

Programme de Prévention des Conflits Communautaires en Côte d'Ivoire

#2P2C-CI



GUIDE D'ORIENTATION

« L'homme de bien ne se dispute avec personne et, autant qu'il le peut, en empêche les autres. »

Épictète

Le contenu de ce Guide n'engage pas le Gouvernement canadien ou son ambassade en Côte d'Ivoire ainsi que toutes autres organisations associées au projet. Il s'agit d'une publication indépendante s'inscrivant dans le cadre des activités du CRPA et qui est le résultat d'une initiative citoyenne financée avec le Fonds canadien d'Initiatives locales (FCIL).

COMITE DE REDACTION

Dr. FLAN Moquet César, Politologue, Enseignant-chercheur, Directeur du CRPA

DOFFOU Pulchérie, Sociologue, Responsable de la Cellule Genre au CRPA

ME Koffi Pierre, Enseignant, Assistant aux projets CRPA

ANVO Okobé Kevin, Politologue, Chargé de Programmes au CRPA

PUBLIE PAR

Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA)

Localisation : Côte d'Ivoire / Abidjan, Cocody – Angré, Star 5, Villa 40.

Adresse : 27 BP 880 ABIDJAN 27

Contacts : (+225) 22 42 40 47 / 57 87 06 40 / 04 10 84 62

Réseau social : [www.Facebook.com/Centrederecherchepolitique/Abidjan](https://www.facebook.com/Centrederecherchepolitique/Abidjan)

Courriel : info@crpa-ci.org // Site : www.crpa-ci.org

Juin 2020

SOMMAIRE

SIGLES ET ACRONYMES	3
REMERCIEMENTS.....	4
AVANT-PROPOS.....	5
RESUME DU PROJET	6
1. Contexte et justification.....	7
2. Description de la mise en œuvre du projet « 2P2C-CI ».....	7
3. Objectifs du Guide et résultats attendus.....	8
4. Méthodologie de la rédaction du Guide	9
CONTENU DE LA FORMATION.....	11
MODULE 1 : QU'EST-CE-QUE LA PREVENTION DES CONFLITS COMMUNAUTAIRES ?.....	11
1. Définition du conflit et typologie.....	11
2. Gestion des conflits	13
3. Prévention des conflits en trois étapes.....	15
MODULE 2 : QUE SAVOIR DE L'ALERTE PRECOCE ET DES RESEAUX D'INFORMATION ?.....	18
1. Définition des concepts utilisés et fonction du SAP.....	18
2. Fonctionnement du SAP et structures de contact.....	19
3. Indicateur d'alerte / Système de communication	20
LE RETOUR D'EXPERIENCE.....	22
BIBLIOGRAPHIE	28
ANNEXES	29

SIGLES ET ACRONYMES

2P2C-CI	Programme de Prévention des Conflits Communautaires en Côte d'Ivoire
ACTRAV	Activités pour les Travailleurs
BACR-SARL	Bureau d'Appui Conseils aux Collectivités Rurales - Société à Responsabilité Limitée
BIT	Bureau International du Travail
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CERAP	Centre de Recherche et d'Action pour la Paix
CRPA	Centre de Recherche Politique d'Abidjan
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FCIL	Fonds Canadien d'Initiatives Locales
ILO/CRISIS	Programme sur la Réponse aux Crises et Reconstruction
IREPS	Instances Régionales d'Education et de Promotion de la Santé
MARP	Méthode d'Action de Recherche Participative
Mouvement SUN	Mouvement Scaling Up Nutrition
OCHA	Bureau de la Coordination des Affaires humanitaires
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU-Femmes	Organisation des Nations Unies pour la Femme
OSCS	Observatoire de la Solidarité et de la Cohésion Sociale
OSER	Ouverture, Silence, Ecoute, Reformulation
SAP	Système d'Alerte Précoce
SFCG	Search For Common Ground
USAID	Agence des États-Unis pour le Développement International
WANEP	Réseaux Ouest Africain pour l'Edification de la Paix

REMERCIEMENTS

Le Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA) voudrait avant tout traduire ses sincères remerciements à l'Ambassade du Canada en Côte d'Ivoire pour la confiance accordée à travers son appui financier qui a permis de mener à bien ce projet 2P2C-CI.

L'équipe du CRPA exprime également sa reconnaissance à toutes les autorités politiques, administratives, coutumières et religieuses des localités visitées (Abidjan, Bouake, Duékoué, Ferkessédougou, Gagnoa, Korhogo et Man) pour leur franche collaboration.

Nous voudrions aussi remercier la communauté U-reporter de Côte d'Ivoire pour leur disponibilité à nous accompagner dans la deuxième phase du projet 2P2C-CI.

Nous marquons enfin toute notre gratitude à toutes les personnes ayant pris part aux activités du 2P2C-CI, ainsi que nos points focaux ayant contribué à faciliter la réalisation de ce programme en vue de la préservation du tissu social et de la consolidation de la paix en Côte d'Ivoire.

AVANT-PROPOS

Fondé en 2014, le Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA) est un Think Tank indépendant à but non lucratif, régi par la loi N° 60-315 du 21 septembre 1960 relative aux associations de la République de Côte d'Ivoire. Le CRPA entend contribuer par la recherche, la formation et la médiation à la stabilité et à la durabilité des institutions en Côte d'Ivoire et en Afrique. Les questions liées à la démocratie, aux conflits et aux migrations sont les champs clés des activités du CRPA. Le Centre de Recherche Politique d'Abidjan dispose d'un pool pluridisciplinaire composé d'une dizaine de chercheurs.

Dans son registre d'intervention, le CRPA fait de la médiation un pilier central de ses actions en faveur de la préservation de la paix. Cette médiation consiste non seulement à la formation des auditeurs aux techniques de règlement pacifique des conflits, mais également à la promotion de la paix, de la sécurité et de la citoyenneté. Le rôle de la médiation, ici, est également de sensibiliser les populations à la non-violence, au dialogue inclusif et de promouvoir une culture de prévention des conflits appuyée sur les Systèmes d'Alerte précoce et les Réseaux d'information. Le but visé étant :

- La réduction des violences politiques ;
- La promotion de la paix et la gestion pacifique des différends ;
- La prévention, la gestion, la résolution et la transformation des conflits en vue d'une stabilité politique durable.

Ainsi, dans la continuité de ses activités en faveur d'une paix durable en Côte d'Ivoire, le CRPA a entrepris, avec le soutien financier du Gouvernement canadien à travers le Fonds Canadien d'Initiatives Locales (FCIL), le Programme de Prévention des Conflits Communautaires en Côte d'Ivoire (2P2C-CI), sous le thème « **RENFORCER LES CAPACITES DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES, ACTRICES DE LA PREVENTION DES CONFLITS A TRAVERS L'ALERTE PRECOCE ET LES RESEAUX D'INFORMATION** ».

RESUME DU PROJET

Dans le cadre des activités de financement du Fonds Canadien d'Initiatives Locales (FCIL), l'Ambassade du Canada en Côte d'Ivoire a décidé d'accompagner, depuis juillet 2019, un programme du Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA) dénommé *Programme de Prévention des Conflits Communautaires en Côte d'Ivoire (2P2C-CI)*. Ce Programme, intitulé « **RENFORCER LES CAPACITES DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES, ACTRICES DE LA PREVENTION DES CONFLITS A TRAVERS L'ALERTE PRECOCE ET LES RESEAUX D'INFORMATION** », a débuté en juillet 2019 et prendra fin en mars 2021.

Initié pour faciliter l'implication des femmes et des jeunes filles dans les processus de paix en Côte d'Ivoire, le projet vise dans sa globalité à aborder la question de la prévention et de la gestion des conflits. Il a pour objectif de s'assurer de la participation des femmes et des jeunes filles, vivant dans les zones qui ont été marquées par la crise politico-militaire (2002 - 2011) et par certains conflits communautaires en Côte d'Ivoire, à la gestion des conflits. Il s'agit de combiner système d'alerte précoce avec réseaux d'information pour un meilleur impact.

Le programme a ainsi permis d'un côté de renforcer les capacités des femmes et des jeunes filles dans 7 localités du pays notamment Abidjan, Bouaké, Duékoué, Ferkessedougou Gagnoa, Korhogo et Man sur la prévention des conflits communautaires ; et de l'autre, de rédiger un guide civique en tant qu'outil d'orientation et manuel pratique pouvant faciliter les travaux des bénéficiaires de la formation et de toute personne souhaitant s'engager dans les processus de construction et de préservation d'une paix durable.

INTRODUCTION GENERALE

1. Contexte et justification

Le fléau des violences et des conflits communautaires est de plus en plus présent dans les sociétés africaines fragilisant ainsi la stabilité des Etats, dont la Côte d'Ivoire où le tissu social demeure encore fragile 9 ans après la crise post-électorale. De plus, le phénomène des fake news et les rumeurs sur internet viennent grossir les risques d'une résurgence des conflits entre les communautés, à l'image de l'incident communautaire en mai 2019 à Béoumi.¹

Par ailleurs, les femmes et les jeunes filles, premières victimes de ces flambées de violences, sont, dans la plupart des cas, mises en marge des processus de réconciliation, de cohésion et de reconstruction sociales. La Côte d'Ivoire n'est pas en marge de cette réalité commune à tous les pays du monde où les femmes et les jeunes filles restent très exclues des processus politiques et de paix, *en raison de lois discriminatoires, de stéréotypes sociaux et d'obstacles institutionnels*.² Par exemple en 2018, ONU-femmes établit que la participation des femmes se plafonnait à 30% des négociateurs et seulement 4% des signataires dans les grands processus de paix.

Pour répondre à cette absence et donner les capacités aux femmes et jeunes filles de jouer efficacement leur rôle et s'impliquer de plus en plus dans les processus de paix en Côte d'Ivoire, le Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA), en partenariat avec l'Ambassade du Canada en Côte d'Ivoire, a élaboré ce guide après une formation pratique dans le cadre du projet «2P2C-CI» pour mettre à leur disposition des outils, instruments et compétences nécessaires en vue de faire face aux enjeux sécuritaires dans leur environnement respectif.

2. Description de la mise en œuvre du projet « 2P2C-CI »

Le Programme de Prévention des Conflits Communautaires (2P2C-CI) comprend deux grandes phases et touche 7 localités du pays (Abidjan, Bouaké, Duékoué, Ferkessédougou Gagnoa, Korhogo et Man). Dans sa première phase, le programme a renforcé, par un atelier de formation, les capacités de 139 femmes et jeunes filles leaders communautaires portant une attention particulière à la gestion des conflits communautaires, et recueilli les opinions

¹ RFI, *Violence à Béoumi : Comment en est-on arrivé là ?*, <http://www.rfi.fr/afrique/20190602-cote-ivoire-retour-violences-beoumi>, consulté le 03/06/2020.

² ONU, « Conseil de Sécurité: toujours aussi peu de femmes dans les processus de maintien et de consolidation de la paix, alerte la Directrice d'ONU-Femmes », réunion du Conseil de Sécurité Référéncée CS/13554 du 25 octobre 2018, <https://www.un.org/press/fr/2018/cs13554.doc.htm>, consulté le 03/06/2020.

de près de 500 personnes. En plus, des émissions de sensibilisation dans les radios locales ont permis de toucher une large audience estimée à une centaine de milliers d'auditeurs dans chacune des régions visitées.

Dans sa seconde phase, le projet consiste à élaborer et publier un guide pratique sur l'alerte précoce et les réseaux d'information, ainsi qu'à former les bénéficiaires du projet sur son utilisation pour la prévention des conflits communautaires dans leur environnement.

3. Objectifs du Guide et résultats attendus

• Objectifs du Guide

Ce guide est conçu pour accompagner tout d'abord les bénéficiaires du projet 2P2C-CI ainsi que tous les acteurs et organisations de la société civile investis dans la gestion des conflits communautaires en Côte d'Ivoire. Il vise ainsi à :

- apporter un appui aux leaders des associations et organisations féminines et aussi à tous les leaders et acteurs de la vie communautaire sociopolitique dans la prévention des conflits ;
- mettre à disposition de tous ces acteurs des outils pratiques de Système d'Alerte Précoce (SAP) et de réseaux d'information idoines pour agir en faveur de la paix dans leur environnement respectif ;
- diffuser et partager des connaissances ainsi que des expériences pratiques liées à la prévention des conflits communautaires à travers le SAP et les réseaux d'information.

• Résultats attendus

Ce manuel est produit à l'effet d'atteindre les résultats suivants :

- les acteurs de paix et organisations de la société civile dans les zones rurales réduisent les risques d'explosion des conflits communautaires par l'utilisation du Guide ;
- la vulnérabilité des communautés locales est réduite et leur résilience renforcée par l'utilisation du Guide ;
- les réseaux d'information sont mis à contribution dans les processus de gestion de conflits communautaires en Côte d'Ivoire.

4. Méthodologie de la rédaction du Guide

- **Enquête qualitative appuyée d'une revue documentaire**

L'élaboration de ce guide s'est appuyée sur une méthodologie d'enquête qualitative, soutenue par une revue documentaire et le partage d'expérience des participantes.

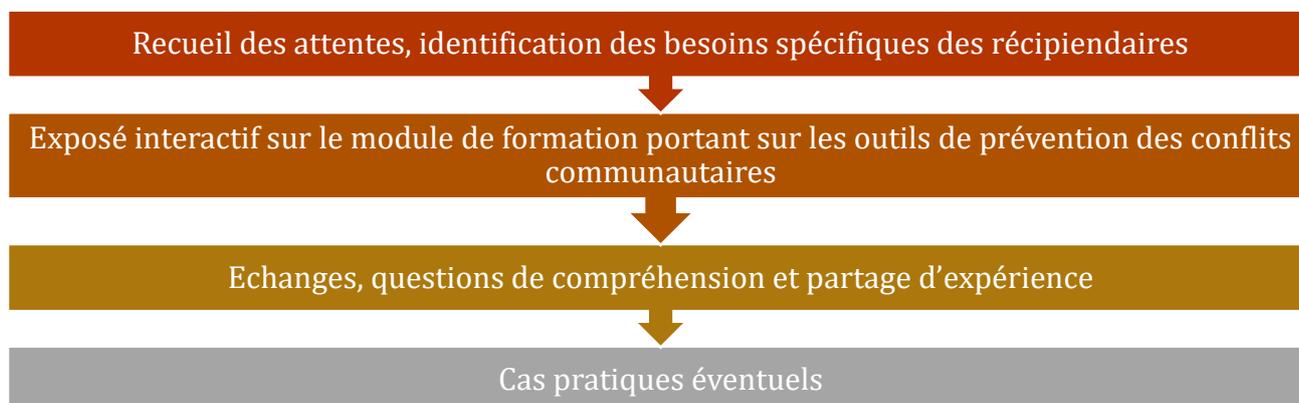
La collecte de données par l'approche qualitative a eu recours, dans un premier temps, à la Méthode Active de Recherche Participative (MARPA), un outil de collecte de données auprès des communautés rurales ou urbaines consistant à associer les acteurs cibles à l'identification d'un problème ou dysfonctionnement au sein de leur société, sa résolution et son suivi ; et dans un second temps, aux focus groups organisés sous la forme de causerie-débat dans chaque localité visitée lors de la sensibilisation des communautés.

La revue documentaire quant à elle a permis d'exploiter des documents traitant de la présente thématique et dont les références sont jointes dans la bibliographie.

- **Partage d'expérience des femmes et jeunes filles**

La formation s'est déroulée sous le schéma d'un atelier de partage d'expérience dans lequel les participantes ont été invitées à raconter des cas pratiques de conflits communautaires dont elles ont été témoins – actrices – ou médiatrices. Cette session d'échanges a contribué à enrichir la connaissance des localités visitées. Elle a aussi permis de percevoir leurs vulnérabilités, la nature et la typologie des conflits fréquents, ainsi que de comprendre les défis auxquels ces populations locales sont soumises en termes de cohabitation sociale et de paix.

Ainsi, la formation a adopté la démarche suivante :



- **Attentes des participants / Difficultés rencontrées et solutions préconisées**

Lors des consultations régionales, certaines bénéficiaires ont posé des préoccupations à l'équipe-terrain et formulé des requêtes s'articulant autour des points suivants :

- appui des institutions et structures pour une crédibilité de leurs actions sur le terrain en faveur de la paix, surtout durant les périodes électorales (généralement source de tension) ;
- recherche d'opportunités pour donner de l'ampleur à leurs initiatives et faire entendre leur voix (l'exemple de possibilités de temps d'antenne sur les radios locales) ;
- facilitation de leurs besoins de commodités techniques dans l'organisation d'activités dans leurs localités et des circonscriptions environnantes.

CONTENU DE LA FORMATION

MODULE 1 : QU'EST-CE-QUE LA PREVENTION DES CONFLITS COMMUNAUTAIRES ?

La prévention des conflits peut être comprise à partir des quatre points clés développés ci-dessous.

1. Définition du conflit et typologie

- **Qu'est-ce que le conflit ?**

Le conflit, c'est une mésentente, un désaccord sur fond de palabres cachés ou visibles chez une personne, ou entre deux / plusieurs personnes ou groupes. C'est un phénomène qui fait partie de nos habitudes, de notre nature ; c'est un fait normal. Il est inévitable puisqu'il est rattaché à notre identité s'exprimant par des sentiments, des attitudes et comportements qui sont orientés par nos valeurs, nos idées, nos opinions et nos pensées, quoique différentes font la richesse de la société.

Un conflit...

- part d'une **Divergence**...
- oppose une ou plusieurs **Entités (individus)**...
- porte sur un **Objet (chose)**...
- se passe dans un **Lieu** et dans un **Temps** donné.

« Le conflit est à la cohabitation ce qu'est la sauce à un bon plat »³

Le conflit peut être positif lorsqu'il est abordé de manière constructive (dialogue, échange, conciliation...) et devient négatif lorsque la manière de l'aborder est destructive (relation tendue, altercation verbale ou physique, violence psychologique, etc.).

Le conflit n'est donc pas en soi naturellement négatif ou mauvais ; bien au contraire, il aide à se découvrir, à concilier les différences et à faire de bons choix qui enrichissent et font avancer la société (notre bien commun), contribuant ainsi à l'intérêt général.

« Une société sans conflit n'existe pas... et n'existera jamais »⁴

Il est important de savoir qu'aucune société au monde, qui réunit sur un même espace des individus, ne vit sans conflit. Les conflits sont donc omniprésents dans nos sociétés et dans

³ Proverbe Bambara

⁴ Guide méthodologique de gestion et de prévention des conflits, avril 2008, P.3.

notre vie peu importe ce que nous faisons. Ils naissent donc de différentes manières dans n'importe quelle dimension de notre vie et prennent diverses formes.

- **Comment classer les conflits ?**

Les conflits peuvent être classés ou catégorisés de plusieurs manières selon la nature, l'objet, les parties prenantes, etc. On ne retiendra ici que 4 modes de classification des conflits (plus simples et courants d'usage).

Typologie de conflit selon les acteurs / parties prenantes :

- **Conflit intra personnel** : qui concerne l'individu avec lui-même (voix divergentes à l'intérieur de l'individu lui-même).
- **Conflit inter personnel** : qui concerne deux ou plusieurs personnes entre elles.
- **Conflit intra groupe** : au sein d'un même groupe.
- **Conflit inter groupe** : entre deux ou plusieurs groupes (ethniques, religieux, politiques, etc.).
- **Conflit national** : qui affecte l'ensemble d'un Etat.
- **Conflit international** : qui oppose deux ou plusieurs Etats.

Causes des conflits selon l'objet :

- **Les besoins pratiques** : c'est lorsque les besoins des membres d'une même famille, équipe, association, organisation, etc. sont contraires ou s'opposent. Exemple : des personnes veulent utiliser la même chose différemment ou pour des résultats ou buts différents (voiture, sono, chambre, etc.).
- **Les intérêts** : c'est quand des personnes ont des intérêts qui sont différents ou contraires. Exemples : quête de pouvoir, sentiment, etc.
- **Les valeurs** : ce sont les conflits basés sur le choix de la religion, des croyances, cultures, opinions, goûts, etc.

Formes de conflits selon les moyens utilisés / méthodes d'expression :

- **Le conflit verbal** : le moyen utilisé est la voix, la bouche ou le verbe.
- **Le conflit physique** : le moyen utilisé est la force physique, les coups de poings, les membres et toute autre partie du corps humain.
- **Le conflit armé** : dans ce cas, différents types d'armes sont utilisés comme des gourdins, couteaux, machettes, armes à feu, etc.

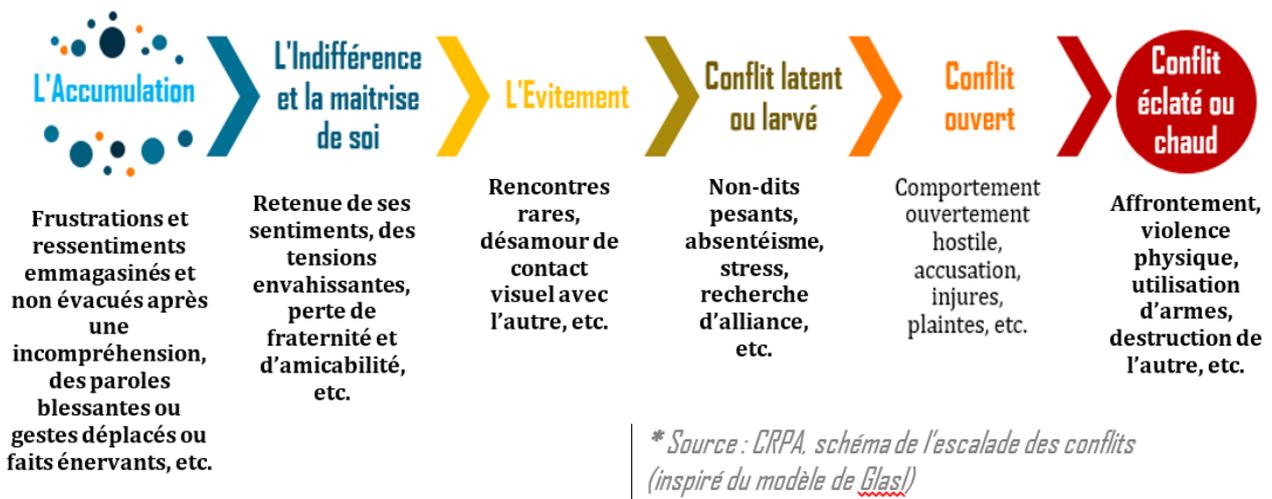
- **Le conflit psychologique** : le moyen utilisé est la pression, le chantage économique, financier, moral, etc.

Typologie selon les formes :

- **Conflit latent** : une ou plusieurs personnes touchées par un problème sont mécontentes de la situation présente et la tension monte.
- **Conflit ouvert** : les parties en conflit s'accusent ouvertement les unes les autres, sans s'estimer responsable de leur rôle dans le conflit, et cherchant à « gagner ».
- **Conflit violent** : les parties en conflit utilisent à présent la violence ou l'agressivité pour vaincre l'autre.

- **Comment se construit un conflit ?**

« Il vaut mieux prévenir que guérir »



Quel que soit le type de conflit, il est important que celui-ci soit traité au plus tôt pour éviter les effets désastreux lorsqu'il n'est pas suffisamment contenu.

2. Gestion des conflits

Face à un conflit, chacun de nous affiche une attitude. On distingue 5 manières d'aborder le conflit.

- **Évitement** : C'est le fait d'ignorer, d'éviter le terrain de conflit sur lequel l'un veut amener l'autre.
- **Compromis** : On n'élimine pas le problème, mais on essaie de trouver une solution en faisant des concessions de part et d'autre.

- **Soumission/Accommodation** : On accepte la position de l'autre même si cela ne nous arrange pas.
- **Confrontation** : C'est lorsqu'un problème aboutit à un affrontement. Dans la confrontation, on voit l'autre comme le problème initial, la source du conflit et l'on se concentre sur les différences.
- **Coopération/Collaboration** : Consiste à ne pas faire de l'autre le problème. Il faut le considérer avec dignité et se mettre ensemble pour aborder et éliminer le problème.

Particularité de chaque approche selon le schéma axiologique des résultats

Attitude de l'individu	Approche de gestion du conflit	Résultat	Conséquence / Répercussion
Ouverture / dialogue / unification	Coopération /collaboration « La solution »	Je gagne/tu gagnes	Préservation de la relation (+)
	Compromis-Consensus « Notre solution »	Je gagne un peu / tu gagnes un peu	
	Soumission/Accommodation « Ta solution »	Je perds / tu gagnes	
Fermeture / distance / exclusion	Affirmation / imposition / domination « Ma solution »	Je gagne / tu perds	Destruction de la relation (-)
	Repli- Fuite- Evitement « Pas de solution »	Je suis contrarié / tu es contrarié (perte pour tous les deux)	
	Confrontation / explosion « Solution par violence »	Je perds / tu perds	

Les défis majeurs de l'approche collaborative (important à surmonter par un facilitateur) :

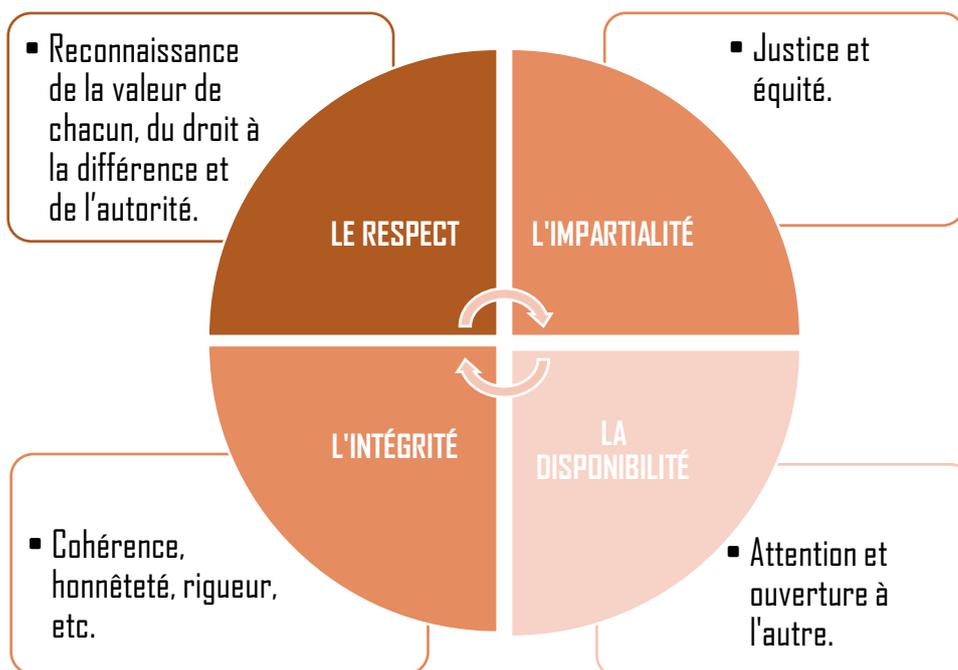
Les stéréotypes Les préjugés L'orgueil / L'égoïsme L'ignorance La haine / L'aigreur	La perception Les croyances (coutumes, religions)
Mauvaise information Les rumeurs Le manque de communication / d'information	Le faux leadership L'amertume Le chômage / Les intérêts économiques Les armes / La violence

3. Prévention des conflits en trois étapes

Parler de prévention de conflits, c'est parler de l'ensemble des actions menées soit pour empêcher l'éclatement de tout conflit, soit pour limiter ses dégâts une fois éclaté. Autrement dit, c'est le fait de tout mettre en œuvre pour éviter la naissance d'un conflit et préserver la paix.

Ainsi, toutes les dispositions que vous pouvez adopter pour éviter l'éclatement des conflits ou celles que vous prendrez en vue de les atténuer lorsqu'ils ont déjà éclaté constituent l'action préventive. Cela implique donc de bien comprendre la situation d'un conflit ; c'est-à-dire avoir une bonne connaissance du terrain, des faits, des acteurs (comme vu plus haut) et également des motifs, intérêts et besoins réels des acteurs afin de pouvoir prendre la solution convenable pour maintenir une paix durable. C'est un travail de longue haleine qui nécessite patience, ouverture, empathie et humilité.

- **Etape 1 : Quatre valeurs pour mieux agir sur l'évitement d'un conflit violent :**



| * Source : module de formation du CRPA sur la prévention des conflits, 2019.

- **Etape 2 : Comprendre les enjeux d'un conflit pour trouver la solution durable**



Avant de penser à trouver une solution face à un conflit détecté dont on connaît les acteurs, il est important de chercher également à savoir ce qu'ils veulent (**leurs positions**), ce qu'ils recherchent vraiment (**leurs intérêts**), et ce qui leur est indispensable (**leurs besoins**).

Différences

- ☑ **Les positions** : ce que les acteurs disent qu'ils **veulent**, ce qu'ils demandent publiquement
- ☑ **Les intérêts** : ce que les acteurs **recherchent**, ce qui les motive, qu'ils n'expriment pas clairement.
- ☑ **Les besoins** : ce qui leur est **indispensable**, leur manque réellement ; ce qui pourrait alléger leur situation.

- **Etape 3 : L'écoute active à travers la méthode O.S.E.R.**

« Une bonne écoute demande d'être disponible à l'autre, temporellement, physiquement et émotionnellement »

APPROCHE	CONSIGNES	BUT
O uverture	Instaurer un climat de confiance / être pleinement disponible / restez neutre et bienveillant.	Amener l'interlocuteur à partager son ressenti / lui démontrer que vous portez un intérêt à sa situation en vue de la résoudre.
S ilence	Se mettre à la place de son interlocuteur pour comprendre son état d'esprit (empathie) / Faire des signes pour montrer qu'on est attentif (exemple : le hochement de tête, jeux de regard, interjections d'écoute).	Laisser parler l'autre sans l'interrompre, en conservant toute l'attention sur lui pour mieux synthétiser ses dires.
E coute	Ecouter au-delà des mots / Décoder le non-verbal / Soyez affectif / questionner / Relancez seulement à partir de ce que l'autre a dit, sans introduire d'idées venant de vous.	Permettre à l'interlocuteur de préciser sa pensée lorsqu'elle est imprécise ou trop générale / Comprendre son état d'esprit et détecter le réel problème ou besoin.
R eformulation	Répéter avec vos propres mots ce que vous avez entendu de ce que votre interlocuteur vous a dit.	Être sûr d'avoir bien compris ce que l'autre a dit avant de pouvoir réagir.

A noter :

- a. Veillez à rester au niveau des faits, des actions concrètes.
- b. Évitez les 5 attitudes suivantes car ce n'est pas de l'écoute. Elles pourraient renforcer les mécanismes défensifs de votre interlocuteur :

- Donner des solutions, réagir en formulant un ordre, des conseils.
- Se poser en censeur moral. Exprimer un jugement, une opinion sur l'utilité ou la véracité des dires de l'autre.
- Interpréter, en dire plus que votre interlocuteur. Cela revient à penser pour l'autre à partir de vos propres déductions.
- Se vouloir réconfortant et minimiser ce que la personne vit.
- Poser des questions visant à satisfaire votre curiosité plutôt que d'aider l'autre dans sa réflexion.

Processus d'intervention pour la résolution pacifique d'un conflit



Par ailleurs, il existe plusieurs méthodes pour prévenir les conflits communautaires en s'adaptant au niveau de dégradation du processus de conflits. Celui que nous allons présenter ici est le Système d'Alerte Précoce.

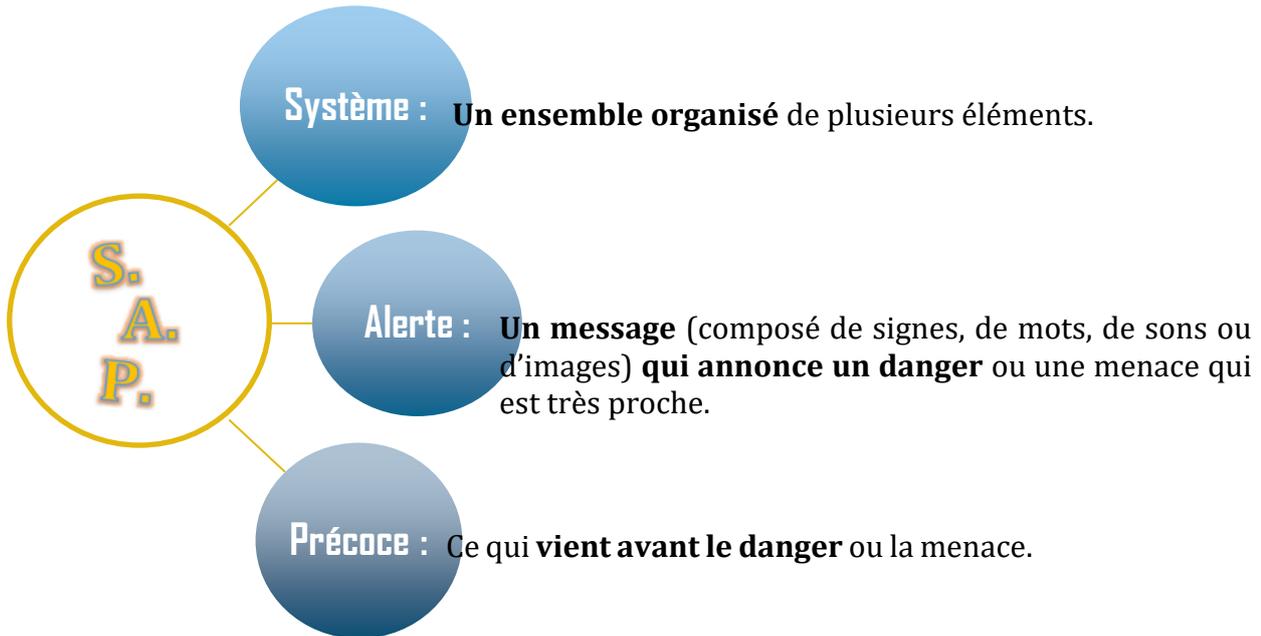
MODULE 2 : QUE SAVOIR DE L'ALERTE PRECOCE ET DES RESEAUX D'INFORMATION ?

Le Système d'Alerte Précoce (SAP) est un outil performant de la prévention des conflits.

1. Définition des concepts utilisés et fonction du SAP

- C'est quoi le Système d'Alerte Précoce et à quoi sert-il ?

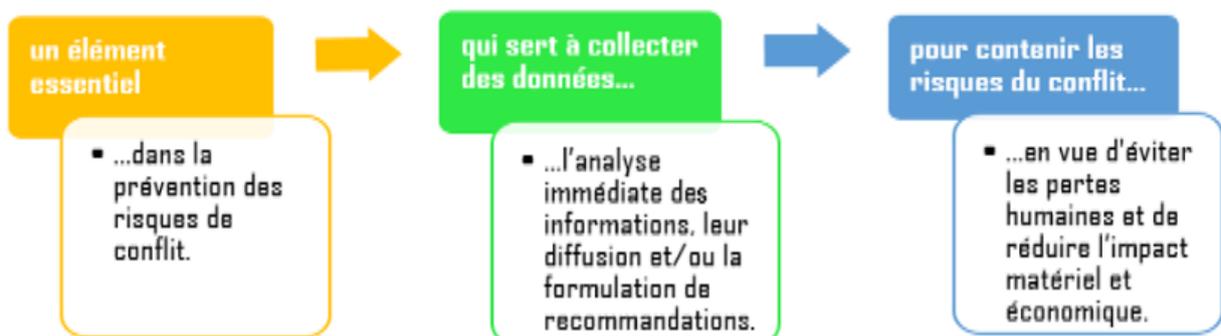
L'approche définitionnelle par les mots clés du concept :



A la suite de cette définition décomposée des termes, nous pouvons définir le Système d'Alerte Précoce (SAP) comme un ensemble d'indices détectés / collectés et transmis à temps sous le format de message analysé aux autorités (coutumières/administratives) afin que les symptômes soient vite traités pour éviter le danger ou réduire au maximum ses conséquences protégeant ainsi les personnes initialement menacées par ledit danger.

- A quoi sert l'Alerte précoce ?

Le SAP est nécessaire dans la prévention des conflits car il renvoie à :



2. Fonctionnement du SAP et structures de contact

- **Comment se présente le SAP ?**

Le Système d'Alerte Précoce (SAP) passe par :

La prévention qui comprend le **déclenchement de l'alerte**, le **diagnostic détaillé** faisant suite à l'alerte, la **décision d'intervention**, la **planification** et la **mise en œuvre** de la réponse.

La **réponse rapide** qui est toute initiative qui se produit lors des étapes latentes d'un conflit ou la transformation.

Pour ce faire, il faut tenir compte de 4 principaux éléments :

CONNAISSANCE DES RISQUES

- Compréhension de base, cartes des risques, priorité.

SURVEILLANCE

- Collecte d'information, suivi des indicateurs clés, seuil d'alerte.

CAPACITE DE REPONSE

- Mesures de prévention, plan d'intervention, équipements, stocks.

COMMUNICATION DES ALERTES

- Situation, évolution, directive, instruction, diffusion par les réseaux d'information (les réunions de quartier, les cadres d'échange communautaire, communauté sociale, etc.)

- **Quelle structure ressource informée en cas d'incident ?**

Les parties prenantes ou acteurs que l'on peut toucher si nous souhaitons alerter sur des situations à risque observées :

Le gouvernement
(à travers ses différents services techniques) ;

Observatoire de la Solidarité et Cohésion Sociale / Programme National de Cohésion Sociale, etc.

Les autorités locales :

Préfectures, Mairies / Institutions judiciaires / Chefs communautaires / Guides religieux, etc.

La société civile :

ONG et Associations locales / Organisations internationales et régionales, etc.

Les institutions scientifiques ;

Centres de recherche / Instituts universitaires, etc.

Les gestionnaires d'information ;

CNCMR / Wanep / U-reporter, etc.

3. Indicateur d'alerte / Système de communication

- **Comment reconnaître des indicateurs d'alerte dans le cadre de la prévention des conflits communautaires ?**

L'alerte précoce se fait en s'appuyant sur l'observation et l'analyse de certains signes appelés indicateurs. Ces derniers varient selon la typologie des conflits (comme décrit plus haut) et les habitudes sociales du milieu dans lequel le conflit apparaît ou évolue.

Ces indicateurs peuvent se traduire sous les formes suivantes :

- Violation des droits de l'homme, préjudice judiciaire, abus de pouvoir, corruption élevée, etc. ;
- Observation des sorties et entrées inopportunes et suspectes de visages non connus ou de groupe d'individus ;
- Augmentation de trafics illégaux / de marchés noirs dans la localité ;
- Fréquence de vandalisme, de banditisme dans la région (coupeurs de route, braquages fréquents, etc.) ;
- Violences contre les femmes, augmentation de violences conjugales, kidnapping / vols des enfants, assassinats, etc.
- Rumeurs récurrentes, marginalisation d'un groupe ou exclusion d'une communauté ;
- Et bien d'autres.

Ainsi, faire de l'alerte précoce, c'est :

Evaluer une situation et prédire les scénarios probables ;

Identifier des stratégies et opportunités pour conserver la paix ;

Interpréter ces conclusions pour en faire des options de réponses et de stratégies d'action pour des acteurs locaux, régionaux et internationaux à la charge de cette responsabilité ;

Mobiliser les ressources et contribuer à la sensibilisation des communautés sur la nécessité de préserver le tissu social en privilégiant la non-violence dans la résolution des problèmes qui surgissent dans les relations sociales ;

Encourager et inciter les personnes ressources à développer des réponses constructives.

- **Qui l'on doit alerter ?**

- Les leaders d'opinions (plan local)
- Les gens qui sont représentatifs dans leurs communautés (présidents d'associations, de groupements, et bien d'autres) ;
- Les autorités (mairie, préfet, sous-préfet, député, forces de l'ordre, etc.) et responsables de structures étatiques ;
- Les organisations internationales, régionales ou sous régionales, particulièrement celles à caractère humanitaire ;
- Ceux qui sont menacés, les victimes potentielles, ainsi que ceux qui menacent (les bourreaux).

Pour une bonne analyse du conflit, posez-vous les bonnes questions :

- ☑ **Pourquoi ?** (La motivation, la raison)
- ☑ **Sur quoi ?** (L'objet du conflit)
- ☑ **Où ?** (Le lieu)
- ☑ **Qui ?** (Les parties au conflit, les acteurs)
- ☑ **Quand ?** (La date de début et la période du conflit)
- ☑ **Comment ?** (La façon dont se déroule le conflit)
- ☑ **Quels effets ?** (Les conséquences, l'impact)
- ☑ **Quelles initiatives ?** (Les actions déjà menées pour contenir le conflit)

- **Comment transmettre un message par l'usage des canaux de communication ?**

Les canaux de communication pour la transmission de messages varient, en utilisant ses réseaux d'information, selon la phase de la situation conflictuelle :

Phase de non crise :

- moyens modernes (téléphone , sms, internet, radio, télévision, courrier, etc.) ;
- moyens traditionnels (réseaux d'amis / contact social direct, crieurs, griots, etc.)

Phase de crise intense :

- Utilisation de signaux d'alerte visuels ou sonores (drapeaux, sifflets, sirène, ensemble mobile d'alerte équipé de haut-parleur, griots, etc.) ;
- Contact social direct / réseaux d'amis, etc.

A noter que par réseaux d'information, il faut entendre :

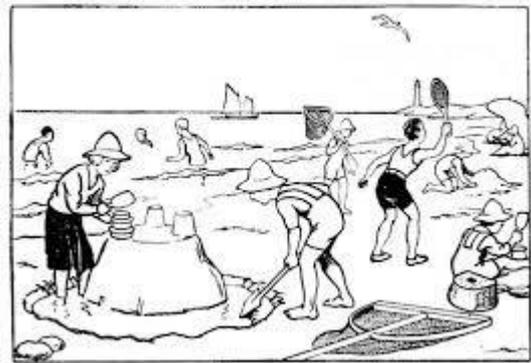
- ☑ Ensemble des sources et moyens d'information mis à profit à l'intérieur comme à l'extérieur d'une structure sociale / communauté pour récolter des données ou en diffuser sur un sujet précis.
- ☑ Les groupes communautaires (physiques/virtuels), les médias, les carnets d'adresses (réseau d'amis ou de connaissances), etc.

LE RETOUR D'EXPERIENCE

Les différentes formations que nous avons eu à faire dans les 7 villes-cibles de la Côte d'Ivoire, nous ont permis de toucher du doigt les problèmes liés à la gestion des conflits spécifiques de celles-ci. Ces activités ont mis en évidence des expériences que nous présentons dans cette partie du Guide après la formulation de recommandations pour un environnement de paix durable.

DE L'AMELIORATION DE L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET DE LA CONSTRUCTION D'UNE PAIX DURABLE

Des échanges que nous avons eus avec les populations lors des ateliers dans les localités respectives, nous avons pu retenir les points suivants pour une meilleure qualité de la cohabitation des communautés et du renforcement du tissu social :



- Sensibiliser de façon permanente les populations par le biais des associations et organisations en responsabilisant les femmes et aussi en leur donnant les moyens nécessaires pour être un moyen efficace de prévention des conflits communautaires ;
- Former plus de femmes qui agiront en faveur de la paix dans les langues locales ;
- Impliquer davantage les femmes dans les différents processus de gestion des conflits en raison de leur présence dans les cellules de base de la société ;
- Impliquer les femmes dans les processus de prévention et de gestion des conflits communautaires en leur accordant des temps d'antenne télé et radio pour la sensibilisation sur la non-violence ;
- Lutter contre les fausses informations et les rumeurs qui sont souvent à l'origine des conflits communautaires. Il faut toujours vérifier les informations avant de les partager avec des tiers ;
- Passer par les femmes pour agir pour la paix, c'est aider des familles à travailler pour la paix ;
- Encourager le dialogue et le respect de l'autre dans les communautés ;
- Encourager les leaders politiques au respect des populations, à l'impartialité, à la justice et à l'intégrité ;

- Prévenir rapidement les autorités locales (chef de quartier, de communauté, maire et autres) après avoir observé et vérifié l'émergence d'un conflit ;
- Éviter les débats politiques passionnés qui entraînent souvent des conflits ;
- Mettre en avant les alliances interethniques ou parentés à plaisanterie (Toukpê) pour une bonne gestion des conflits ;
- Impliquer les guides religieux et communautaires dans la prévention et la gestion des crises communautaires ;
- Éviter de manipuler les religions. Promouvoir le dialogue interreligieux ;
- L'État doit mettre en place des lois claires et précises pour éviter les conflits fonciers et les conflits entre agriculteurs et éleveurs ;
- Promouvoir la culture de l'écoute, du dialogue, du pardon, de l'entente, de l'amour et de l'union pour parvenir à prévenir des conflits communautaires ;
- Former les autorités politiques, administratives ainsi que les responsables des partis politiques à la prévention des conflits communautaires à travers le Système d'Alerte Précoce afin que ceux-ci s'en approprient la pratique ;
- Éduquer et former dès le bas âge les enfants sur la responsabilité dans les conflits ;
- Organiser des campagnes de sensibilisation à la tolérance religieuse et politique pour renforcer la cohésion sociale ;
- Éduquer / former les jeunes au civisme et à la citoyenneté ; ce qui facilitera le respect social ;
- Renforcer l'éducation de la jeune fille.

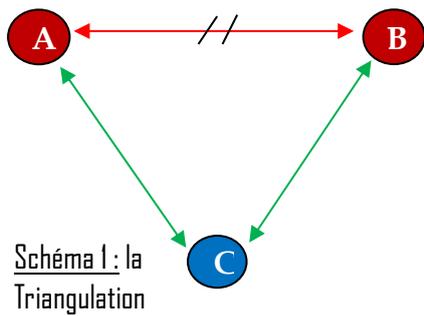
DE L'APPROCHE PRATIQUE DE LA RESOLUTION DES CONFLITS COMMUNAUTAIRES, EN TANT QUE VOLONTAIRE (CITOYEN LAMBDA)

Vous pouvez en tant que simple citoyen intervenir pour désamorcer une situation de conflit que vous aurez détecté pour éviter qu'elle détruise le climat social. Il existe plusieurs types d'approche pour intervenir dans un cas de conflit, mais nous n'en retiendrons que deux ici :



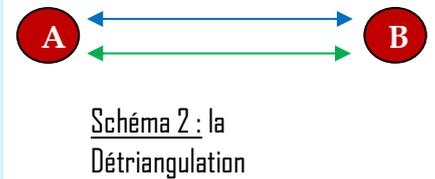
- **L'approche de la négociation collaborative**

La négociation collaborative est un procédé par lequel les parties acceptent de régler le problème par des échanges directs sans intermédiaire pour trouver une solution commune. Dans ce type de processus, votre rôle est de contribuer au rétablissement de la communication entre les parties par la méthode de détriangulation.



Dans ce schéma 1 de la triangulation, A et B sont en conflit et ne s'adressent plus la parole. Par contre chacun d'eux a une bonne relation avec vous, essayez de vous expliquer le problème pour avoir votre soutien ; vous passez donc pour un canal de communication indirect qui peut envenimer la situation si rien n'est fait pour améliorer leur contact. Il vous faut donc passer à la détriangulation (voir schéma 2).

Pour parvenir à ce schéma 2 de la détriangulation, vous devez inciter par vos conseils les parties en conflit (A et B) à se rencontrer à huit clos et à régler le problème par un dialogue direct qui leur permettra d'adopter une solution commune. En le faisant, vous aurez réussi deux choses importantes en tant que négociation collaborative sans avoir eu à faire d'intervention directe : **établissement de contact social** entre A et B (flèche bleue) et **fluidité de la relation humaine** entre A et B (flèche verte).



Dans un tel processus, il faut que les parties en conflit prennent conscience de la nécessité de :

- ☑ Séparer l'homme du problème : la personne impliquée et le problème posé.
- ☑ Se concentrer plus sur les intérêts au lieu de se concentrer sur les positions qui éloignent, il faut les rapprocher pour trouver un terrain commun.
- ☑ Essayer de trouver toutes les options possibles qui sont à l'avantage des deux parties.
- ☑ Rester dans les critères objectifs de la négociation.

- **L'approche de la médiation**

Dans cette approche de résolution de conflit, vous intervenez en tant que médiateur communautaire (facilitateur) pour aider les parties en conflit à trouver un accord convenable



sur l'objet du conflit. A la différence de la première approche, vous êtes présent lors des échanges entre les parties pour orienter la conversation et apaiser les cœurs en vue d'une solution à l'amiable durable (négociation assistée). Pour ce faire, vous avez besoin d'être accrédité par les parties en conflit pour résoudre le problème et réconcilier les parties en conflit.

Ainsi, pour réussir un tel processus de médiation, vous devez :

- Être accepté par les parties en conflit ;
- Être neutre / impartial ;
- Être crédible ;
- Savoir maîtriser ses émotions ;
- Avoir de l'expérience ;
- Ignorer ses propres sentiments ;
- Empathie : au lieu de la sympathie, comprendre les sentiments de l'autre sans être affecté au risque de prendre parti.

Votre rôle de médiateur communautaire sera donc de :

- Choisir un lieu et une date où les deux parties se sentent en sécurité d'un commun accord ;
- Garder le processus juste et « propre » (pas d'attaques, une bonne écoute) pour que les parties opposées se sentent en sécurité ;
- Faciliter la communication entre les parties afin d'assurer qu'elles se comprennent entre elles ;
- Aider à clarifier les enjeux discutés ;
- Aider les parties à aller au-delà de leurs positions et explorer leurs intérêts et les différentes façons de les atteindre ;
- Aider les parties à négocier l'accord final entre elles.⁵



⁵ Search for Common Ground, « Prévention et Gestion des conflits : le Rôle des jeunes dans le Maintien de la paix », *Manuel de Formation*.

DES CAS PRATIQUES DE CONFLITS ET DES IDEES DE GESTION DE CES CONFLITS

NB : Les anecdotes ci-dessous ont été répertoriées lors de la formation pratique sur le renforcement des capacités dans le cadre du projet 2P2C-CI.

Anecdote 1 :

Dans un quartier, des jeunes musulmans ont exercé des violences sur des chrétiens en mission de l'évangélisation dans la période du jeûne musulman. Cette situation a créé une tension interreligieuse dans ce quartier où musulmans et chrétiens vivaient en harmonie.

Quelles sont, selon vous, les mesures pratiques à mettre en œuvre pour éviter une grave crise communautaire ?

Exemple d'approche pour résoudre ce conflit :

Pour éviter une crise communautaire interreligieuse dans ce quartier, les mesures pratiques à envisager sont les suivantes :

- Privilégier la négociation collaborative (les parties acceptent de régler le problème par des échanges directs sans intermédiaire pour trouver une solution commune) ;
- Prévenir rapidement les autorités locales et communautaires (guides religieux, chefs de quartier, de communauté) ;
- Instaurer un cadre permanent en vue de promouvoir le dialogue interreligieux. Ce qui permettra d'éviter l'instrumentalisation des religions ;
- Organiser des échanges de sensibilisation à la tolérance religieuse pour renforcer la cohésion sociale ;
- Échanger avec les jeunes sur le civisme et la citoyenneté afin de faciliter le respect social ;
- En cas de persistance d'une atmosphère sociale tendue malgré ces démarches ci-dessus, faites remonter immédiatement l'information d'alerte aux structures compétentes tel qu'indiqué dans le point 2 du module 2 de formation. Voir également l'annexe I du présent guide pour le contact de quelques structures.

Anecdote 2 :

« ... Avant de venir à la formation de ce matin, hier je disais à quelqu'un qu'on avait une formation. Et puis la personne me dit : « c'est sur quoi la formation ? ». Je lui ai dit : « c'est sur la prévention et la gestion des conflits ». La personne me dit : « quand vous aller partir là, dites-leur hein ! Ils n'ont qu'à parler aux Dioula, c'est eux qui sont prêt à faire des palabres ».

Selon vous, quelles sont les conséquences d'une telle intervention ? Quelles stratégies mettre en place pour amener cette personne à être une actrice de paix ?

Anecdote 3 :

Dans votre quartier, vous remarquez régulièrement un attroupement de jeunes élèves qui consomment la drogue et commettent des vols à la sortie de l'école.

Quelles stratégies mettriez-vous en place en tant qu'individu ou association pour gérer cette situation ?

Anecdote 4 :

Une femme, propriétaire d'une riziculture qu'elle a obtenue avec l'accord des autorités locales, a vu sa récolte détruite par des bœufs appartenant à un autre villageois. Cette dernière se tourne vers les autorités locales pour demander réparation du préjudice subi, sans succès. Estimant ne pas avoir eu gain de cause parce qu'elle est une femme, elle décide de se faire justice en tuant les bœufs.

Quel conflit cette situation pourrait-elle entraîner ? Comment pourriez-vous en tant que gestionnaire de conflit intervenir pour éviter la dégénérescence de la situation ?

Anecdote 5 :

Vous êtes témoin d'un échange sur un sujet de la politique ivoirienne. Vous constatez que les échanges deviennent passionnés. La causerie risque de dégénérer.

Que faites-vous devant une telle situation ? Comment calmez-vous les passions ?

Anecdote 6 :

Vous êtes membre d'une association dans le quartier. Des jeunes qui ont subi des frustrations de la part de leurs amis à la suite d'un match de football décident de faire incursion dans le quartier avec des machettes pour se venger. Vous êtes informé de la situation.

Comment vous réagissez ? Quelles stratégies développez-vous pour éviter un bain de sang dans votre quartier ?

BIBLIOGRAPHIE

- 1 - Ambroise DAKOUO, *Les pratiques du dialogue intercommunautaire pour la paix et la réconciliation au mali*, avril 2016 (66 pages).
- 2 - Bureau International du Travail, programme sur la réponse aux crises et la reconstruction (ILO/CRISIS), « Prévention et résolution des conflits violents et armés : manuel de formation à l'usage des organisations syndicales », / Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). –Genève : BIT, 2010 (133 pages).
- 3 - CERAP, *Guide pratique du dialogue démocratique*, Outils d'appui aux acteurs locaux dans l'accompagnement à la résolution des conflits communautaires, 2014 (200 pages).
- 4 - Creative Associates International, *Système d'alerte précoce : guide de programmation*, USAID, août 2015 (248 pages).
- 5 - Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, *Introduction aux systèmes d'alerte précoce de la communauté : principes directeurs*, 2013 (92 pages).
- 6 - Global Social Observatory, *Boîte à outils du Mouvement SUN pour la prévention et la gestion des conflits d'intérêts*, mars 2014 – Genève, Suisse (44 pages).
- 7 - Groupe RESONANCE, *Manuel de formation sur la réduction de la violence et la résolution de conflits en milieu scolaire*, novembre 2012 (60 pages).
- 8 - Hélène Lavoix, *Notes : Construire un système d'alerte précoce des crises*, IFRI, Eté 2006 (35 pages).
- 9 - IREPS Pays de la Loire, « Violences et conflits », in *Catalogue des outils de prévention*, 2018 (354 pages).
- 10 - Ministère de la Solidarité Nationale des Droits de la Personne Humaine et du Genre (Burundi), *Résolution pacifique des conflits : Guide de formation destinée aux leaders communautaires « Imboneza »*, octobre 2013 (32 pages).
- 11 - OCHA et FAO, *Systèmes d'Alerte Précoce au Niveau Communautaire : PRATIQUES CLES pour les praticiens de la RRC*, 2014 (36 pages).
- 12 - Search For Common Ground (SFCG), « Prévention et Gestion des Conflits : Le rôle des jeunes dans le maintien de la paix », *Module de Formation*, 2014 (31 pages).
- 13 - Seydou Kamissoko, *Guide méthodologique de gestion et de prévention des conflits liés aux ressources naturelles*, Bureau d'Appui conseils aux Collectivités Rurales (BACR-SARL), avril 2008 (19 pages).
- 14 - Véronique Mimeault (psychologue), Caroline Sylvain (psychologue), « Prévenir et gérer les conflits dans les travaux en équipe » (20 pages) / Disponible sur <https://www.aide.ulaval.ca/apprentissage-et-reussite/textes-et-outils/difficultes-frequentes-en-cours-d-apprentissage/prevenir-et-gerer-les-conflits-dans-les-travaux-en-equipe/>, Université Laval (consulté le 20 mai 2020).

ANNEXES

Annexe 1 : Quelques organisations à alerter en cas d'identification d'une situation de conflit qui menace le tissu social, après avoir épuisé les recours locaux pour la résolution du problème

Centre National de Coordination du Mécanisme de Réponse à l'alerte précoce (CNCMR)

- Personne ressource : ekanzagabriel@gmail.com / +225 69 69 19 19
- Tél : (+225) 22 51 09 49 / 22 51 47 85
- Email : infocncmr@gmail.com
- Site internet : www.cncmr.ci/
- Boîte postale : 17 BP 743 Abidjan 17
- Bureau : Cocody II Plateaux Vallon, Abidjan

Direction de l'Observatoire de la Solidarité et de la Cohésion Sociale (OSCS)

- Téléphone: (+225) 22 42 67 34 / 88 47 46 03 / 76 57 08 35 / 01 49 52 79
- Email : info@oscs-solidarite.org
- Site internet : www.oscs.solidarite.gouv.ci
- Bureau : 04 BP 1861 Abidjan 04 / 7ème Tranche, non loin du pont

Réseaux Ouest Africain pour l'Edification de la Paix (WANEP)

- Tél : (+225) 22 42 33 39 / 07 37 87 42 / 02 23 43 73 / 01 45 04 85
- E-mail : info@wanepcotedivoire.org
- Site internet : www.wanepcotedivoire.org
- Bureau : Abidjan COCODY - 2 PLATEAUX LES OSCARS, résidence AUREORE, bâtiment B au 1er étage, porte 11, 09 BP 3320 Abidjan 09, Côte d'Ivoire

U-REPORT CÔTE D'IVOIRE / UNICEF

- Personne ressource : Responsable Bureau national U-report / Unicef
 - Email : agbonikan@unicef.org
- Nous joindre en écrivant dans la messagerie Facebook "**U-REPORT CÔTE D'IVOIRE**" OU PAR SMS AU **1366** (MTN, ORANGE ou MOOV) / Numéro gratuit
- Site internet : www.cotedivoire.ureport.in

Annexe 2 : Modèle de fiche de rapport de situation pour alerter les personnes ressources

OBJET <i>(Précisez l'objet de rapport suivant l'exemple ci-dessous)</i>
Alerte sur un conflit communautaire dans une localité X
CONTEXTE <i>(Décrivez brièvement le contexte qui vous conduit à rédiger cette note en suivant l'exemple ci-après).</i>
Dans le cadre de ses activités, l'ONG..... a pris part à la résolution du conflit qui a eu lieu dans la localité de à la date du
Le présent rapport a pour objet de présenter la situation du terrain et aider à la gestion du problème en apportant des moyens de résolution.
Sur le terrain, notre organisation a été confrontée à <i>(décrivez la situation qui a nécessité l'intervention).</i>
POINT DE LA SITUATION <i>(Essayez de donner plus de détails de la situation conflictuelle en expliquant le Pourquoi ? du Comment ? avec Qui ? dans quel Lieu ? etc. et présenter brièvement les conséquences)</i>
A la date du....., il y a eu un conflit dans le village de..... <i>(Donnez les détails de la situation qui prévaut)</i>
<i>Faites ressortir les causes du conflit, les conséquences de ce conflit (dégâts).....</i>
BILAN DES ACTIONS DE MEDIATION MENEES <i>(expliquez ce que vous avez fait déjà pour essayer d'apaiser la situation et présentez les blocages persistants)</i>
Face à la situation nous avons mené les premières actions suivantes.....
Notre organisation fait les propositions suivantes pour aider à la gestion de la situation.....
Ces propositions ont pour avantages.....
PERSPECTIVES / RECOMMANDATIONS <i>(exprimez vos attentes et propositions pour contenir et gérer le conflit pacifiquement en vue de préserver la paix dans la localité).</i>
Pour finir, nous vous sollicitons pour intervenir dans la résolution de ce problème avant qu'il ne dégénère. Pour ce faire, nous souhaitons vous formuler les requêtes suivantes :.....
SIGNATURE DES EMETTEURS <i>(signez le document et envoyez le à la personne ressource).</i>

Annexe 3 : Quelques images des interventions dans les localités cibles du 2P2C-CI



**Zone 1 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Gagnoa, les 27 et 28 septembre 2019, (crédit photo, CRPA)*



**Zone 2 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Bouaké, les 25 et 26 octobre 2019, (crédit photo, CRPA)*



**Zone 3 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Korhogo, les 26 et 27 novembre 2019, (crédit photo, CRPA)*



**Zone 4 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Ferkessédougou, les 24 et 25 janvier 2020 (crédit photo, CRPA)*



**Zone 5 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Abidjan, les 22 et 26 février 2020, (crédit photo, CRPA).*



**Zone 6 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Man, les 04 et 05 mars 2020, (crédit photo, CRPA).*



**Zone 7 : Photos d'intervention de l'équipe projet lors du 2P2C à Duékoué, les 06 et 07 mars 2020, (crédit photo, CRPA).*

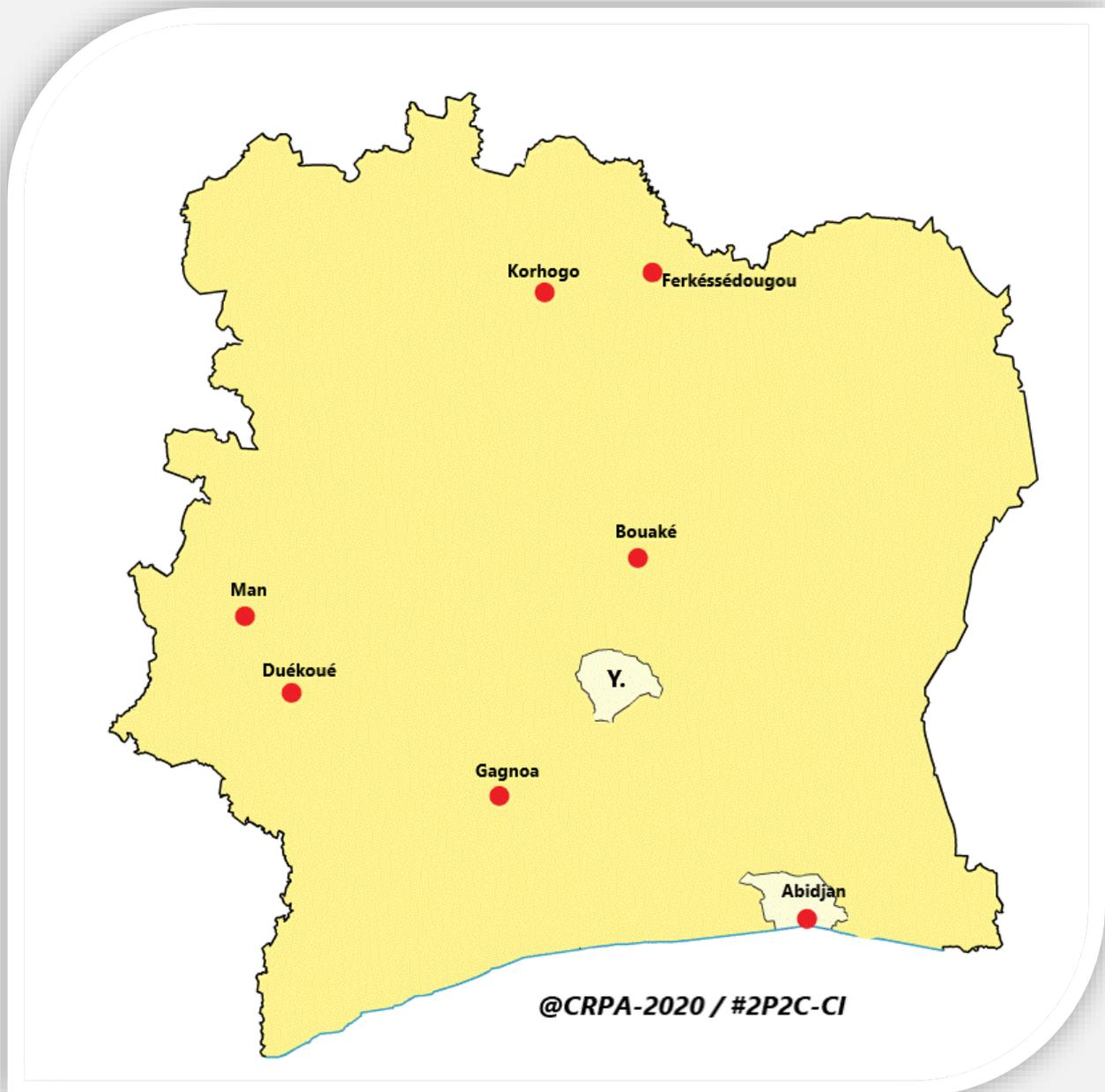
**POUR LA PHASE II DU 2P2C-CI, NOUS
BENEFICIONS DE L'APPUI TECHNIQUE DE...**



Toutes les images Cartoon d'illustrations utilisées dans ce document sont tirées des sources consultées lors de la revue documentaire. Ces sources sont citées dans la bibliographie du Guide.

@Copyright : Centre de Recherche Politique d'Abidjan (CRPA), 2020. Tous droits réservés

CARTOGRAPHIE DES ZONES D'INTERVENTION DU #2P2C – CÔTE D'IVOIRE



NOUS JOINDRE :

Côte d'Ivoire / Abidjan, Cocody – Angré, Star 5, Villa 40.
27 BP 880 ABIDJAN 27

(+225) 22 42 40 47 / 57 87 06 40 / 04 10 84 62

www.facebook.com/CentrederecherchepolitiqueAbidjan

info@crpa-ci.org // www.crpa-ci.org