déployer des efforts plus délibérés pour les rendre plus percutants et pour atteindre les buts et objectifs de CRS.

Références

Catholic Relief Services, *Peacebuilding Integration Course: A Five-Day Training*, 2016. *Peacebuilding Integration Course: A 5-Day Training*

Heinrich, Geoff, David Leege and Carrie Miller, *A Users' Guide to Integral Human Development (IHD) : Practical Guidance for CRS Staff and Partners* (Baltimore : CRS, 2008). *A User's Guide to Integral Human Development (IHD)*



MODULE 4 (C-I) : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA JUSTICE ET L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

BRÈVE INTRODUCTION

L'intégration de la dimension de genre est de plus en plus reconnue comme un domaine important à améliorer dans le secteur de l'édification de la paix, par exemple avec l'Agenda des Nations Unies « Femmes, paix et sécurité » incorporé dans la résolution 1325. Cet agenda reconnaît l'impact disproportionné des conflits armés sur les femmes et les filles et appelle à leur plus grande inclusion dans l'édification de la paix. En utilisant le cadre du DHI examiné dans le module 1 (c) : Pertinence de la JEP pour le cadre du DHI de CRS, CRS considère la dynamique de genre entre les hommes, les femmes, les garçons et les filles comme étant un élément important à prendre en compte dans toute programmation, tandis que nous cherchons à créer des actifs, à transformer les structures et les systèmes, et à renforcer la résilience.

INTRODUCTION À L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA JEP

Le cadre CRS d'analyse de genre s'inspire des cadres développés par l'USAID, par les instituts de recherche, les universités et d'autres sources dans le domaine du développement. Le cadre comprend six domaines (ou sujets) d'analyse fondamentaux qui nous aident à comprendre comment les hommes et les femmes, les jeunes hommes et les jeunes femmes, et les garçons et les filles, sont touchés par les conflits et y contribuent. Le cadre nous aide également à comprendre comment la dynamique de genre agira sur les efforts de l'édification de la paix.

L'analyse de genre est un outil de collecte systématique de données destiné à nous aider à mieux comprendre :

- la différence de l'impact des programmes et des politiques sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons;
- les avantages et inconvénients;
- les rôles, les responsabilités et la dynamique du pouvoir;
- qui fait quoi, qui a quoi, qui a besoin de quoi, qui décide de quoi;
- les stratégies et les approches permettant de combler les écarts.

THE SIX GENDER DOMAINS

Les 6 domaines du cadre d'analyse du genre de CRS



1. Rôles, responsabilités, charge de temps
2. Connaissances, croyances et perception (culture)
3. Accès et contrôle des actifs et des ressources
4. Relations de pouvoir et prise de décision
5. Participation et leadership
6. Environnement légal

CRS faith. action. results.

Bien que les six domaines aient la même importance et qu'ils doivent être pris en compte lors de l'analyse et de la détermination de nos interventions, ce module est axé sur 4 domaines (rôles, responsabilités et charge de temps; connaissances, croyances et perceptions; relations de pouvoir et prises de décision; participation et leadership) (pour plus de détails, voir le polycopié 4 du module 4).

Rôles et responsabilités du genre



Quels rôles les hommes / femmes / jeunes hommes et femmes / garçons et filles jouent-ils dans la société? En conduisant un conflit? Quels rôles peuvent-ils jouer pour contribuer à la construction de la paix? Comment des problèmes tels que la charge de temps affectent-ils la capacité des hommes / femmes à participer?

CRS faith. action. results.

Connaissances, croyances et perception (culture)

Traditional Gender Stereotypes.

<i>Feminine.</i>	<i>Masculine.</i>
<i>Not aggressive.</i>	<i>Aggressive.</i>
<i>Dependent.</i>	<i>Independent.</i>
<i>Easily influenced.</i>	<i>Not easily influenced.</i>
<i>Submissive.</i>	<i>Dominant.</i>
<i>Passive.</i>	<i>Active.</i>
<i>Home-oriented.</i>	<i>Worldly.</i>
<i>Easily hurt emotionally.</i>	<i>Not easily hurt emotionally.</i>
<i>Indecisive.</i>	<i>Decisive.</i>
<i>Talkative.</i>	<i>Not at all talkative.</i>
<i>Gentle.</i>	<i>Tough.</i>
<i>Sensitive to other's feelings.</i>	<i>Less sensitive to other's feelings.</i>
<i>Very desirous of security.</i>	<i>Not very desirous of security.</i>
<i>Cries a lot.</i>	<i>Rarely cries.</i>
<i>Emotional.</i>	<i>Logical.</i>
<i>Verbal.</i>	<i>Analytical.</i>
<i>Kind.</i>	<i>Cruel.</i>
<i>Tactful.</i>	<i>Blunt.</i>
<i>Nurturing.</i>	<i>Not nurturing.</i>

Quelles sont les croyances, connaissances et perceptions de la société qui façonnent l'identité et les comportements de genre? Quelles pratiques culturelles façonnent et renforcent ces croyances? Comment les normes relatives à la masculinité et à la féminité ont-elles été façonnées et modifiées par les conflits? Comment peuvent-ils contribuer à la construction de la paix?

Relations de pouvoir et prise de décision

Quelles sont les différences de pouvoir entre les hommes et les femmes? Qui a le pouvoir de prendre des décisions? Qui a une influence sur les décisions politiques et de gouvernance et qui est exclu de ces décisions, même si elles en sont affectées?

Participation et leadership



Quelles sont les différences de participation et de leadership entre les hommes, les femmes, les jeunes hommes et femmes, les garçons et les filles dans leur communauté?

Quelles étaient les différences de participation au conflit? Quelles sont les opportunités et les obstacles à la participation à la consolidation de la paix?

Les résultats de l'analyse de genre pourront aider à déterminer comment les activités proposées dans un projet de l'édification de la paix combattront les barrières de genre et les inégalités, et comment elles favoriseront l'obtention de résultats positifs pour les femmes et les hommes, les garçons et les filles.



MESSAGES CLÉS

Les instructions ci-dessous sont importantes pour garantir que la prise en compte de la dimension de genre soit intégrée à nos programmes de JEP :

- Efforcez-vous de mettre en place des programmes qui utilisent une approche globale; concentrez-vous sur les systèmes et les structures, et sur la façon dont ils affectent différemment les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
- Vérifiez que toute analyse de conflit soit effectuée en même temps qu'une analyse de genre ou que la prise en compte de la dimension de genre soit intégrée dans toutes les analyses de conflit.
- Pensez à recouper les identités : âge, genre et autres traits identitaires.
- Rencontrez les personnes sur place, qu'elles aient un rôle formel ou informel.
- Effectuez de constantes évaluations réfléchies, du fait de changements probables dans le contexte opérationnel.
- Recherchez la participation et la représentation actives des personnes plutôt qu'une présence passive.
- Tenez compte de nos opérations internes (la représentation équilibrée des genres dans nos équipes, nos attitudes et nos compétences, notre éventail d'expériences, etc.)

Bien que cette session n'ait fait qu'effleurer le sujet de l'intégration de la dimension de genre dans l'édification de la paix, une prise de conscience accrue de ces complexités nous préparera à progresser davantage vers la vision d'une paix durable et d'un développement humain intégral.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 4

Domaines liés au genre : exemples de questions relatives à l'édification de la paix⁵¹

DOMAINES	DÉFINITIONS	EXEMPLES DE QUESTIONS POUR LA COLLECTE D'INFORMATIONS
Rôles, responsabilités et utilisation du temps	<ul style="list-style-type: none"> • Révèle l'occupation du temps au cours de la journée, du mois, de l'année et de la saison; • Révèle les différences de genre dans la disponibilité, les attributions et le lieu de travail; • Étudie la division des tâches entre F/H (de production, de reproduction et dans la communauté); • Examine les implications des contraintes de temps, des rôles et des responsabilités dans les activités du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les rôles et les responsabilités des H/F/G/F dans la résolution des conflits et dans les relations intergroupes ? • Comment la participation à ce projet affectera-t-elle la charge de travail des H/F/G/F ? • Les responsabilités des H/F/G/F les empêcheront-elles de participer à certains moments aux activités du projet ?
Accès aux ressources et contrôle des ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Définit la capacité de chaque personne à utiliser les ressources nécessaires pour participer de manière pleinement active et productive à la vie de la société (socialement, économiquement et politiquement). • Comprend l'accès aux ressources, aux revenus, aux services, à l'emploi, à l'information et aux bénéfices. 	<ul style="list-style-type: none"> • Qui, dans le ménage, a accès aux ressources de base, aux services, aux revenus et qui les contrôle ? • Quels sont les différents obstacles auxquels les H/F/G/F sont confrontés dans la recherche d'un soutien pour résoudre les conflits ? • Les différences entre les hommes et les femmes concernant l'accès à certains services ou ressources ont-elles un impact sur l'efficacité de leur participation au processus de l'édification de la paix ? • Comment les normes culturelles influent-elles sur les comportements considérés comme acceptables et qui peuvent affecter l'accès aux services ? Comment ces normes affectent-elles les rôles considérés comme acceptables pour les femmes et les filles (et les hommes et les garçons) dans les efforts de l'édification de la paix ? Que peuvent-ils ou ne peuvent-ils pas faire dans le processus de CP ? Y a-t-il des espaces interdits aux hommes ou aux femmes ? Quel impact cela aura-t-il sur leur participation et leur leadership ?

51 F/H = Femmes et hommes; H/F/G/F = Hommes, femmes, garçons et filles

DOMAINES	DÉFINITIONS	EXEMPLES DE QUESTIONS POUR LA COLLECTE D'INFORMATIONS
Rapports de force	<ul style="list-style-type: none"> • Examine la capacité des F/H à décider, influencer et exercer un contrôle sur les ressources matérielles, humaines, intellectuelles et financières, dans la famille, dans la communauté et dans le pays. • Capacité de voter et de se présenter aux élections à tous les niveaux de gouvernement. • Capacité à prendre des décisions sur les ressources économiques, les revenus et l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Qui a le pouvoir de prendre des décisions concernant la gestion des conflits au sein du foyer et de la communauté? Et à propos des interactions intergroupes? • Qui a le contrôle et bénéficie des ressources nécessaires pour gérer les conflits? • Qui participe activement aux structures formelles de prise de décision et de résolution des conflits? • Que peut-il se passer si le pouvoir de décision est altéré? • Qui décide si et comment les hommes et les femmes du ménage peuvent participer aux processus de résolution des conflits? Comment le projet peut-il fonctionner dans ces limites?
Participation et leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Examine le niveau et la manière dont les F/H participent au sein des groupes ou des associations et des comités communautaires. • Identifie les rôles communs des F/H au sein des associations, des groupes et des comités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Qui participe aux activités de la communauté et quelles sont-elles? • En quoi diffère l'opinion des H/F/G/F lors des activités communautaires? • Quels facteurs facilitent ou entravent la participation des H/F/G/F aux activités et réunions communautaires (temps, expérience, compétences, confiance, normes culturelles)? • Qui occupe un poste de dirigeant ou de décideur dans les initiatives, les comités de la communauté, etc.? • Quels canaux de communication sont accessibles et utilisés par les H/F/G/F?



DOMAINES	DÉFINITIONS	EXEMPLES DE QUESTIONS POUR LA COLLECTE D'INFORMATIONS
Connaissances, croyances et perception (Culture)	<ul style="list-style-type: none"> • Types de connaissances que possèdent les F/H. • Croyances qui façonnent les identités et les comportements de genre. • Perceptions qui guident la compréhension qu'ont les gens de leur vie, en fonction de leur identité de genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Les normes et attentes liées au genre qui sont fortement ancrées dans la communauté aident-elles ou entravent-elles la possibilité, pour les H/F/G/F, de s'engager dans des activités de l'édification de la paix ? • Quelles sont les perspectives des H/F/G/F sur les relations et les conflits intergroupes ? • Qui sont ceux qui ont une forte influence ou quelles sont les fortes influences sur les attitudes et les comportements des H/F/B/G ?
Droits légaux	<ul style="list-style-type: none"> • Évalue la façon dont les codes juridiques coutumiers et formels et le système judiciaire considèrent et traitent les personnes. • Droit à l'héritage, à l'emploi et à la représentation juridique. • Documents officiels, tels que les cartes d'identité, qui affectent la participation aux activités du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des obstacles juridiques qui empêcheraient les H/F/G/F d'avoir des chances égales de participer au projet ? • Existe-t-il des droits légaux que les H/F/G/F ne connaissent peut-être pas et qui pourraient favoriser l'égalité (des lois en vigueur, mais qui ne sont pas largement connues) ? Le projet pourra-t-il jouer un rôle dans la sensibilisation à ces droits légaux ?

MODULE 4 (C - II) : INTÉGRATION DES JEUNES DANS LA JUSTICE ET L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

BRÈVE INTRODUCTION

Ce module nous permettra d'examiner à la fois « pourquoi » et « comment » doit se faire l'intégration des jeunes dans l'édification de la paix, notamment comment les principes du développement positif de la jeunesse s'appliquent dans le travail de justice et de l'édification de la paix. Il abordera l'importance de se concentrer sur les jeunes dans l'édification de la paix, les cadres fondamentaux pour guider la programmation et terminera par une discussion sur son application dans notre programmation.

« POURQUOI » ET « COMMENT » INTÉGRER LES JEUNES DANS L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

L'intégration des jeunes dans l'édification de la paix est de plus en plus recommandée au niveau mondial, par exemple, par la résolution 2250 du Conseil de sécurité des Nations Unies, et fait partie de la stratégie de notre agence. Tout comme pour le genre, l'intégration des jeunes dans la conception de la justice et de l'édification de la paix, ainsi que dans le suivi et l'évaluation, devront être étayée par une analyse de conflit qui prendra en compte la dynamique de la jeunesse. Cela commence par l'intégration des jeunes dans l'analyse des conflits.

Malgré les défis que représentent les conflits, la plupart des jeunes recherchent la paix. Les jeunes s'impliquent dans la prévention de la violence, dans la lutte contre l'extrémisme violent, dans la transformation des conflits et dans la l'édification de la paix dans leurs communautés. Cependant, leur travail n'est souvent ni reconnu ni soutenu.

Parmi les raisons pour lesquelles les promoteurs de la paix pourraient trouver pertinent d'impliquer les jeunes dans leurs efforts en faveur de l'édification de la justice et la paix, citons :

- La démographie : du fait de l'« explosion démographique des jeunes » dans le monde, les jeunes constituent un segment important de la population et méritent donc notre attention.
- La pertinence : les jeunes peuvent s'engager de manière excessive dans les conflits ou se voir affectés par des conflits violents, et nous ne pouvons pas résoudre ces problèmes sans les impliquer.
- La subsidiarité : les jeunes sont souvent exclus des prises de décision sur les questions qui les concernent directement.
- Les différences générationnelles : les besoins, les intérêts et les motivations des jeunes peuvent différer de ceux des adultes, et nous devons les comprendre si nous voulons pouvoir résoudre les problèmes.
- Les relations justes : les relations entre les jeunes et les aînés peuvent s'effiloche et avoir besoin d'être rétablies.
- L'innovation : les jeunes peuvent être plus ouverts aux nouvelles idées et en apporter plus facilement.
- L'intendance : les jeunes hériteront des systèmes et des structures de la société que nous leur laisserons, et méritent la possibilité de contribuer à les façonner.

Les défis auxquels les promoteurs de la paix peuvent être confrontés pour impliquer les jeunes dans la justice et la paix peuvent être :

- Le manque d'expertise : des promoteurs de la paix peuvent ne pas avoir beaucoup de connaissances ou d'expérience en matière de développement des jeunes, et dans ce qui fonctionne le mieux pour impliquer, motiver et renforcer les capacités de ceux-ci. Les adultes peuvent avoir des compétences limitées concernant les outils et les méthodologies adaptés aux jeunes.
- Le manque de relations : de grosses organisations de l'édification de la paix n'ont pas nécessairement constitué des réseaux ou des relations solides avec des organisations de jeunesse.
- Les structures et les systèmes axés sur les adultes : ceux-ci peuvent ne pas être adaptés aux jeunes.
- Les traditions et les normes : des promoteurs de la paix peuvent avoir du mal à équilibrer le respect de traditions et de normes qui valorisent la sagesse et le leadership des générations plus âgées avec le désir de créer plus d'occasions d'impliquer significativement les jeunes.
- Les rapports de force : il peut être difficile d'apprendre à entretenir, à créer un espace et à vraiment écouter l'opinion des jeunes et leurs initiatives.

Des stratégies appropriées pour impliquer les jeunes dans les efforts de justice et de l'édification de la paix devront s'appuyer sur les avantages relevés ci-dessus et considérer la possibilité et la mesure dans laquelle ces approches aident à surmonter les défis ci-dessus.

APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT POSITIF DE LA JEUNESSE (DPJ)

Qu'est-ce que le Développement positif des jeunes ?

- À la fois une philosophie et une approche
- Une façon de comprendre les jeunes qui permet d'orienter la conception des politiques, des programmes, des soutiens et des opportunités
- Il place les jeunes à la table des négociations afin de garantir leur inclusion dans les décisions qui affectent leur vie
- Il est axé sur les relations plutôt que sur les jeunes en tant que population cible ou groupe bénéficiaire
- Ces relations leur permettent d'acquérir, de développer et d'appliquer des aptitudes, des compétences et des valeurs dans leur vie quotidienne et dans leurs interactions sociales
- Les systèmes et les institutions peuvent fournir des services et un soutien adaptés aux jeunes.

 CRS **faith. action. results.**

Le Développement positif des jeunes

- Résultats positifs
- Adapté à l'âge et au stade de développement
- Aborde les systèmes et structures qui affectent les jeunes
- Voix / engagement des jeunes
- Implication à long terme, adaptée au développement
- Universel / inclusif



Cadre de DPJ de YouthPower

La vision de CRS sur l'engagement des jeunes



Résolutions 2250 et 2419 du Conseil de sécurité de l'ONU sur la jeunesse, la sécurité et la paix

Antécédents :

- Le groupe de travail entre institutions s'est réuni en 2012
- Résolution sur la jeunesse, la sécurité et la démocratie en 2015 (Résolution 2250 de l'ONU).

Composantes de la résolution 2250 :

- Participation
- Protection
- Prévention
- Partenariat
- Démobilisation et réintégration

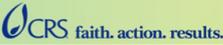
Résolution 2419 (2018):

Rôle accru des jeunes dans la négociation et la mise en œuvre des accords de paix et prise en compte de leur participation significative et de leurs points de vue









L'approche du DPJ, les résolutions 2250 et 2419 du Conseil de sécurité des Nations Unies et les principes directeurs sur la participation des jeunes à l'édification de la paix (polycopié 5 du module 4) s'alignent tous sur la stratégie de l'agence CRS et les résultats prioritaires concernant les jeunes. La liste de vérification du DPJ (voir le polycopié 6 du module 4) est un outil utile pour évaluer les projets de JEP, qui permet de déterminer quels semblent être les aspects particulièrement solides des programmes dans la perspective du DPJ ou des jeunes dans l'édification de la paix, et quels semblent être les aspects fragiles. En fonction de cette évaluation, le projet pourra être modifié pour renforcer l'intégration des jeunes.



MESSAGES CLÉS

- Le DPJ est une approche centrée sur les forces, les talents et les contributions des jeunes dans le but de les renforcer, plutôt que sur les problèmes auxquels ils sont confrontés ou qu'ils ont en eux.
- Le DPJ est parfaitement aligné sur les approches de l'édification de la paix, en particulier parce qu'il met l'accent sur l'engagement civique des jeunes.
- L'adoption d'une approche fondée sur le DPJ à travers le prisme de l'édification de la paix peut renforcer la mesure dans laquelle les efforts de justice et de l'édification de la paix sont pertinents et adaptés aux préoccupations et aux aspirations des jeunes, et donc la mesure dans laquelle les programmes seront efficaces pour fournir des services sociaux, voire un changement dans leur développement économique.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 5

Principes directeurs sur la participation des jeunes à l'édification de la paix (version 1 page de SFCG)

PRINCIPES DIRECTEURS sur la participation des jeunes à l'édification de la paix



Participation

- Privilégier la **participation** des jeunes à l'édification de la paix.
- Faire savoir que la majorité des jeunes **aspire à la paix**; seule une minorité s'implique dans la violence.
- Lier la participation des jeunes à tous les secteurs (**social, économique, culturel et politique**) et tous les niveaux.



Diversité

- Valoriser la **diversité** des jeunes et des opinions **marginalisées**.
- Établir des stratégies ciblées pour impliquer des jeunes de **différents horizons**.
- Respecter les **expériences de tous**, y compris celles associées aux conflits



Genre

- Être sensible à la **dynamique du genre**.
- Éviter les **hypothèses stéréotypées** sur les rôles et les aspirations des filles, des garçons, des jeunes femmes, des hommes et des personnes transgenres.
- Définir des stratégies pour rechercher l'**engagement des jeunes femmes**.



Leadership

- Permettre l'**appropriation, le leadership et la reddition de comptes** des jeunes.
- Les rencontrer, apprendre d'eux et les soutenir.
- Faciliter les **mécanismes** de communication pour permettre aux jeunes leaders de rendre compte à leurs pairs et leurs communautés.



Sécurité

- Veiller constamment à « **Ne pas nuire** et offrir un environnement sûr à la participation des jeunes.
- Veiller à ce que les animateurs soient **formés** pour gérer les situations difficiles.
- Faire attention à **ne pas inciter à la violence**.
- Être sensible aux **inégalités**.



Engagement

- Faire participer les jeunes gens à **toutes les étapes** de la programmation.
- Faire en sorte que les décideurs, les institutions et les organisations **s'engagent à rendre des comptes** aux jeunes.
- Offrir des sources alternatives de pouvoir aux jeunes qui ont atteint le pouvoir **par des moyens violents**.



Compétences

- Améliorer les **connaissances, les attitudes, les aptitudes et les compétences** des jeunes.
- Rechercher des jeunes gens qui peuvent servir de **modèles positifs**.
- Élaborer des **stratégies de prévention de la violence**, au-delà des interventions liées à la sécurité, qui renforcent les compétences en **médiation et en résolution de conflits**.



Partenariat

- Investir dans des **partenariats intergénérationnels** dans les communautés de jeunes.
- Renforcer le **dialogue et les possibilités de coopération** entre les enfants, les jeunes gens, les parents et les aînés, afin de résoudre les problèmes de violence.



Politique

- Soutenir les politiques qui répondent à l'ensemble des **besoins des jeunes**.
- Contribuer à la mise en place de **forums locaux, régionaux et nationaux** qui puissent améliorer la participation des jeunes à l'élaboration de politiques publiques.

Pour de plus amples informations sur les principes directeurs, veuillez visiter www.sfcg.org/guidingprinciples
Ceci vous est offert par le Groupe de travail Interagences sur la participation des jeunes à la consolidation de la paix, coprésidé par le bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix et Search for Common Ground.

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 6

Liste de vérification du DPJ et de la participation des jeunes aux principes de l'édification de la paix

Liste de vérification du DPJ et de la participation des jeunes aux principes de l'édification de la paix

ÉNONCÉS DE DPJ OU COMPOSANTES DE LA PROGRAMMATION	OUI	NON	NOTES ET EXEMPLES
1. Le projet mobilise tous les jeunes et pas seulement les jeunes qui représentent un risque élevé ou qui sont très performants. Il est sensible aux inégalités de genre et met en valeur la diversité et l'opinion des personnes marginalisées.			
2. Les jeunes sont impliqués dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du projet. Les jeunes ont leur mot à dire sur les types d'activités qu'ils souhaitent réaliser dans le cadre du projet et ils ont la possibilité de diriger et d'évaluer ces activités.			
3. Le projet a considéré le potentiel des jeunes pour changer les choses, leurs atouts, leurs contributions et crée un environnement favorable.			
4. Le projet est centré sur les différents âges et les différentes étapes de la vie.			
5. Le projet est centré sur le développement social, émotionnel et cognitif des jeunes.			
6. Il aborde les systèmes et les structures (juridiques, socio-économiques, politiques, culturelles et religieuses) qui affectent les jeunes. Les jeunes peuvent participer à des tribunes verticales pour l'élaboration de telles politiques.			
7. Les jeunes développent des compétences de leadership, de vie au quotidien et en société, grâce à l'apprentissage participatif.			
8. Les activités du projet permettent de considérer et régler les problèmes avant qu'ils ne surviennent (plutôt que de réagir aux problèmes). Il existe de solides stratégies de prévention de la violence, et les jeunes acquièrent des compétences en médiation et en résolution de conflits.			

ÉNONCÉS DE DPJ OU COMPOSANTES DE LA PROGRAMMATION	OUI	NON	NOTES ET EXEMPLES
9. Les jeunes s'engagent de manière significative et pas seulement pour la forme ou en tant que symboles de la participation des jeunes. Ce sont des agents positifs de changement et de paix et ils contribuent aux activités de reconstruction ou de développement communautaire.			
10. Les jeunes sont encadrés et soutenus par des structures locales et des modèles de rôle positif, et rendent des comptes à leurs pairs et leurs communautés.			
11. Les jeunes ont des possibilités de dialogue intergénérationnel et d'engagement civique.			
12. Les jeunes ont la possibilité d'assumer des rôles de leadership dans des structures de prise de décision ou de gouvernance.			
13. Les jeunes se voient offrir des possibilités économiques pour devenir des membres productifs de leur communauté.			
14. Les principes de « Ne pas nuire » sont mis en pratique et les animateurs ou les membres du personnel sont formés pour gérer les situations difficiles et assurer la protection ou la sauvegarde des jeunes impliqués dans le programme.			
15. Le projet s'étend sur plus d'un an et continue d'impliquer les jeunes au-delà de la durée ou des fonds du projet (il est durable).			

Questions supplémentaires ou de discussion :

16. Quelles relations se sont-elles formées au cours du projet ?



17. Quelles forces le projet a-t-il soutenues, voire développées, chez les jeunes? Quels sont les défis ou faiblesses actuels?

18. Qu'est-ce qui renforcerait le projet dans la perspective du DPJ et de la EP? Réfléchissez aux différentes étapes du cycle du projet (conception, mise en œuvre et évaluation). Quelles modifications apporteriez-vous?

MODULE 4 (D) : UTILISATION DES THÉORIES DU CHANGEMENT (TDC) DANS LA CONCEPTION DES PROGRAMMES DE CONSOLIDATION DE LA PAIX

BRÈVE INTRODUCTION

Cette session présentera le concept d'une « théorie du changement » pour l'édification de la paix, les raisons pour lesquelles cela est important et les éléments clés d'une bonne théorie du changement.

UTILISATION DE LA TDC DANS LA CONCEPTION DES PROGRAMMES DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

La formule standard

Théorie du changement

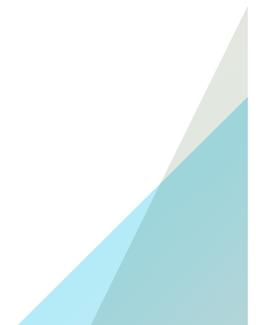
La formulation de la théorie du changement standard :

Si X, alors Y, parce que Z.

Si nous... [et si...], alors... se produira, parce que...

- Nous avons souvent de nombreuses théories du changement implicites dans notre travail.
 - Si = notre stratégie ou nos actions [plus nos hypothèses !]
 - Alors = le changement pour lequel nous œuvrons ; nos résultats ou notre objectif
 - Parce que = base de données probante expliquant pourquoi et comment nous pensons que cette approche fonctionnera





Exemples de TdC (voir plus d'exemples dans le polycopié 7 du module 4)

Exemple de théorie du changement

Scénario	<ul style="list-style-type: none"> • Imaginons que nous travaillons dans un environnement sortant d'un conflit et que nous voulons réduire le risque de violences intercommunautaires. Nous savons d'après notre analyse de conflit qu'un grand nombre de jeunes chômeurs sont d'anciens combattants et qu'ils n'ont pas bénéficié de l'avènement de la paix. Nous savons aussi que les jeunes qui ont un emploi sont plus susceptibles de rompre les liens avec leurs anciens commandants de milice. Nous décidons donc de mettre l'accent sur la création d'emplois pour les jeunes au chômage.
Proposition de théorie du changement	<ul style="list-style-type: none"> • Si des emplois sont fournis aux jeunes ex-combattants, alors le risque de violences intercommunautaires sera réduit, parce que les jeunes chômeurs sont le plus susceptibles d'être recrutés pour combattre, mais les jeunes avec un emploi se désengagent des structures de commandement et sont plus difficiles à recruter, car ils ont plus à perdre.

67
CRS faith. action. results.



ACTIVITÉ : EXERCICE EN GROUPE

Exercice en groupe : élaboration d'une théorie du changement

- En petits groupes par région, formulez une théorie du changement en vous appuyant sur les exercices précédents.
- Chaque groupe écrit sa théorie du changement sur un papillon adhésif de grande taille ou sur une moitié de feuille.
- Chaque groupe partage la théorie du changement qu'il a élaborée.

68
CRS faith. action. results.

Les théories du changement sont déterminantes dans les programmes de l'édification de la paix. Voici un certain nombre de raisons :

- Elles nous aident à découvrir les erreurs dans nos suppositions ou logique erronée, en montrant où nous pourrions avoir besoin de stratégies supplémentaires.
- Elles contribuent à s'assurer que tous les membres de l'équipe chargée du projet ont une même compréhension du projet et des raisons pour lesquelles il est établi de cette façon.
- Elles nous fournissent un ensemble d'hypothèses à tester et à mettre à profit, contribuant ainsi à améliorer notre compréhension et celle des autres sur la façon dont le changement se produira et dont la paix s'édifiera (étant donné que la base de données probantes des interventions spécifiques de consolidation de la paix est toujours en cours de construction).
- Elles permettent d'expliquer comment les activités et les résultats du programme sont liés les uns aux autres et contribuent à l'obtention de résultats à différents niveaux (ceci constitue un point faible de nombreux projets de consolidation de la paix dans tout le secteur humanitaire).

Voici les bases du développement d'une théorie du changement :

- Réalisez une analyse de conflit et de contexte : ceci est essentiel pour connaître votre point de départ et pouvoir ensuite hiérarchiser les causes et les forces motrices de conflit ou de paix que vous allez traiter.
- Fixez vos buts et vos objectifs : quels changements envisagez-vous ?
- Identifiez votre stratégie de changement : quelle voie allez-vous adopter pour atteindre le changement souhaité ? Envisagez une stratégie de changement réalisable compte tenu des ressources existantes, de la capacité, etc.
- Formulez votre TdC : énoncez votre TdC et testez sa logique, à savoir que vous devez vous demander si, dans votre énoncé, la conséquence « alors » est la suite logique de votre hypothèse « si ». Avez-vous omis des étapes importantes ou d'autres facteurs clés qui pourraient influencer sur les résultats escomptés ? Ces facteurs sont-ils hors de votre contrôle et, dans l'affirmative, quelle est leur probabilité d'occurrence ?
- L'explication « car » devra être le reflet de données probantes et d'expériences passées



Selon vous, qu'est-ce qui constitue la solidité d'une théorie du changement ?

Qualités d'une bonne théorie du changement (USAID 2013)
Les changements prévus de l'intervention sont explicites
La voie du changement est claire et compréhensible et reflète un cadre conceptuel pertinent
Il existe des liens clairs avec les principaux facteurs déterminants de l'analyse
La formulation démontre de la logique, du bon sens ou traduit les résultats de la recherche.
L'intervention mènera aux résultats souhaités sans brûler d'étapes et sans lacunes
Les croyances et les hypothèses relatives à la façon dont un niveau de changement influe sur l'autre ont été formulées et remises en question
La théorie du changement est ancrée dans le contexte et reflète la réalité des processus de changement dans ce contexte particulier
La théorie du changement est spécifique et sa validité peut être vérifiée dans la durée

Passez en revue les qualités d'une TdC solide (voir le photocopié 8 du module 4).

Notez que les praticiens doivent faire le suivi et tester de façon continue leurs théories du changement afin de compléter le système MEAL établi. Voici quelques idées sur la façon de procéder :

- tenir un journal ou annoter dans un carnet les changements observés et ce qui semble y contribuer, et noter également les effets qui semblent découler de telle ou telle action;
- prendre note des proverbes ou des dictons utilisés dans les communautés;
- ajouter une note de réflexion ou de leçons apprises aux rapports de déplacement ou rapports mensuels;
- désigner le membre de l'équipe qui devra se concentrer sur tout ceci, etc.

(Pour plus de détails, voir « Outil pour stimuler la réflexion des praticiens » en page 10 de « L'édification de la paix réflexive : Une trousse à outils pour la planification, le suivi, et l'apprentissage »⁵² .)

52 Lederach John Paul Reina Neufeldt, et Hal Culbertson. La consolidation de la paix réflexive : une trousse à outils pour la planification, le suivi et l'apprentissage). Institut Joan B. Kroc d'études internationales sur la paix et Catholic Relief Services, 2007.



MESSAGES CLÉS

- Une théorie du changement n'est en réalité qu'une manière d'exprimer la logique de notre intervention : elle permet d'expliquer comment et pourquoi nos stratégies doivent conduire au changement.
- On peut élaborer des théories du changement à plusieurs niveaux d'un projet, et elles sont généralement formulées sur le modèle de l'énoncé « si..., alors..., car... ».
- Dans l'idéal, les TdC reposent bien sur les données probantes et l'expérience, et reflètent une profonde prise en compte de toutes les hypothèses.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 7

Exemples de théories du changement

Si je tiens ce parapluie au-dessus de ma tête, **alors** je ne me mouillerais pas, **car** mon expérience et mes observations passées me permettent de dire qu'un parapluie me protège bien de la pluie.

Si on fournit un emploi aux jeunes anciens combattants, **alors** la probabilité de violence intercommunautaire baissera, **car** les jeunes sans emploi sont les plus susceptibles d'être recrutés dans les combats, alors que les jeunes employés se désengagent des structures de commandement et sont moins susceptibles d'être recrutés, parce qu'ils ont plus à perdre (*Théories et indicateurs de changement : concepts et amorces pour la gestion et l'atténuation des conflits*, USAID, 2013).

Si les enfants des écoles cibles reçoivent une thérapie cognitivo-comportementale (TCC), **alors** ils développeront une capacité accrue à contrôler leurs émotions et à ne pas agir contre les autres, en particulier ceux qui sont différents d'eux, car les preuves montrent que la TCC est efficace pour aider les jeunes gens à guérir des blessures psychologiques de la guerre et à réduire leurs peurs et leur sentiment généralisé de vulnérabilité à l'école (Adapté de *Reflecting on Peace Practice Basics : A Resource Manual* [Réflexion sur les bases de la pratique de la paix : un manuel de ressources], CDA, 2016).

Si les institutions formelles et informelles peuvent répondre de manière efficiente et efficace aux besoins de la société, **alors** les gens s'appuieront sur ces institutions plutôt que de recourir à la violence, **car** ils auront confiance sur le fait que les besoins de leur famille et de leur groupe seront satisfaits équitablement (adapté de *Theories and Indicators of Change : Concepts and Primers for Conflict Management and Mitigation* [Théories et indicateurs de changement : concepts et amorces pour la gestion et l'atténuation des conflits], USAID, 2013).

Si les dirigeants communautaires de groupes ethniques rivaux sont formés à la médiation des conflits, **alors** la fréquence des incidents violents entre les membres de ces groupes ethniques baissera, **car** des intermédiaires potentiels auront les compétences et les connaissances procédurales pour intervenir de manière constructive. (*Remarque : on pourrait utiliser cet exemple pour démontrer d'éventuelles lacunes au niveau de la logique ou d'évidences dans la TdC ; par exemple, est-ce seulement le manque de compétences qui empêche les dirigeants communautaires d'intervenir efficacement ? Ou manquent-ils également d'autres incitations ou motivations pour le faire ? Les leaders communautaires formés ont-ils le respect et la confiance des parties réellement en conflit ? Autrement dit, forme-t-on les bonnes personnes ? etc.*).

Exemple de TdC : Projet d'application de la méthode 3B : *Binding, Bonding et Bridging* (*Changer mon regard, Changer le regard de mon groupe, Reconstruire les liens intergroupes*) pour la paix

Projet et contexte :

CRS met en œuvre le projet *Applying Binding, Bonding and Bridging* (A3B) for Peace, financé par le CMM de l'USAID : un projet sur trois ans dans quatre régions stratégiquement sélectionnées de Mindanao, aux Philippines. À Mindanao, des décennies de traumatismes, de déplacements et d'abus ainsi que des luttes de pouvoir économiques et politiques étayent les conflits intergroupes et intragroupes. Par ailleurs, les structures de paix et de sécurité du gouvernement local n'ont généralement pas réussi à traiter et à empêcher efficacement l'escalade des conflits identitaires entre chrétiens, musulmans et peuples autochtones.

Théorie globale du changement :

Si divers groupes identitaires améliorent leurs relations et que les structures locales de paix et d'ordre public améliorent la sécurité, **alors** les communautés réconciliées engageront un processus de paix soutenu, **car** elles disposeront de ressources communautaires plus solides pour gérer les conflits.

Théories subsidiaires du changement :

- Théorie de ***Binding*** : si les femmes et les hommes sont capables de s'engager dans un dialogue intragroupe structuré et d'explorer leurs propres préjugés et partis pris, alors ils seront en mesure de reconnaître les actions néfastes de leur propre groupe par rapport au conflit.
 - Théorie de ***Bonding*** : si des individus d'un même groupe identitaire peuvent travailler sur leurs propres points communs, sur leurs différences d'opinions, sur leurs compréhensions antagonistes des événements et sur leurs visions alternatives de l'avenir, alors ils seront mieux préparés et plus ouverts à s'engager dans des discussions du même ordre avec « l'autre », car qu'ils seront déjà passés par ce processus dans la sécurité de leur propre groupe.
 - Théorie de ***Bridging*** : si des groupes de secteurs équivalents de sociétés en conflit travaillent ensemble sur des questions d'intérêt mutuel, alors ils apprendront à coopérer et à établir des relations au-delà de leurs divisions. Cela conduira à son tour à installer une confiance accrue et à permettre des attitudes et des relations positives ; les participants finiront par être capables et préférer travailler ensemble pour résoudre les conflits de manière pacifique.
 - Théorie de l'amélioration des compétences et des processus : si les structures locales pour la paix démontrent une compétence croissante dans leur gestion des conflits et améliorent la qualité de leurs services, et si les gens prennent confiance dans ces services, alors les structures locales deviendront progressivement plus efficaces pour contribuer à l'édification de la paix à Mindanao, car elles seront en mesure de traiter des questions de plus en plus complexes.
-



MODULE 4 : POLYCOPIÉ 8

Qualités d'une théorie du changement solide

QUALITÉS D'UNE TDC SOLIDE

Les changements escomptés grâce aux efforts déployés sont explicites.

La voie du changement est claire et compréhensible et reflète un cadre conceptuel pertinent.

Il existe des liens clairs avec les principaux moteurs et déterminants de l'analyse.

L'énoncé fait preuve de logique, de bon sens ou reflète les résultats des recherches.

Les efforts déployés conduiront aux résultats escomptés sans changements abrupts ou lacunes.

Les croyances et les hypothèses sur la façon dont le changement à un certain niveau influe sur un autre niveau ont été formulées et remises en question.

La théorie du changement est ancrée dans le contexte et reflète la réalité des processus de changement dans ce contexte spécifique.

La théorie du changement est spécifique et sa validité peut être testée dans le temps.

Source: *Theories and Indicators of Change : Concepts and Primers for Conflict Management and Mitigation* (Théories et indicateurs du changement : Concepts et amorces pour la gestion et l'atténuation des conflits), USAID 2013

MODULE 4 (E) : INTRODUCTION À LA MESURE DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX ; CADRES, INDICATEURS ET DÉFIS

BRÈVE INTRODUCTION

Ce sous-module présente notre façon de procéder (suivi, évaluation, redevabilité et apprentissage : MEAL) dans le cadre de l'édification de la paix, de manière à traiter certains des principaux défis. Tout d'abord, afin d'être sûr que tout le monde connaît la signification des termes clés, ceux-ci vont être présentés et commentés. Ensuite, nous explorerons les éléments qui permettent de faire un bon MEAL pour l'édification de la paix.

INTRODUCTION À LA MESURE DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

Il est important de se familiariser avec les termes clés utilisés dans le MEAL de la JEP. Ceux-ci sont présentés et commentés à travers un quiz créatif.



QUIZ CRÉATIF SUR LE VOCABULAIRE

Regardez le tableau de la diapositive ci-dessous. Associez chacun de ces mots à l'énoncé qui représente ce que le mot signifie : résultat, apprentissage, réalisations, évaluation, impact, responsabilité, surveillance, et indicateur.

Suivi	La collecte, l'analyse et la documentation systématiques des informations sur les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs du projet et les changements apportés dans les contextes opérationnels afin d'informer la prise de décisions en temps opportun et de contribuer à l'apprentissage et à la responsabilisation du projet.
Évaluation	Une évaluation systématique périodique de la pertinence, la performance, l'efficacité, l'impact et la viabilité d'un projet sur une population définie. (Source : ProPack II)
Responsabilisation	La manière dont une organisation satisfait et concilie les besoins de toutes les parties prenantes (bénéficiaires, donateurs, partenaires et CRS) dans son processus décisionnel et ses activités et dont elle tient cet engagement. (Source : ECB 2010 et CRS juillet 2014)
Apprentissage	Un processus continu consistant à analyser une grande variété de sources d'information et de connaissances (constatations d'évaluations, données de surveillance, innovations, récits, échanges de personne à personne et nouvel apprentissage) qui met en avant de nouvelles pratiques exemplaires ou remet en question des idées reçues. (CRS juillet 2014)
Indicateur	Facteur ou variable, de nature quantitative ou qualitative, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et d'informer des changements liés à l'intervention ou d'aider à apprécier la performance d'un acteur du développement. (Source : Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats de l'OCDE)
Impact	Les changements positifs ou négatifs produits par une intervention de développement, directement ou indirectement, intentionnellement ou non. (Source : DAC Criteria for Evaluating Development Assistance).
Résultat	Un conséquence ou un effet causé par le projet, le programme ou la politique ou qui peut lui être attribué.
Produits	Les biens, les services, les connaissances, les compétences, les attitudes et l'environnement habilitant occasionné par les activités du projet. (Source : ProPack I)

Une fois le quiz terminé, consultez le polycopié 9 du module 4 pour y vérifier le vocabulaire et les définitions. CRS utilise le sigle « MEAL » pour Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning (suivi, évaluation, redevabilité et apprentissage).

ÉLÉMENTS DE BASE D'UN BON SUIVI ET ÉVALUATION DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

Si nous voulons pouvoir contrôler et évaluer si notre projet atteint l'impact souhaité, de quoi avons-nous besoin ?

Les éléments les plus importants se résument à trois facteurs :

1. **Bien concevoir le projet** : plus nous concevrons clairement les résultats et la manière dont ils seront atteints, plus nous serons capables de mesurer les progrès accomplis et l'impact. **Les théories du changement peuvent être nos alliés** : la TdC globale du projet peut être utilisée pour tracer le processus de changement étape par étape, afin d'atteindre cette TdC, comme discuté précédemment dans le module 4 (d).
2. **Choisir des indicateurs solides** : une fois que nous avons établi le changement que nous voulons réaliser, nous devons sélectionner des indicateurs qui peuvent servir de signes ou de signaux nous permettant de savoir que nous sommes sur la bonne voie. Nous discuterons plus en détail des indicateurs dans un instant.
3. **Être ouvert au perfectionnement** : intégrer des possibilités de perfectionnement, en réfléchissant avec les partenaires sur ce qu'ils observent et ce qui pourrait expliquer l'état d'avancement ; ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et pourquoi ; quels changements inattendus pourraient se produire et pourquoi, et quelles nouvelles opportunités pourraient émerger. Rappelez aux participants la procédure CRS de suivi trimestriel, et l'occasion que cela représente de mener des réflexions périodiques génératrices de perfectionnements.

PRINCIPAUX DÉFIS DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION DE L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

La pratique a démontré que le suivi et l'évaluation de l'édification de la paix présentent des défis spécifiques dont nous devons être conscients, et nous devons nous préparer à les surmonter.



ACTIVITÉ : DISCUSSIONS EN GROUPE OU PAR TABLE

Discussion : les défis dans le suivi et l'évaluation des projets d'édification de la paix

- A. *Mesurer avec certitude les résultats ou l'impact de nos efforts de construction de la paix.*
- B. *Appliquer les indicateurs normalisés de progrès dans l'ensemble des différents projets de construction de la paix et des situations de conflit.*
- C. *Séparer les effets de notre intervention d'autres facteurs influant sur le conflit ou la paix.*

71

CRS faith. action. results.

Parmi les principales préoccupations concernant le suivi et l'évaluation de l'édification de la paix, précisons :

- Il peut être difficile de mesurer les types de changements immatériels que promeut l'édification de la paix : les changements d'attitudes, de perceptions et même de relations ne sont pas toujours observables de l'extérieur et ne se prêtent pas vraiment à leur quantification. Il peut être difficile de voir comment s'additionnent les changements individuels pour arriver à construire «la paix plus large». Il est également difficile de démontrer les résultats de la prévention des conflits : comment prouver que vous avez fait en sorte que quelque chose ne se produise pas?
- Contrairement à d'autres secteurs tels que la santé, nous n'avons pas de banque d'indicateurs standard pour les comportements que nous cherchons à promouvoir : par exemple, la réconciliation peut être perçue différemment selon les personnes et selon les contextes. Les définitions communes font également défaut dans l'ensemble du secteur de l'édification de la paix. On pourra par exemple résoudre ce problème en réalisant une contextualisation des indicateurs reposant sur une analyse ou une évaluation du contexte et des conflits, et en utilisant des «indicateurs supplétifs», dont nous reparlerons sous peu.
- Comme nous l'avons vu dans la session sur l'analyse des conflits, les causes, les acteurs et la dynamique des conflits peuvent former des systèmes complexes. Et le changement social est rarement un processus linéaire; pourtant, les cadres standard pour projeter les résultats des projets (comme les Proframes) reposent sur un modèle prédictif linéaire, progressif qui ne s'adapte pas facilement à ces

dynamiques. Il peut également y avoir de nombreuses interventions travaillant sur l'édification de la paix; il peut être difficile de savoir ce qui a vraiment fait pencher la balance vers le changement.

- Problèmes d'attribution du mérite : la question ici est de savoir si la situation est devenue plus paisible **grâce** à notre intervention. Comment savoir si le changement s'est produit grâce à notre intervention étant donné qu'il y a toujours d'autres actions et d'autres acteurs, ainsi que plusieurs facteurs d'influence, qui interviennent dans la même couverture du projet? L'utilisation de groupes témoins pour faciliter la recherche des différences entre les groupes qui en ont bénéficié et ceux qui n'en ont pas bénéficié peut aider à déterminer à quoi on peut attribuer le changement. Cependant, attribuer un changement spécifique à nos interventions de l'édification de la paix peut s'avérer tout un défi, en particulier dans des situations de conflit complexes en raison de l'existence d'une multitude d'acteurs et de facteurs d'influence.
- Problèmes de contribution : le défi ici est de déterminer si notre effort de consolidation de la paix a marqué une différence dans le panorama du conflit étant donné les nombreuses autres interventions en cours et les nombreux facteurs d'influence. Quel a été le rôle de notre intervention? La collaboration avec des organisations homologues sur des évaluations communes contribuera à évaluer l'impact collectif. L'utilisation de la TdC (à savoir, réfléchir à la manière dont une intervention faite à un certain niveau peut entraîner un changement à un autre niveau) peut aider à déterminer notre degré de contribution. Par ailleurs, le suivi et l'évaluation de notre participation permettent de déterminer la « contribution » en considérant les perceptions des bénéficiaires sur la façon dont l'intervention a marqué une différence dans leur vie. La « contribution » admet qu'il existe d'autres acteurs et plusieurs facteurs d'influence en jeu qui ont contribué positivement et négativement.

Pour en savoir plus sur les défis et les réponses en matière de suivi et d'évaluation, consultez le polycopié 10 du module 4.

INDICATEURS DE CONSOLIDATION DE LA PAIX

Qu'est-ce qu'un indicateur?

Indicateurs

- Facteur ou variable, de nature quantitative ou qualitative, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et d'informer des changements liés à l'intervention ou d'aider à apprécier la performance d'un acteur du développement.
- (Source : Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats de l'OCDE)

Banque d'indicateurs de cohésion sociale
EXEMPLES D'INDICATEURS POUR MESURER LE CHANGEMENT DANS LE RENFORCEMENT DE COHÉSION SOCIALE

- Les points suivants doivent être soulignés :
- Les indicateurs servent de signes ou de signaux qui nous permettent de confirmer que les changements auxquels nous prétendons survenir effectivement.
- Nous devons être capables de mesurer ces indicateurs, en utilisant un éventail de méthodes allant des entretiens aux enquêtes, en passant par les groupes de discussion et l'examen des données et des rapports de projet, etc.
- Dans l'idéal, nous choisirons une combinaison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs : les indicateurs qualitatifs sont souvent ignorés ou laissés de côté ; ils sont pourtant importants pour aider à saisir les progrès et le changement dans les programmes de l'édification de la paix, et notamment sur les résultats souhaités.
- Consultez la « Banque d'indicateurs de cohésion sociale »⁵³ de CRS avec des exemples d'indicateurs permettant de mesurer le changement dans le renforcement de la cohésion sociale et une autre ressource sous la forme d'indicateurs mondialement acceptés : « *GAIN Peacebuilding Indicators* ».⁵⁴

Par ailleurs :

- Comme nous l'avons vu dans l'exercice d'introduction, la recherche d'indicateurs pour mesurer l'édification de la paix peut être difficile, car les changements que nous recherchons sont souvent immatériels ; par exemple, il peut être difficile de mesurer à l'aide d'indicateurs standard des changements dans les attitudes, les comportements et les relations, des changements dans la façon dont les conflits sont gérés, des changements dans le fonctionnement des structures, etc. Les relations pacifiques et justes ont, par exemple, des qualités communes, mais dans la pratique leurs traits peuvent varier d'un contexte à l'autre.
- Par conséquent, le domaine de l'édification de la paix a tendance à s'appuyer fortement sur des **indicateurs supplétifs**. Ce sont des signes plus concrets et mesurables d'indicateurs immatériels, qui sont difficiles à mesurer ou à observer directement. Prenons par exemple le fait que, dans un même contexte, des personnes de différentes ethnies prennent le bus ensemble pour indiquer une confiance accrue entre différents groupes ethniques. On notera que de tels indicateurs dépendent fortement du contexte, car le même comportement n'aura pas la même signification partout. Les indicateurs supplétifs ne sont donc pas standardisés, même si l'on peut s'inspirer d'exemples d'indicateurs adaptés localement."

⁵³ CRS 2019, Banque d'indicateurs de cohésion sociale — Exemples d'indicateurs pour mesurer le changement dans le renforcement de la cohésion sociale.

https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/fr_social_cohesion_indicators_bank.pdf

⁵⁴ CRS 2010, GAIN Peacebuilding Indicators (Indicateurs de consolidation de la paix de l'initiative GAIN).

<https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/gain-peacebuilding-indicators.pdf>



ACTIVITÉ : EXERCICE SUR L'ÉLABORATION D'INDICATEURS SUPPLÉTIFS

Voici des exemples d'indicateurs difficiles à mesurer : confiance ; volonté de coopérer ; équité dans la prise de décisions ; sécurité.

Dans votre contexte, quels pourraient être les indicateurs supplétifs mesurables pour montrer ce changement ?

Exercice sur les indicateurs de substitution

Confiance accrue

Volonté de coopérer

Équité du processus décisionnel

Renforcement de la sécurité

73



MESSAGES CLÉS

Bien que l'évaluation de l'édification de la paix puisse être explorée de manière beaucoup plus détaillée, nous avons mis en évidence quelques considérations clés pour pouvoir élaborer un MEAL efficace de l'édification de la paix. Certaines des bonnes pratiques qui ont fait l'objet de discussions au cours de cette session sont :

- S'appuyer sur une théorie du changement solide et sans ambiguïté pour définir les résultats escomptés; cela nous aide à réfléchir sur la logique de notre conception et peut également faire ressortir des jalons appropriés tout au long du chemin qui nous mène vers les changements souhaités.
- Maintenir des pratiques de réflexion tout au long du cycle de projet; utiliser par exemple les réunions trimestrielles comme une occasion de réfléchir avec l'équipe chargée du projet sur le processus de changement, et poser périodiquement des questions sur ce qui se passe et pour quelle raison.
- Utiliser des indicateurs supplétifs pour suivre les changements difficiles à mesurer : ces indicateurs supplétifs nous permettent également de contextualiser des résultats généraux tels que «la réconciliation» ou «l'accroissement de la sécurité» dans des termes localement pertinents.



RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 9

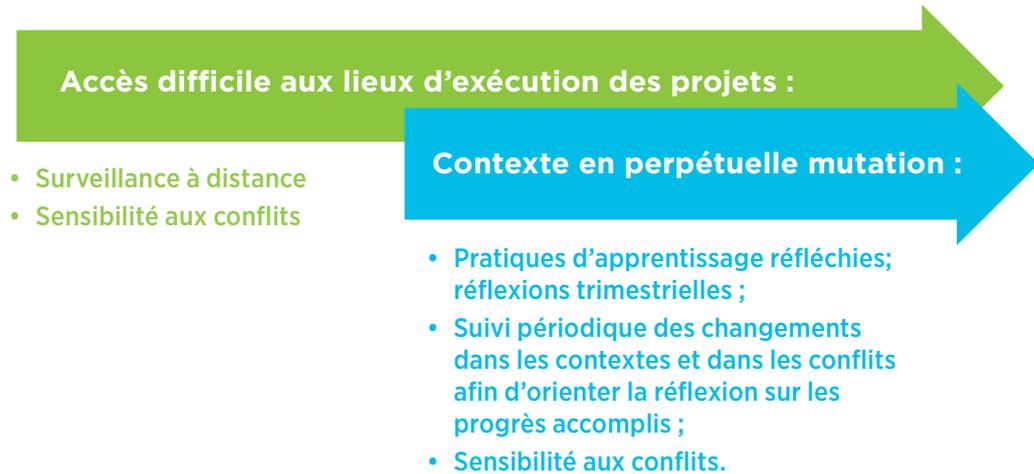
QUIZ SUR LE LEXIQUE

Suivi	La collecte, l'analyse et la consignation systématiques d'informations sur les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs du projet et les changements dans les contextes opérationnels, afin d'orienter la prise de décision en temps opportun et de contribuer à la redevabilité liés au projet et aux enseignements que l'on peut en tirer.
Évaluation	Une évaluation périodique et systématique de la pertinence, de l'efficacité, de l'impact et de la durabilité d'un projet auprès d'une population donnée. (Source : ProPack II)
Redevabilité	La façon dont une organisation satisfait et équilibre les besoins de toutes les parties prenantes (notamment les bénéficiaires, les bailleurs de fonds, les partenaires et CRS lui-même) dans ses prises de décision et ses activités, et respecte cet engagement. (Source : BCE 2010 et CRS, juillet 2014)
Apprentissage	Un processus permanent d'analyse d'une grande variété de sources d'information et de connaissances (notamment les résultats d'évaluation, les données de suivi, les innovations, les histoires, les échanges entre les personnes et de nouveaux apprentissages) qui met en lumière de nouvelles bonnes pratiques ou remet en question les idées reçues. (CRS juillet 2014)
Indicateur	Facteur ou variable, de nature quantitative ou qualitative, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et d'informer des changements liés à l'intervention ou d'aider à apprécier la performance d'un acteur du développement. (Source OCDE : Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats.)
Impact	Les changements positifs et négatifs apportés par une intervention de développement, directement ou indirectement, de manière délibérée ou pas. (Source : Critères du CAD pour l'évaluation de l'aide au développement)
Résultat escompté	Un résultat ou un effet qui est causé par le projet, le programme ou les directives, ou qui leur est attribuable.
Produits	Les biens, services, connaissances, compétences, attitudes et environnement favorable qui sont fournis par le projet à la suite des activités entreprises. (Source : ProPack I)

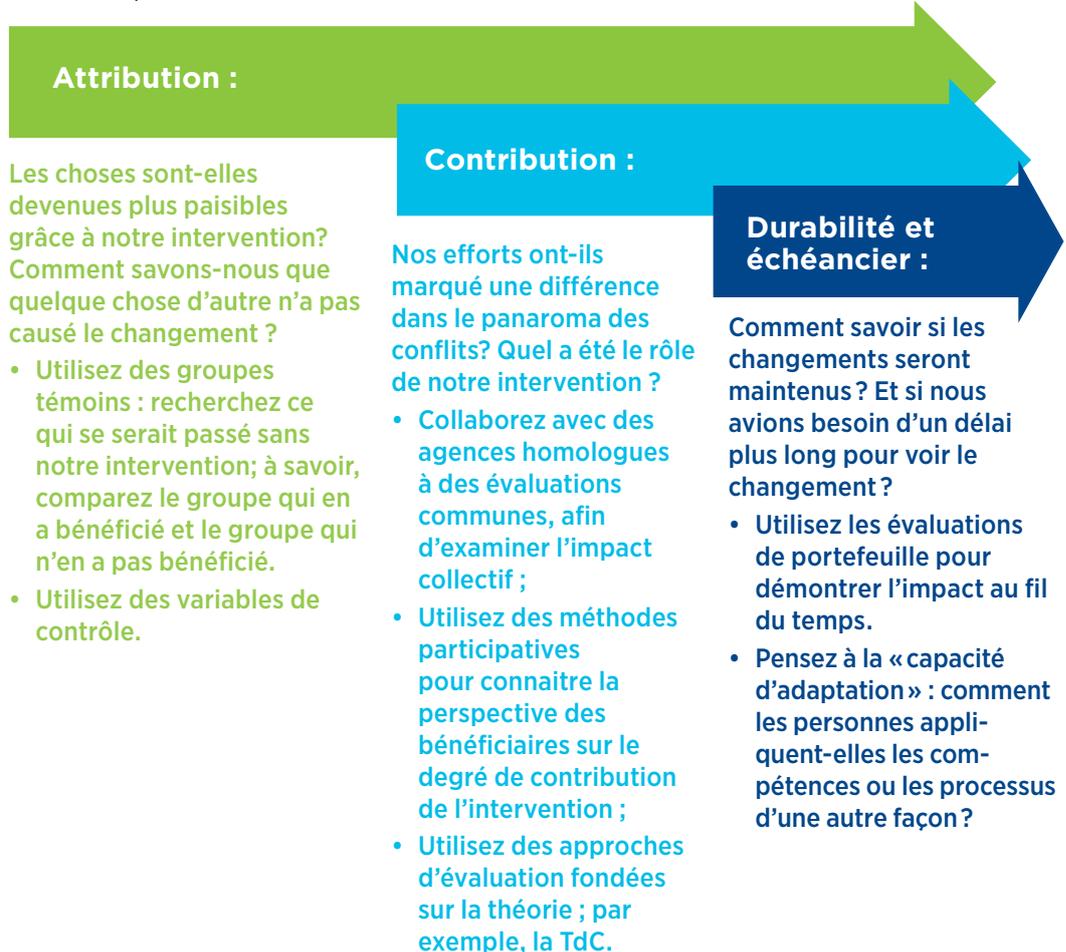
MODULE 4 : POLYCOPIÉ 10

Défis et réponses concernant le suivi et l'évaluation

Défis et réponses concernant le suivi :



Défis et réponses concernant l'évaluation :



MODULE 4 (F) : PLANIFICATION DES ACTIONS ET CLÔTURE

BRÈVE INTRODUCTION

Il est temps maintenant de réfléchir à la manière de mettre en pratique les connaissances et les compétences acquises tout au long de la formation. Il s'agit d'une étape très importante de la formation qui va vous permettre de rendre opérationnel cet apprentissage lorsque vous retournez sur vos lieux de travail et dans vos pays respectifs.

PLANIFICATION DES ACTIONS

Pour cet exercice de planification, nous utiliserons le modèle des feux de circulation.



ACTIVITÉ : PLANIFICATION DES ACTIONS À L'AIDE DU MODÈLE DES FEUX DE CIRCULATION

Réfléchissez sur tous les modules abordés depuis le début de la formation ainsi qu'aux rêves et aux visions sur la paix et la cohésion sociale que vous avez élaborés. Ceux-ci devront constituer la base de votre planification.

Prenez quelques minutes pour réfléchir sur votre planning personnel puis, avec d'autres, sur le planning du groupe (pour la matrice des feux de circulation, voir le polycopié 11 du module 4) :

Feux de circulation	Actions/activités	Quand	Par qui	Ressources
 Ce que nous voulons faire, accélérer et intensifier les efforts.				
 Ce que nous voulons pour être prêts/nous préparer à l'action.				
 Ce que nous voulons arrêter de faire :				

FEU VERT : C'est ce que nous voulons faire, ce que nous voulons accélérer et sur lequel nous voulons déployer plus d'efforts pour promouvoir efficacement la paix et la cohésion sociale.

FEU ORANGE : C'est ce à quoi nous voulons être préparés ou qu'il faut préparer avant passage à l'action.

FEU ROUGE : C'est ce que nous voulons voir cesser pour contribuer efficacement à la paix et à la cohésion sociale.

Nous vous invitons à mettre en œuvre les plannings que vous avez élaborés, car c'est alors que vous allez pouvoir réaliser vos aspirations en matière de paix et de cohésion sociale. Même lorsque la tâche vous semblera gigantesque, chaque étape et chaque action comptera : aucune action n'est trop insignifiante!

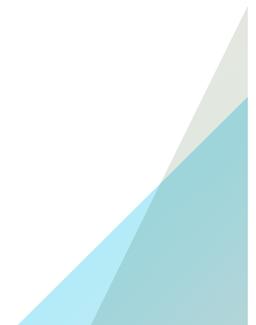


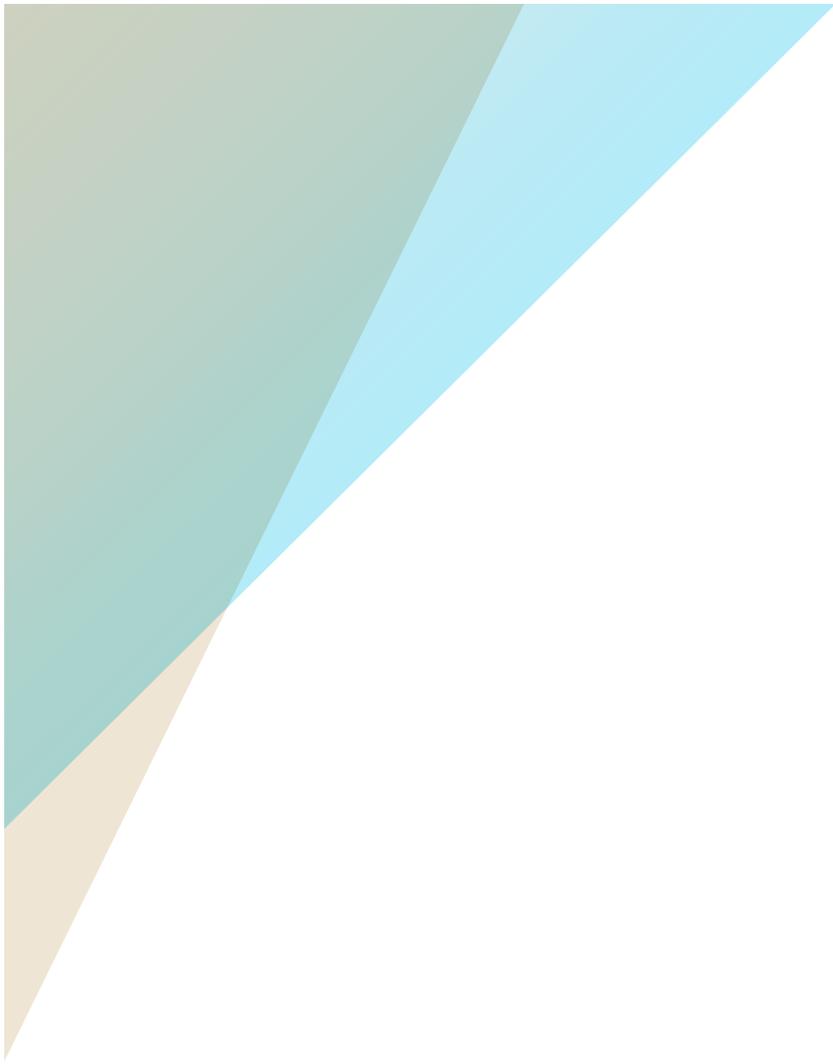
RESSOURCES ET POLYCOPIÉS

MODULE 4 : POLYCOPIÉ 11

Matrice de plans d'action en feux de circulation

FEUX DE CIRCULATION	ACTIONS OU ACTIVITÉS	QUAND	PAR QUI	RESSOURCES
 <p>Ce que nous voulons faire, ce que nous voulons accélérer et sur lequel nous voulons déployer plus d'efforts :</p>				
 <p>Ce à quoi nous voulons être préparés ou qu'il faut préparer avant passage à l'action :</p>				
 <p>Ce que nous voulons voir cesser :</p>				





Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, USA | crs.org | crsespanol.org
Pour plus d'informations, contactez peacebuilding@crs.org