

Qu'est-ce qui peut contribuer à apaiser une tension et/ou à bien gérer un conflit?

Qu'est-ce qui peut contribuer à attiser une tensions et/ou à exacerber un conflit?

+

l'égalité de change

la transparence, le partage de l'information

analyses, étudier les faits, se baser sur les évidences

compassion, acceptance

patience, être à l'écoute des autres

solidarité, empathie, humanité

répondre aux défis à temps

mettre les gens ensemble, dialogue, échange entre les communautés, accompagner les gens et les mettre au centre de l'action

bien analyser le contexte

tolérance, être à l'écoute

consultation, communication, dialogue

identifier les causes

communication avec les parties prenantes, les partenaires et les bénéficiaires

rôle des leaders dans les communautés

mise en place de comité inclusif

L'inclusion

intégration de tous les parties concernées

Le dialogue, l'écoute, la justice

+

L'intolérance

L'exclusion

manque de confiance, mépris pour l'autre

mauvaise communication, manque de transparence

la marginalisation, le manque de consideration des priorités de tous

La frustration, l'injustice, le manque de respect, mauvaise communication, absence de la culture de redevabilité

Qu'est-ce qui peut contribuer à apaiser une tension et/ou à bien gérer un conflit?

+

Une bonne communication et un dialogue avec tous les acteurs et bénéficiaires impliqués

L'implication de toutes les parties prenantes du projet

Des contrôles réguliers sur le terrain

travail en premier lieu sur sa sphère d'influence directe, d'abord travailler sur les potentiels conflits en son sein.

la décentralisation du pouvoir de décision

demander toujours l'adhésion de toutes les parties prenantes du projet

Utiliser le contexte comme point de départ pour la planification d'une intervention et à adapter l'ensemble des aspects d'une organisation à ce contexte

Qu'est-ce qui peut contribuer à attiser une tensions et/ou à exacerber un conflit?

+

Absence de flux d'informations et de transparence

L'absence de contrôles réguliers

Le refus d'écoute

Le manque d'attention, d'écoute des parties prenantes au projet

Prendre position contre une partie en conflit

La constatation, information d'une irrégularité va mettre au jour des potentiels survenance de conflits.

la "déconnexion" au contexte (dans toutes ses dimensions), le manque d'accès pour suivre son évolution

Qu'est-ce qui peut contribuer à apaiser une tension et/ou à bien gérer un conflit?

+

la confiance aux interventions

implication des personnes ressources (leaders, religieux, chefs traditionnels)

En tant que coopération suisse: se rendre sur le terrain, prendre le temps de dialoguer avec les différents acteurs afin de 1) prendre connaissance à temps des tensions naissantes 2) pouvoir agir en prenant des mesures adéquates

la considération des voix de tous : hommes, femmes, jeunes, et catégories

la participation de toutes les parties prenantes

le dialogue

Partage d'informations, à temps

facilitation du dialogue par les figures d'autorité

une implication effective des différentes parties concernées

Avoir dans l'équipe de projet des personnes issues des communautés dans lesquelles le projet intervient

intervention des pairs

Prendre le temps de construire un lien de confiance avec les communautés sur place

Formaliser certaines choses par écrit

Impliquer les communautés dans les décisions, les orientations du projet

Analyse sociologique des communautés sur place et dans la région et des relations entre elles

La transparence sur les informations à disposition, la communication

Bien analyser le contexte en amont du projet

bien définir les rôles et responsabilités (y compris financières) des différents acteurs

Qu'est-ce qui peut contribuer à attiser une tensions et/ou à exacerber un conflit?

+

le manque d'neutralité ou l'impartialité

Promesses tout venant et non tenues

Non respects des engagements

Manque de connaissances d'aspects sociologiques (quelles communautés? quel fonctionnement? quelles relations entre elles? quels intérêts? etc.) de la zone

non recherche de clarification des incompréhensions

méconnaissance des acteurs

l'ignorance des cultures et pratiques du milieu ou de la zone d'intervention

l'absence de communication et la mauvaise communication

Manque de communication entre les acteurs

manque de confiance des communautés locales

l'ignorance: oublier d'inclure des acteurs clés

méconnaissance du contexte culturelle

le manque de formalisation des accords par écrit

retention d'information

le refus d'entrer en discussion

manque de transparence dans la communication