



Rapport de formation politique et citoyenne continue Des Autorités traditionnelles sur l'analyse des conflits



Kara, le 08 et 09 Juin 2017

Introduction

La CNSC-Togo, Concertation Nationale de la Société Civile au Togo, est un vaste réseau de plus de cinquante organisations de la société civile représentée sur toute l'étendue du territoire togolais à travers des coordinations régionales. Elle a pour objectif de promouvoir la bonne gouvernance, la démocratie, la transparence électorale et les droits de l'homme. Dans ses actions quotidiennes, elle œuvre pour un Togo émergent et paisible. C'est dans cette perspective qu'elle a initié un projet de renforcement de capacités de quarante **(40) autorités traditionnelles dans les cinq (5) régions économiques du Togo et Lomé Commune pour une durée de trois (3) ans**, sur l'analyse des conflits, la prévention et la résolution des conflits, l'élaboration d'un contrat social, la transformation des conflits et la communication non violente avec l'appui technique et financier de la Fondation Hanns Seidel.

L'objectif de cette formation est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs ainsi que leur participation démocratique à la vie économique et sociale de leur communauté en vue de la résolution des questions économiques et sociales importantes, la promotion de la bonne gouvernance, de la paix et de la stabilité sociale. Pour cette première édition la CNSC a prévu deux (2) ateliers régionaux, dont le premier à Kpalimé et le second à Kara.

Ce jeudi 08 juin 2017 a connu le démarrage de la seconde formation à Kara et cela pour deux (2) jours. Ce rapport fait état des différentes activités ayant meublé cette formation et s'articule autour des points suivants : I) la cérémonie d'ouverture ; II) les communications ; III) les débats ; IV) les travaux de groupe ; V) la cérémonie de clôture et VI) les annexes.

I) la cérémonie d'ouverture

La cérémonie d'ouverture a connu deux temps forts. D'abord l'intervention du président délégué du Conseil d'Administration de la CNSC et enfin celle du représentant du préfet de la kozah.

Le Président Délégué du Conseil d'Administration de la CNSC-Togo M. SOWU Edem, a, dans son allocution, souhaité la bienvenue à tous les participants qui sont tous des chefs traditionnels. Ensuite il a dit que pour un développement harmonieux du Togo les chefs traditionnels ont un rôle majeur à jouer. En effet, garants des us et coutumes, ils sont au centre de toutes les initiatives de développement et nantis de la sagesse tirée de nos coutumes ; ils sont surtout au centre des stratégies nationales de consolidation de la paix. C'est ce qui a

poussé la CNSC à envisager une formation sur une durée de trois ans sur divers thèmes liés au conflit afin d'outiller les chefs traditionnels dans la gestion des conflits, la promotion et la préservation de la paix dans les communautés.

Après, le représentant du préfet, monsieur YORA, a d'abord souhaité la bienvenue aux chefs traditionnels et aux formateurs au nom du préfet de la Kozah, empêché par ses multiples occupations.

A l'endroit de la CNSC, il lui a présenté ses félicitations car c'est un réseau dynamique qui est toujours présent à Kara avec des thèmes d'actualité et très importants pour le processus démocratique amorcé depuis plus de vingt-cinq ans. Pour le représentant du préfet, la présence de la Fondation Hanns Seidel est la preuve de la bonne qualité des relations entre l'Allemagne et le Togo et remercie la Fondation pour tous ses appuis multiformes. Il a aussi relevé que la chefferie au Togo traverse des moments durs ; c'est pourquoi un chef bien formé est la garantie que les conflits seront bien gérés et les décisions acceptées par tous. Ceci a pour conséquence l'instauration d'un climat de paix dans les communautés. Tel est aussi le vœu du président de la république Faure Essozimna GNASSIGBE pour qui la paix est une voie pour le développement. Pour finir il a, au nom du préfet, souhaité que les chefs puissent tirer profit de l'atelier car ils en auront besoin dans leurs actions quotidiennes, avant de déclarer ouvert l'atelier de deux jours

II) Les communications

En prélude aux communications, les chefs traditionnels participant à cet atelier se sont présentés selon le canevas suivants : Noms prénoms, Localité et provenance, Préfecture. Rappelons que les deux (2) facilitateurs de cet atelier étaient Messieurs SOWU Edem et TCHAKONDO Ouro Bossi.

Après cela les facilitateurs ont procédé à l'organisation de la salle en cités. Quatre (4) groupes ont été formés :

Groupe 1 : COMMUNAUTE DE LA PAIX

Groupe 2 BASSAR

Groupe 3 BONHEUR

Groupe 4 TANTIGOU

1. COMPREHENSION DE L'ANALYSE DU CONFLIT

1.1 Définition

Selon le formateur, l'analyse de conflit est un processus pratique d'examen et de compréhension de la réalité du conflit, de toutes les situations qui y ont conduit et de toutes les manifestations que le conflit provoque. Elle permet

donc d'enclencher une réflexion pertinente en vue de développer des stratégies, de planifier des actions et, en définitive, de transformer le conflit. Ainsi l'analyse du conflit nous permet d'identifier **les causes et les conséquences** en préciser **les acteurs, leur rôle et les relations** qu'ils entretiennent entre eux dans le conflit afin de proposer **les meilleures solutions** pour aller vers la paix et préciser **les dispositions** à prendre pour que cela ne se reproduise plus.

1.2 Quelques outils d'analyse du conflit

A ce niveau, il était question de partager les outils d'analyses. Plusieurs outils ont été proposés par les participants notamment :

- ✓ Les étapes du conflit
- ✓ Le repère chronologique
- ✓ **l'arbre des conflits**
- ✓ **Le cadre d'analyse des causes**
- ✓ L'oignon
- ✓ L'analyse des sources de pouvoir
- ✓ L'analyse par champs de force
- ✓ **La cartographie des acteurs (schématisation du conflit)**

Selon le facilitateur, il est important de mettre l'accent sur certains outils dont l'arbre des conflits, le cadre d'analyse des causes et la cartographie des acteurs, ce qui sera fait au long de la formation mais néanmoins il est important que les participants aient des notions sur chaque outil d'analyse du conflit.

A- Les étapes du conflit

Il s'agit d'un graphique qui montre l'intensité croissante ou décroissante du conflit référé à une échelle de temps donné. Il existe cinq différentes étapes qui arrivent généralement dans l'ordre indiqué: le pré-conflit, la confrontation, la crise, l'issue et l'après-conflit.

Les objectifs de cet outil d'analyse du conflit sont entre autres de:

- Voir les étapes et les cycles d'escalade et de décroissance du conflit
- Discuter du point où l'on est dans la situation
- Essayer de prévoir de futurs indices d'escalade dans le but de les empêcher d'arriver
- Identifier une période de temps qu'il faut analyser plus tard en se servant d'autres outils.

B- le repère chronologique

Il s'agit d'un graphique qui montre les événements repérés par rapport au temps. Il liste les dates (années, mois ou jours, selon l'échelle) et décrit les événements dans un ordre chronologique. Dans un conflit, les groupes de personnes ont souvent des expériences et des perceptions complètement différentes.

C- L'oignon

C'est un outil qui permet de comprendre les positions des acteurs (ce qu'ils disent et affichent au grand jour), leurs intérêts (ce qui motive et sous-tend les prises de position des acteurs) et les besoins (ce qui est une nécessité profonde, parfois vitale, cachée des acteurs; les besoins essentiels que nous voulons voir satisfaits).

L'objectif est d'aller au-delà de la position publique exprimée par chaque partie et comprendre les intérêts et les besoins de chacun et aussi trouver, entre différentes parties, le terrain commun qui peut devenir la base de discussions plus approfondies.

Le facilitateur a rappelé à ce niveau qu'il est utile de recourir à cet outil pour chacune des parties concernées car l'analyse des positions permet d'identifier ou de déceler ce qui se cache derrière les prises de position des acteurs.

D- L'analyse des sources de pouvoirs

Dans cette partie, le facilitateur a souligné dans un premier temps que chacun des acteurs primaires possède un pouvoir. Ainsi l'analyse des sources de pouvoir permet:

- D'identifier les différentes sources de pouvoir que chaque acteur peut utiliser pour persister dans son refus ou son désir de résoudre un conflit;
- De voir les équilibres ou les déséquilibres dans les relations;
- D'agir sur les sources de pouvoir et les pouvoirs au cours de la médiation pour mieux redistribuer les rôles.

Ce tableau a servi à illustrer cette rubrique.

Sources de pouvoir	Acteur 1	Acteur 2	Acteur 3	Acteur 4
Richesse monétaire	X			
Chef de l'Etat			X	
Chef du parti au pouvoir	X	X		
Président de l'Assemblée	X	X		
Chef d'état major	X			
La rue				X
Estime du peuple				X

Comme interprétation de ce tableau :

- Un acteur qui a plus de croix peut persister dans son refus de mettre fin à un conflit avec un acteur qui a moins de croix que lui.
- Chaque source de pouvoir est aussi un moyen de pression potentiel sur l'acteur.
- Plusieurs sources de pouvoir peuvent être contrebalancées par le poids d'une seule source

E. l'analyse des champs de force

Cet outil peut servir à identifier les différentes forces qui influent sur le conflit. Il sert à analyser aussi bien les forces positives que négatives dans un conflit. Ses principaux objectifs sont entre autres :

- Identifier les forces qui appuient ou restreignent un plan d'action ou un changement souhaité.
- Evaluer la puissance de ces forces ainsi que nos propres capacités d'influer sur elles.
- Définir des voies et moyens d'accroître les forces positives ou de diminuer les forces négatives.

2. L'ARBRE DU CONFLIT

2.1 Définition

Il permet d'analyser les causes profondes d'un conflit, afin d'éviter de gérer les conséquences au lieu de prendre en considération les causes réelles. C'est un outil graphique qui se sert de l'image d'un arbre pour lister les problèmes clés du conflit.

Ses objectifs sont :

- Stimuler la discussion autour des causes et des effets d'un conflit
- Aider un groupe à s'accorder sur le problème central (de fond)
- Assister un groupe ou une équipe dans la prise de décision sur les priorités pour traiter les problèmes
- Mettre en relation les causes et les effets les unes aux autres ainsi qu'avec l'objectif central de l'organisation.

2.2 les étapes pour construire l'arbre du conflit

Le facilitateur a donc précisé les étapes qu'il faut pour construire l'arbre du conflit. Il faut :

- Définir et formuler le conflit;
- Identifier les causes en posant la question « pourquoi »;
- Identifier les effets en posant la question « et alors »;
- Etablir les relations de cause à effet entre les causes et les conséquences du conflit en considérant respectivement les causes et les conséquences.

3- L'ARBRE DE PAIX

Pour arriver à identifier des actions, élaborer des stratégies et formuler des hypothèses, il convient de transformer l'arbre du conflit en arbre de de la paix à l'image de l'arbre des objectifs en management de projet. Ainsi cet outil permet de visualiser l'ensemble des situations positives qui concrétisent la paix. C'est un ensemble de résultats que les parties en conflit doivent obtenir pour changer la situation. C'est la version positivée de l'arbre du conflit.

4- LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

La cartographie des acteurs (schématisation du conflit) sert à représenter graphiquement un conflit en situant les parties aussi bien par rapport au problème que les unes par rapport aux autres. Elle permet aussi de montrer les relations entre les parties d'un conflit.

La schématisation doit porter sur une situation spécifique et non sur tout le conflit. Il faut donc opérer un choix.

Ainsi la schématisation du conflit montre les relations entre les parties en conflit, aussi bien par rapport au problème que les unes par rapport aux autres.

- Les parties sont représentées par des cercles.
- Les relations entre les parties sont représentées par des lignes.
- Les rectangles indiquent les problèmes ou initiatives
- Les ombres montrent les parties extérieures ayant de l'influence mais pas directement impliquées.

Les objectifs de cette cartographie sont :

- ✓ Mieux comprendre la situation
- ✓ Voir plus clairement les relations entre les parties
- ✓ Clarifier là où se trouve le pouvoir
- ✓ Vérifier le poids de ses propres activités ou contacts
- ✓ Voir où se trouvent des alliés ou des alliés potentiels
- ✓ Identifier des ouvertures pour l'intervention ou l'action
- ✓ Evaluer ce qui a été déjà fait.

III) Les débats

Après les différentes communications des discussions ont été faites. De ces discussions, on peut noter :

- De l'avis des chefs depuis plus de 25 ans, leur autorité n'est plus respectée par leurs concitoyens. Et ceci rend difficile leurs actions en matière de gestion de conflits.
- L'implication des cadres ne résidents pas sur place dans les prises de décisions rend inefficaces les décisions des chefs.
- Les conflits auxquels ils sont le plus confrontés ces derniers temps sont des conflits fonciers.

Selon l'avis des facilitateurs, l'Etat a pris des dispositions pour renforcer leur autorité mais il revient à chaque chef de pouvoir s'imposer en ayant une bonne moralité, l'impartialité dans les jugements rendus. En matière foncière, le gouvernement a pris des dispositions pour limiter les conflits.

Enfin le chef doit être au-dessus de la mêlée et ne doit pas prendre position pour un quelconque parti politique.

Le chef doit jouer un rôle de médiateur entre les cadres, les élites et les populations restée sur place. Il doit connaître l'histoire et la géographie de son territoire.

IV) Les travaux de groupe

Carrefour 1

Pour le carrefour 1, tous les participants ont été conviés ensemble à remplir le tableau suivant.

Remplissez le repère chronologique en y inscrivant l'événement majeur de l'histoire du Togo ayant marqué chaque année mentionnée.

Année	Evènement
1958	Référendum

1960	Indépendance du Togo
1963	La mort du président Sylvanus Olympio
1967	Seconde intervention de l'Arrivée d'Eyadema
1969	Parti Unique RPT /Kpalimé
1990	Soulèvement
1992	Referendum, constitution de 1992
2005	Mort d'Eyadema Election du Président Faure
2006	Accord Politique Global
2010	Election apaisée
2015	HCRUN, Election Présidentielle

La perception ou la description d'un évènement dépend de la position qu'on occupe, ainsi il ne faudrait pas à première vue condamner les gens mais savoir ce qui les pousse à agir de la sorte.

Carrefour 2: L'arbre du conflit

Pour le carrefour 2, les participants ont été regroupés selon les groupes formés pour répondre aux questions suivantes :

- ✓ Identifiez un conflit majeur dans votre communauté.
- ✓ Formulez-le clairement.
- ✓ Construisez l'arbre de ce conflit

Communaute de paix

La légitimité du chef est contestée par une partie de la population

A1 les contestataires pensent que ils ont droit a la chefferie

A2 Les contestataires méconnaissent l' histoire du canton

A1-les contestataires sont influencés par des cadres

A2 Ils ont reçu une fausse histoire

BASSAR

RELATIONS TENDUES ENTRE LES PEULHS ET LES AGRICULTEURS

A1 les champs sont dévastés par les animaux

A2 Agriculteurs installés dans les couloirs de pâturage

Les terres cultivables sont vendues

Non matérialisation des couloirs de pâturage

les agriculteurs manque de terre cultivable

Les propriétaires des terres ne sont pas dédommages

La population a augmentée

BONHEUR

OCCUPATION ILLEGALE DES DOMAINES FONCIERS

Méconnaissance des limites

A2 non respects de l'autorité traditionnelle

A1 les limites ne sont matérialisées

TANTIGOU

Les populations ne respectent pas l'autorité du chef village

Le chef gère mal les informations

Le chef n'est pas de bonne moralité

Le chef ne communique pas avec les chefs quartiers

Le chef s'en part des terres d'autrui

Le chef fait la cour aux femmes d'autrui

Carrefour 3 : L'arbre de paix

Pour le carrefour 3, les communautés ont été réduites à 2 : (Paix + Tantigou), (Bassar + Bonheur)

Transformez l'arbre du conflit de votre communauté en arbre de la paix.

Paix + Tantigou

LA LEGITIMITE DU CHEF N'EST PLUS CONTESTEE

Tout le monde a droit à la chefferie

Les contestataires connaissent l'histoire du canton

Les contestataires ne subissent plus l'influence des cadres

Tout le monde connaît la vraie histoire du canton

Les cadres visent l'intérêt de la communauté

Les contestataires ne subissent plus l'influence des cadres

Bassar + Bonheur

LES RELATIONS NE SONT PLUS TENDUES ENTRE PEULHS ET AGRICULTEURS

Les champs ne sont plus dévastés

Les couloirs de transhumance sont matérialisés et organisés

Les éleveurs ne font plus pâturage de nuit

Les agriculteurs ne font plus les champs dans les couloirs de transhumance

Les propriétaires de terres sont dédommagés

Les terres ne sont plus vendues

Carrefour 4 : Les orientations et les actions à mener

Proposez les orientations et les actions à mener pour la consolidation de la paix dans votre communauté.

BASSAR + BONHEUR	
Orientations	Actions à mener
SENSIBILISATION	Sensibilisation de la population sur le respect des textes en vigueur en matière de transhumance
	Sensibilisation des populations sur le planning familiale
CONSOLIDATION DE LA PAIX	Matérialisation des couloirs de transhumance
	Identification des espaces destinés aux couloirs de transhumance
	Dédommagement des propriétaires terriens
	Règlementation des ventes de terres

PAIX + TANTIGOU	
DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	Mise en place d'un cadre de concertation pour le développement
CONSOLIDATION DE LA PAIX	Rédaction de l'histoire de la communauté
	Vulgarisation de l'histoire de la communauté

Carrefour 5 : Le planning d'exécution de la feuille de route

Les quatre communautés ont été invitées à proposer un planning de mise en œuvre de la feuille de route.

PAIX	
Activités	Echéances
Identification et formulation du conflit majeur	Au 15 / 09 / 17
Elaboration de l'arbre du conflit et l'arbre de la paix	15 /10 / 17
Proposition du cadre d'analyse du cadre de résultats, des orientations et d'actions de consolidation de la paix	15/ 12/ 17
BASSAR	
Identification et formulation du conflit majeur	14 juillet au 2 Août 2017
Elaboration de l'arbre de conflit et de l'arbre de la paix	2 au 30 Septembre 2017
Proposition du cadre d'analyse des causes du cadre, de résultats, des orientations et des actions de consolidations de la paix	30 Octobre au 30 Novembre 2017
BONHEUR	
Identification et formulation des conflits majeurs	30 Juin au 20 Juillet 2017
Elaboration de l'arbre du conflit et de l'arbre de la paix	20 Août au 20 Septembre 2017
Proposition du cadre d'analyse des causes, du cadre de résultats, des	20 Septembre au 20 Octobre 2017

orientations et des actions de consolidation de la paix	
TANTIGOU	
Identification et formulation du conflit majeur	5 Août 2017
Elaboration de l'arbre du conflit et de l'arbre de la paix	5 Septembre 2017
Propositions du cadre d'analyse des causes, du cadre des résultats, des orientations et des actions de la paix	5 Octobre 2017

Feuille de route: L'analyse du conflit majeur dans chaque communauté

Il a été demandé à chaque participant à mettre en œuvre la feuille de route ci-dessous dont les résultats seront le fondement du prochain renforcement de capacités sur l'élaboration du contrat social.

1. Identifier le conflit majeur qui bloque la construction de la paix dans votre communauté.
2. Construire l'arbre du conflit et l'arbre de la paix.
3. Proposer un cadre d'analyse des causes et un cadre de résultats.
4. Présenter les orientations et les actions à mener dans votre communauté pour la consolidation de la paix

iv) Cérémonie de clôture

Après deux (2) jours de formation, l'atelier a pris fin le 09 Juin dans l'après-midi. La cérémonie de clôture a connu deux temps : d'abord un tour de table a été organisé et sur chaque table, un participant s'est prononcé au nom des autres. Tous remercient les organisateurs et estiment que la formation est bien arrivée car elle a comblé beaucoup de leurs attentes. Le Président délégué a dans son mot de clôture remercié au nom de la CNSC le préfet de la Kozah, et surtout les chefs traditionnels qui pendant deux jours ont d'une manière très spéciale acceptés mettre leur tuniques de chef à côté et de se mettre à l'école de l'analyse des conflits. Pour finir, il leur a demandé de faire usage au quotidien des expériences acquises lors de cet atelier pour la préservation de la paix.

Conclusion

L'atelier a pris fin sur une note de satisfaction de l'ensemble des participants. Quelques recommandations ont été formulées à l'endroit de la CNSC-Togo et de ses partenaires.

- ✓ Faire un plaidoyer auprès des gouvernants, des préfets afin qu'ils forment les chefs pour qu'ils connaissent leur rôle dans la politique ;
- ✓ Faire un plaidoyer auprès des politiciens pour qu'ils comprennent que les chefs traditionnels sont neutres ;
- ✓ Former régulièrement et en nombre les chefs traditionnels ;
- ✓ Créer un cadre permettant le respect de l'autorité des chefs traditionnels.

VI) ANNEXES



Cérémonie d'ouverture



Travaux de groupe

EVALUATION DE L'ATELIER

CONTENU

(Clarté, intérêt et utilité)

Thème	Mauvais	passable	Moyen	bien	Très bien
Organisation et fonction de la session	0	0	0	7	10
Compréhension de l'analyse du conflit	0	1	1	4	11
Arbre du conflit	0	0	0	4	13
Arbre de la paix	0	0	2	7	8
Cartographie des acteurs		0	1	3	13

PRESENTATION

(Technique, style, ressources, durée)

thème	Mauvais	passable	Moyen	bien	Très bien
Organisation et fonction de la session	0	0	1	4	12
Compréhension de l'analyse du conflit	0	1	2	4	10
Arbre du conflit	0	0	0	4	13
Arbre de la paix	0	0	4	4	9
Cartographie des acteurs	0	0	1	4	12

L'échelle de notation est la suivante: 1 – Mauvais; 2 – Passable; 3 – Moyen; 4 – Bien; 5 – Très bien

THEME	OUI	Partiellement	Pas vraiment
1- Jusqu'à maintenant, est ce que la formation remplit vos attentes ?	17		
2- Salle de formation	Satisfaisante	2	

	15		
3- Nourriture:	Satisfaisante 17		

Maintenant, nous vous saurions gré si vous pouviez répondre aux questions suivantes:

1. Avez-vous appris quelque chose de nouveau aujourd'hui? Si oui, de quoi s'agit-il?

- Plusieurs ont répondu oui notamment
- l'identification des conflits, leur analyse et leur gestion.
- l'élaboration d'un arbre de conflit,
- l'arbre de paix,
- l'attitude à adopter en cas d'un conflit : l'identification de tous les acteurs, les étapes du règlement et la solution des conflits.

2. Pensez-vous que les activités réalisées aujourd'hui vous ont aidé à développer certaines compétences en particulier? Si oui, lesquelles?

- la totalité a répondu oui :

Sur la gestion durable des problèmes dans ma communauté (2), la compréhension de l'analyse du conflit, mieux régler nos problèmes de terrains, familiales, politiques et traditionnels, règlement de conflit et harmonie dans ma maison, et dans ma population, Règlement des conflits en s'attaquant aux racines

- Cela a permis de mieux formuler le concept de conflit et les étapes de solutions en chercher la source d'un conflit

- la différence entre la chefferie traditionnelle et moderne.

**3. Y-a-t-il quelque chose que vous n'avez pas bien compris aujourd'hui ?
Merci de ne pas hésiter à être critique !**

- la majorité on dit Non néanmoins certains pensent que certains points notamment la cartographie des acteurs, l'arbre de paix car le Temps est insuffisant dans les exposés, l'expérience du WANEP.

4. Recommandations qui pourraient nous aider à améliorer le contenu et la présentation de la formation à:

- nous doter des supports : les communications

-Doter nous des moyens pour large diffusion

-Que cet atelier soit répétitif et surtout aux nouveaux chefs, je vous encourage à aller de l'avant pour le bien être de notre pays le Togo

-Il faut que vous nous aidiez aussi à faire cette formation dans nos préfectures, si possible dans nos cantons

-Revoir la durée en tenant compte de l'âge

-la régularité de ces formations

Evaluation Finale

1- Quel appréciation faite-vous de l'organisation du séminaire ?

De l'avis des 17 participants, ils repartent entièrement satisfait de l'organisation du cadre et de la qualité des formateurs.

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

L'équipe est bien à la hauteur de leur tâche et La méthodologie est bien agencée. Les attentes des participants sont atteintes

3- Le contenu et le programme de la formation vous ont-ils satisfait ?

Tous sont satisfaits du contenu qui vient combler leurs attentes. Ce qui va les aider à mieux orienter leurs tâches de chef dans leurs localités. A mieux comprendre les conflits, à les gérer et à instaurer un climat de paix.

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

Trois (03) personnes ont déplorées la durées et la cadence du travail vu le poids de l'âge et ont souhaitées au moins trois jours pour cet atelier. Quatorze (14) ont déclarés être satisfaits.

5) Quelle est votre appréciation de l'accueil, de l'hébergement?

La majorité pense que l'accueil est bon, ainsi que l'hébergement. Mais les invitations devraient leurs parvenir à temps avec toutes les informations possibles.

6) Quels points mériteraient, selon vous, une amélioration ?

Huit (08) participants auraient souhaités approfondir leurs connaissances sur l'arbre de paix et de conflit, une (01) personne trouve insuffisante la présentation sur l'expérience du WANEP. Tous réclames les supports physiques.

7- Quelles suites donner à la formation ?

-tous souhaiteraient que le renforcement des capacités continu et régulièrement.

- deux (2) prétendent restituer à leur retour avec les autres chefs et les notables.

-tous prétendent exploiter cette nouvelle démarche dans la gestion des conflits afin de préserver le climat de paix.

8) Commentaire libre

-J'ai été édifié par la formation mais souhaiterais que tous les participants soient traités au même titre.

-la formation est la bienvenue pour nous les chefs.

-sincère remerciement à la CNSC et à la Fondation Hanns Seidel

-augmenter le nombre de participants

- revoir le nombre de jour à 3 au lieu de 2

