

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



Kpalimé, le 04 et 05 Mai 2017

Introduction

Dans le souci d'apporter sa contribution pour une résolution pacifique et durable des conflits, la CNSC-Togo, dans la dynamique de la Formation Politique et Citoyenne continue , projette renforcer les capacités de **40 autorités traditionnelles dans les cinq(5) régions économiques du Togo et Lomé Commune pour une durée de trois (3) ans** , avec l'appui technique et financier de la Fondation Hanns Seidel 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 .

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 un (1) à Kpalimé et le second à Kara.

Ce jeudi 04 Mai 2017 a connu le démarrage de la première formation à Kpalimé et cela pour deux (2) jours. Ce rapport fait état des différentes activités ayant meublées 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 à connue la participation des autorités administratives et locales notamment les préfets de DANYI, de KPELE, de KLOTO et la coordinatrice de la Fondation Hanns Seidel au Togo. Elle s'est déroulée en 4 phases :

-le mot de bienvenue du Président Délégué du Conseil d'Administration de la CNSC-Togo M.SOWU Edem, l'allocution de circonstance de Madame la Coordinatrice de la Fondation Hanns Seidel Mme Frank ARIDJA, les mots des préfets de Danyi M.KOUEVI-KOKO Folly et de Kpele M.SEPE Komlan KUWONOU et le discours de lancement officiel de Monsieur le Préfet de Kloto M. ASSAN Kokou Bertin.

Monsieur le Président Délégué de la CNSC-Togo dans son mot à d'abord souhaité la cordiale bienvenue aux autorités et aux chefs traditionnelles. Il a souligné qu'il faut « un Togo émergent où règne la paix et dans lequel les citoyens jouissent des libertés fondamentales et agissent dans un cadre respectueux des droits de l'homme et des principes démocratiques ». Ainsi le

Togo a mis sur le pied la stratégie nationale de consolidation de la démocratie et de la paix pour le développement au Togo (2017-2021). Il faille alors que les chefs traditionnels, garants des US et coutumes soient au centre de cette stratégie car nos cultures et nos traditions renferment en leur sein la paix. Les chefs traditionnels sont des catalyseurs, vecteurs de transformation dans nos communautés. C'est ainsi que la CNSC a jugé opportun cette formation qui va se déroulé sur trois (3) ans avec diverses thèmes car la construction de la paix est un travail de longue Haleine. Il a donc souhaité un plein succès aux travaux. Madame la coordinatrice de la Fondation Hanns Seidel, Partenaire financier de ce projet a d'abord remercié les chefs traditionnels d'avoir répondu à l'invitation malgré leurs diverses occupations. Cela témoigne une fois encore de l'importance qu'ils accordent à la culture de la paix et surtout au vivre ensemble.

Selon elle face aux grands enjeux de développement, il nous incombe de travailler pour relever ces défis et mettre le Togo en orbite pour son développement harmonieux dans la paix sociale, la stabilité politique et socioéconomique et la sécurité, gages de son émergence. Madame la coordinatrice a donc convié les uns et les autres à un bon atelier.

Messieurs les Préfets de Danyi et de Kpélé ont respectivement félicités la CNSC-Togo et la Fondation Hanns Seidel pour cette initiative et ont conviés les chefs traditionnels à une participation active de cet atelier afin de tirer le meilleur pour la consolidation de la paix dans leur communauté.

M. le préfet de Kloto, dans son discours de lancement officiel a dans un premier temps souhaité la bienvenue aux participants à Kpalimé et remercié les organisateurs pour cette initiative et surtout pour le choix porté sur la ville de Kpalimé. Selon M. le Préfet, l'une pour ne pas dire la principale aspiration de tout individu, de toute communauté humaine et tout pays de surcroît est le progrès, le développement. Et donc, il ne peut avoir de développement possible sans une société apaisée et en sécurité. Or l'homme étant un animal social, il ne peut vivre dans une société sans conflit. Il est donc important pour éviter que ces conflits deviennent des sources de tensions sociales et des causes d'insécurité de les régler à la lumière des règles démocratiques et de dialogue que nous nous sommes librement établies. C'est ainsi qu'il est important le rôle que joue les chefs traditionnels dans la vie de nos communautés en vue de la préservation d'un climat social apaisé car ces derniers sont les plus proches de la population à la base. Mais certaines fois ces autorités traditionnelles n'ont toujours pas connaissance des règles et principes démocratiques qu'il faut pour gérer les conflits. C'est pourquoi cette session vient à point nommé afin de renforcer les capacités des chefs

traditionnels. Il est évident qu'il y a des experts formateurs qui veilleront sur la bonne qualité de la formation mais il n'en demeure pas aussi moins vrai que cet atelier constitue un cadre d'échanges et de partage d'expériences.

M. le Préfet a donc souhaité que les échanges soient les plus fructueuses possibles pour la bonne atteinte des objectifs fixés à cette rencontre. Tout en réitérant ces remerciements à la CNSC-Togo et la Fondation Hanns Seidel pour l'initiative de cette rencontre, il a souhaité plein succès aux travaux et a déclaré officiellement ouvert l'atelier de formation.

Une photo de famille a été prise afin d'immortaliser l'évènement.

II) Les communications

En prélude aux communications, les chefs traditionnels participant à cette atelier ce sont présentés selon le canevas suivants : Noms prénoms, Localité et provenance, Préfecture. Rappelons que les deux (2) facilitateurs de cette session étaient Messieurs SOWU Edem et AWUTE Majesté.

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

Groupe 1 : Anfoin

Groupe 2 Gbenodou

Groupe 3 Gbankopé

Groupe 4 Dounenyo

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 outils 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 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 ses discussions, on peut noter :

La crédibilité des chefs aujourd'hui dans les différentes communautés a été abordée. La majorité des chefs n'ont plus cette autorité qui leur a été accordée auparavant. Selon certains participants c'est compte tenu de la place que le gouvernement leur accorde.

Selon le facilitateur au-delà de cette importance que le gouvernement peut leur accorder il revient à chaque chef d'imposer son autorité en étant objectif dans les décisions et jugements rendus.

L'impartialité et la neutralité des chefs ont été également abordées. Les chefs traditionnels ne doivent pas prendre position ouvertement pour un parti politique et inviter la population à voter pour tel ou tel parti politique.

Pour ce qui concerne le règlement des conflits, le chef doit écouter les partis avant de trancher et également éviter de prendre parti car peut être étant plus attaché à l'un qu'à l'autre.

Cela à amener le facilitateur à revenir sur les influences extérieures c'est-à-dire ceux qui sont dans l'ombre et qui orientent la décision des chefs. Il est très important que les chefs connaissent leur droit et devoir, ce qu'ils ont la possibilité de faire dans leur communauté en tant que chef.

IV) Les travaux de groupe

Carrefour 1

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

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

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

Anfoin

LES CONJOINTS NE SONT PAS HEUREUX DANS LEUR FOYER

A1 la femme reçoit des visites régulières et abusives de la mère

A2 la femme à de mauvaise fréquentation

-A3 le mari passe trop de temps dehors

A1-1 la femme reçoit des visites régulières et abusives de la mère

A3-1il n'y a pas de paix à la maison

A3-2le mari à des maitresses dehors

Gbenodou

LES FILLES SE DISPUTENT L'HERITAGE PATERNEL

A1 La gestion de l'héritage est faite par une seule personne

A2 Le père n'a pas laissé de testament

A3 la fille n'a pas choisi de mandataire

A1-2les autres enfants sont à l'extérieur

Le père ne connaît pas l'importance du testament

Gbankope

LES RELATIONS SONT TENDUES ENTRE LES
COMMUNAUTES LOBO ET ZOLI

A1 Les Lobo ont vendu des
terres appartenant aux Zoli

A2 les Lobo ont installés les
champs sur le terrain des Zoli

A1-1 Les limites ne sont pas
été clairement matérialisées

A2-1 La population augmente
trop rapaidement

Les gens ne sont pas sensibilisés à
la limitation

Dounenyo

RELATION TENDUE AU SEIN DE LA FAMILLE

Le mari n'arrive plus à subvenir
aux besoins du foyer

La femme est méchante
envers les enfants de son mari

Les enfants refusent
d'accomplir les travaux
domestiques

Le mari a perdu son emploi

La femme n'a pas
d'affection pour les enfants

Les enfants sont révoltés

Les enfants passent le
temps a regarder la télé

Carrefour 3 : L'arbre de paix

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

LES CONJOINTS SONT HEUREUX

Les visites de la belle-mère sont espacées et réduites

La femme a cessé d'avoir des mauvaises fréquentations

Le mari rentre tôt à la maison

La belle-mère est raisonnable attaché à sa fille

Il y a la paix à la maison

Le mari n'a plus de maîtresse

Dounenyo

LES RELATIONS SONT HARMONIEUSES DANS LE FOYER

A1 Le mari subvient normalement au besoin du foyer

A2 La femme manifeste de la tendresse pour les enfants

A3 Les enfants accomplissent les travaux domestiques

A1-1 Le mari a de nouveau de nouveau un emploi

A2-1 La femme à une grande affection pour les enfants

A3-1 Les enfants sont dociles et polis

A3-2 Les enfants regardent moins la télé

Gbenodou

LES DISPUTES ONT CESSÉES

A1 Il y a une gestion consensuelle de l'héritage paternel

A2 Les gens écrivent des testaments

A3 La famille a choisi un mandataire

A1-1 Tous les héritiers participent à la gestion de l'héritage

A2-1 La population connaît l'importance d'un testament

Gbankopé

BONNE RELATION DE COHABITATION LOBO/ZOLI

A1 Les ventes respectent les limites définies

A2 Les Lobo n'occupent plus les terres des Zoli

Les gens pratiquent la limitation des naissances

A1-1 Les limites sont matérialisées

A2-1 La croissance démographique est réduite

Carrefour 4: Le cadre d'analyse des causes

En vous inspirant de l'arbre du conflit (conflit majeur et causes), remplissez le cadre d'analyse des causes

GBENODOU

Problème : les filles se disputent l'héritage paternel			
Causes primaires 1	Causes secondaires 2	Causes tertiaires	Solutions
La gestion de l'héritage est faite par une seule personne	Les autres enfants sont à l'extérieur		Instaurer un cadre de discussion
Le père n'a pas laissé de testament	Le père ne connaît pas l'importance de testament		Sensibiliser la population sur l'importance d'un testament
La famille n'a pas désigné un mandataire			La famille a désigné un mandataire

GBANKOPE

<u>Problème</u> : les relations sont tendus entre les communautés Lobo et Zolo			
Causes primaires 1	Causes secondaires 2	Causes tertiaires	Solutions
Les Lobo ont vendus les terres des Zolis	Les limites ne sont pas clairement matérialisées		Sensibiliser les communautés sur le respect des limites de terres

			Définir et matérialiser les limites entre les deux communautés
Les Lobo ont installé des champs sur les terres des Zoli	La population des Lobo augmente rapidement	Les gens ne sont pas sensibiliser à la limitation des naissances	Sensibiliser la communauté sur le planning familial

Anfoin

<u>Problème</u> : Les conjoints ne sont pas heureux dans leur foyer			
Causes primaires 1	Causes secondaires 2	Causes tertiaires	Solutions
La femme reçoit des visites régulières de sa mère			Coacher la belle mère Conseiller la mère
La femme a de mauvaise fréquentation			Coacher la fille et la mère
Le mari passe trop de temps dehors	Il n'a pas de paix à la maison		Sensibiliser le mari à rester fidèle
	Le mari a des maitresses		Sensibiliser à la vie conjugale

Dounenyo

<u>Problème</u> : Relation tendue au sein de la famille			
Causes primaires 1	Causes secondaires 2	Causes tertiaires	Solutions
Le mari n'arrive plus a subvenir aux besoins du foyer	Le mari a perdu son emploi		Elaborer un programme d'appui aux

			personnes vulnérables dont le mari
La femme est méchante envers les enfants de son mari	La femme n'a pas d'affection pour les enfants		Sensibiliser la femme à la ramenant à la raison
Les enfants refusent d'accomplir les travaux domestiques	Les enfants sont révoltés		Sensibiliser les enfants à ne plus se révolter contre leur marâtre
	Les enfants passent leurs temps à regarder la télévision		Amener les enfants à avoir un programme domestique

Carrefour 5: Le cadre des résultats

En vous inspirant des racines de l'arbre de la paix, remplissez le cadre d'analyse des causes.

Gbenodou

<u>Impact</u> : les disputes ont cessé		
Effets de niveau 1	Effets de niveau 2	Effets de niveau 3
Il y a une gestion consensuelle de l'héritage paternel	Tous les héritiers participent à la gestion de l'héritage	
Les gens écrivent des testaments	La population connaît L'importance	
La famille a désigné un		

mandataire		
------------	--	--

Anfoin

<u>Impact</u> : les relations sont harmonieuses dans le foyer		
Effets de niveau 1	Effets de niveau 2	Effets de niveau 3
Le mari subvient normalement aux besoins du foyer	Le mari a un nouvel emploi	
La femme manifeste de la tendresse pour les enfants	La femme a une grande affection pour les enfants	
Les enfants accomplissent des travaux domestiques	Les enfants sont dociles et polis	
	Les enfants regardent moins la télévision	

Dounenyo

<u>Impact</u> : les conjoints sont heureux		
Effets de niveau 1	Effets de niveau 2	Effets de niveau 3
Les visites de la mère sont espacées et réduites	La mère est raisonnablement attachée à sa fille	
La femme a cessé d'avoir de mauvaise fréquentation		
Le mari rentre tôt à la maison	Il y a la paix à la maison Le mari n'a plus de maitresses	

Gbankope

<u>Impact</u> : bonne relation de cohabitation entre les Lobo et les Zoli		
Effets de niveau 1	Effets de niveau 2	Effets de niveau 3
Les ventes respectent les limites définies	Les limites sont matérialisées	
Les Lobo n'occupent plus les terres des Zoli	La croissance démographique est réduite	Les gens pratiquent la limitation des naissances

Carrefour 6: Les orientations et les actions à mener

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

GBENODOU	
Orientations	Actions à mener
	Elaborer un programme d'appui aux personnes vulnérables et les inscrire dont le mari
	Sensibiliser les femmes en la ramenant à la raison
	Amener les enfants à avoir un programme d'emploi du temps domestique
ANFOIN	
Sensibilisation	Sensibiliser les communautés sur le respect des limites des terres
	Sensibiliser la communauté sur le planning familial
Consolidation de la paix	Définir et matérialiser les limites entre les deux communautés
DOUNENYO	

Sensibilisation	-Sensibiliser à la vie familiale la femme -Sensibiliser le mari Sensibiliser la belle mère
GBANKOPE	
Consolidation de la paix	Instaurer un cadre de discussion entre les héritiers
Sensibilisation	Sensibiliser la population sur l'importance du testament
Consolidation de la paix	La famille désigne un mandataire

Carrefour 7: Le planning d'exécution de la feuille de route

Proposez un planning de mise en œuvre de la feuille de route.

GBENODU	
Activités	Echéances
Identification et formulation du conflit majeur	Au 30 / 08 / 17
Elaboration de l'arbre du conflit et l'arbre de la paix	30 /10 / 17
Proposition du cadre d'analyse du cadre de résultats, des orientations et d'actions de consolidation de la paix	30/ 12/ 17
GBANKOPE	
Identification et formulation du conflit majeur	Mois de juillet 2017
Elaboration de l'arbre de conflit et de l'arbre de la paix	Mois de novembre 2017
Proposition du cadre d'analyse des causes du cadre, de résultats, des orientations et des actions de consolidations de la paix	Mois de Janvier 2018
DOUNENYO	
Identification et formulation des conflits majeurs	Fin Juin 2017
Elaboration de l'arbre du conflit et de l'arbre de la paix	Fin Aout 2017

Proposition du cadre d'analyse des causes, du cadre de résultats, des orientations et des actions de consolidation de la paix	Fin novembre 2017
ANFOIN	
Identification et formulation du conflit majeur	Aout 2017
Elaboration de l'arbre du conflit et de l'arbre de la paix	Octobre 2017
Propositions du cadre d'analyse des causes, du cadre des résultats, des orientations et des actions de la paix	Décembre 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 pris fin le 05 Mai dans l'après-midi. Le Président délégué a donc vivement remercié les chefs traditionnels participants à cette rencontre pour leur disponibilité et surtout leur participation active à l'ensemble des travaux. Il a donc souhaité vivement que le travail se poursuive par chacun dans sa communauté afin de préparer déjà la rencontre de l'année prochaine.

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.

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	1	1	1	11	3
Compréhension de l'analyse du conflit			1	11	5
Arbre du conflit	1		4	4	8
Arbre de la paix			3	6	7
Cartographie des acteurs			4	6	7
Organisation et fonction de la session			1	10	5

PRESENTATION

(Technique, style, ressources, durée)

thème	Mauvais	passable	Moyen	bien	Très bien
Organisation et fonction de la session	1		3	6	8
Compréhension de l'analyse du conflit			1	6	7
Arbre du conflit			2	6	8
Arbre de la paix			2	3	7
Cartographie des acteurs	1	1	3	6	6
Organisation et fonction de la session	1		1	6	8

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 ?	14	3	
2- Salle de formation	Satisfaisante 15		Pas satisfaisante 2
3- Nourriture:	Satisfaisante 12		Pas Satisfaisante 4

Commentaire

- ✓ Pour ce qui concerne la question concernant la salle de formation, 15 personnes ont répondu satisfaits car la salle est bonne et bien aéré et climatisé. Aussi la disposition est adéquate à la formation et elle est calme, bref les conditions sont réunies .par contre 2 personnes n'étant pas satisfaits car l'hôtel pareil inachevé et il manque assez de sanitaire à côté.
- ✓ Pour ce qui concerne la nourriture 12 personnes étaient satisfaits car c'était bien préparé et pas trop moderne. Les plats étaient équilibrés et servi en quantité suffisante avec une bonne organisation. Par contre 5 ont répondu insatisfaits les plats étaient mal préparés et aussi la sauce qui manque des fois.

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

-Comment procéder avec les autres acteurs qui sont les notables, l'arbre du conflit et de la paix (2) , Comment poser les problèmes , la manière dont une

autorité locale peut exercer face à un différend, le règlement des conflits dans les communautés c'est notre devoir , les étapes de règlement des conflits, comment aborder les acteurs qui opèrent dans l'ombre ,nouvelle approche de solutions des conflits (2), la cartographie

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

**- 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 donc prière nous envoyer les documents.

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

-Doter nous des moyens pour large diffusion

-Sur le contenu et la présentation tout est parfait. Pensez au traitement (Perdiem)

-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

-Il faut que l'Etat nous soutienne et vous encourage pour une bonne et profonde sensibilisation

-Revoir la durée en tenant compte de l'âge

-Je souhaite à être former chaque année

-2jours sont insuffisants car c'est une bonne chose

Evaluation Finale

1- Il ressort que le séminaire est très édifiant, et pourra aider les participants à savoir approfondir leurs prises de décision. Toutes fois certains participants (02) pensent que l'organisation et le déroulement du séminaire sont fatigants parce que leur demandant plus de travail par rapport à leur âge avancé.

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 ?

12 personnes sont satisfaits de la formation car étant outillés de nouveaux aux nouvelles techniques de travail pouvant les aider dans leur tâche. Cela a permis d'avoir une ouverture sur les problèmes qui minent notre canton Néanmoins une 1 personne n'était pas satisfait du contenu.

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

6 personnes pensent que la durée est adéquate par contre 8 pensent qu'il fallait au moins une semaine parce que le temps des explications étaient insuffisants. Aussi l'âge des participants étant avancés il fallait assez de temps

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

- la majorité pense que l'accueil est bon, ainsi que l'hébergement mais 2 personnes pensent que si l'hébergement serait au choix serait très bien et aussi prochainement il faut que la CNSC se déplace vers les chefs.

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

La majorité pense que les conditions de prise en charge méritent d'être améliorées notamment augmentés les frais de séjours- 2 personnes pensent aussi qu'il faut améliorer la restauration et la dernière marche de l'escalier menant à la salle de formation ; Egalement la communication portant sur les Sources de conflit

7) quelles suites donner à la formation ?

-Selon (6) personnes la formation doit être répétée car elle a été fructueuse et favorable

-Il faut que ça se fasse aussi dans les cantons, si possible dans les villages

-Revoir notre ministère pour le respect du statut de la chefferie traditionnelle et en formant sur le civisme

-c'est le devoir de maison qui nous ait donné à faire

8) Commentaire libre

-J'apprécie cette formation parce qu'elle nous aidera à affronter les problèmes dans l'exercice de notre travail

-Réflexion sur la Valorisation de la chefferie traditionnelle, changer les statuts actuels de la chefferie au Togo

-je remercie les initiateurs pour ce projet

-Félicitation à vous et le partenaire la Fondation Hanns Seidel

-Revoir les partenaires pour que chaque participant s'occupe de son propre hébergement. Allouer un perdiem pour permettre à chaque participant de se prendre en charge (Hébergement, restauration)

-les chefs traditionnels doivent participer souvent à de pareilles formations

