







## Analyser un conflit pour mieux le prendre en compte

### Le conflit, de quoi parle-t-on ? Quelques étapes pour savoir de quoi on parle

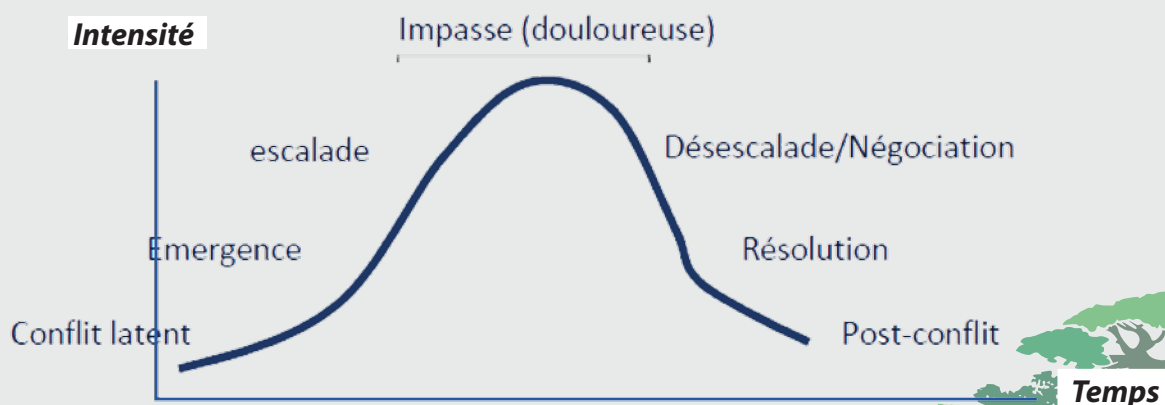


**Identifier dans quel état de conflit on se trouve (les besoins et solutions ne seront pas les mêmes):**

-  **Harmonie (pas de conflit)** : Souvent une phase à court terme où tout le monde dans une situation particulière partage les mêmes objectifs et comportement.
-  **Conflit latent (conflit «en attente»)** : Une situation où on sent des tensions à cause des objectifs ou des comportements divergents, mais ces tensions ne se manifestent pas (encore) visiblement. Ces tensions ont le potentiel de s'intensifier, mais peuvent aussi diminuer si elles sont bien gérées.
-  **Conflit de surface (conflit «visible»)** : Une situation ou un désaccord qui existe entre deux ou plusieurs entités. Le conflit devient visible, le comportement a changé et est devenu plus prononcé.
-  **Conflit ouvert** : Une situation où deux ou plusieurs groupes ont des objectifs et comportements incompatibles et qui s'exprime par des agressions verbales ou non-verbales, attaques, etc.

**Se rappeler que le conflit est un mode de relation normal et nécessaire, comme l'est l'entente.** Il n'est pas un problème en soi, les conflits sont même utiles (pour stimuler le changement, faire reculer l'injustice par exemple). La question réside dans la façon dont ils sont traités.

**Se positionner sur la courbe du conflit et évaluer l'histoire de son contexte sur ces deux axes** : le conflit a une vie, une dynamique, qui évolue dans le temps et en intensité. Il ne cesse de changer en fonction de la manière dont les acteurs, les causes et le profil interagissent dans un contexte spécifique.



**Analyser la situation en fonction des quatre dimensions du conflit :** Les conflits affectent les personnes et les sociétés aux niveaux ; des solutions différentes sont souvent nécessaires pour influencer les quatre dimensions:

- personnel, sur le plan intérieur (aux niveaux émotionnel, psychologique, spirituel) ;
- relationnel, au niveau des interactions entre les personnes (communication) ;
- structurel, au niveau des familles, des communautés, de la société (accès, pouvoir, etc.) ;
- culturel, au niveau des normes et des valeurs qui guident les comportements.

**Comprendre d'où vient la violence :**

- Les états émotionnels liés à l'expérience du conflit et qu'il est important de prendre en compte sont : la colère, la frustration, la peur, la tristesse, la rancune et parfois l'agressivité et la violence.
- Un conflit peut devenir violent quand il y a :
  - un manque de dialogue ou de dispositif de régulation du conflit
  - un sentiment de ne pas être écouté, sentiment de marginalisation, de frustration etc.
  - une injustice persistante, la peur etc.

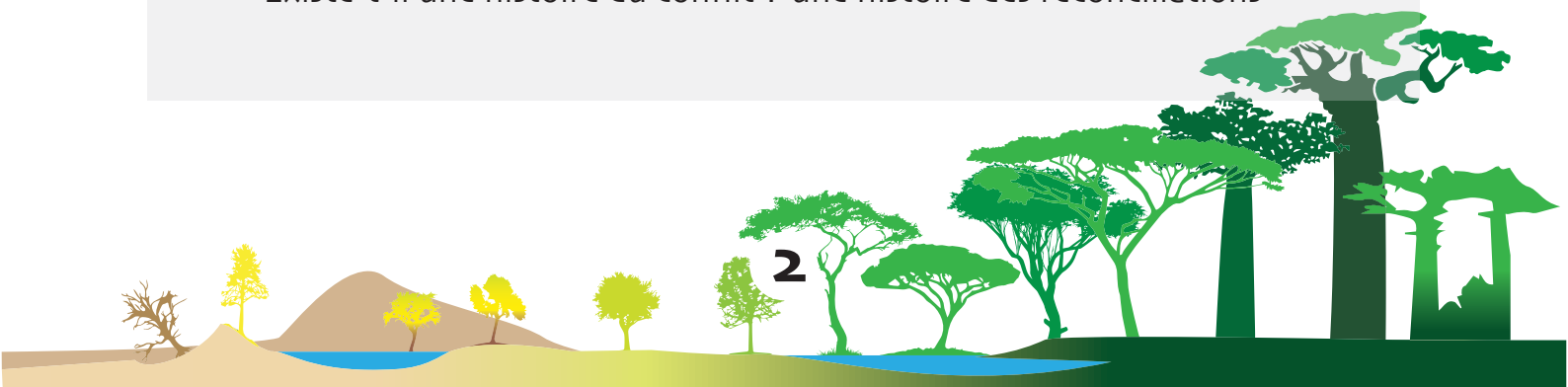
qui s'expriment dans les comportements ou les attitudes ou structures violentes.

Tout conflit a des causes profondes (ressources, valeurs, intérêts...) et des causes indirectes/secondaires (enjeux de pouvoir politique, économique ou social, dysfonctionnement organisationnels, dynamique psychoculturelles, influences extérieures) qui entretiennent les premières et parfois les supplantent. (voir aussi l'outil des 7 pourquoi)

**Analyser son contexte de long en large (exemple d'outil d'analyse)**

**I. Profil :**

- Quel est le contexte socio-politique, socio-économique, socio-culturel et socio-environnemental ?
- Quelles sont les problématiques économiques, politiques et sociales émergentes ?
- Quelles zones propices ou affectées par des conflits peuvent être identifiées dans ce contexte ? Quelles zones habitées par la paix ?
- Existe-t-il une histoire du conflit ? une histoire des réconciliations



## II. Causes:

- Quelles sont les causes structurelles du conflit?
- Quels sujets peuvent être considérés comme des causes secondaires du conflit?
- Quels ont été les tendances du conflit ? Quelles ont été les opportunités manquées de résolution ?
- Quels éléments "détonateurs" pourraient contribuer à l'explosion/a un aggravement du conflit?
- Quels nouveaux facteurs contribuent à prolonger les dynamiques du conflit?
- Quels facteurs contribuent ou peuvent contribuer à la paix?

## III. Acteurs

- Qui sont les acteurs principaux?
- Quels sont leurs intérêts, leurs buts, leurs positions, leurs craintes et leurs relations?
- Quelles capacités pour la paix (acteurs, comportements) peuvent être identifiées?
- Quels acteurs peuvent être identifiés comme saboteurs? Pourquoi ? Le sont-ils par inadvertance ou par intention ?

## IV. Dynamiques

- Quelles sont les tendances actuelles du conflit ?
- Quelles sont les fenêtres d'opportunité (les conditions pour un changement vers la paix dans le contexte) ?
- Quels scénarii peuvent être développés à partir de l'analyse du profil du conflit, des causes et des acteurs?

Source : APPIA CAPACITY

