

Arbre du conflit

Adaptez cet outil à votre contexte et utilisez-le pour aider les gens à mieux comprendre les conflits et à trouver des solutions durables.

Exemple

Imaginez que des inondations et des glissements de terrain aient provoqué le déplacement de centaines de personnes d'une zone rurale vers un quartier informel déjà surpeuplé en périphérie d'une ville.

À mesure que la pression augmente sur l'espace et les ressources disponibles, des disputes éclatent entre les résidents d'origine et les nouveaux arrivants, avec des menaces de violence des deux côtés.

L'Église locale invite des représentants des deux groupes à se rencontrer pour parler du conflit. Un facilitateur les encourage à travailler ensemble pour répondre aux questions pour la discussion (à droite).

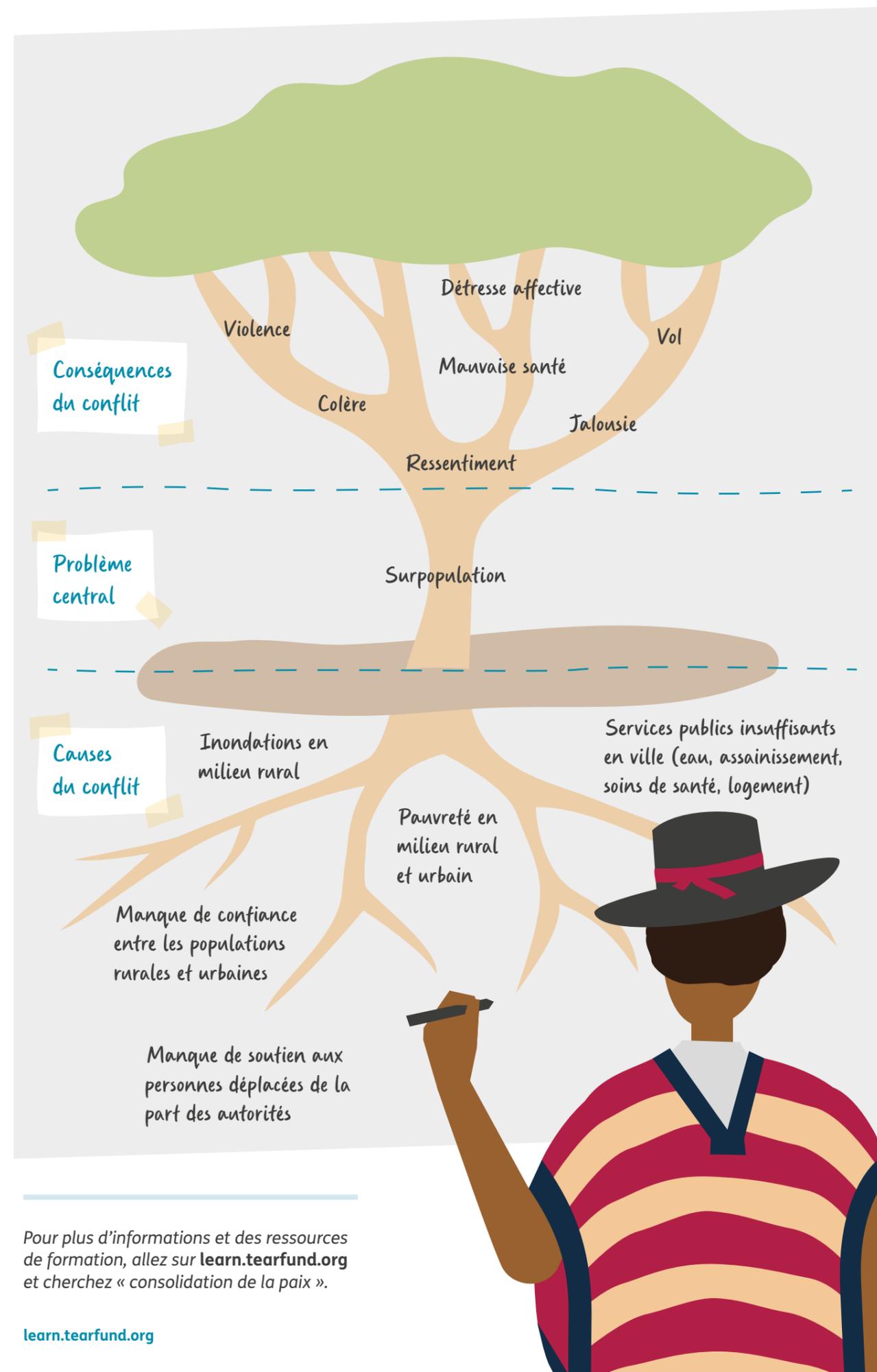
Au cours du processus de discussion, les participants dessinent un arbre du conflit, qui les aidera à mieux cerner la situation. Ce faisant, ils comprennent que si les causes profondes du conflit ne sont pas abordées, il leur sera difficile de trouver une solution durable.

Ils se rendent également compte que tout le monde veut la même chose (un lieu de vie sûr et confortable) et que leurs conflits aggravent la situation.

Sur cette base, ils acceptent de commencer à travailler ensemble pour résoudre le problème. Pour commencer, ils envoient un courrier aux autorités locales pour demander un soutien pratique, et la communauté d'accueil propose de fournir un hébergement temporaire aux nouveaux arrivants.

Questions pour la discussion

- Quel est le principal point de désaccord ?
- Quelles personnes (individus et groupes) sont concernées ? Qui est affecté, et de quelle manière ?
- Quel est le point de vue de chaque groupe ?
- Quels sont les besoins, les espoirs, les valeurs et les préoccupations de chaque groupe ? Lesquels ont-ils en commun et lesquels sont différents ?
- Quels malentendus passés ont pu contribuer au conflit ?
- Quelles solutions au conflit sont suggérées par chacun des groupes ?
- Pourquoi certaines de ces solutions pourraient-elles être inacceptables pour le groupe adverse ?
- Quelles solutions seraient acceptables pour tout le monde ?



Pour plus d'informations et des ressources de formation, allez sur learn.tearfund.org et cherchez « consolidation de la paix ».



Conseils pour les facilitateurs

Faites preuve de sensibilité et de sagesse. Les questions relatives aux conflits peuvent être très sensibles et doivent être abordées avec une attitude ouverte, dénuée de tout jugement. Avant de commencer, veillez à ce que les discussions ne mettent personne en danger.

Garantissez une participation représentative. Incluez dans les discussions des hommes et des femmes de tout âge, et d'origine ethnique, de religion, de handicap et de milieu socio-économique

divers. Si le conflit n'est pas trop intense, il pourrait être possible de mener en même temps des discussions avec des représentants de groupes opposés. Mais si cela est susceptible d'aggraver la situation, réunissez les différents groupes séparément.

Prenez le temps nécessaire. Le processus doit être mené au rythme des participants. Laissez-les décider du temps qu'ils souhaitent consacrer à chaque question ou activité.