

Etape 1: Analyse du contexte de conflit/des tensions/de fragilité

swiss
peace

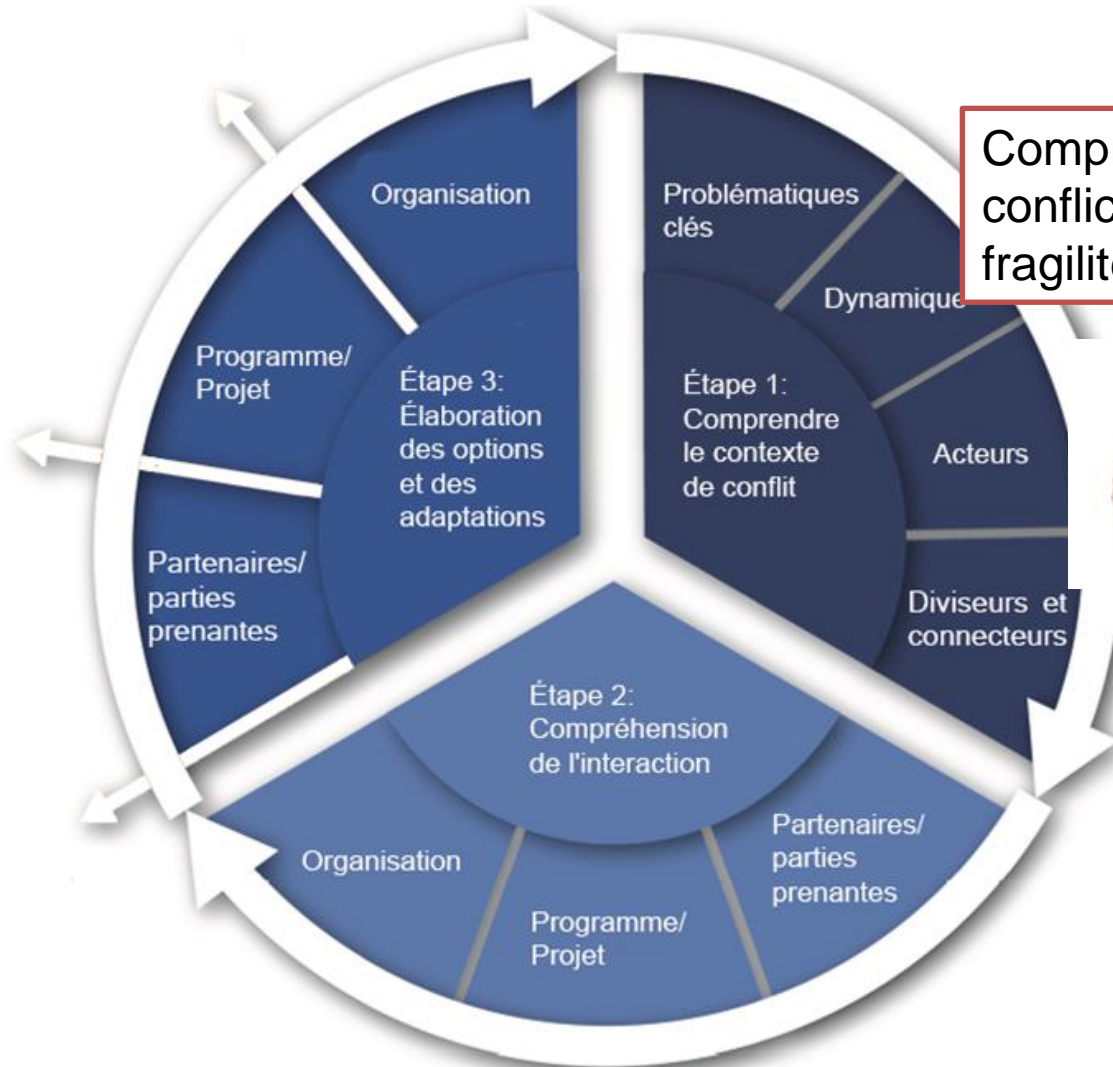
Schweizerische Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

Définition: La sensibilité aux conflits

La capacité d'une organisation de:

1. Comprendre le contexte de travail
2. Comprendre l'interaction entre le programme/projets (son intervention) et le contexte; et
3. Agir en fonction de cette interaction, afin de minimiser les impacts négatifs (do no harm) et de maximiser les impacts positifs (do good)

Cycle de trois étapes de la sensibilité aux conflits



Comprendre le contexte conflictuel/de tensions/de fragilité de travail



But de l'analyse du contexte

Quels sont les éléments qui contribuent à la paix?

Est-ce qu'il y a des tensions ou conflits?

Quelle est l'histoire et la dynamique des tensions ou conflits?

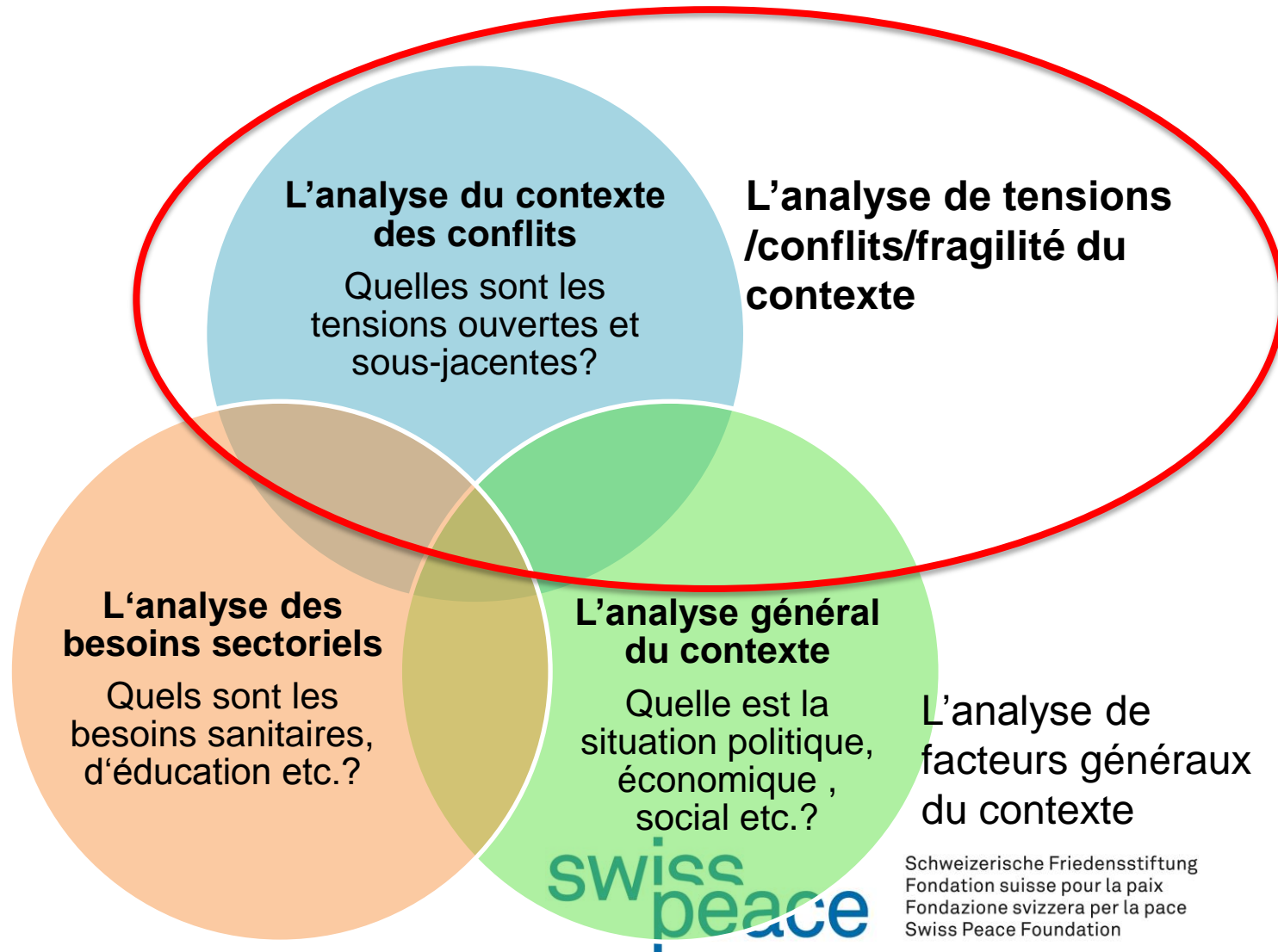
Qui sont les acteurs?

Quels sont les éléments qui alimentent les tensions ou conflits?

Quelles sont les raisons (causes) des tensions ou conflits?



Attention: Différent types de l'analyse!



L'analyse des besoins du contexte

Quatre dimensions de l'analyse

Thèmes/facteurs/Problématiques clés:

Facteurs qui mènent/causent des conflits/tensions, sans lesquels les conflits/tensions n'existeraient pas

Dynamics:

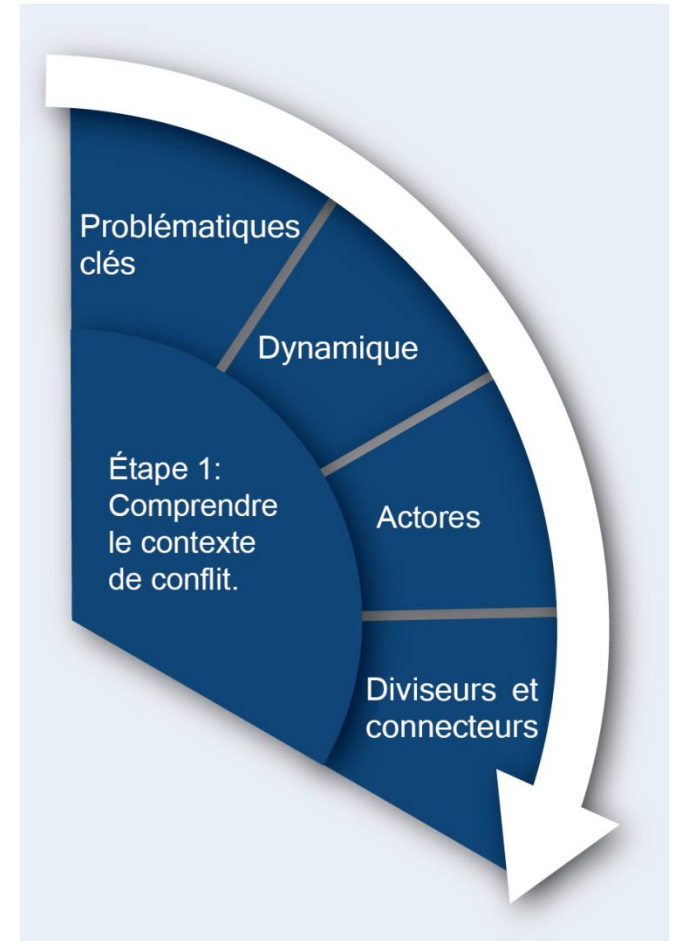
Les tendances qui créent des conflits/tensions: l'histoire, des cycles, triggers, scenarios

Acteurs:

Individuels, groupes, institutions du contexte, leurs relations, positions, intérêts ou besoins

Des facteurs diviseurs et connecteurs:

Thèmes qui divisent une société, sources de tensions
Thèmes qui relient une société, sources de cohésion



Bonne analyse est sensible au genre



hommes/garçons & femmes/filles:

- vivent des conflits/tensions différemment
- sont touchés différemment par des conflits
- ont souvent des rôles différents dans des conflits/la paix

Une analyse sensible au genre s'interroge:

- quel est l'impact des conflits/tensions sur les hommes/femmes?
- Quel est le rôle des femmes/hommes dans la création et mitigation de conflits?

Définition de l'analyse du contexte des conflits

L'analyse du contexte des conflits est l'étude systématique des thèmes, causes, dynamiques et acteurs de conflits (ou tensions) dans un contexte spécifique

L'analyse: La base d'une approche sensible aux conflits

Si une analyse conflictuel/des tensions/ de fragilité n'est pas faite, nous...

- risquons de renforcer ou créer des conflits/tension et de nuire.
- risquons que les programmes/projets ne sont pas efficaces, coutent plus.
- risquons de mettre en péril notre organisation, notre personnel, nos partenaires.

Si une analyse conflictuel/des tensions/ de fragilité est faite, nous ...

- atténuons le risque de contribuer ou de créer des tensions/conflits
- Augmentons l'efficacité des projets/programme à cause des mesures adaptatives prises.
- augmentons la sécurité pour le personnel, les partenaires, etc.
- Savons avec qui il faut travailler
- Pouvons contribuer à la sortie de la fragilité et des conflits et à la cohésion sociale.

Analyse: Comment, quand et ou?

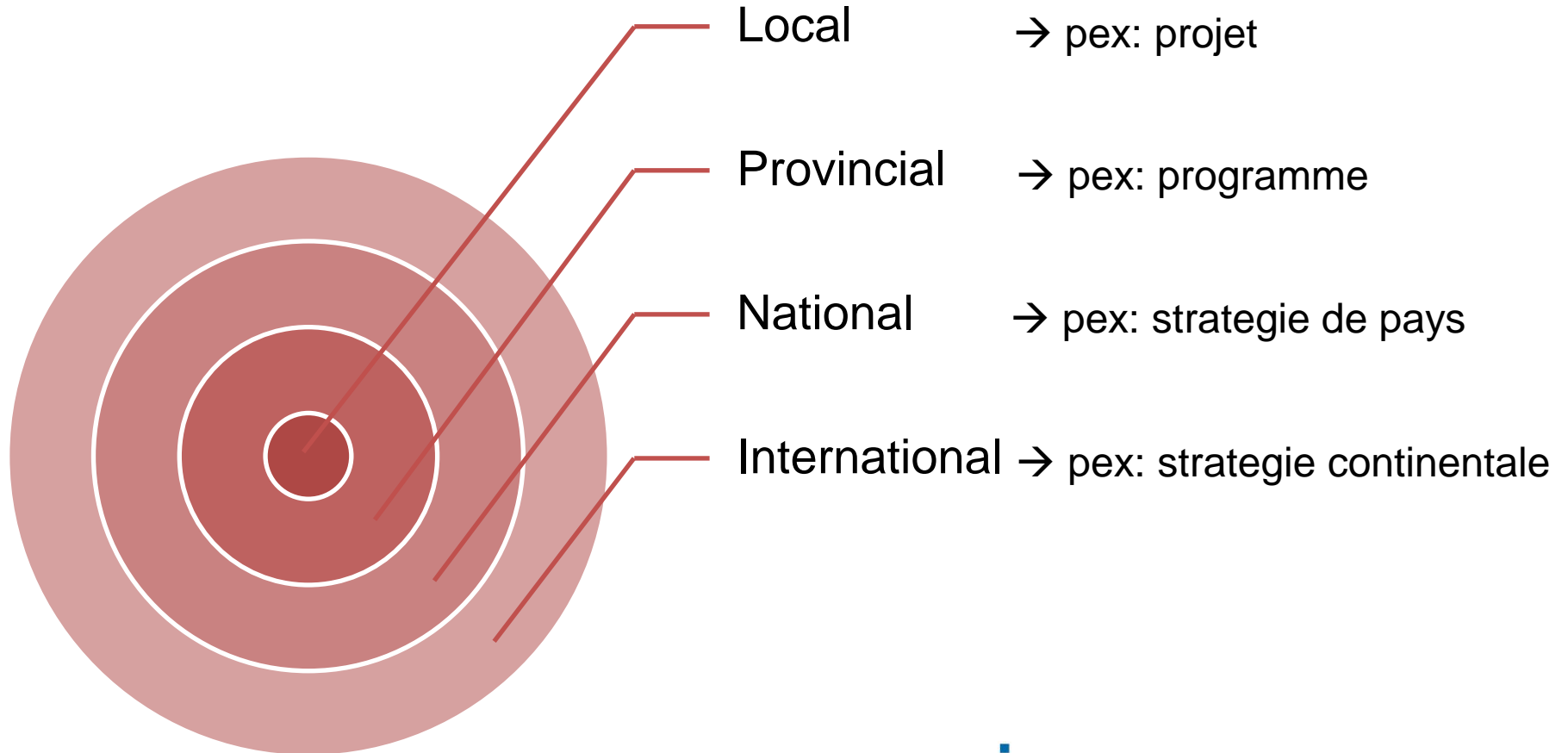


© Internet Uganda

swiss
peace

Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

Ou: Niveau d'analyse



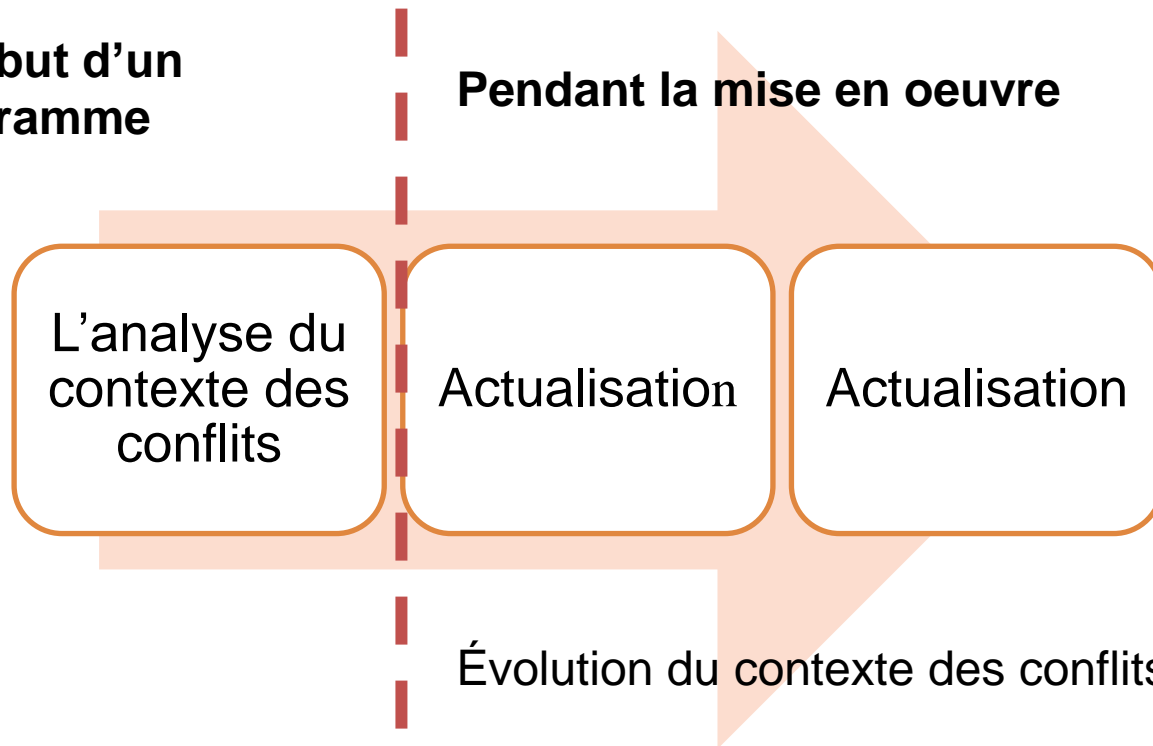
swiss
peace

Schweizerische Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

Quand: Actualisation régulière

**Avant le début d'un
projet/programme
(stratégie)**

Pendant la mise en oeuvre



Comment: Sensible aux conflits

Une analyse est une intervention et donc risque de créer des tensions, si elle n'est pas faite d'une manière sensible aux conflits!

Il faut être sensible aux conflits concernant:

Langage	Quelle est le langage qu'il faut utilisé?
Coutume locale	Est-ce que nous respectons les coutumes et comportements locaux? Est-ce que nous agissons de manière respectueuse?
Choix des personnes de ressource	Est-ce que la choix des personnes de ressource pourrait créer des tensions?
Type de question	Est-ce que les questions que nous posons sont appropriées au contexte?
Confidentialité	Est-ce que les personnes de ressource nous font confiance?
Equipe	Qui fait l'analyse du contexte? Comment l'équipe est perçue? Est-ce que les personnes de l'équipe sont bien équipées pour faire l'analyse?

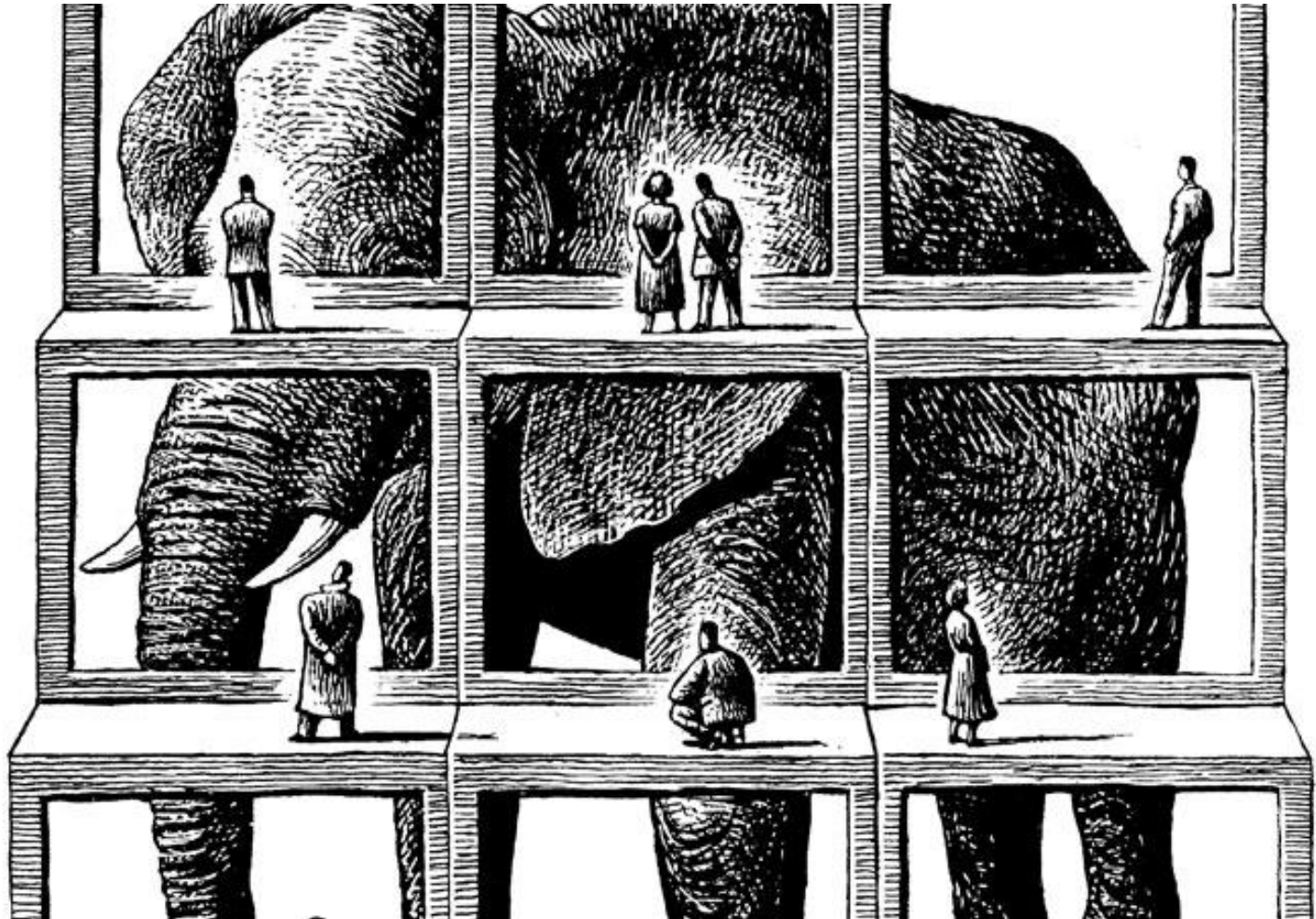
Comment: Différentes méthodologies...



ace

Schweizerische Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

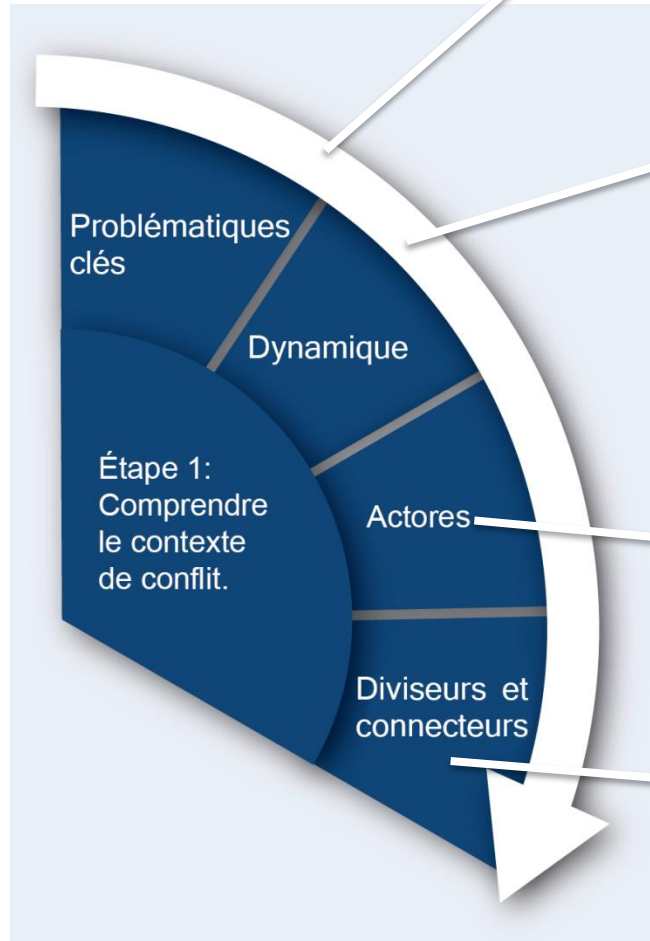
Comment le contexte est analysé: les outils



peace

stiftung
a paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

Outils clés



**Matrix Profil de conflit
(problématiques & dynamiques)**

**Arbre de conflit
(causes & effets)**

Mapping des Acteurs

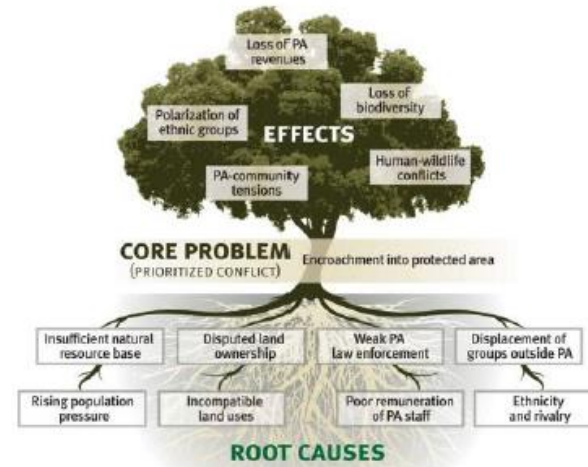
**Analyse des facteurs de cohésion
& division**

Outils utiles pour appréhender le contexte sous différents angles

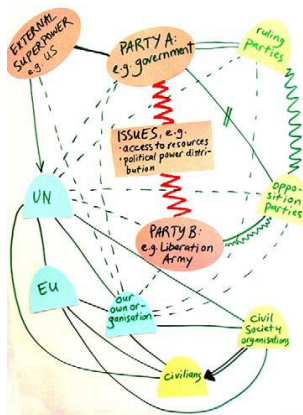
1. Profil de conflit

Contexte analysé	Profil de conflit: Quel type de tensions/conflit?	Éléments clés	Dynamique
Zone d'intervention			
Environs			

2. Arbre de conflit



3. Cartographie des acteurs



4. Facteurs de division/cohésion



Schweizerische Friedensstiftung
Fondazione svizzera per la pace
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

Profil de conflit

But: Identifier les conflits/tensions dans la zone d'engagement, leurs enjeux sous-jacents et leur dynamiques

Profil de conflit: quel type de tensions/conflit/fragilité ?	Enjeux de conflit/tensions/fragilité	Dynamiques?
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Quels sont les tensions/conflits ouverts, latent dans la zone d'engagement? De quoi il's agit?<input type="checkbox"/> Est-ce que la dimensions genre joue un rôle? Si oui comment et pourquoi?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Pourquoi ces tensions ou conflits existent-ils, qu'est-ce qui les motivent et les alimentent?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Quel est l'histoire? Quel sont les, éléments déclencheurs schémas récurrents et les tendances? Comment le conflit/tension/fragilité pourrait se développer dans l'avenir?

Groupe de travail: Faire un profil de conflit



Exercice: Identifiez les tensions/conflits qui existent dans votre zone d'engagement. S'il y a des conflits/tensions relevant autour, mentionnez-les.

1. Brainstorming : Quels sont les types des conflits qui existent dans la zone d'engagement?
2. Identifier: Quels sont les enjeux de ces tensions/conflits? Qu'est-ce qu'il faut changer/enlever pour que le conflit/tension change?
3. Réflexion: Quels sont les éléments déclencheur? Quel est l'histoire? Comment le conflit/tension/fragilité pourrait se développer dans l'avenir?
4. Check genre: Est-ce que hommes/femmes, garçons/filles sont affectés de manière différents dans ce conflits? Si oui comment?

Groupe de travail: Présentation et Discussion



- 1. Quels sont les conflits/tensions les plus importants?**
 - Quel est le type (latent, ouvert, surface) de ces conflits?

- 2. Quels sont les sources et enjeux de ces conflits/tensions?**
 - Est-ce vous pourriez identifier des types de violence (culturelle, structurelle, ouverte)?

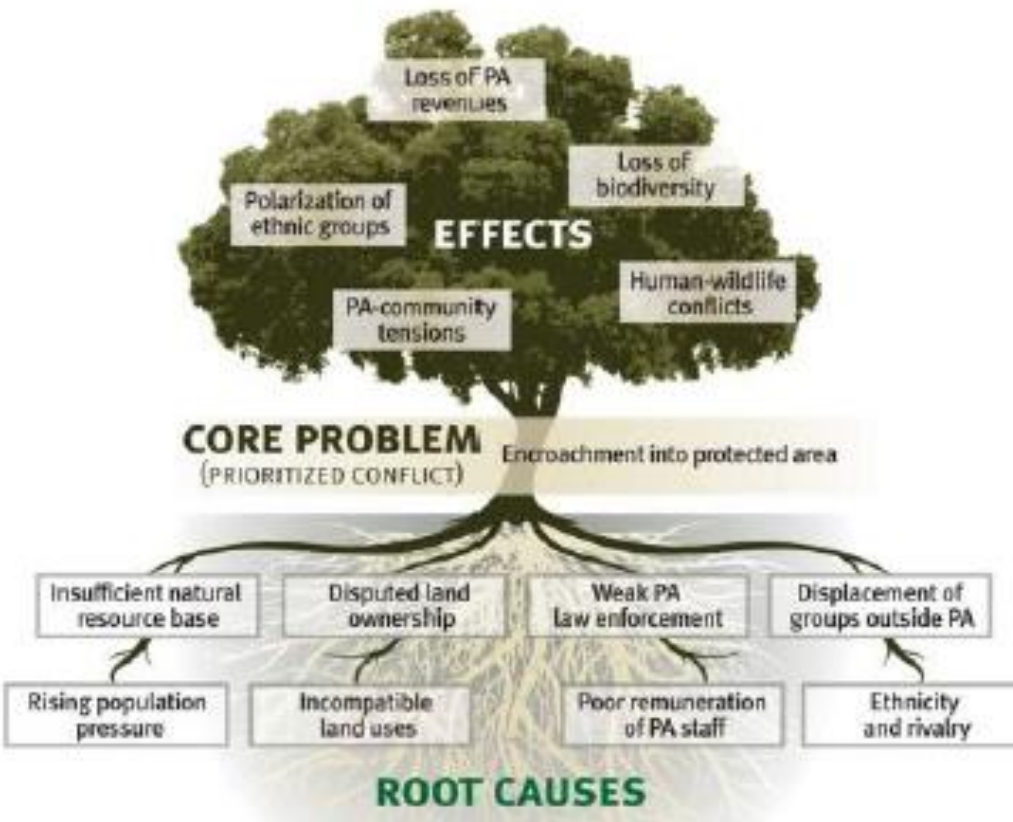
- 3. Quel sont leurs histoires? Quels sont les éléments déclencheur de ces conflits/tensions?**
 - Est-ce qu'il y a des schémas récurrents dans leur évolution?

- 4. Quel est le conflit/tension le plus pertinent?**

- 5. Qu'est-ce que vous avez appris dans cette exercice?**

Arbre de conflit

But: Analyser les causes et effets du conflit



Effets:
(Consequences de conflits)
Quel est l'impact de conflits?

Profil de conflit

Causes
(Source/Racine)
Quelles sont les sources et raisons de conflits/tensions?

Source: J. Galtung

Groupe de travail: Faire un arbre de conflit



Exercice: Identifiez les causes et effets du conflit/de la tension qui existe dans votre zone d'engagement.

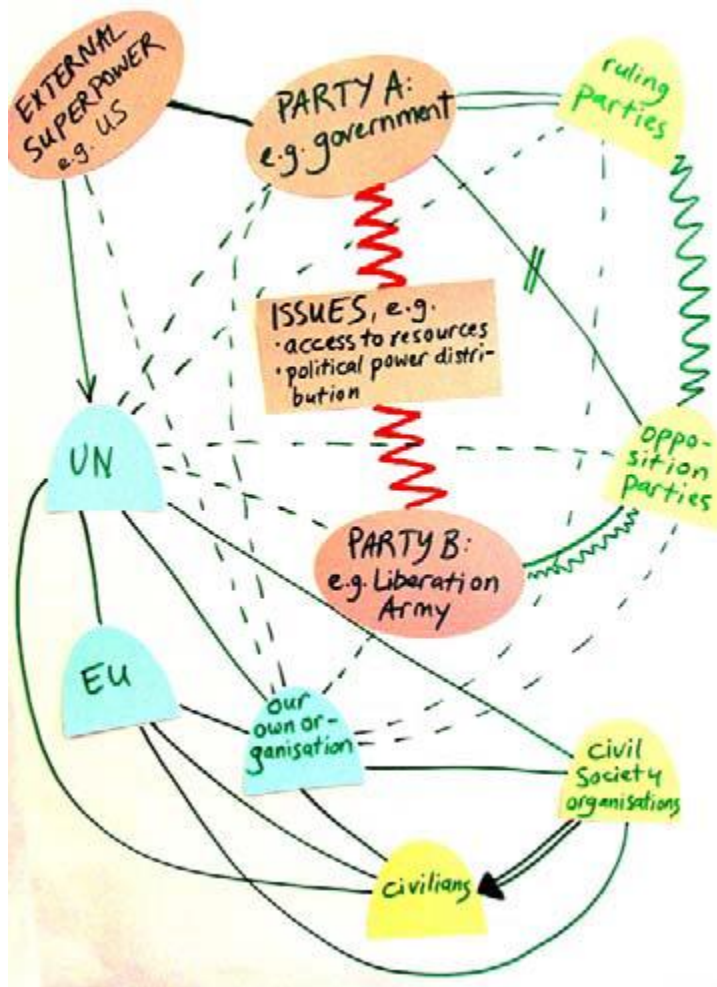
1. Déterminez le profil de conflit sur lequel vous désirez de travailler
2. Réfléchir: Quelles sont les causes du conflit/de la tension?
 1. Réfléchir: Quels sont les effets du conflit/de la tension?

Groupe de travail: Présentation et Discussion



- 1. Quels sont les causes et effets les plus importants?**
- 2. Qu'est-ce que vous avez appris dans cet exercice?**

Mapping des acteurs

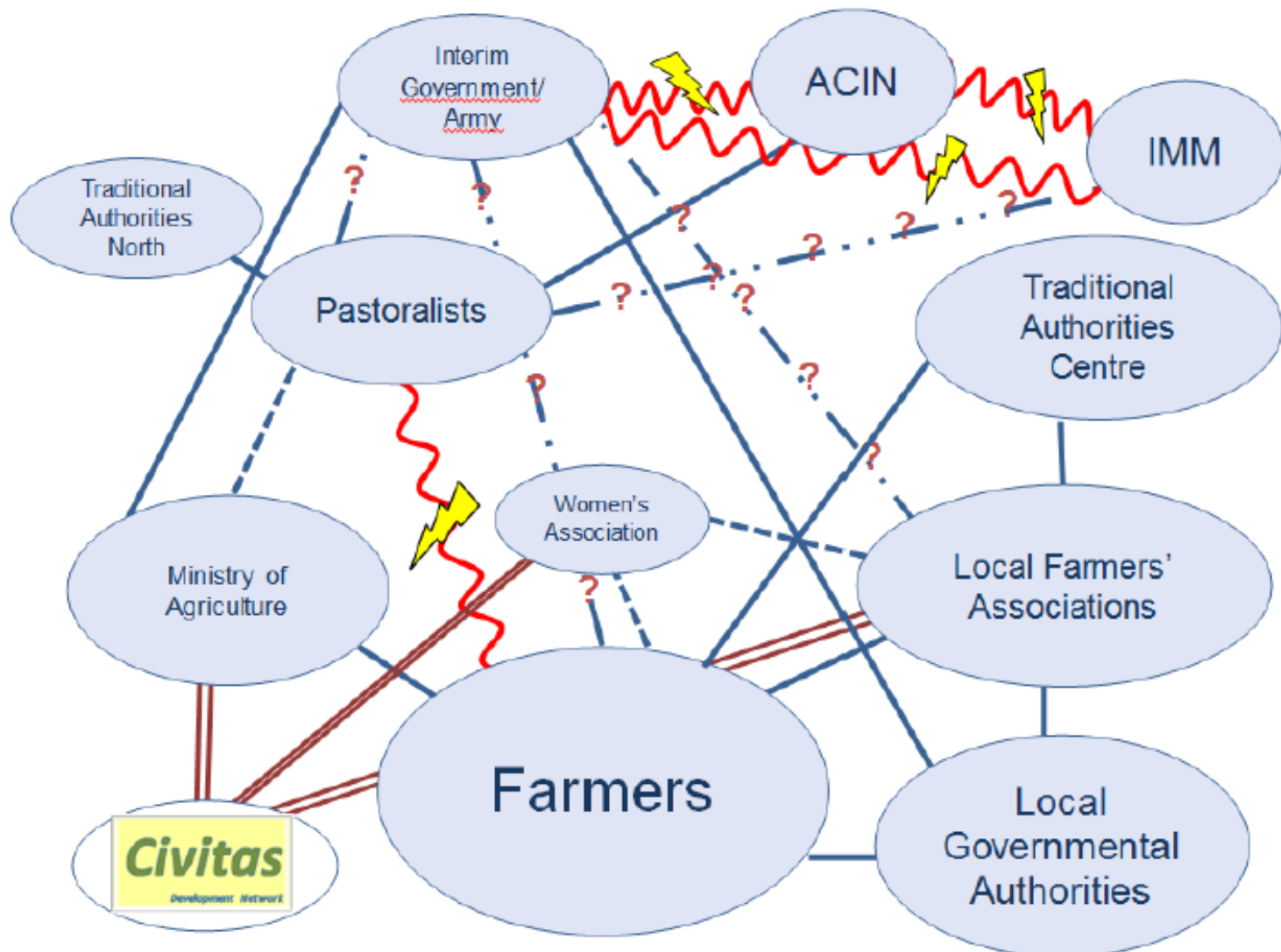


But: représenter les différentes parties prenantes (acteurs), leurs relations et comment ils influencent le conflit/tensions

Cet outil permet de se poser les questions suivantes:

- qui sont les différents acteurs?
- quel type de relations ont-ils (bonnes, très bonnes, conflictuelles, rompues)?
- où se situe notre organisation, quelles relations avons-nous avec quels acteurs?

Exemple: Mapping des acteurs



Groupe de travail: Faire une Mapping des acteurs

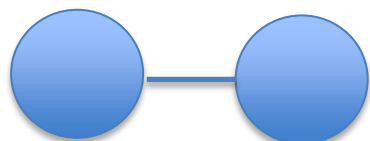
Exercice: Faire un mapping des acteurs dans votre zone d'engagement

1. Brainstormez et notez sur des cartes:
 - Les acteurs pertinents dans la zone d'engagement impliqué dans le conflit/tension (ceux qui renforcent le conflit, ceux qui sont touchés, ceux qui contribuent à la diminution du conflit)
 - Les acteurs qui sont impliqués dans le programme/projet dans la zone d'engagement.
 - Votre propre organisation et les partenaires de mise en œuvre
2. Analysez: Coller les cartes sur le flipchart et réfléchissez aux relations qui existent entre ces acteurs et tracez les lignes correspondantes (selon la légende). Pour ceux qui ont des tensions ou sont en conflit, indiquez l'enjeu du conflit.
3. Décidez: Quels sont les acteurs de conflit le plus important, quels sont les acteurs de paix plus important?

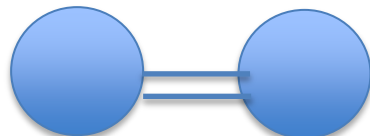
Légende



Acteurs (la taille du cercle est proportionnelle à leur importance respective)



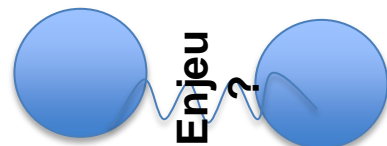
Ligne droite: interactions ou relations intactes



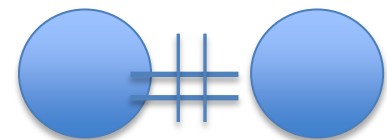
Ligne double: alliance ou relations très solides



Pointillés: relations faibles



Zigzag: différends, relations tendues ou conflictuelles (indiquer l'enjeu du conflit)



Ligne coupée: rupture des relations (plus d'interactions)

Groupe de travail: Présentation et Discussion

- 1. Qu'est-ce que le mapping des acteurs vous montre? Qu'est-ce que vous avez découvert?**
- 2. Quels sont les acteurs que votre organisation est directement ou indirectement liée? Quels sont les relations qui pourraient être critique? Pourquoi?**
- 3. Quelles sont les conclusions que vous pourriez tirer du mapping des acteurs pour votre planification et la mise en œuvre du programme?**
- 4. Qu'est-ce que vous avez appris dans cette exercice?**

Analyse des facteurs de cohésion et de division



But: identifier les éléments qui rassemblent les personnes par-delà les lignes de tensions/conflit – donc les facteurs de cohésion, de paix, de stabilité (facteurs de cohésion)

- Afin de ne pas affaiblir les facteurs de cohésion.
- Afin d'identifier les facteurs de cohésion qu'il fallait renforcer.



But: identifier les éléments qui les séparent, qui sont des déclencheurs ou des sources de tensions – donc les facteurs contre la cohésion, la paix, la stabilité (facteurs de division)

- Afin de ne pas renforcer les facteurs de division.
- Afin d'identifier les facteurs de division qu'il fallait atténuer.

Groupe de travail: Faire une analyse des facteurs division/cohésion

Objectif: stabilité, société paisible et cohabitation

Acteurs clés	Facteurs contre la Paix → / propices aux conflits: Influence la paix/stabilité négativement <ul style="list-style-type: none">▪ Thèmes de conflits/tensions (ouvertes, sous-jacentes/latentes etc.)▪ Thèmes qui conduisent/sont propices et favorables aux conflits/tensions▪ Thèmes qui divisent une société	Stabilité, société paisible et cohabitation	← Facteurs favorables à la Paix: Influence la paix/stabilité positivement: <ul style="list-style-type: none">▪ Thèmes mitigant des tensions▪ Thèmes contribuant à la stabilité▪ Thèmes reliant/unissant une société	Acteurs clés
---------------------	---	--	---	---------------------

Catégories: systèmes & institutions / attitudes & actions / valeurs & intérêts/ Expériences / Symboles et événements

Groupe de travail: Faire une analyse des facteurs division/cohésion

Exercice: Identifier les facteurs de division et de cohésion dans le conflit/tension qui existent dans votre zone d'engagement

1. Brainstorm, analyse et note sur des cartes :

- Quels sont les éléments (dans les catégories) qui rassemblent les personnes ou la société? Pourquoi?
- Quels sont les éléments (dans les catégories) qui divisent les personnes ou la société? Pourquoi?

2. Gender-check: Est-ce qu'il y a des facteurs de cohésion et de division qui sont spécifique au genre?

Groupe de travail: Présentation et Discussion

- 1. Qu'est-ce que l'analyse des facteurs de cohésion et de division vous montre? Qu'est-ce que vous avez découvert?**
- 2. Quels sont les facteurs de cohésion, de paix, de stabilité qu'il fallait renforcer?**
- 3. Quels sont les facteurs de division, contre la paix et la stabilité qu'il fallait atténuer?**
- 4. que votre organisation est directement ou indirectement liée? Quels sont les relations qui pourraient être critique? Pourquoi?**
- 5. Quels sont les conclusions que vous pourriez tirer de l'analyse des facteurs de cohésion et de division pour votre planification et la mise en œuvre du programme/stratégie?**
- 6. Qu'est-ce que vous avez appris dans cet exercice?**

Niveau d'analyse pour les groupes de travail



swiss
peace

Schweizerische Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation