

REPUBLIQUE DE GUINEE
Travail – Justice - Solidarité

**RAPPORT DE FORMATION DES ANIMATEURS ET ENCADREURS DES
COMMUNAUTES RURALES DE DOUNET (PREFECTURE DE MAMOU) ET DE
KAALAN (PREFECTURE DE LABE) SUR LE MODULE PREVENTION ET GESTION
DES CONFLITS.**

Mme Oumou Kouitoumy BARRY
Consultante Indépendante
République de Guinée
Tel.62-65-03-09 ou 24-03-02-38
Email: oumkbar@yahoo.fr; oumoukbarry@gmail.com
Introduction:



Dans le cadre du renforcement des capacités d'intervention du personnel du groupement d'ONG dénommé "APEDD" - AGUIPSE".et conformément aux termes de références de la consultation, une série d'ateliers de formation a été organisée à Mamou et à Labé dans la période du 14 au 25 janvier 2013 sur la Prévention et la gestion des conflits.

Ce rapport de consultation décrit le processus de mise en oeuvre des activités de formation des animateurs et encadreurs de communautés rurales de Dounet (préfecture Mamou) et de Kaalan (préfecture Labé), les résultats obtenus et les recommandations pour la poursuite des activités.

I- Rappel de l'objectif de la consultation:

Formation des animateurs et encadreurs de communautés rurales de Dounet (préfecture Mamou) et de Kaalan (préfecture Labé) sur le module prévention et gestion des conflits dans le cadre de la mise en oeuvre des activités d'agroforesteries.

Les ateliers de formation des animateurs et encadreurs ont effectivement eu lieu du 14 au 16 janvier 2013 à Mamou et du 23 au 25 janvier 2013 à Labé et avaient regroupé au total dix huit (18) participants dont huit (8) femmes, voir liste en annexe.

La formation s'est tenue autour du module Prévention et Gestion des conflits qui se compose de quatre séquences réparties comme suit:

- ✓ Séquence 1: Contexte de conflits
- ✓ Séquence 2: Analyse des conflits
- ✓ Séquence 3: Gestion des conflits
- ✓ Séquence 4: Prévention des conflits

Au niveau des deux préfectures, la formation a été dispensée en français et en Pular pour permettre aux participants de s'exercer à véhiculer les messages dans la langue et le langage des communautés. L'administration des différentes séquences a été réalisée par la méthode participative dont le principe a été axé sur l'échange mutuel des connaissances et des expériences vécues à travers:

- ❖ Les exposés thématiques suivis de débats;
- ❖ La visualisation permanente des synthèses à l'aide du vidéoprojecteur sur power point;
- ❖ L'utilisation des techniques andragogiques (travaux de groupes, réflexion individuelle, études de cas, brainstorming, simulations pratiques);
- ❖ Distribution des supports pédagogiques (manuel du participant et guide du formateur).

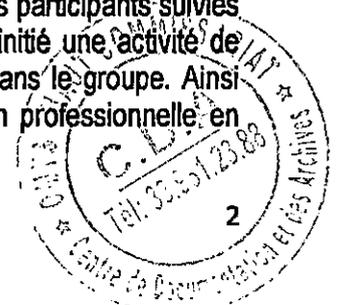
II- Déroulement des activités:

2.1 Formation des Animateurs et Encadreurs de la communauté rurale de Dounet (Préfecture Mamou):

L'atelier s'est tenu pendant trois jours du 14 au 16 janvier 2013 dans les locaux du BTGR à Mamou et avait regroupé Dix (10) animateurs/encadreurs dont cinq (5) femmes. En plus des animateurs, le point focal du programme et le maire de la communauté rurale de Dounet (président d'UIVDD) étaient présents.

Premier Jour:

Le premier jour, les activités ont commencé à 8h30 par l'accueil et l'installation des participants suivies de la présentation mutuelle. Pour cette présentation, la consultante/formatrice a initié une activité de brise glace dès le début pour motiver les gens et les aider à se sentir à l'aise dans le groupe. Ainsi chaque personne s'est présentée en indiquant son nom, prénoms et occupation professionnelle en



prenant la première lettre de son prénom pour choisir un adjectif qui la décrit accompagné d'un geste qui reflète à peu près le qualificatif.

Ensuite quelques informations ont été données sur la logistique. Pour mieux camper le bon déroulement de l'atelier, des équipes de rapportage ont été constituées de la façon suivante :

Jour 1	Jour 2	Jour3
Diaby Mamadou	Diaby kadiatou	Diallo Boubacar
Sidibé Gallé	Sow Yaya Kissi	Barry Fatou
Diallo Ousmane	Diallo Alsény	Diallo Mariama Boubacar

Après le choix des rapporteurs, il a été procédé au recueil des attentes des participants qui se résument comme suit:

- Découvrir des nouveaux outils de travail par rapport à l'encadrement des paysans;
- Avoir des connaissances et compétences sur la prévention et la gestion des conflits;
- Connaître ce qu'est le conflit;
- Connaître les types de conflits;
- Identifier les acteurs impliqués dans la gestion des conflits.

Ensuite ce fut la présentation de l'objectif de formation et des objectifs pédagogiques qui s'articulent autour des points ci après:

A- Objectif de la formation:

Outils les Animateurs et Encadreurs de la communauté rurale de Dounet (Mamou) pour leur permettre d'assurer la formation des acteurs à la base (groupements forestiers, groupement d'éleveurs, exploitants agricoles, exploitants forestiers) sur la prévention et la gestion des conflits en vue d'accroître leur participation dans la recherche concertée de solutions opérationnelles dans la gestion des affaires locales.

B- Objectifs pédagogiques:

1. Déterminer la typologie des conflits;
2. Décrire les phases d'évolution d'un conflit;
3. Identifier les conflits qui existent ou qui risquent de naître dans les communautés ciblées;
4. Analyser les principales sources des conflits (causes profondes et causes immédiates);
5. Enumérer les étapes de gestion du conflit;
6. Décrire les techniques de gestion des conflits;
7. Développer des stratégies de prévention des conflits.

Le programme de travail a été partagé et adopté par l'ensemble, suivi de l'établissement des normes de travail qui se résument ci après:

- Mettre les téléphones sous vibreur
- Respecter les horaires de travail
- Ne pas fumer dans la salle
- Tenir la salle propre
- Etre serein
- Eviter les déplacements inutiles
- Demander la parole et l'obtenir avant de parler
- Etre participatif
- Ne pas monopoliser la parole
- Eviter les sous commissions

Suite au partage d'expériences en matière de conflits par des participants volontaires, la séquence 1 a été abordée portant sur le contexte de conflits, dont les objectifs d'apprentissage sont les suivants:

1. Définir la notion de conflit;
2. Décrire la Typologie des conflits;
3. Décrire les phases d'évolution du conflit.

Pour aborder la notion de conflit, chaque participant a réfléchi individuellement pour expliquer ce qu'est le conflit et la synthèse des idées a permis de ressortir ce qui suit:

«Le conflit est un désaccord entre des individus, des communautés, des Etats autour d'intérêts, de valeurs, d'actes ou de procédures».

«Le conflit est la rencontre d'éléments, de sentiments contraires ou qui s'opposent. C'est un désaccord, une idée s'opposant à une autre».

La typologie des conflits a été abordée à travers la lecture d'une étude de cas relative à des tensions entre éleveurs et agriculteurs. La synthèse des réflexions organisées autour du cas a mis l'accent sur quatre types de conflits, qui sont:

1. Le conflit intra personnel,
2. Le conflit interpersonnel,
3. Le conflit intragroupe et
4. Le conflit intergroupe.

Ensuite, les participants ont été constitués en deux groupes de travail avec le choix d'un président et d'un rapporteur pour traiter la consigne suivante:

«Sur la base de vos expériences vécues, faites la description des phases d'évolution du conflit»

La restitution des résultats en plénière mettant en relief deux cas de conflits dont l'un porte sur un conflit domanial et l'autre sur un conflit entre éleveurs et agriculteurs autour des zones de pâturage et des points d'eau, suivie de débats et de synthèse ont permis d'aborder les phases d'évolution du conflit qui sont:

- Le conflit en gestation
- Le conflit latent
- La confrontation pacifique
- La confrontation active
- La désescalade de la violence
- La réhabilitation de la paix

Un exposé a été fait sur l'influence négative et positive des conflits animés par des questions réponses et de commentaires.

Présentation de la séquence 2 : Analyse des conflits dont les objectifs d'apprentissage sont les suivants:

- 1- Identifier les conflits qui existent au sein des communautés.
- 2- Déterminer les acteurs concernés par les différents conflits
- 3- Analyser les principales sources des conflits ;
- 4- Enumérer les conséquences des conflits.

Pour l'identification des conflits, les participants ont été constitués en deux groupes de travail avec la consigne suivante :

« Identifiez les conflits qui existent ou qui risquent de naitre dans votre communauté/organisation »

La restitution en plénière et les débats ont abouti à la synthèse des conflits ci après:

A – les conflits qui existent dans les différentes communautés

1. Les conflits domaniaux (vente d'une parcelle à plusieurs personnes)
2. Les conflits entre éleveurs et agriculteurs (terre de culture utilisée comme pâturage et vis versa, utilisation des point d'eau)
3. Les conflits liés à la mauvaise gestion des ressources
4. Les conflits liés au partage de l'héritage
5. Les conflits institutionnels (mauvaises gestion des ressources, non respect des statuts, règlement intérieur, manuel de procédure de gestion...)
6. Les conflits entre chef cantonnement forestier et exploitants forestiers (bois d'œuvre, bois de chauffe, pêche artisanale, carbonisation)
7. Les conflits des gestions des feux des brousses.

B- Les conflits qui risquent de naître:

1. Les conflits ethniques
2. Les conflits entre éleveurs, exploitant agricoles et propriétaires terriens suite à l'aménagement des parcelles agricoles.

L'identification des acteurs concernés par les conflits a marqué la fin des activités de la journée

Deuxième Jour :

Les activités du deuxième jour ont commencé par des réflexions sur les thèmes développés la veille. Ensuite ce fut la lecture, l'amendement et l'adoption du rapport du premier jour, suivi du rappel du programme de la journée.

La présentation d'une étude de cas relative à la célébration d'une journée pour la paix et les réflexions faites autour de celle-ci ont permis d'introduire le concept de « Diviseurs » ; qui sont des sources de tensions intercommunautaires, intracommunautaires qui peuvent avoir leurs racines dans une injustice profonde et historique (causes profondes) alors que d'autres sont récents (causes immédiates), de courte durée ou manipulés par des individus.

L'étude de cas a également permis à nouveau d'expliquer aux participants la possibilité d'analyser les conflits à travers la description d'un arbre en mettant l'accent sur le fait que l'arbre du conflit permet d'analyser les causes et les conséquences d'un conflit et déterminer éventuellement les pistes de solutions.

Un exercice d'illustration a ensuite été traité en plénière à partir du conflit identifié au niveau de l'étude de cas pour ressortir les causes profondes et immédiates à travers la représentation de l'arbre du conflit sur du papier padex.

Il a été retenu, que l'arbre peut se faire au sol, sur du papier ou au tableau. La description des différentes parties de l'arbre a permis de retenir ce qui suit :

- Les racines nourrissent l'arbre. Elles ont plusieurs tentacules enfoncées dans le sol. Les racines supportent l'arbre et le rendent ferme. Presque tout les conflits proviennent de facteurs que nous ne voyons pas toujours immédiatement;
- Le tronc est la partie visible. qui se forme au court d'un conflit ;
- Les branches, les feuilles et les fruits sont la multitude de petits conflit ou les conséquences du conflit et les pistes de solutions.

Dans le souci de renforcer les connaissances théoriques, les participants ont été constitués en deux groupes pour simuler l'analyse des principales sources de conflit de façon pratique à partir des conflits réels qui existent au sein des communautés.

La synthèse des idées issues de différentes réflexions ont permis de ressortir les causes profondes et immédiates des conflits qui sont entre autres:

Causes profondes:

- Non respect des pactes et conventions établis entre les communautés;
- Non respect des limites de domaines de culture ou domaines fonciers;
- Non respect de la tradition;
- L'ego (complexe de supériorité);
- Les inégalités sociales (discrimination, ethnocentrisme
- Non maîtrise de l'histoire des communautés et du terroir;
- L'irresponsabilité parentale;
- La polygamie;
- Escroquerie dans la cession des parcelles;
- L'impunité;
- Le taux élevé d'analphabétisme;
- La mauvaise répartition de l'héritage;
- La pauvreté, etc.

Causes immédiates:

- L'abus d'autorité;
- La corruption;
- La consommation abusive des stupéfiants;
- La mauvaise élection des responsables;
- La cupidité;
- La mauvaise gouvernance;
- La jalousie;
- L'égoïsme;
- La faible capacité des acteurs à jouer leurs rôles etc.

Les conséquences des conflits ont été énumérées comme suit:

- Déséquilibre sociale,
- Démotivation des travailleurs (Influence négative sur le rendement du personnel public et employés du secteur privé)
- Chute de la qualité de vie des citoyens,
- Chute de la productivité (agricole, industrielle)
- Destruction des biens publics et privés
- Perte de temps, d'énergie et d'argent, perte en vie humaine
- Déficit de mobilisation des ressources financières;
- Faible croissance économique
- Faible prestation de services Publics et privés
- Aggravation de la Pauvreté
- L'affaiblissement du tissu social;
- Faible développement, etc.

Au terme de la séquence 2, les objectifs d'apprentissage ont été revus pour vérifier le niveau de compréhension par les participants.

Les activités se sont poursuivies par la présentation de la séquence 3 sur la gestion des conflits dont les objectifs spécifiques se présentent ci après:

1. Citer les étapes de gestion des conflits;
2. Décrire les techniques traditionnelles /capacités locales de gestion des conflits;
3. Enumérer les compétences générales d'un médiateur.

Pour la suite des activités, deux groupes de travail ont été organisés à travers la consigne ci après: «Sur la base des expériences vécues, décrire les étapes de gestion d'un conflit»

La restitution des résultats par les différents rapporteurs en plénière, les discussions et les débats suivis d'une synthèse ont abouti au processus ci dessous:

- ✓ Faire l'état des lieux/diagnostic:
- ✓ Identifier les besoins des deux parties
- ✓ Evaluer la situation:
- ✓ Décider d'un processus:
- ✓ Rechercher des solutions:
- ✓ Identifier et mettre en œuvre des actions:

Il est important de noter, que cette deuxième journée de formation a été marqué par la visite d'une mission de la Banque Mondiale qui, a félicité et encouragé les organisateurs de l'atelier et la formatrice pour la prise en compte de la dimension genre dans la mise en œuvre du programme mais surtout de la parité hommes/femmes observée dans la salle.

Troisième jour:

Les réflexions sur les sujets de la veille, la lecture et l'adoption du rapport, le rappel du programme de la journée ont marqué le démarrage des activités de la journée.

Les réflexions organisées autour des expériences vécues en matière de gestion apaisée des conflits, ont ressorties qu'ils existent des capacités locales ou techniques traditionnelles pour gérer les conflits et maintenir la paix entre les groupes ou les individus.

Ainsi, parmi les techniques de résolution des conflits utilisées par les communautés, on note par exemples:

- ✓ L'alliance à plaisanterie ou le «Kanala»
- ✓ La palabre:
- ✓ Les pactes:
- ✓ La stratification sociale

Un exposé sur les techniques de médiation dans la gestion des conflits a été fait, accompagné de l'identification des compétences générales d'un médiateur qui sont entre autres:

- Ecouter les deux parties
- Séparer les personnes du problème
- Se mettre dans la situation de l'autre
- Laisser chaque personne présenter son cas avant de commencer avec la médiation
- Essayer d'identifier les «intérêts» des parties et non pas les «positions» dans la négociation.
- Faciliter la participation de toutes les parties

- Rechercher et planifier un chemin qui mènera vers une solution; identifier quelles options il y en a pour un gain mutuel; et offrir des options aux parties pour les aider de ne pas être rigide dans leurs «positions»
- Identifier et essayer d'éviter les résultats les plus graves

Après l'évaluation de la séquence 3 par la revue des objectifs d'apprentissage, il a été procédé à l'introduction de la séquence 4 sur la prévention des conflits et ses objectifs d'apprentissage qui sont libellés ci après:

1. Identifier les signes précurseurs à prendre en compte dans la prévention des conflits;
2. Développer des stratégies de prévention des conflits.

A partir d'un brainstorming, les participants ont identifié quelques signes annonciateurs des tensions et la synthèse des idées a permis de mettre l'accent sur les points suivants:

- Les inégalités sociales (discrimination, ethnocentrisme)
- Le disfonctionnement des instances de l'organisation;
- La mauvaise communication entre les différents membres;
- L'esprit de suffisance et de supériorité;
- Les messages de haine,
- L'augmentation des rumeurs;
- La fraude électorale;
- La mauvaise gouvernance;
- La formation des clans;
- Le non respect des règles et procédures de gestion;
- La prise de décision sectorielle, etc.

Concernant les stratégies de prévention des conflits, deux groupes de travail ont été organisés pour traiter la consigne suivante:

«En se référant aux signes précurseurs des conflits, faites des propositions de stratégies pour une prévention efficace des conflits dans votre communauté/organisation»

La restitution des différentes productions en plénière et les débats ont abouti à la synthèse sur les stratégies ci après:

- a) Créer un cadre de concertation communautaire;
- b) Améliorer les pratiques de gouvernance,
 1. Développer un plan de communication (élargir les informations à tous les niveaux);
- c) Informer et sensibiliser les citoyens sur l'exercice de leurs droits et devoirs;
- d) Diffuser et vulgariser les textes de lois (code des collectivités, code de procédure pénale, code civil, Code forestier, code foncier et domaniaux...)

L'évaluation de l'atelier de formation par les participants montre que les objectifs de l'atelier ont été atteints de manière «très bien» pour 81,81% et «bien» pour 18,18%.

Les méthodes pédagogiques utilisées par la formatrice ont été appréciées par les participants de manière «très bien» pour 100%

En ce qui concerne les aspects logistiques et matériels, les participants ont trouvé la logistique «très bien» pour 45,45%, «bien» pour 36,36% et moyennement pour 18,18%.

Enfin, la cérémonie de clôture de l'atelier a été assurée par le coordinateur du groupement d'ONG, qui a remercié l'ensemble des participants de leur disponibilité et participation active durant la formation et les

a encouragé a poursuivre ce dynamisme dans le processus d'animation et d'encadrement des communautés à la base.

2.2- Formation des Animateurs/Encadreurs de la communauté rurale Kaalan (Préfecture de Labé):

A l'image de l'atelier de Mamou, la formation s'est tenue pendant trois jours du 23 au 25 janvier 2013 dans la salle de réunion du groupement d'ONG à Labé et avait regroupé huit (8) animateurs dont trois (3) femmes. Le point focal du programme a assisté à la formation pour une demi-journée.

L'atelier s'est voulu participatif. La stratégie a consisté à la valorisation les savoirs et savoir faire des participants. Elle a été bâtie autour d'échanges d'expériences entre participants en vue de partager les meilleures approches de prévention et de gestion des conflits.

Premier Jour:

Comme à Mamou, les activités ont commencé par l'accueil et l'installation des participants, la présentation mutuelle et la composition des équipes de rapportage comme décrit dans le tableau ci-dessous :

Jour 1	Jour 2	Jour 3
Yagouba Koulibaly	Mariama Camara	Mamadou Moustapha Tounkara
Ousmane Sadio Diallo	Amadou Siddy Gadjiko	Ramata Koulibaly

Les attentes des participants sont systématisées comme suit:

- ✓ Connaître les sources de conflits au niveau des communautés rurales
- ✓ Connaître les différents types de conflits
- ✓ Savoir comment prévenir les conflits
- ✓ Comprendre la notion de conflit et le concept de gestion des conflits
- ✓ Connaître les méthodes de gestions et de résolution des conflits
- ✓ Avoir les capacités de démultiplication aux bénéficiaires.

Ensuite, ce fut la présentation de l'objectif de formation et des objectifs pédagogiques qui s'articulent autour des points ci après:

A- Objectif de la formation:

Outiller les Animateurs et Encadreurs de la communauté rurale de Kaalan (préfecture Labé) pour leur permettre d'assurer la formation des acteurs à la base (groupements forestiers, groupement d'éleveurs, exploitants agricoles, exploitants forestiers) sur la prévention et la gestion des conflits en vue d'accroître leur participation dans la recherche concertée de solutions opérationnelles dans la gestion des affaires locales.

B- Objectifs pédagogiques:

1. Déterminer la typologie des conflits;
2. Décrire les phases d'évolution d'un conflit;
3. Identifier les conflits qui existent ou qui risquent de naître dans les communautés ciblées;
4. Analyser les principales sources des conflits (causes profondes et causes immédiates);
5. Enumérer les étapes de gestion du conflit;
6. Décrire les techniques de gestion des conflits;
7. Développer des stratégies de prévention des conflits.

Après l'établissement des normes de travail, la présentation et l'adoption du programme, la séquence 1 sur le contexte de conflits a été présenté dont les objectifs d'apprentissage se présentent comme suit:

1. Définir la notion de conflit;
2. Décrire la Typologie des conflits;
3. Décrire les phases d'évolution du conflit.

Par réflexion individuelle la notion de conflit a été abordée suivie de la présentation d'une étude cas relative à des tensions entre éleveurs et agriculteurs dont les échanges ont abouti à l'identification des types de conflits.

Les phases d'évolution du conflit ont été traitées dans des groupes de travail et les résultats présentés et discutés en plénière suivis d'une synthèse.

La revue des objectifs de la première séquence a permis d'introduire la séquence 2 qui porte sur l'analyse des conflits avec ses objectifs ci après:

1. Identifier les conflits qui existent au sein des communautés.
2. Déterminer les acteurs concernés par les différents conflits
3. Analyser les principales sources des conflits;
4. Enumérer les conséquences des conflits.

Deux groupes de travail ont été constitués pour identifier les conflits qui existent et qui risquent de naître dans les différentes communautés ciblées.

Après restitution en plénière, les débats et la synthèse ont ressorti ce qui suit:

Les conflits qui existent:

- Conflits de compétences entre les groupes de pépiniéristes (question de leadership car chaque groupe dispose d'une certaines expériences qu'il voudrait valoriser)
- Conflits entre agriculteurs et éleveurs (gestion des pâturages et des points d'eau)
- Conflits entre agriculteurs et agriculteurs (occupation arbitraire des espaces cultivable, non délimitation des parcelles ...)
- Conflits entre éleveurs et éleveurs (non identification des animaux qui occupent les mêmes pâturages)
- Conflits entre charbonniers et agents forestiers (déforestation)
- Conflits entre briquetiers et agents forestiers (coupe de bois pour alimenter les fours à briques)
- Conflits entre les membres de l'UIVDD et la jeunesse de Kaalan (marginalisation des jeunes pour l'accès aux postes de responsabilités qui freine leur participant au développement de leur communauté)
- Conflits entre agriculteur et apiculteurs (autour de l'installation des ruches)
- Conflit entre chasseurs et agents forestier (abattage des espèces animales protégées, et feu de brousse)
- Conflits entre éleveurs et citoyens (vol de bétail)
- Conflits entre les membres des groupements (gestion des ressources matérielles et financières)

Conflits qui risquent de naître:

- Conflits entre les autorités locales et les citoyens (autour de la gestion des biens communs notamment le matériels d'aménagement et d'entretien des pépinières).
- Conflits entre autorités locales, pépiniéristes et communautés (partage du revenus de l'achat des plans par le programme dans les mains des pépiniéristes)

L'identification des acteurs concernés par les conflits a mis fin aux activités de la journée.

Deuxième jour:

Les réflexions faites autour des sujets abordés la veille, la lecture, l'amendement et l'adoption du rapport et le rappel du programme de la journée ont marqué le démarrage des activités.

La finalisation de la séquence 2 s'est poursuivie par l'analyse des principales causes des conflits à travers l'introduction d'une étude de cas relative à la célébration d'une journée pour la paix. Les réflexions autour du cas ont permis d'aborder le concept de diviseurs et d'examiner les causes profondes et immédiates des conflits à travers l'arbre du conflit.

Egalement des séances de simulations ont été pratiquées en vue de consolider la théorie sur l'analyse des causes profondes et immédiates des conflits.

Les conséquences des conflits ont été également abordées à travers un brainstorming suivi de l'introduction de la séquence 3 qui porte sur la gestion des conflits dont les objectifs d'apprentissage sont décrits ci après:

4. Citer les étapes de gestion des conflits;
5. Décrire les techniques traditionnelles /capacités locales de gestion des conflits;
6. Enumérer les compétences générales d'un médiateur.

Les étapes de gestion des conflits ont faits l'objet d'échanges dans des groupes de travail dont les résultats ont été restitués en plénière suivi de débats et de synthèse.

Troisième jour:

Après les réflexions, l'adoption du rapport et le rappel du programme de la journée, l'administration de la séquence 3 s'est poursuivie à travers le partage d'expérience sur les techniques traditionnelles de gestion des conflits qui a abordé entre autres:

- ✓ L'alliance à plaisanterie ou le «Kanala»
- ✓ La palabre:
- ✓ Les pactes:
- ✓ La stratification sociale

Un exposé a été fait sur les techniques de médiation et les compétences générales d'un médiateur.

La revue des objectifs d'apprentissage de la séquence 3 a conduit à la présentation de la séquence 4 du module intitulé: prévention des conflits dont les objectifs d'apprentissage sont les suivants:

1. Identifier les signes précurseurs à prendre en compte dans la prévention des conflits ;
2. Développer des stratégies de prévention des conflits.

Par questions réponses, les signes annonciateurs des conflits ont été identifiés et l'organisation des groupes de travail ont abouti à la proposition de stratégies pour une prévention efficace des conflits au niveau des communautés.

La revue des objectifs d'apprentissage de la séquence 4 a marqué la fin du module de formation.

Comme prochaines étapes, il a été retenu:

- ✓ Préparer et simuler les séances de formation en équipe
- ✓ Planifier et former les pairs éducateurs
- ✓ Préparer les attestations de formation pour les participants

Enfin, l'évaluation de l'atelier de formation par les participants a marqué la fin de l'atelier dont les résultats ont montré que les objectifs ont été atteints de manière « très bien » pour 57,14% et « bien » pour 42,85.

Les méthodes pédagogiques utilisées par la formatrice ont été appréciées par les participants de manière « très bien » pour 100%

Et enfin les aspects logistiques et matériels ont été appréciés par les participants de manière « très bien » pour 57,14% et « bien » pour 42,85.

NB: Il est faut signaler qu'à Labé, une participante n'a pas suivi la formation le troisième jour, pour motif de maladie.

III- Résultats obtenus:

D'une manière générale, la démarche active utilisée pendant ces deux ateliers de formation a suscité la participation de tous, surtout dans les groupes de travail. Un effort a été fait pour faire exprimer chaque participant. Les techniques participatives utilisées surtout les travaux de groupes ont permis et même obligé chacun à donner son point de vue.

D'après les résultats de différents exercices et travaux réalisés en groupes, l'évaluation fait par les participants et l'appréciation de la formatrice, la formation a permis d'atteindre les résultats suivants :

- ✓ Une meilleure compréhension des thèmes débattus pendant la formation;
- ✓ L'acquisition par les participants des outils pour l'accomplissement de leurs rôles dans la prévention et la gestion efficace des conflits au niveau communautaire;
- ✓ Prédilection de 18 animateurs à faire la restitution auprès des pairs éducateurs

IV- Recommandations:

- ✓ Faire la préparation et les simulations en équipe avant d'aller sur le terrain ;
- ✓ Faire le suivi/accompagnement des animateurs pendant la restitution auprès des pairs éducateurs;
- ✓ Faire le suivi de l'utilisation du matériel de travail qui a suscité des conflits d'intérêts entre autorités locales, citoyens et pépiniéristes dans la communauté de Kaalan;
- ✓ Revoir la stratégie envisagée pour racheter les plans auprès des pépiniéristes

V- Conclusion:

Dans l'ensemble, les deux ateliers se sont bien déroulés et les participants ont fait preuve d'intérêt et de participation active dans les débats.

Les activités de brise glace réalisées durant tout le long des ateliers ont instauré un climat de confiance et une bonne ambiance de travail et ont surtout facilité l'assimilation des thématiques débattues.

Comme prévu par le programme de formation, deux pauses ont été observées chaque jour (pauses café et déjeuner)

La fin de chaque séquence a été sanctionnée par une évaluation formative. En plus des évaluations journalières, la fin de chaque atelier a connue une évaluation sommative qui a permis de faire une appréciation globale des acquis.

Fiche d'identification des participants à l'atelier de Mamou

N°	Prénoms et Nom	Sexe	Fonction	Localité	Contacts	Emargement
1	Diallo Aisény	M	superviseur	Dounet	66 65 55 46 68 19 09 04	
2	Diallo Oumou	F	animatrice	Dounet	62 29 63 43	
3	Barry Binta	F	Animatrice	Dounet	68 21 49 86	
4	Diallo Mariama Boubacar	F	Animatrice	Dounet	62 38 47 24	
5	Sidibé Gallé	F	Animatrice	Dounet	68 10 58 08	
6	Barry Batou	F	Animatrice	Dounet	68 28 50 63	
7	Diaby Mamadou	M	Animateur	Dounet	6115 51 35	
8	Sow Yaya	M	Animateur	Dounet		
9	Diallo Boubacar	M	Animateur	Dounet	68 31 89 98	
10	Barry Saïkou	M	Président UIV DD	Dounet	68 03 88 84 68 94 53 53	
11	Diaby Kadiatou	F	Assistante	Dounet	68 25 02 38	

Fiche d'identification des participants à l'atelier de Labé

N°	Prénoms et Nom	Sexe	Fonction	Localité	Contacts	Emargement
1	Mamadou Saliou Diallo	M	Chefs d'équipe	Kaalan	62 08 72 20	
2	Ramata Koulibaly	F	Animatrice	Missidé Tiga	64 28 33 10	
3	Fatoumata Barry	F	Animatrice	Kaalan	68 94 64 74	
4	Mamadou Moustafa Tounkara	M	Animateur	Missidé Tiga	62 19 02 39	
5	Yagouba Koulibaly	M	Animateur	Madinatou Salam Kaalan centre	62 21 54 55 24 38 80 56	
6	Ousmane Sadio Diallo	M	Animateur	Madinatou Salam Kaalan centre	65 29 43 53 66 24 76 12	
7	Amadou Sidy Gadjiko	M	animateur	Dar -Es-Salaam	62 62 03 29	
8	Mariame Camara	F	animatrice	Kaalan	68 59 12 14	

PROGRAMME DE L'ATELIER:

Le programme décrit de manière progressive les activités qui seront réalisées pendant la formation.

Horaires	Jours 1	Jours 2	Jours 3	Jours 4	Jours 5
8h30-9h00	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et installation des participants - Remplissage des fiches de participants -Présentation des participants. - Cérémonie d'ouverture - Présentation de la logistique. - choix des rapporteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexions - Lecture rapport jour 1 - Rappel du programme de la journée 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexions - Lecture rapport jour 2 - Rappel du programme de la journée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexions - Lecture rapport jour 3 - Rappel du programme de la journée 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexions - Lecture rapport jour 4 - Rappel du programme de la journée
9h00- 11h00	<ul style="list-style-type: none"> - Attentes -Présentation des objectifs de l'atelier -Présentation du programme - Règles du jeu 	Séance 1.2 : phases d'évolution du conflit.	Séance 2.2 : causes et conséquence des conflits.	Séance 3.2 : capacités locales de gestion des conflits.	Séance 4.2 : Stratégies de prévention des conflits.
11h-11h15	Petite Pause				
11h15-13h30	Introduction de la Séquence I : contexte de conflits Séance 1.1 : Notion et typologie des conflits.	Séquence II : Analyse des conflits. Séance 2.1 : conflits et acteurs concernés.	Suite et fin séance 2.2	Suite et fin séance 3.2	Suite et fin séance 4.2
13h30-14h30	Grande Pause				
14h30-16h00	Suite et fin séance 1.1 -Evaluation de la journée.	Suite et fin séance 2.1 -Evaluation de la journée	Séquence III : Gestion des Conflits. Séance 3.1 : Etapes de gestion des conflits. - Evaluation de la journée	Séquence IV: Prévention des conflits. Séance 4.1 : Signes précurseurs des conflits. - Evaluation de la journée	<ul style="list-style-type: none"> - Prochaine étapes - Evaluation de la formation par les participants. - Cérémonie de clôture.