

RAPPORT FORMATION CITOYENNE CONTINUE



ELABORATION DU CONTRAT SOCIAL, TRANSFORMATION DES CONFLITS ET COMMUNICATION NON VIOLENCE



KPALIME

DU 24 – 25 février 2017

La Concertation Nationale de la Société Civile du Togo (CNSC-Togo) avec à l'appui technique et financier de la Fondation Hans Seidel a organisé du 24 au 25 février 2017 à l'hôtel **CARAIBES** de Kpalimé la dernière session de **formation politique et citoyenne continue** sur le thème : « **Elaboration du contrat social, transformation des conflits et communication non-violente** ». Cette session est placée sous le haut parrainage du Ministère de l'Administration Territoriale, de la Décentralisation et des Collectivités Locales.

Ce projet mise en œuvre par la CNSC-Togo depuis trois ans (2015-2017) vise à promouvoir la cohésion sociale et la consolidation de la paix sociale dans les communautés à travers le renforcement des capacités des « **facilitateurs de dialogue communautaire** » (**FDC**)

Ce rapport fait état des lieux des différentes activités ayant meublées cette formation et s'articule autour des points suivants :

- ❖ **la cérémonie d'ouverture** ;
- ❖ **les communications** ;
- ❖ **les travaux de groupes** ;
- ❖ **les débats** ;
- ❖ **la cérémonie de clôture** ;
- ❖ **les annexes** (les évaluations des deux jours de formation et les photos).

I. CEREMONIE D'OUVERTURE

La cérémonie d'ouverture s'est déroulée selon le protocole suivant : le mot de bienvenue du Président délégué de la CNSC-Togo et le discours d'ouverture du Secrétaire Générale de la Préfecture de Kloto, représentant M. le Préfet pour la circonstance.

Dans son mot de bienvenue, le Président délégué M. SOWU Edem a replacé l'atelier dans son contexte en faisant un bref historique du projet qui est à sa troisième et dernière phase, il a ensuite exhorté les FDC à être actifs durant la formation pour une meilleure assimilation des pratiques qui leurs seront utiles et nécessaires dans l'atteinte des objectifs de leur mission.

Ce fut le tour du SG de la préfecture de Kloto de prononcer son discours d'ouverture. Tout en remerciant la CNSC-Togo pour son effort en faveur de la paix dans les communautés mais surtout dans la commune de Kpalimé, il a souhaité une cordiale bienvenue à tous les participants et les a convié à s'atteler au travail pour qu'au sortir de ces trois ans de formations, qu'ils soient véritablement des vecteurs de paix dans leurs communautés respectifs et qu'ils soient capables d'éduquer et de sensibiliser la population pour un TOGO émergent, c'est sur ces notes d'exhortation et d'espoir qu'il a déclaré ouvert l'atelier.

II. LES COMMUNICATIONS

Pour commencer les facilitateurs Mr SOWU Edem et AWUTE Majesté ont d'abord organisé les tables des participants en communautés. Les noms des communautés ont été choisis par les participants après concertation et ont expliqué tour à tour ce qui les a motivé à choisir les noms de chaque communauté. Les communautés sont :

- MIWODEKA
- NUTIFAFK KOPE
- TOLERANCE

- ANYINEFA
- DEKAWOWO

1. LE DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

Le facilitateur après avoir défini le dialogue communautaire a insisté sur l'attitude des acteurs qui y interviennent et ce qui détermine un dialogue, il a ensuite mis l'accent sur le fait qu'un dialogue communautaire vise trois choses essentiels: l'**apaisement**; la **vérité** et la **réconciliation**. Ces notions permettent aux individus au sein des communautés en conflit de **dépasser le conflit** et de **se concentrer sur l'avenir** et sur la nécessité de la **coexistence pacifique**.

Le facilitateur a conclu cette première communication en insistant sur le nombre de fois il est important de parler des questions de paix et de développement à la base, et demander aux FDC d'avoir la maîtrise du milieu, comprendre les enjeux et l'historique de la communauté avant d'intervenir et à annoncer les travaux en groupe pour plus de compréhensions du dialogue communautaire.

2. LE CONTRAT SOCIAL

Dans une approche participative, le facilitateur a procédé au rappel du concept de contrat social. Ils conviennent que le contrat étant un processus qui vient après avoir identifié les différentes causes (primaires, secondaires et profondes) des conflits lors des négociations on travaille sur les solutions. Les solutions trouvées et acceptées par les différentes parties prenantes amènent à l'élaboration du contrat social. Ainsi, le contrat social est un accord entre les membres d'une société organisée (ou entre une communauté et des décideurs) définissant la relation et les responsabilités de chacun vis-à-vis de l'autre.

Le Facilitateur a partagé un exemple type de contrat social avec les participants avant de les exhorter à passer aux travaux de groupes.

3. LA TRANSFORMATION DES CONFLITS

❖ Le conflit et la transformation du conflit

Le facilitateur a introduit en disant que les individus sont eux même des conflits ; les conflits sont également dans les structures dans lesquelles nous vivons et dans notre culture il existe des pesanteurs qui créés des conflits. Ainsi tout conflit implique les trois niveaux :

- structurel,
- culturel,
- et relationnel

La transformation du conflit est un processus de changement des perceptions, des relations et des structures sociales afin de recréer des conditions durables pour la paix et la justice. Elle passe par l'examen des structures sous-jacentes et du contexte du conflit, la compréhension des attitudes et comportements des personnes impliquées dans le conflit, l'utilisation du conflit comme opportunité pour initier un processus de changement social et la création d'une paix positive en tant qu'engagement à moyen et à long terme.

- la transformation personnelle : le changement de mentalité au niveau individuelle, agir sur nos émotions, être stable, contribuer au bonheur des autres sur les plans (**émotionnelle, perceptuelle, spirituelle et physique**)
- la transformation relationnelle : la façon dont le facilitateur doit aborder les autres, la neutralité, pas des préjugés historique et supprimer les étiquettes qui peuvent être source de conflit
- la transformation structurelle : Il faut transformer le système, les lois et les règlements que les organisations ou personnes mettent en place. Il faut voir si les structures mises en place valorisent l'être humain.
- la transformation culturelle : les règles et les coutumes, comment aborder les conflits venant des coutumes

4. LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

Elle repose avant tout sur une attitude, une règle et passe par quatre temps qui sont :

- Observer la situation,
- Reconnaître le sentiment,
- Identifier le besoin sous-jacent,
- Exprimer une demande négociable

III. TRAVAUX DE GROUPES

❖ CARREFOUR 1

Carrefour 1 : Dialogue communautaire

Dans le village de Lankliawo, chaque fois que des élections sont organisées, des violences éclatent entre les autochtones et les allogènes. Ces derniers, accusés de voter pour l'opposition, sont attaqués, battus à mort par les partisans du parti au pouvoir. Leurs maisons et leur commerce sont souvent incendiés. On compte régulièrement des morts parmi les étrangers. La coexistence entre les deux communautés est extrêmement difficile dans le village de Lankliawo.

Le village se trouve aujourd'hui à la veille d'une élection cruciale. La tension est perceptible.

- a) Identifiez le conflit qui agite la communauté de Lankliawo.
- b) Analysez le conflit pour en découvrir les causes profondes.
- c) En vous inspirant du diagramme simplifié du modèle de négociation, organisez un dialogue communautaire autour de la question.

❖ RESTITUTIONS

Passage au niveau de tous les groupes du facilitateur pour que chaque groupe tire pour l'ordre de passage.

La restitution s'est passée simultanément, selon le schéma ci-dessous :



Groupe 1

A. **Conflit** : Les autochtones et allogènes ont des problèmes dans la gestion du pouvoir

B. **Causes** :

- Les autochtones cherchent à conserver le pouvoir
- Les allogènes aspirent à l'alternance
- Les autochtones gèrent mal le pouvoir

C. **Solutions**

❖ Solutions 1

❖ **Groupe 1** : Autochtones :

- Ils souhaitent l'absence de poursuite judiciaire en cas d'alternance
- Ils souhaitent la conservation des intérêts économiques
- Ils souhaitent se mettre d'accord sur les préalables acceptés par les deux parties

❖ **Groupe 2** : **Allogènes**

- Les allogènes souhaitent une gestion commune des choses
- Ils souhaitent l'alternance politique

❖ Solutions 2

❖ **Groupe 1** : **Autochtones**

- Tout le monde doit voter pour un candidat du parti au pouvoir
- Les allogènes n'ont pas le droit de manifester leur joie

❖ **Groupe 2** : **Allogènes**

- Nous ne devons pas être marginalisés par les autochtones
- Nous sommes libres de manifester notre joie lors de la proclamation des résultats

GRUPE 2

A. **Conflit** : Les autochtones et les allogènes du village le lankliawo ne s'entendent pas en période électorale

B. **Causes**

- Les autochtones et les allogènes s'affrontent souvent après la proclamation des résultats
- Les allogènes sont accusés de voter pour l'opposition
- Ils ne comprennent pas le principe de la liberté de vote

C. Solutions

- Concertation : remettre de façon séparée des deux communautés
- Sensibilisation de chaque entité sur les principes de liberté de vote et sur le processus électoral
- Conscientisation des deux communautés réunies sur les vertus de tolérance, de l'acceptation de l'autre et de la paix pour le développement de la localité

GROUPE 3

A. Conflit : les élections mal organisées dans le village de lankliawo conduisent la population à des violences

B. Causes

- La CELI n'est pas outillée
- Les partis politiques n'ont pas sensibilisé leurs militants en amont faute de moyens
- La FOSEL n'a pas été suffisamment déployée

C. Solutions

❖ **Allogènes**

- La CENI doit s'associer les membres des partis politiques
- Déployer suffisamment la FOSEL

❖ **Autochtones**

- Sensibilisation et formation des membres des partis politiques
- Eviter l'incitation à la violence
- Les allogènes doivent suivre notre sensibilité

GROUPE 4

A. Conflit : les allogènes et les autochtones se s'entendent pas en période électorale

B. Les causes :

- L'enracinement de l'incivisme
- L'incompréhension du jeu politique et démocratique
- Appropriation des terres par les allogènes
- Expropriation des terres par les autochtones

C. Solutions

❖ **Allogènes**

- Formations et sensibilisations
- Education civique et politique
- Partage des terres

❖ **Autochtones**

- Instauration des travaux communautaires obligatoire
- Etablir un contrat d'occupation des terres

GROUPE 5

A. Conflit : Les gens ne sont pas libres de voter dans le village de Lankliawo

B. Les causes

- Les gens ne connaissent pas les principes démocratiques
- Les gens sont manipulés par les politiciens
- Les gens ne sont pas sensibilisés et formés

C. Solutions

❖ **Autochtones**

- Il faut que les allogènes votent pour le parti au pouvoir (parti des autochtones)

❖ **Allogènes**

- Les allogènes optent pour le changement

Après analyse et synthèse des travaux, le facilitateur a vu de tous ce qui a été relevé par les participants à faits ses inputs et a amené tous les participants à trouver le thème général autour duquel a été défini les causes, les acteurs et les solutions. Thème : « **Conflit : les principes démocratiques ne sont pas maîtrisés par les habitants de Lankliawo** »

❖ **CARREFOUR 2 : ELABORATION D'UN CONTRAT SOCIAL**

A partir des résultats du dialogue communautaire et à l'aide de l'exemple du type de dialogue communautaire partagé, proposez un contrat social aux membres de votre communauté.

❖ **Exemple de contrat social adopté par les participants :**

Contrat de cohabitation pacifique entre les autochtones et les allogènes du village « Lankliawo »

Nous, les habitants de Lankliawo, autochtones et allogènes,

- Considérant que les élections sont souvent émaillées de violence dans notre village ;
- Considérant que ces violence occasionnent des conflits entre autochtones et allogènes et que ces conflits entraîne des violences corporelles, des incendies de maisons, de commerces et des pertes de vies humaines ;
- Considérant que ces évènements entraînent une coexistence extrêmement difficile entre les deux communautés ;

Considérant que notre village se trouve aujourd'hui à la veille des élections cruciales et que la tension est perceptible

Affirmons que

- la coexistence qui caractérisait le village a été mise à mal par l'incompréhension et la mauvaise interprétation des principes démocratiques
- pendant ces périodes difficiles pour notre village, plusieurs allogènes ont été chassés et persécutés. D'autres, par peur, se sont déplacés vers d'autres localités.
- Vu que dans leurs fuites, les allogènes ont détruit les maisons périphériques, les récoltes et champs des autochtones et que même des femmes ont été violées ;

Nous, autochtones du village de Lankliawo affirmons que :

- Nous qui sommes des propriétaires terriens, acceptons faire table rase du passé et encourageons les déplacés qui ne sont pas encore revenus à rentrer au bercail ;

- Affirmons que nous sommes prêts à les accepter en toute sincérité et sécurité ;
- Affirmons que leurs parcelles qu'ils cultivaient va leur être restituée ;
- Affirmons que nous allons les appuyer à reconstruire leurs maisons et ils vont nous aider à construire les nôtres.

Nous nous engageons à

- Combattre tout auteur de ces actes violents ou tout ennemi qui veut détruire notre village.

Nous, allogènes affirmons que :

- Nous sommes très heureux de nous retrouver après ces évènements malheureux. Nous voulons tous rentrer dans nos maisons ;
- Nous nous engageons à ne plus nous venger ;
- Nous reconnaissons que c'est l'ignorance des principes démocratiques qui occasionne ces incidents. Même si certains de nos frères ont toujours peur, nous souhaitons qu'il y ait plusieurs rencontres de sensibilisation pour que la confiance mutuelle soit restaurée.

Nous tous, autochtones et allogènes, reconnaissant que ces violences ont été occasionnées par les deux communautés,

Reconnaissant que le développement de notre village ne puisse se faire dans la division et la violence ;

Nous nous abstenons de doigter les auteurs des crimes ;

Nous nous engageons à

- Nous pardonner mutuellement ;
- Vivre ensemble dans la paix ;
- Former un front uni contre les fauteurs de troubles ;
- Tenir des élections apaisées
- Accepter les résultats des urnes quel que soit le vainqueur ;
- Proscrire tout acte de violence au sein de la communauté ;

Pour veiller sur nos engagements communs, nous décidons de créer un comité de veille composé des représentants des deux parties (sages, jeunes, femmes, responsables des confessions religieuses) ;

Nous demandons

- à WADEL (une association active dans le village) de nous accompagner dans la formation des habitants du village sur les principes démocratiques ;

Ces engagements sont approuvés par 320 autochtones et 52 allogènes

Etabli sous l'arbre à palabre du village le

Ont signé :

Pour les autochtones :

Pour les allogènes :

❖ **CARREFOUR 3 : Transformation de conflit**

En vous référant au conflit ci-dessus, proposez les actions de transformation culturelle, structurelle et relationnelle nécessaires à une paix durable dans votre communauté.

Transformation de conflit

Le notable Alokpa, âgé de 65 ans, décide de prendre une sixième épouse, ce qui est bien conforme à la coutume de sa communauté. Son choix se porte sur l'adolescente Assibi, âgée de 15 ans. Les parents de cette dernière acceptent et reçoivent régulièrement des présents de la part du notable. Mais la fillette n'est pas d'accord et s'enfuit du domicile familial.

Evoquant la complicité et la responsabilité des parents d'Assibi dans la fuite de leur fille, le notable Alokpa les convoque chef le conseil des chefs. Les chefs condamnent les parents d'Assibi à rembourser au notable Alokpa la totalité des présents reçus, ou l'équivalent en argent, soit la somme de 450 000 FCFA. Les parents d'Assibi n'ont pas les moyens de payer une telle somme d'argent.

A partir de ce moment, les relations entre le notable Alokpa et les parents d'Assibi deviennent extrêmement tendues.

En tant que facilitateurs de dialogue communautaire, vous êtes appelés à transformer le conflit né de cette situation.

Proposez les actions de transformation de conflit nécessaires à une paix durable dans la communauté.

▪ **DEKAWOWO**

Conflit : Mariage précoce et forcé

❖ **Transformations culturelles**

- Coutumes

❖ **Actions**

- Sensibilisation à l'endroit des habitants de la communauté pour un changement de mentalité (amélioration des règles de mariage en tenant compte des droits humains)

❖ **Transformation personnelle**

- Le notable Alokpa, les parents d'Assibi et la petite Assibi

❖ **Actions**

- Sensibiliser le notable Alokpa à mieux agir sur ses sentiments
- Sensibiliser les parents d'Assibi sur la liberté de l'enfant à choisir l'homme de sa vie
- Mise en confiance de la petite Assibi (protection parentale)

❖ **Transformation relationnelle**

- Mener des actions de sensibilisation pour améliorer la relation entre Alokpa et les parents d'Assibi

- ❖ **Transformation structurelle**

- Sensibiliser le cortège des Chefs sur les droits humains
 - MIWODEKA

Conflit : Mariage précoce et contesté

Personnel : Entretien avec :

- ALOKPA
- LA FAMILLE D'ASSIBI
- ASSIBI

Relationnel : Restauration de la confiance mutuelle entre Alokpa et la famille Assibi

Culturel : Sensibiliser la communauté en vue de l'amélioration des pratiques coutumières concernant le mariage

Structurel : Entretien avec le collège de notables pour réviser les règles coutumières concernant le mariage

- ANYINEFA

Conflit : Mariage forcé et précoce

Personnel :

- ALOKPA (maitrise de soi)
- Les parents d'ASSIBI : (sensibiliser sur les droits du choix de son conjoint)
- ASSIBI : la rassurer

Culturel : coutume : Améliorer les règles de mariage pour le respect des droits humains

Relationnel : Assibi et ses parents (améliorer les relations) et entre les parents d'Assibi et Alokpa

Structurel : Conseil de Chef (coutumier) : réviser les règles de mariage

- **TOLERANCE**

Conflit : une jeune fille s'oppose au mariage précoce et forcé qu'on lui impose

- ❖ **Transformation personnelle :**

- Maitrise de soi de M. Alokpa, des parents d'Assibi
- Mettre en confiance Assibi

- ❖ **Transformation relationnelle**

- Dialogue entre les parents et la fille et entre les parents et Alokpa

❖ **Transformation structurelle**

- Sensibiliser le conseil des chefs sur les conséquences du mariage précoce et forcé

❖ **Transformations culturelle**

- Réviser les règles coutumières relatives au mariage

- NUTIFAFK KOPE

Conflit : Mariage forcé et précoce

Transformations du conflit :

Personnel :

- ALOKPA : maîtrise de soi
- Les parents d'ASSIBI : sensibiliser sur la liberté de choix de l'enfant et les droits des enfants
- ASSIBI : mettre en confiance et rassurer l'enfant

Culturel : coutume concernant les règles du mariage, il y'a lieu d'améliorer ces règles en protégeant les droits humains

Structurel : Conseil de Chefs : les sensibiliser sur les droits de l'enfant

Relationnel : Aider à améliorer les relations entre Assibi et ses parents et la famille d'Assibi et Alokpa

- ANYINEFA

Conflit : Mariage forcé et précoce

Transformations du conflit :

Personnel :

- ALOKPA : on ne demande pas la main d'une mineure
- Les parents d'ASSIBI : on ne donne pas la main d'une mineure en mariage

Culturel :

La population : elle doit être sensibilisée sur les méfaits du mariage précoce

Structurel : Le conseil des chefs : sensibiliser le conseil sur les traditions qui ne valorisent pas la dignité humaine

Relationnel : Assibi et ses parents (améliorer les relations) et entre les parents d'Assibi et Alokpa

- ❖ **Carrefour 4** : jeu de rôle (CNV)

Identifiez une situation conflictuelle récurrente au sein de votre communauté et illustrez l'histoire en vous référant aux quatre moments de la communication non violente,

LES STIMULATIONS

- ❖ L'histoire se passe entre un agent de sécurité de la présidence et un conducteur de véhicule qui s'est mal garé devant la présidence: les quatre temps de communication sont respectés cette histoire a donné exemple à la police de proximité : **groupe la tolérance**
- ❖ Cette histoire se passe entre un élève et son maître : remarque : c'est un peu trop doux, on n'a pas senti la justification de l'élève
- ❖ Mécontentement entre un propriétaire de champ et un propriétaire de troupeaux chez le Chef du village : remarque, il y'a pas une chronologie dans les scènes, les quatre temps ne sont pas observés: **Groupe Anyinéfa**
- ❖ Une histoire qui s'est produite dans un village où c'est l'union; l'attente et la participation qui régnait dans le village dans tous les projets jusqu'au jour où est arrivé un projet de forage : le lieu a été changé par le Chef avant le retour du Président des CVD: Groupe Miwodéka

C'est sur cette dernière stimulation que le facilitateur a expliqué les quatre temps de communication par rapport aux étapes des stimulations, le problème de rôle entre les CDQ et les Chefs a été soulevé par cette occasion.

La communication non violente pour conclure permet de renouer la confiance entre deux ou un groupe de personnes.

IV. Les débats (questions réponses)

✓ Les participants ont posés quelques questions comme entre la réalité du vivre ensemble de la communauté et la théorie souvent on remarque que c'est différent, Le facilitateur a répondu que c'est justement l'objectif de cette formation, c'est pour bâtir un nouveau vivre ensemble qu'il faut apprendre à communiquer autrement avec les gens d'où la communication non violente.

- ✓ D'autres interventions ont porté sur la possibilité de manipulations des FDC par des politiques, et sur la complexité de travailler dans le dialogue communautaire dans les communautés, sur comment procéder en cas de manipulation.
- ✓ Pour plus d'approfondissement, les participants ont posé la question de savoir si dans l'élaboration du contrat social, la prise en compte des causes structurelles ne sont pas important dans la résolution d'un conflit ?

Le facilitateur a donné un exemple pratique en termes de transformation de conflit : dans une société musulmane, la question du conflit aborde le mariage précoce, et un FDC est sollicité pour changer quelque chose dans cette communauté : qu'est-ce que vous feriez en tant que FDC ? Vous voyez que c'est complexe, le fait de s'attaquer aux coutumes ?

- ✓ Suite à ces différentes explications des facilitateurs, un participant a donné un exemple de situation dépassant le FDC, et a posé la question : est-ce que face à un conflit un FDC peut démissionner ?

Pour le facilitateur, c'est là qu'intervient la question des types de conflits : exemple d'un conflit politique, si le conflit est purement politique, il faut trouver les bonnes personnes pour le régler...etc.

V. Cérémonie de clôture

Elle s'est déroulée selon le protocole suivant : le mot du représentant des participants (FDC) à la formation, du mot de fin du Président délégué de la CNSC-Togo, de l'allocution de circonstance Mme la Coordinatrice de la Fondation Hans Seidel, de la remise symbolique de quelques attestations et pour finir le discours de clôture, du Représentant de Monsieur, le Ministre de l'Administration Territoriale de la Décentralisation et des Collectivités locales.

Monsieur SOWU Edem, le Président délégué de la CNSC-Togo a salué par la participation active des participants durant ces deux jours de formation et à demander que tous ce qui a été appris durant ces trois ans ne soit pas chose vaine, qu'elle soit appliqué pour une paix durable dans nos communautés et à souhaiter un bon retour aux participants dans leurs différentes localités, ensuite ce fut le tour du Représentant des participants, M. Steve SOSSA de prendre la parole pour remercier au nom des participants, la CNSC-Togo et la Fondation Hans Seidel de les avoir permis de renforcer leur capacités durant ces trois de formations accrues avec pour seul objectif, la paix dans les communautés, a rassuré leur disponibilité à l'ensemble et que la noble mission qui leur a été assigné se fera sur le terrain sans aucun problème.

Vient le tour de Mme Aridja Franck, la Coordinatrice de la Fondation Hans Seidel de prendre la parole pour retracer les grandes lignes du partenariat entre la CNSC-Togo et la Fondation, qui pour elle n'est qu'à sa phase technique. Elle a à son tour exhorté les participants à ne pas enterrer ses trois ans de formations mais à s'appliquer dans leurs quotidiens pour plus de paix et de développement dans les communautés.

Ce fut ensuite le moment de remise symbolique de quelques attestations conduit par le Directeur Exécutif de la CNSC-Togo, M. KEPOMEY Franck.

Pour finir, M. ATCHARTCHAO Gnanta, Représentant le Ministre à cette cérémonie a pris la parole pour d'abord féliciter la CNSC-Togo pour les efforts qu'elle déploie chaque jour pour inciter et accompagner le gouvernement dans sa recherche de la stabilité sociale et l'amélioration des conditions de vie des populations à la base et la Fondation Hans Seidel pour ses appuis multiformes, qui contribuent énormément à l'épanouissement des citoyens et au développement du pays tout entier. Il a pour finir féliciter les bénéficiaires de cette formation pour leur disponibilité et leur volonté manifeste de contribuer à la construction d'une paix sociale de paix et les a invité à œuvrer à la recherche d'une cohésion sociale, par un apaisement des esprits, un changement de mentalité, d'attitude et d'habitudes face aux différents conflits, afin d'enrayer définitivement du comportement quotidien des citoyens, la méfiance et la violence. C'est sur ces mots « J'ai confiance qu'ils seront de bons acteurs » qu'il a déclaré close au nom de Monsieur le Ministre de l'Administration Territoriale, de la Décentralisation et des Collectivités locales, la formation politique citoyenne, cette année placée sous le thème : **«Transformation des conflits pour une cohésion sociale et une paix durable dans les communautés»**.

VI. ANNEXES

Annexes 1 : les photos



Photos de famille des participants avec le SG de la Préfecture de Kloto



Photo de la table des officiels de la cérémonie de clôture



Participants en travaux de groupe



Deux participants en pleine stimulation sur la Communication non violente



Remise d'attestation à une participante par Mme la Coordinatrice de la Fondation Hans Seidel



Photo de clôture des participants avec les officiels

EVALUATION

Fiche d'évaluation finale

FORMATION POLITIQUE ET CITOYENNE CONTINUE

1) Quelle appréciation faites-vous de l'organisation et du déroulement du séminaire ?

- Bons (02)
- C'est très bien mais le temps n'a pas suffi pour bien maîtriser tout à la fois
- Elle est bienvenue et nourrissante
- Une bonne organisation et un bon déroulement (02)
- Bien (03)
- C'est une bonne chose, que cela doit s'étendre à d'autres personnes
- Bonne
- Je suis satisfait (02)
- Le séminaire s'est bien déroulé dans le temps et sur le plan organisationnel
- Acceptable (02)
- Une bonne impression sur la méthodologie et le contenu du séminaire et la qualité des formateurs
- Parfaite
- Tout s'est bien passé (02)
- L'organisation de l'atelier a été un succès
- Le séminaire a été fructueux
- Le séminaire est très édifiant et change notre façon de voir les choses
-

2) L'équipe de formateurs a-t-elle répondu à vos attentes ? la méthodologie utilisée est – elle satisfaisante ?

- Nos attentes sont satisfaites
- Oui, la méthodologie utilisée est très satisfaisante (02)
- L'équipe a répondu à mes attentes de même que la méthodologie utilisée (02)
- C'est très bien
- L'équipe a été à la hauteur de nos attentes avec sa méthode participative (03)
- Oui (07)
- Très satisfaisante (02)
- L'équipe répond à mes attentes plus ou moins avec une méthodologie acceptable
- Nos attentes sont comblées, la méthodologie utilisée est satisfaisante (02)
- Bien satisfaisante parce que dynamique et interactive
- Oui je suis très satisfait
- bien

3) Le contenu et le programme de la formation vous ont – il satisfait ?

- Oui (23)

4) La durée de la formation est –elle adéquate ?

- Non : la thématique nécessite plus de temps pour être maîtriser (02)

- Non : parce que la dernière étape qui mérite normalement trois jours pour une excellente assimilation des choses
- Oui (06)
- Non
- Non : elle était trop concentrée
- Non : à cause de la durée très limitée, certaines notions sont escamotées
- Non : le temps de formation ne nous a pas permis d'approfondir tous les modules (05)
- Non : on aurait pu faire trois jours pour faire le résumé des trois ans (02)
- Non : la durée n'est pas suffisante pour maîtriser les thèmes
- Non : conduire plus posément les modules en peu de jours
- Non : elle était trop courte
- Non : le temps en raison de son insuffisance n'a pas permis de développer davantage certains points

5) Quelle est votre appréciation de l'accueil, de l'hébergement et de l'ambiance en salle ?

- Bonnes (04)
- Pour tout ça, félicitations
- L'œuvre humaine n'est jamais parfaite
- Très bien
- Conviviale (02)
- Très bons (02)
- Acceptable (02)
- Passable
- Satisfaisant
- Répondent à mes attentes
- Parfaite (03)
- Bien
- Appréciable
- Bonne ambiance, calme

6) Quels points mériteraient, selon vous, une amélioration

- La transformation des conflits
- La durée de la formation (02)
- Les étapes de la transformation des conflits surtout aux niveaux culturel et structurel
- RAS ('08)
- La durée pour qu'il y ait beaucoup d'atelier
- Les étapes de la transformation des conflits
- Elaboration d'un contrat social
- Transformation d'un conflit
- La prise en charge de la nourriture dans la nuit
- La cuisine

7) Quelles suites donner à la formation

- Nous exercer dans nos structures et nos collectivités à la facilitation du dialogue communautaire et à la transformation des conflits

- Organiser dans la mesure du possible des séances de recyclage pour permettre une meilleure maîtrise des modules
- Le suivi doit accompagner après
- La mise en pratique première dans ma maison et la communauté
- Application des acquis du terrain (02)
- Activités de restitution et d'engagement personnel
- Que ces formations citoyennes s'étendent dans nos cantons
- Il faut un suivi pour s'assurer qu'on n'a pas perdu le temps
- Qu'elle soit continue afin de ne pas férir ce que nous avons appris
- La suite est la mise en œuvre dans nos communautés
- Demander aux participants de combiner dans leur localité en règlements des conflits
- Renforcement des capacités des conflits
- Une suite favorable sur le quotidien du citoyen
- Suivi (02)
- Mettre sur pied un système d'alerte, mettre aussi à profit ma formation au service du règlement des conflits dans ma famille et dans ma communauté
- Il faut un suivi dans les différentes localités ou structures
- Application de ce qu'on a appris (02)
- Vulgariser la formation reçue
- Introduire les brises glaces par séquence
- Revoir toute la formation, travailler sur le point difficile pour un engagement quotidien

8) Commentaire libre

- Revoir un peu l'allure de la formation
- Cela nous a permis de connaître beaucoup de choses pour vivre en communauté dans la paix et la sécurité
- Si on peut après organiser une remise à niveau
- Cette formation pourrait être améliorée si elle était faite 2 fois par an
- Merci aux organisateurs
- Félicitations pour l'initiative
- La formation ne doit pas prendre fin, elle doit faire des recyclages
- Organiser des séminaires pour la remise à niveau ou contrôler le travail sur le terrain
- Il faut que la CNSC trouve d'autres moyens pour continuer ce travail avec d'autres couches de la société
- Dans les prochains ateliers, laissez la liberté aux participants de se loger où ils veulent
- Envoyer un questionnaire périodique pour voir la pratique
- Edifier la paix dans notre pays où règne quand même une tension politique est difficile, mais avec ces formations, ce travail à la base c'est possible