



ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA)

13b AVENUE DE LA RESIDENCE, COMMUNE IBANDA, VILLE DE BUKAVU, RDC

E-mail: [executivedirector@epena.org](mailto:executivedirector@epena.org)

Web site : <https://epena.org>

Ressources humaines: [ressources-humaines@epena.org](mailto:ressources-humaines@epena.org)

Gestion des plaintes : [plaintes@epena.org](mailto:plaintes@epena.org)

Contacts : (+243) 991 830 560 et WhatshApp: (+243) 851 060 601

Contacts Dakar et France : +221 78 751 35 24 / +33 659 15 25 92 |

# Rapport de l'atelier sur la coordination sensible aux conflits



*Uvira, du 23 au 26 juillet 2024*

Réalisé par :

*LUFUNGULA MUKANDAMA Christian, Officier des droits humains*

## Cadre et finalité de l'atelier

---

Le ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA) à travers ses projets s'est fixé pour objectif principal de contribuer à l'émergence des conditions propices au dialogue au sein et entre les communautés, à l'éloignement des menaces que fait peser la présence des groupes armés sur la sécurité des hommes et des femmes ainsi que des communautés riveraines et à l'intérieur de la Reserve Naturelle d'Itombwe et de rendre possible la stabilisation, la relance de l'économie et le développement d'une citoyenneté orientée vers la paix.

L'année 2014, a été marquée dans certaines zones par des affrontements armés, et dans d'autres, par de graves violations des droits humains, des meurtres et des enlèvements de populations civiles entraînés par divers conflits inter et intracommunautaires. Le renforcement des capacités communautaires en gestion des conflits et promotion de la paix a figuré parmi les activités prioritaires dans le cadre de la stabilisation à l'Est de la RDC.

La guerre et recours aux milices en tendance tribales sont devenues comme mode de gestion des conflits dans la plaine, les moyens et hauts plateaux du massif d'Itombwe. Des incendies des maisons, morts d'hommes, mouvements des populations et autres atrocités commises à l'endroit des communautés déstabilisent davantage la région. Cette situation envenime la sécurité dans la zone, dont les communautés sont victimes de ces conflits.

Cet atelier se veut de renforcer les capacités des communautés y compris les autorités politico administratives, coutumières et des acteurs de la société civile sur l'analyse et la gestion des conflits pour une paix durable.

## Ouverture de l'atelier

---

Précédé par l'hymne nationale, le discours de l'Administrateur du territoire a été focalisé sur les points suivants :

- (a) Salutation cordiale à tous les participants épris des recherches de solutions aux conflits et la consolidation de la paix, sur le contexte mouvant basé sur les conflits cycliques dans la région ;
- (b) Sociologiquement parlant, la résolution des conflits est un processus d'intégration. Dans ce travail, évitons la dramatisation et l'instrumentalisation des conflits qui déciment nos villages et nos familles ;
- (c) Le conflit entre les individus/et ou entre les communautés est normal, naturel et neutre. Le conflit réside même dans nos familles et dans nos sociétés. L'approche d'analyse et de résolution des conflits exige des tactes appropriés pour conduire les parties en différends vers une solution durable ;
- (d) Votre contribution dans la pacification de la zone hantée par des conflits meurtriers reste très capitale pour maintenir la paix équilibrée dans notre territoire. En tant qu'artisans de la paix, vous devez éviter d'attiser le feu. Soyons pacifiques selon ce que nous recommande la Bible : « Là où il y a conflit, semons la paix ».
- (e) Au nom de Mr l'administrateur de Territoire, je vous demande d'être capables de restituer aux autres ce que vous allez apprendre ici afin d'être des pacificateurs et participants à la paix.



*Que vive la RDC, que vive notre Province, que vive notre Territoire d'Uvira.*

## Présentation des objectifs de l'atelier

Après le mot d'ouverture de Mr l'Administrateur de Territoire, le formateur a donné un mot de bienvenue aux participants, suivi de la présentation des objectifs de l'atelier :

- Renforcer les capacités des médiateurs de paix, des représentants des villages, des ONG œuvrant dans la résolution des conflits afin qu'ils soient à mesure de travailler pour trouver des solutions aux conflits qui existent au sein des communautés locales et les résoudre.
- Les techniciens formés seront à mesure de transmettre les connaissances acquises aux autres couches pour la prise en charge des conflits dans la région ;
- Ils seront capable d'identifier les sources des conflits à travers une analyse basée sur les diviseurs et les connecteurs et proposer le plan de mitigation des conflits dans la région;

## Méthodologie

Collaboratif et participatif, l'atelier s'est déroulé à partir des approches, pratiques, perceptions et analyses des participants. Les modules ont été incitatifs suivi d'une série de présentations des thématiques. Des travaux en groupe, exercices et simulation, revue des sessions et présentation des cas ont permis aux séminaristes de maîtriser la matière et revivre la situation des conflits qu'ils vivent quotidiennement dans leur milieu. A titre d'IOV, les participants ont reçu des modules et certificats de participation pour servir à qui de droit.



Participation :

Date	Chefferie	Participation		
		Homme	Femme	Total
23-26/07/ 2024	Uvira	45	17	62

Cet atelier a connu la participation des chefs coutumiers et gardiens de coutumes, les autorités politico administratives, agents de la MONUSCO, CSOs et CBOs, les différents services étatiques, les représentants des confessions religieuses et des écoles, les jeunes, les différentes organisations de la société civile intervenant dans la résolution des conflits y compris les associations féminines et autres leaders d'opinion au niveau communautaire avec un accent particulier aux

communautés dans les moyens plateaux d'Itombwe (Bidjombo), épice centre des conflits intercommunautaires.

### Exercice 1 :

- a) Tous s'étaient alignés en grand cercle.
- b) Chaque participant s'était choisi un partenaire à son côté ; la préférence était que les deux personnes soient de genres différentes.
- c) Chacun des « couples » constitué avait demandé les noms et les fonctions du partenaire pour le présenter devant tous les participants.
- d) Le rythme de présentation s'était suivi de façon normale jusqu'au dernier « couple ».



### Exercice 2 :

Le facilitateur a, ensuite, choisi 8 personnes, il leur a doté chacun d'un papier duplicateur entier et leur a demandé de le déchirer en autant de morceaux possibles. Après les avoir déchiqueté, il leur a demandé de se réunir en 4 groupes avec d'autres participants pour les reconstituer en un papier entier.

Tous ceux qui se sont identifiés pour chaque groupe se mettent ensemble pour reconstruire le papier déchiré. Constats des participants :

- Le temps de reconstruire le papier est plus long que celui de le déchirer ;
- Le papier n'est plus comme il était avant ;
- Plusieurs particules du papier sont perdues ;
- La tâche est grande malgré qu'on soit en groupe ;
- Il est facile de déchirer mais difficile à reconstruire ;
- Une seule personne qui a déchiré mais pour construire, il a fallu le concours de tous car l'union fait la force ;
- Pour construire on a besoin de plusieurs matériels ;
- Un seul commanditaire, plusieurs acteurs pour détruire ;
- Une compétition entre les acteurs de vouloir se montrer plus fort que les autres ;
- Etc.

### Exercice 3 :

Partant du choix au hasard, le formateur a exigé deux participants de sortir par force le cercle. Ces dernières ont résisté à l'ordre du facilitateur qui créant des tensions intenses entre le formateur et les deux participants. Ces deux personnes ont sensibilisées d'autres personnes du village pour sortir tous de la salle. Ainsi, ce fut l'introduction du module sur le conflit.

## Module sur l'analyse et la gestion des conflits

---

L'objectif de ce module est de permettre aux communautés locales d'avoir des outils efficaces pour analyser et prévenir les conflits, d'analyser les contextes dans lesquels ils travaillent en liens avec les actions communautaires et comprendre les interactions entre ces dernières vis-à-vis du contexte analysé.

A travers ce module les participants se sont imprégnés du stade de développement des conflits et ont compris que les conflits sont inévitables et peuvent être source de développement s'ils sont bien gérés. Ils.

## Citation 1:

**« La colline qui ne veut pas être piétinée, ne doit pas pousser des champignons »**

Des commentaires ont été donnés selon la compréhension et le point de vue de chaque participant :

- Là où se rencontrent les gens, il ne manque pas des conflits;
- Là où il y a de l'intérêt, les conflits ne manquent pas ;
- Interprétation faite en Kinyamulenge : « *Uwanze gutukwa yanse kuva mu nda ya nyina* », en Kifuliiru : « *Akabanda kali mwa magaja katabula mahumba* », *Ibiti ho biri ho bikizi syekana* – Là où il y a des gens, il ne manque pas de conflits.

Bref, tous nous n'avons pas la même compréhension et pas la même perception. Notre façon d'agir et de percevoir nous conduit dans des conflits.

Les gens voient les situations sociales et politiques d'une façon différente. D'une même situation, les gens voient les choses de leur façon. Vous avez entendu le proverbe, mais chacun l'a interprété de sa manière.

*Après cette formation, notre perception peut changer ?*

## Origine du conflit

---

Le conflit a une origine latino chinoise :

- Latin : CONFLICTUS – lutte – compétition
- Chinois : « WEIJI » - WEI – danger et Ji – opportunité

Pour les latins le conflit est entièrement négatif alors que les chinois trouvent que le conflit ne pas seulement négatifs mais il ya aussi des opportunités à exploitées positivement.

### Quelles sont les opportunités dans les conflits de Bijombo ?

- Installation de la base de la MONUSCO dans la zone ;
- Arrivée Gouverneur et du Général de l'armée du Sud-Kivu dans la zone ;
- Cet atelier de capacitation des communautés de Bijombo et d'Uvira en matière de gestion des conflits ;
- Les parties en conflit communiquent et partagent les avis dans cet atelier ;
- Avant les conflits, le niveau intellectuel de communauté de Bijombo était bas au retour du milieu de refuge les populations sont revenus dans la zone avec de vision de développement ;
- Libération du kit médical au CS de Bijombo ;

## Citation 2:

**« Le conflit est une expression normale du monde social. Les sociétés vivent et subsistent puisqu'il y a conflit. C'est un levier et source de développement ».**

Parfois le conflit apporte un changement. A titre d'exemple : Avant la guerre à Bijombo, les éleveurs gardaient seulement leur bétails, mais après passage la guerre, ils ont commencé à vendre leurs bétails et s'acheter des parcelles en ville. Les conflits renforcent les identités, facilitent la mise en place des normes sociales en vue d'une alternance et changement politique.

*Comment les conflits renforcent les identités entre les Banyamulenge, les Bafuliiru et les Babembe à Bijombo?*

Avant la guerre les Banyamulenge ne pouvaient cohabiter avec les autres ethnies, mais actuellement ils font l'élevage ensemble et ont une armée mixte... Il y a des groupes armés connecteurs entre les tribus Bafuliiru et Banyamulenge dans un même groupe armé Mai-mai.

Le conflit est naturel, neutre et normal, a dit Mr l'Administrateur de Territoire d'Uvira dans son discours d'ouverture de l'atelier. C'est comme le feu qui brule d'un côté et qui cuit aussi.

Le passage d'une société injuste vers une société juste. C'est une occasion d'apprentissage. Pourquoi ? Il y a des résultats positifs ou négatifs. C'est une occasion de donner le meilleur de soi. C'est-à-dire ? Parfois le conflit peut valoriser une personne après son passage.

### Citation 3:

« *Le conflit c'est une concurrence plus ou moins ouverte* »

Le conflit avertit l'existence de l'autre dont il faut tenir compte des **intérêts, des valeurs et des besoins**. Tenons toujours compte de ces 3 éléments lors de l'analyse et gestion des conflits.

### Citation 4:

« *Les conflits sont des phénomènes ambivalents* ».

Ils sont à la fois nuisibles, source de démolition et disparition des sociétés mais aussi source de changement du monde social. Les conflits non résolus ou mal gérés, freinent la créativité, entraînent des violences en différents degrés.

### Que savons de stéréotypes développés chez les Nande, Regas, Shi, Bembe, Bafulero, Banyamulenge, Banyindu... ?

#### Les nandes :

- Les Nandes : tribaux, hypocrites, égoïstes ;
- Les Shi : voleurs, escrocs, professionnels de sexe, égoïstes ;
- Les Fuliiru : lâches, tribaux, avarés, peureux, rancuniers, subjectifs, moins intelligents, paresseux, rusés, criminels ;
- Les Banyamulenge : criminels, rancuniers, voleurs, jaloux, très tribaux, timides, difficiles ;
- Les Babembe : sorciers, paresseux, vantards, subjectifs, égoïstes, tribaux, brutaux, orgueilleux, sang chauds ;
- Les Bavira : trop tribaux, paresseux, voleurs, moins intelligents, menteurs, sorciers ;
- Les Barega : sorciers, gourmands, ivrognes, aiment les femmes, putes, paresseux, vantards ;
- Les Nyindu : moins intelligents, pas de personnalité, primitifs, sorciers, introvertis ;

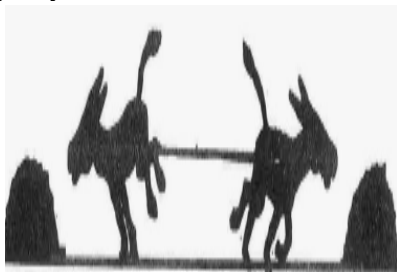
Nos perceptions de l'un vers l'autre sont souvent source des conflits entre les ethnies. Les valeurs, les faits, les ressources, les intérêts et les besoins sont des sources principales des conflits. Derrière nos positions se cachent souvent nos intérêts et derrière ces derniers se cachent les besoins.

## Le cycle du conflit

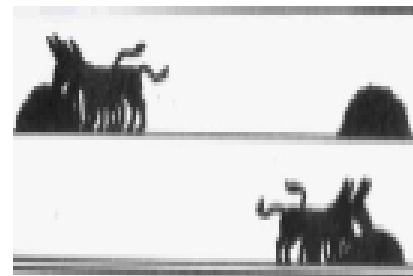
---

### Exercice 4 :

Un exercice entre deux hommes où le gagnant reçoit un sucré. Mode de l'exercice : Vous allez regarder quel proie dont vous avez besoin. Vous tenir par les bras, les arbitres sont là ; celui qui tire l'autre prend son butin.



A Bijombo nous devons réfléchir, qu'est-ce que nous gagnons dans ce conflit ? Nous devons chercher un terrain d'attentes, la situation de guerre n'arrange à rien,



tous avons le même sang rouge dont il est difficile de distinguer selon l'ethnie. La **Coopération**

Fait appel : Je gagne, tu gagnes /tu gagnes, je gagne/ Consolidation des besoins et des intérêts.

### Comportements face à un conflit

1. Compétition
2. Soumission
3. Fuite

- 4. Coopération
- 5. Compromis

## Pourquoi analyser un conflit ?

---

### Citation 5:

*« Une petite pluie suffit à faire sortir les vers de la terre ».*

On analyse le conflit pour savoir ce qui est à son origine et connaître ses causes profondes. Notre façon d'agir, d'intervenir ou notre comportement dans le conflit peut soit aggraver la situation que de l'atténuer. Au lieu de résoudre les conflits, les médiateurs peuvent les dégénérer. Si vous n'utilisez pas les bonnes approches, la situation peut être dégénérer négativement. Il faut avoir des techniques, des tactes adaptés. A chaque conflit correspond une approche appropriée.

Le conflit est semblable à un arbre : Une partie visible (le tronc, les branches) et une partie cachée (les racines).

Facteurs de compréhension du conflit : Pour chacun des acteurs, se demander :

- Qu'est-ce que cette personne ou ce groupe, dit à propos de la situation ? quel est son discours public sur le conflit ? Répondent-ils par le silence, ou ont-ils des positions très tranchées ?
- Quels en sont leurs intérêts ? Y a-t-il des intérêts cachés ?
- Quel est le pouvoir de chaque acteur pour influencer la situation ?

## Outils d'analyse de conflit

---

### Citation 6:

*« Les abeilles peuvent être nombreuses, mais tu dois savoir celle qui t'a piqué. »*

Il y a plusieurs sortes d'outils de gestion des conflits mais vous devez choisir celui qui répondra à vos attentes ou à l'approche fixée :

1. Le triangle ACC (attitude, comportement, contexte)
2. La roue du conflit
3. Arbre de conflit
4. Cartographie des acteurs du conflit
5. Les repères chronologiques
6. L'oignon
7. L'analyse par champ de forces
8. La pyramide
9. Le comment du conflit
10. La cartographie des besoins et de peur

Tous ces outils ont été décortiqués et utilisés dans les travaux de carrefour pour analyser les conflits majeurs dans la région.

## Etapes de résolution des conflits

---

- 1) Expliquez le problème tel que vous le voyez
- 2) Décrivez les effets du problème
- 3) Demandez l'opinion de l'autre personne
- 4) Entendez-vous sur le problème qui doit être résolu
- 5) Explorez les solutions possibles et discutez-en
- 6) Entendez-vous sur ce que chaque personne fera pour résoudre le problème et fixez une date de contrôle

## Comportements favorables de résolution des conflits

---

- 1) Calmer les sentiments – Se calmer
- 2) Communiquer – S'expliquer
- 3) Chercher les solutions – Game des solutions
- 4) Chercher la meilleure approche – Choisir une solution
- 5) Cultiver la paix – Mettre en pratique la solution

A chaque comportement, le facilitateur a donné des illustrations qui cadrent avec les conflits dans les ménages.

### Que dois-je faire ?

- Se calmer : Respirer par le nez  
Garder silence
- S'expliquer : Identifier le problème  
Dire comment je me sens  
Parler en « je »  
Ecouter l'autre
- Chercher : Chacun donne plusieurs solutions  
Ne pas juger les solutions de l'autre
- Choisir : Choisir la meilleure solution  
Etre tous les deux d'accord
- Mettre en pratique : Exécuter la solution choisie

## Facteurs favorables de résolution des conflits

---

- 1) Estime de soi et confiance (EC)
- 2) Communication et dialogue (CD)
- 3) Définir le code de conduite (DCC)
- 4) Décision et consensus (DC)

## Matrice de travail de résolution des conflits

---

- 1) Cerner le problème
  - a. Description de situation : A et B
- 2) Communiquer
  - a. Les obstacles majeurs à une communication ouverte parmi toutes les parties semblent être....
  - b. Les obstacles majeurs à une communication ouverte parmi toutes les parties semblent être.....
- 3) Négocier une solution
  - a. Les solutions possibles pourraient être (formuler autant de solutions que possible pour A et pour B)
- 4) Implanter la solution
  - a. Le(s) plus grands...
- 5) Engagements

## Mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

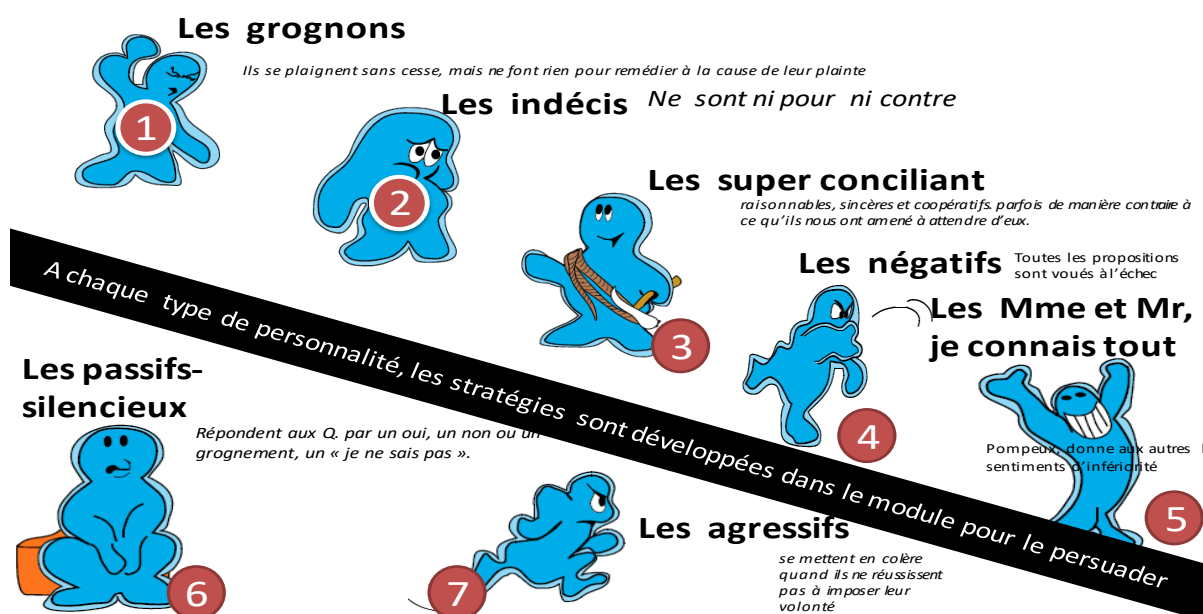
---

- 1) Médiation
- 2) Négociation
- 3) Réconciliation
- 4) Conciliation

Tous ces MARC ont été détaillés suivis des questions spécifiques des participants.

Avec le processus de médiation fait à Bijombo les communautés réclament des rencontres régulières des 5 communautés en vue de la cohésion sociale et souhaitent que les ateliers de ce genre soient organisés dans Bijombo pour une paix durable dans la zone.

## Types de personnalités que vous aurez à rencontrer dans le cadre de résolution de conflit



### Exercice 5 :

Identification des participants selon les types de personnalités ci-haut : Au hasard, on a cité le nom de chaque personne présente dans la salle et les autres ont donné une idée sur ses caractéristiques.

NB : A chaque type de personnalité correspond une stratégie appropriée détaillée dans le module.

## Transformation des conflits

La transformation des conflits est visible de trois manières:

- Personnelle
- Structurelle
- Communautaire

A l'occasion une femme de Bijombo dans l'atelier a partagé une expérience de limite à la transformation des mœurs et us coutumiers entre les ethnies : Les Babembe ne prennent pas en mariage les filles banyamulenge puisque les banyamulenge se partagent leurs femmes avec les autres pour faire des enfants ou avec leurs frères alors qu'une femme Babembe ne se marie qu'à un seul homme. Les Banyamulenge présents ont réagi à ce point par un négation mais ils ont reconnu qu'auparavant ils ne courtoisaient pas mais ils prenaient les femmes par force.

### **La transformation personnelle**

Le changement doit commencer par soi-même. Commencer par la maîtrise de soi, savoir que les autres ont leurs points de vue. Evitons les perceptions ou les préjugés. Travaillons pour la paix. Le développement d'un Mufuliiru et celui d'un Banyamulenge contribue au développement de tous.

### **La transformation au niveau culturelle**

Nous devons toujours nous poser des questions :

- Est-ce que nos coutumes permettent aux autres de se développer ?
- Quelles règles limitent le développement de l'autre ?

### **La transformation relationnelle**

- Est-ce que les lois relationnelles valorisent le développement ?
- Qu'il y ait communication entre les gens.

La loi est très importante dans la transformation relationnelle. Nous devons communiquer.

**Question :** Qu'est-ce qu'on entend par « prévention d'un conflit » ?

- Prendre des dispositions pour éviter qu'il y ait conflit ;
- Avertir, mettre des gardes fous pour ne pas arriver au pur ;
- Sensibiliser les gens sur les méfaits du conflit ;
- Prendre des mesures pour éviter que les conflits n'arrivent ;
- Prendre des dispositions pour que le conflit ne dégénère pas ;

## **Module 2 :**

### **Application du « Do No Harm » dans la coordination des actions**

---

L'approche Ne pas Nuire repose sur 3 éléments :

- 1) Identification des facteurs de division « DIVISEUR » ;
- 2) Identification des facteurs d'union « CONNECTEUR » et les capacités de paix ;
- 3) Analyser l'organisation et son programme et évaluer leur incidence sur les facteurs de division ou d'union, sur les tensions, les capacités de conflit ou de paix ;

D'où l'importance d'avoir une méthode d'analyse du programme pour savoir quels changements réaliser, sur quels détails → **Matrice d'analyse Ne Pas Nuire**

1. Comprendre le contexte ;
2. Analyser les diviseurs ;
3. Analyser les connecteurs ;
4. Analyser votre programme ;
5. Analyser l'impact du programme sur les connecteurs et diviseurs ;
6. Chercher de nouvelles options de programme ;
7. Tester les options, Redéfinir le projet ;

N.B : Ces principes s'appliquent dans tous les projets tant d'urgence que dans les projets de développement.

## Module 3 : Intégration du genre dans les activités de conservation

---

Que savez-vous du genre ?

Réponses des participants :

- Egalité des chances
- Considération de la société par rapport aux deux sexes et leurs responsabilités



Est-ce que l'homme est égal à la femme du point de vue biologique ?

Réponses des participants :

- En matière de droit, l'homme est égal à la femme.
- Bibliquement il y a une différence. L'homme a été désigné pour gouverner la femme.
- Physiquement ils sont différents, mais dans la législation ils sont égaux.

Plusieurs interventions illustratives ont été données par les femmes de Bijombo pour relater la différence entre les femmes et les hommes.

Homme et femme sont ils Identiques ?

Pas identiques, car différences biologiques, mais Egalité en Droits

Les droits, les chances et les opportunités de vie offerts aux Femmes et aux Hommes ne doivent être ni régis ni limités par leur statut de F ou H, de F ou G.

### EQUITE

- Ensemble des mesures qu'il faut mettre en œuvre à différents niveaux institutionnels pour arriver à l'égalité des chances et des résultats entre hommes et femmes.
- L'équité représente la notion de la justice sociale dans tous les domaines.

Afin de savoir l'égalité entre l'homme et la femme en chefferie d'Uvira, le facilitateur a fait un menu d'activités faites par l'homme et la femme toutes les 24heures. L'exercice a montré que la femme n'a que 3 à 4 heures de repos par jour sur les 24heures.

## Module 4 : Ecoute active

---

**Exercice 6 :** Le facilitateur a transmis un message à un participant qui devait le répercuter aux autres membres de l'auditoire. Le message initial livré par le facilitateur était « *Pourquoi le gouvernement ne veut pas intervenir diplomatiquement dans les conflits qui opposent les groupes armés en chefferie des Bavira ?* », le message reçu par la 62<sup>ème</sup> personne a été complètement difformé : « *les groupes armés sont venus tués les vaches à Bijombo* ».

## **Technique de communication**

La transmission du message dépend du nombre de ceux qui le reçoivent. Le message est transformé au fur et à mesure qu'il est transmis à plusieurs personnes. Notre façon de communiquer peut soit apporter la paix ou soit générer des tensions entre les parties en conflits : *« Une petite pluie suffit à faire sortir les vers de la terre ».*

Les exercices de simulation ont permis aux communautés de comprendre la technique de communication et savoir différencier les deux concepts : écouter et attendre.

Exemples :

- *Entendre les vrombissements du véhicule, comme le bruit du vent*
- *Ecouter, tous les sens travaillent. Ex sur téléphone, vous écoutez car loin d'encombrement, vous parlez. Vous tirez attention à la personne, tous les sens du corps travaillent.*

La communication demande une attention particulière pour vous en tant que médiateur.

### **4 niveaux d'écoute (image corps humain)**

- Trouver les informations (tête)
- Sonder les sentiments (cœur)
- Guetter les besoins humains fondamentaux (ventre)
- Sonder la volonté et la détermination (pieds)

Dans le sens d'écoute active c'est tout le corps qui fonctionne. Pour bien écouter, il faut être dans un environnement convenable sans éléments de parasites.

A l'occasion, les participants ont résumé leur compréhension de la pratique de l'écoute active à travers des exemples sur les activités de médiation faites dans Bijombo

## **Module 5 : La résilience communautaire dans le cadre de résolution des conflits**

---

### **Qu'est-ce que la résilience ?**

Intensité du changement/ Coûts de transactions

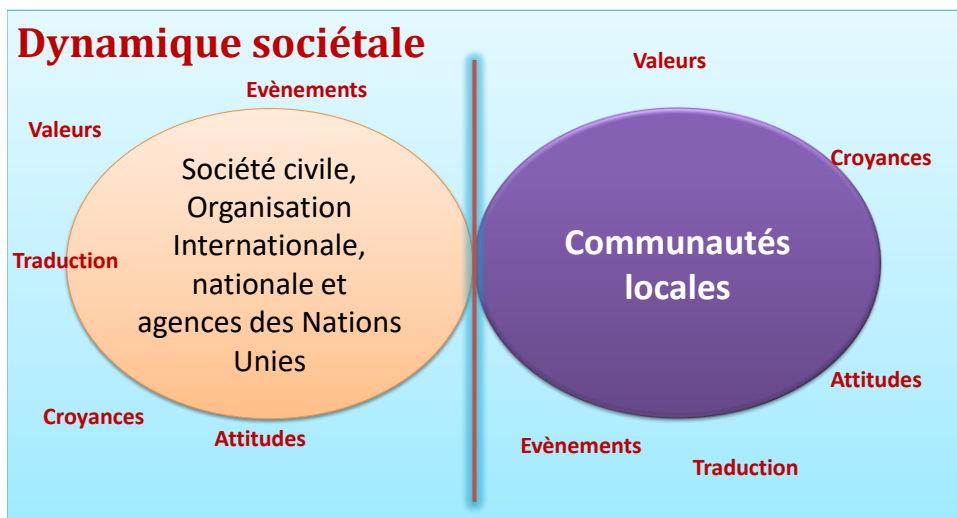
Capacité d'absorption (persistance)	Capacité d'adaptation (ajustement)	Capacité de transformation (changement)
-------------------------------------	------------------------------------	---

←————— Résilience —————→

Résister à un choc

- Echauffement, sentir
- S'adapter à la situation dans laquelle vous vous trouvez.
- Changeons nos conflits en développement de notre milieu.





### Qu'est-ce qu'il faut pour que les traditions de ces 2 groupes se rencontrent ?

Nous sommes séparés par nos traditions, que faire pour que nos interventions ne se heurtent au niveau des communautés ?

Un acteur de développement est censé résoudre les problèmes et non créer des problèmes au milieu des communautés. C'est ce que nous allons apprendre dans ce module.

### Quels sont étapes du cycle de gestion d'un projet ?

- 1) Etude des besoins
- 2) Phase de conception du projet
- 3) Mise en œuvre
- 4) Suivi et évaluation
- 5) Phase de sortie

Cette dernière phase est très cruciale en sensibilité aux conflits. Une sortie mal organisée est souvent sources des conflits dans la zone projet. Regarder la sortie avec des lunettes « Ne pas Nuire » .

Toutes les étapes du projet ont été détaillés dont nous référons notre lecteur aux modules suivant distribué aux participants pour beaucoup plus de détails:

[Module de Formation- Vers une programmation sensible aux conflits ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA \(EPENA\) \\_juillet 2017 \(1\).pdf](#)

### Travaux des carrefours

---

- 1) Type de conflit
- 2) Contexte - analyse des forces - analyse de pouvoir
- 3) Acteurs : visibles - invisibles - tireurs des ficelles - parents - chefs de villages
- 4) Structures impliquées -// - Institutions impliquées
- 5) Analyse sur base de l'outil du triangle ACC
- 6) Causes /intérêts - besoins
- 7) Conséquences
- 8) Stratégies adaptées à ces conflits
- 9) Leçons apprises de toutes tentatives de résolution
- 10) Nouvelles stratégies / adaptées
- 11) Facteurs de blocages / facteurs conducteurs des conflits

- 12) Idéal future pour la paix en chefferie des Bavira
- 13) Plan de mitigation des conflits de Bijombo
- 14) Recommandations

## Regroupement des conflits à 4 conflits majeurs

---

- (1) Conflit de pouvoir
- (2) Conflit tribalo ethnique / inter communautaire
- (3) Conflit lié aux ressources locales (naturelles)
- (4) Conflits liés aux entités administratives territoriales décentralisées

Quatre groupes ont été constitués pour analyser les éléments ci-haut et élaborer l'analyse du contexte en carrefour.

## Présentation des travaux des carrefours

---

[Rapport atelier conflit Uvira\Travail Pratique groupe 1.docx](#)

[Rapport atelier conflit Uvira\Travail pratique groupe No 2.docx](#)[Rapport atelier conflit Uvira\Travail pratique groupe No 3.docx](#)

[Rapport atelier conflit Uvira\Travail pratique groupe No 4.pptx](#)

## Clôture de l'atelier

---

Le Project Manager a remercié les participants pour le bon comportement et la bonne compréhension de la matière enseignée. Les participants à leur tour ont félicité le formateur pour les bonnes manières plus pratiques avec des exemples fascinant. Tous étaient satisfaits du contenu la matière (*voir message de remerciement des grands chefs coutumier-lien ici-bas*) :

[Rapport atelier conflit Uvira\ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA \(EPENA\) Mail - RE felicitations.pdf](#)

Un résumé sur les prés et post test a été réalisé par la commission qui a procédé par la correction des prés et post tests (lien pré et post test).

[Rapport atelier conflit Uvira\Pré et post test formation sur la coordination sensible aux conflits.docx](#)

On a remarqué qu'au début, les participants n'avaient pas d'information suffisante sur le sujet, mais avec le dernier test, on a remarqué une bonne compréhension qui permet à ce qu'ils deviennent des bons médiateurs sur terrain, soit un taux de réussite de 95% sur le 0 % de réussite dès le départ. Ce qui permettra d'avoir d'autres effets induits de l'atelier après les différentes restitutions qui seront faites par les séminaristes formés et certifiés dans leurs milieux respectifs, comme l'indique la photo supra.



Pour clore, l'Administrateur a clôturé l'atelier en remerciant ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA) pour la tenue de l'atelier à Uvira qui aura un impact considérable dans la résolution et la gestion des conflits sur place. Il a aussi encouragé les participants à bien

suivre les méthodes enseignées et les mettre en pratique chacun au bien-être de nos communautés locales et leurs familles respectives.