PAN AFRICAN
FAITH LEADERS INITIATIVE
For Peace, Justice and Human dignity

VILLAGE PEACE COMMUNITY

PROGRAMME DE FORMATION

SUR LA PAIX ET LA COHESION SOCIALE ET UBUNTU

KAMANYOLA
République démocratique du Congo (RDC)

15-16 Octobre 2026



VILLAGE PEACE COMMUNITY - VPC
VILLAGE DE PAIX COMMUNAUTAIRE



CHAPITRE
Analyse des dynamiques de conflits

Introduction

Un conflit ne surgit généralement pas de manière soudaine. Il se construit au fil du temps, à partir de désaccords, de besoins insatisfaits, de rapports de pouvoir inégaux ou de perceptions opposées. Il peut rester latent pendant une longue période, puis devenir visible à la suite d'un événement déclencheur. Son évolution dépend ensuite des réactions des parties, de l'intervention d'acteurs extérieurs et des mécanismes disponibles pour gérer les tensions.

Analyser un conflit consiste donc à dépasser les manifestations les plus visibles — affrontements, grèves, ruptures de dialogue ou violences — afin d'en comprendre les causes, les acteurs, les relations et les transformations. Cette analyse permet de distinguer les causes profondes des causes immédiates, de repérer les facteurs qui alimentent l'escalade et d'identifier les possibilités de prévention ou de résolution.

Ce chapitre présente d'abord le cycle de vie d'un conflit à travers l'analogie du feu. Il expose ensuite trois outils complémentaires : l'arbre à conflit, la cartographie des acteurs et le triangle du conflit. Enfin, il propose une démarche intégrée pour mobiliser ces outils et en tirer des pistes d'action.

1.1. Comprendre la dynamique d’un conflit

1.1.1. Qu’est-ce qu’un conflit ?

Un conflit est une situation dans laquelle deux ou plusieurs personnes ou groupes perçoivent leurs objectifs, leurs intérêts, leurs besoins ou leurs valeurs comme incompatibles. Cette incompatibilité peut être réelle, mais elle peut aussi être perçue ou interprétée comme telle. Dans les deux cas, elle influence les comportements et les relations.

Le conflit ne se confond pas nécessairement avec la violence. Un désaccord peut être exprimé sans violence et contribuer à clarifier un problème, à faire évoluer une organisation ou à corriger une injustice. La violence constitue une manière particulière de traiter un conflit, tout comme la négociation, la médiation, le compromis, la coopération ou l’évitement.

Il est utile de distinguer trois niveaux :

- **Le désaccord :** les parties expriment des opinions ou des intérêts différents.
- **Le conflit** : elles estiment que leurs objectifs ou leurs besoins sont incompatibles et que cette incompatibilité affecte leur relation.
- **La violence** : une ou plusieurs parties recourent à la force, à la coercition, à l'intimidation ou à des formes de domination pour imposer leur volonté.

Cette distinction est importante. Si toute opposition est considérée comme une menace, les possibilités de dialogue se réduisent. À l'inverse, minimiser un conflit au motif qu'il n'y a pas encore de violence peut empêcher d'agir à temps.

1.1.2. Le conflit comme processus

Un conflit doit être analysé comme un processus évolutif, plutôt que comme un événement isolé. Ses formes, ses acteurs et ses enjeux peuvent changer. Une querelle initialement liée à la répartition d'une ressource peut, avec le temps, devenir un affrontement autour de la reconnaissance, de la sécurité ou de la légitimité.

La dynamique d'un conflit dépend notamment :

- de l'importance des enjeux pour les parties ;
- de leur capacité à communiquer et à négocier ;
- de l'histoire de leurs relations ;
- de la confiance ou de la méfiance entre elles ;
- de la disponibilité des ressources ;
- des rapports de pouvoir ;
- de la présence d'acteurs capables de faciliter ou d'entraver le dialogue ;
- des règles et institutions chargées de gérer les différends ;
- des événements qui peuvent accélérer ou ralentir l'escalade.

Les conflits ne suivent pas toujours une trajectoire linéaire. Ils peuvent s'intensifier, s'apaiser, réapparaître sous une autre forme ou se déplacer vers un autre espace. Les phases présentées ci-dessous constituent donc un cadre d'analyse, et non une séquence rigide valable dans toutes

1.2. Le cycle de vie du conflit à travers l'analogie du feu

- L'analogie du feu permet de comprendre comment un conflit peut se former, s'intensifier, atteindre un point critique et laisser des conséquences durables. Elle aide également à réfléchir aux moyens de prévention et d'intervention.

- Un feu a besoin de plusieurs éléments pour se déclencher et se propager : un combustible, de l'oxygène et une source de chaleur. De la même manière, un conflit est favorisé par la présence de tensions ou d'inégalités, par des relations qui entretiennent la méfiance et par des événements susceptibles de déclencher une confrontation.

- L'analogie ne signifie pas que les conflits sont mécaniques ou inévitables. Les personnes et les groupes peuvent faire des choix, interpréter les événements différemment et modifier leurs relations. Le modèle sert plutôt à repérer les conditions qui rendent l'escalade possible.

1.2.1. Le combustible: les causes et les tensions accumulées

Dans un incendie, le combustible peut être constitué de bois, de papier ou d'autres matériaux inflammables. Dans un conflit, le combustible correspond aux tensions qui s'accumulent au fil du temps.

Ces tensions peuvent être liées à :- la concurrence autour de ressources limitées ;

- la discrimination ou l'exclusion ;
- la non-reconnaissance d'une identité ou d'un statut ;
- des injustices anciennes non réparées ;
- la circulation de rumeurs et de récits hostiles.
- l'accès inégal à la terre, à l'eau, à l'emploi ou aux services ;
- la concentration du pouvoir ;
- des promesses non tenues ;
- l'absence de mécanismes de plainte ou de médiation ;

Une tension isolée ne conduit pas nécessairement à un conflit ouvert. Cependant, lorsque plusieurs frustrations s'accumulent sans espace de dialogue, elles peuvent rendre la situation plus vulnérable à l'escalade.

1.2.2. L'oxygène : les conditions qui favorisent l'escalade

L'oxygène permet au feu de se maintenir et de se propager. Dans une situation de conflit, il représente les conditions qui entretiennent les tensions et leur donnent une portée plus large.

Ces conditions peuvent comprendre :

- la méfiance entre les parties ;
- l'absence de communication fiable ;
- la diffusion de discours polarisants ;
- les inégalités entre les groupes ;
- l'impunité ;
- l'instrumentalisation politique ou économique du conflit

- la faiblesse des institutions ;
- la présence d’armes ou de moyens de coercition ;
- le manque de canaux de négociation ;
- l’intervention d’acteurs qui tirent profit de l’affrontement.

L’oxygène n’est pas toujours visible. Une organisation peut disposer de procédures formelles de dialogue, mais celles-ci peuvent être perçues comme partiales ou inaccessibles. Dans ce cas, elles ne parviennent pas à réduire la méfiance et peuvent même renforcer le sentiment d’injustice.

1.2.3. L’étincelle : l’événement déclencheur

L’étincelle est l’événement qui rend la tension visible ou fait passer le conflit à un niveau supérieur. Il peut s’agir d’une décision contestée, d’une arrestation, d’une altercation, d’une rumeur, d’un incident de sécurité, d’une hausse de prix ou d’une annonce politique.

L’étincelle ne doit pas être confondue avec la cause profonde. Elle explique souvent pourquoi le conflit éclate à un moment donné, mais pas pourquoi la situation était devenue inflammable.

Cette distinction est essentielle pour éviter des réponses limitées à la gestion de l’incident immédiat. Éteindre l’étincelle peut empêcher une escalade à court terme, mais ne suffit pas toujours à traiter le combustible accumulé.

1.2.4. Phase 1 : le pré-conflit — le feu couve

Le pré-conflit correspond à une période où les tensions existent, mais ne se traduisent pas nécessairement par une confrontation ouverte. Les désaccords peuvent être connus des personnes concernées sans être exprimés publiquement. Les relations restent parfois fonctionnelles, mais la confiance s'affaiblit.

Dans l'analogie du feu, cette phase correspond aux matériaux inflammables qui s'accumulent et aux braises qui couvent sous la surface. Le danger n'est pas toujours immédiatement perceptible.

Signes possibles du pré-conflit

- plaintes répétées ou sentiment d'injustice ;
- retrait de certaines personnes des espaces de décision ;
- multiplication des rumeurs ;
- baisse de la coopération ;
- refus de respecter des règles communes ;
- formation de groupes autour d'identités ou d'intérêts opposés ;
- augmentation des comportements de méfiance ;
- contestation de la légitimité des responsables ;
- recours accru à des canaux informels pour exprimer les griefs.

Ces signes ne prouvent pas, à eux seuls, qu'un conflit ouvert est imminent. Ils indiquent toutefois qu'une attention particulière est nécessaire.

1.2.5. la confrontation — les flammes deviennent visibles

La confrontation commence lorsque les parties expriment plus ouvertement leur opposition. Elles peuvent présenter des revendications, organiser des actions collectives, suspendre leur coopération ou chercher des soutiens.

Dans l’analogie du feu, les flammes deviennent visibles. Les tensions ne sont plus seulement latentes : elles affectent les relations et les activités quotidiennes.

Manifestations possibles

- échanges verbaux agressifs ;
- accusations publiques ;
- refus de négocier ;
- manifestations ou grèves ;
- boycotts ;
- menaces ;
- recours aux médias ou aux réseaux sociaux pour mobiliser des soutiens ;
- création de coalitions opposées ;
- contestation des décisions ou de l’autorité.

Risques de l’escalade

La confrontation peut s’intensifier si :

- les parties ne disposent pas de canaux de communication sûrs ;
- les dirigeants sont soumis à la pression de leurs soutiens ;
- les accusations remplacent l’examen des faits ;
- les compromis sont présentés comme des signes de faiblesse ;
- des acteurs extérieurs encouragent la polarisation ;
- les mesures prises sont perçues comme injustes ou disproportionnées.

À ce stade, une intervention utile vise à réduire les risques immédiats, à rétablir une communication minimale et à éviter que les positions ne deviennent irréversibles. Cela peut nécessiter une médiation, des garanties de sécurité, une clarification des faits ou un accord temporaire sur la conduite des échanges

1.2.6. : la crise — le feu atteint son intensité maximale

La crise correspond au moment où le conflit atteint un niveau élevé d'intensité et où les conséquences deviennent particulièrement graves. Les incidents peuvent se multiplier et les mécanismes habituels de gestion du désaccord peuvent être débordés.

Dans l'analogie du feu, l'incendie est pleinement déclaré. Il peut menacer les personnes, les biens, les institutions et les relations sociales.

Caractéristiques possibles de la crise

- violence physique ou destruction de biens ;
- rupture complète du dialogue ;
- déplacements de population ou interruption des services ;
- mesures d'urgence ou intervention des forces de sécurité ;
- propagation rapide de rumeurs ;
- polarisation des communautés ;
- attaques contre des personnes associées au groupe adverse ;
- perte de contrôle des représentants sur leurs soutiens ;
- extension du conflit à de nouveaux enjeux ou territoires.

Priorités pendant la crise

Les priorités immédiates sont généralement:

1. **protéger les personnes et réduire les risques de violence;**
2. **interrompre les actions qui alimentent l'escalade;**
3. **établir des canaux de communication fiables;**
4. **vérifier les informations avant leur diffusion;**
5. **préserver l'accès aux services essentiels;**
6. **identifier des interlocuteurs capables de transmettre des messages;**
7. **empêcher les représailles et la stigmatisation collective.**

Les mesures d'urgence doivent être examinées avec prudence. Une intervention peut réduire la violence à court terme, mais aussi aggraver le conflit si elle est perçue comme partiale, arbitraire ou discriminatoire. La protection des personnes et le respect des droits doivent donc rester au centre de l'action.

1.2.7. Phase 4: l'issue — le feu est maîtrisé, mais pas toujours éteint

L'issue correspond à une diminution de l'intensité du conflit ou à l'adoption d'un accord permettant de mettre fin aux confrontations. Elle peut résulter d'une négociation, d'une médiation, d'une décision institutionnelle, d'un cessez-le-feu ou de l'épuisement des parties.

Dans l'analogie du feu, les flammes sont maîtrisées. Mais le foyer peut encore contenir des braises. Une accalmie ne signifie donc pas nécessairement que le conflit est résolu.

Différentes formes d'issue

- La suspension: les parties interrompent temporairement les confrontations.
- Le règlement: un accord met fin à un différend précis.
- La résolution: les causes et les besoins sous-jacents sont traités de manière plus durable.
- La transformation: les relations, les institutions ou les règles évoluent afin de réduire le risque de répétition.

Un accord peut être utile sans résoudre toutes les causes du conflit. Par exemple, les parties peuvent convenir d'une répartition temporaire d'une ressource, tout en laissant intactes les inégalités qui ont contribué à la crise.

Conditions d’une issue durable a davantage de chances d’être durable lorsque :

- les parties concernées ont pu participer aux discussions;
- les engagements sont compréhensibles et réalistes ;
- les responsabilités sont clairement définies ;
- des mécanismes de suivi existent ;
- les personnes affectées disposent de moyens de faire entendre leurs préoccupations ;
- les accords tiennent compte des causes profondes, et pas seulement des incidents ;
- les dispositifs de sécurité et de justice sont perçus comme légitimes.

1.2.8. Phase 5 : l’après-conflit - les braises et la reconstruction

L’après-conflit désigne la période qui suit une baisse importante des hostilités ou la conclusion d’un accord. Cette phase est souvent présentée comme un retour à la normale, alors qu’elle constitue une période sensible. Les blessures physiques et psychologiques, les pertes économiques, les déplacements, les ruptures de confiance et les griefs non résolus peuvent persister.

Dans l’analogie du feu, les flammes sont éteintes, mais des braises peuvent subsister. Un nouvel incident peut les raviver si les causes du conflit n’ont pas été traitées.

Enjeux de l’après-conflit

- rétablir la sécurité et les services essentiels ;
- soutenir les personnes victimes de violence ou de déplacement ;
- clarifier les responsabilités et les mécanismes de réparation ;
- rétablir les relations entre les groupes ;
- reconstruire la confiance dans les institutions ;
- assurer le suivi des accords ;
- prévenir les représailles ;
- favoriser une participation équitable aux décisions ;
- documenter les leçons tirées de la crise.

La reconstruction ne se limite pas aux infrastructures. Elle concerne également les relations, la confiance, la reconnaissance des torts et la capacité des institutions à traiter équitablement les différends futurs.

L’arbre à conflit: distinguer les causes, le problème et les effets



1.3.6. Comment construire un arbre à conflit

Une démarche participative peut suivre les étapes suivantes:

1. Définir le périmètre
2. Recueillir plusieurs points de vue
3. Formuler le problème central
4. Identifier les manifestations
5. Remonter vers les causes
6. Examiner les liens entre les causes
7. Vérifier l’analyse

1.3.7. Points de vigilance

L’arbre à conflit ne doit pas être utilisé pour imposer une interprétation. Les participants peuvent avoir des perceptions différentes des causes et des responsabilités. Ces divergences font partie de l’analyse.

Il convient également de:

- ✓ne pas confondre une cause avec une justification de la violence;
- ✓éviter les formulations qui désignent un groupe entier comme responsable;
- ✓distinguer les faits vérifiés des perceptions ou des rumeurs;
- ✓ reconnaître les incertitudes;
- ✓ne pas réduire un conflit complexe à une seule cause;
- ✓tenir compte des rapports de pouvoir présents dans l’atelier d’analyse.

1.4. La cartographie des acteurs: comprendre qui est impliqué et comment

L’objectif n’est pas seulement de dresser une liste. Il s’agit de répondre à des questions telles que:

- Qui est directement affecté?
- Qui prend les décisions?
- Qui contrôle ou distribue les ressources?
- Qui peut influencer les parties?
- Qui facilite le dialogue?
- Qui est exclu des discussions?
- Qui bénéficie du maintien du conflit?
- Qui peut contribuer à une solution durable?

Parties directement impliquées :Acteurs influents

Ils ne sont pas nécessairement au cœur du différend, mais peuvent influencer son évolution : responsables politiques, autorités coutumières, dirigeants communautaires, employeurs, organisations professionnelles ou médias.

Acteurs de soutien

Ils apportent un appui matériel, politique, financier ou symbolique à une partie. Leur rôle peut contribuer à équilibrer les rapports de pouvoir ou, au contraire, à renforcer la confrontation.

Acteurs de liaison ou de médiation

Ils peuvent faciliter la communication entre les parties: médiateurs, organisations locales, responsables religieux, associations, services publics ou personnes reconnues pour leur neutralité

Acteurs affectés indirectement

Ils ne participent pas directement au conflit, mais en subissent les conséquences: familles, usagers d'un service, commerçants, jeunes, personnes déplacées ou communautés voisines.

Acteurs exclus ou peu visibles

Certains groupes peuvent être fortement affectés sans avoir de représentation dans les espaces de décision. Il peut s'agir, selon le contexte, de femmes, de jeunes, de minorités, de personnes handicapées ou de travailleurs précaires.

1.4.3. Examiner les intérêts, les positions et les besoins

Pour chaque acteur, il est utile de distinguer trois éléments.

- La position: ce que l'acteur demande ou affirme publiquement.
  Exemple: « Nous voulons que l'accès soit fermé à certaines heures. »

- L'intérêt: ce qu'il cherche à protéger ou à obtenir.
  Exemple: réduire les files d'attente ou garantir une part suffisante de la ressource.

- Le besoin: ce qui est essentiel pour sa sécurité, sa dignité ou sa capacité d'agir.
  Exemple: la sécurité, la reconnaissance, la prévisibilité ou la participation.

1.4.4. Évaluer l’influence et l’exposition

Une cartographie peut examiner deux dimensions principales:

- l’influence ou le pouvoir: capacité à prendre des décisions, à mobiliser des ressources, à faire appliquer des règles ou à influencer l’opinion;

- l’exposition ou l’intérêt: mdegré auquel l’acteur est affecté par le conflit ou concerné par son issue.

2.4.5. Représenter les relations entre acteurs

Une carte des acteurs peut utiliser des cercles, des lignes et des symboles pour représenter:

- les relations de coopération;

- les relations de conflit;

- les alliances;

- les liens de dépendance;

- les relations de médiation;

- les ruptures de communication;

- les rapports de domination;

- les acteurs situés entre plusieurs groupes.

1.4.6. Exemple simplifié

Dans un conflit lié à l’usage d’une ressource, la carte pourrait inclure:

- les groupes d’usagers directement concernés;
- l’autorité chargée d’établir les règles;
- les représentants locaux;
- les services techniques;
- les associations;
- les commerçants dépendant de la ressource;
- les groupes moins représentés dans les décisions;
- un médiateur ou une organisation de confiance.

1.4.7. Précautions éthiques et pratiques

La cartographie des acteurs peut être sensible. Elle peut exposer des personnes, révéler des alliances ou être interprétée comme une prise de parti. Il est donc important de:

- protéger les informations sensibles;
- éviter de diffuser des cartes nominatives sans consentement;
- ne pas qualifier trop rapidement un acteur d'« allié » ou d'« ennemi »;
- vérifier les informations auprès de plusieurs sources;
- tenir compte des changements de rôle et de position;
- éviter d'assimiler une personne à l'ensemble de son groupe;
- prévoir des modalités de participation sûres pour les personnes vulnérables.

1.5. Le triangle du conflit

Analyser les attitudes, les comportements et la contradiction

Les trois dimensions

Le triangle du conflit, souvent associé au modèle ABC, distingue trois composantes liées entre elles:

- A — Attitudes: perceptions, émotions, croyances, préjugés et intentions attribuées à l'autre;

- B — Comportements: actions observables, réactions, décisions, paroles et formes de coercition;

- C — Contradiction: incompatibilité perçue ou réelle entre les objectifs, les intérêts, les besoins ou les ressources

1.5.2. La contradiction: ce qui oppose les parties

La contradiction désigne l'enjeu autour duquel les parties se trouvent en désaccord. Elle peut porter sur:

- l'accès à une ressource;
- la répartition des responsabilités;
- la reconnaissance d'un statut;
- l'application d'une règle;
- la participation à une décision;
- le contrôle d'un territoire ou d'une institution;
- la sécurité ou l'autonomie.

La contradiction doit être formulée avec précision. Dire « les deux groupes ne s'entendent pas » décrit une relation, mais ne précise pas ce qui est contesté. Une formulation plus utile pourrait être: « les groupes ne s'accordent pas sur les critères d'accès à la ressource ni sur l'autorité chargée de les appliquer ».

1.5.3. Les attitudes: ce que les parties pensent et ressentent

Les attitudes comprennent les perceptions, les émotions et les interprétations. Elles peuvent être influencées par des expériences réelles, des récits transmis, des rumeurs ou des événements récents.

On peut observer:- la peur;- la colère;

- le sentiment d'humiliation;- la méfiance;- la honte;- le désir de revanche;- la conviction que l'autre partie est de mauvaise foi;- la perception d'une menace existentielle.

Les attitudes ne sont pas toujours directement visibles. Elles doivent être explorées avec prudence, sans prétendre lire les intentions des personnes. Il est préférable de demander aux acteurs comment ils interprètent une situation plutôt que d'affirmer ce qu'ils pensent.

1.5.4. Les comportements: ce que les parties font

Les comportements sont les actions observables. Ils peuvent être constructifs ou destructeurs.

Comportements susceptibles d'aggraver le conflit:

- menaces;- insultes;- intimidation;- exclusion;- désinformation;- refus systématique de communiquer;- violence physique;- représailles;- décisions prises sans consultation.

1.5.5. Les interactions entre les trois composantes

Le triangle met en évidence des boucles de renforcement.

Par exemple:

1. Un groupe estime que les règles sont appliquées de manière injuste (attitude).

2. Il refuse de coopérer avec l'autorité (comportement).

3. L'autorité interprète ce refus comme une menace et impose des mesures plus strictes.

4. Le groupe y voit une confirmation de l'injustice initiale.

5. La contradiction autour de la légitimité des règles devient plus profonde.

Cette boucle montre qu'une intervention limitée à un seul élément peut être insuffisante. Modifier une règle sans restaurer la confiance peut ne pas suffire. Organiser un dialogue sans traiter la contradiction matérielle peut produire peu d'effets. Réduire les comportements violents sans examiner les attitudes hostiles peut laisser intact le risque de reprise.

1.5.6. Utiliser le triangle pour orienter l'action

Le triangle aide à poser trois séries de questions.

Concernant la contradiction:

- Quel est l'objet précis du désaccord?

- Les objectifs sont-ils réellement incompatibles?

- Les ressources sont-elles limitées ou leur répartition est-elle contestée?

1.6. Combiner les outils: une analyse plus complète
Les trois outils présentés sont complémentaires.

- L'arbre à conflit aide à distinguer les causes, le problème central et les conséquences.

- La cartographie des acteurs montre qui est impliqué, qui influence la situation et qui peut agir.

- Le triangle du conflit examine le lien entre l'enjeu, les perceptions et les comportements.

1.6.1. Démarche intégrée en six étapes

Étape 1: définir le conflit étudié :Préciser le contexte, la période, le lieu et les limites de l'analyse. Un conflit peut comprendre plusieurs différends reliés entre eux; il est donc utile de déterminer lequel est examiné.

Étape 2: établir les faits disponibles : Rassembler des informations provenant de sources diverses: entretiens, documents, observations, données institutionnelles et témoignages. Distinguer clairement les faits vérifiés, les perceptions et les hypothèses.

Étape 3 : construire l'arbre à conflit : Formuler le problème central, relever les manifestations et identifier les causes possibles. Examiner les liens entre les causes sans chercher une explication unique.

Étape 4: cartographier les acteurs :Identifier les parties, les groupes affectés, les acteurs influents, les médiateurs et les acteurs potentiellement exclus. Examiner les relations, les intérêts, les besoins et les capacités d'action.

Étape 5: utiliser le triangle du conflit : Analyser la contradiction, les attitudes et les comportements. Repérer les boucles qui entretiennent l'escalade et les points sur lesquels une intervention pourrait produire un changement.

Étape 6: relier l'analyse au cycle du conflit : Déterminer la phase dominante: tensions latentes, confrontation, crise, issue ou après-conflit. Les priorités ne sont pas les mêmes à chaque étape. La prévention est centrale en phase de pré-conflit, tandis que la protection immédiate devient prioritaire pendant une crise

1.6.2. Exemple de synthèse
Dans un conflit portant sur la répartition d'un service public, l'analyse pourrait aboutir aux constats suivants

- Cycle de vie: la situation est passée d'un pré-conflit marqué par des plaintes à une confrontation ouverte après une décision contestée.

- Arbre à conflit: le problème central concerne les critères d'accès et la légitimité du processus de décision; les causes incluent un manque de transparence et une représentation inégale.

- Cartographie des acteurs: l'autorité détient un pouvoir formel élevé, tandis que certains usagers affectés ont peu de moyens d'influence; une association locale peut faciliter le dialogue.

- Triangle du conflit: la contradiction porte sur la répartition; les attitudes sont marquées par la méfiance; les comportements incluent des refus de coopération et des accusations publiques.

À partir de cette analyse, les pistes d'action pourraient être:

- publier les critères de répartition;

- associer les groupes affectés à leur révision;

- créer un mécanisme de recours;

- convenir de règles temporaires pour éviter les incidents;

- organiser un dialogue facilité;

- suivre régulièrement la mise en œuvre des décisions.

Ces mesures ne garantissent pas à elles seules la résolution du conflit. Elles montrent cependant comment une analyse structurée peut orienter des actions plus cohérentes.

1.7. Erreurs fréquentes dans l'analyse des conflits

1. Confondre l'étincelle et la cause profonde
2. Réduire le conflit à la faute d'une personne ou d'un groupe
3. Traiter les parties comme des blocs homogènes
4. Confondre neutralité et indifférence
5. Considérer l'absence de violence comme une absence de conflit
6. Supposer qu'un accord met fin au conflit

Un accord peut réduire les tensions sans traiter les causes profondes. Il doit être suivi et évalué, notamment pour vérifier que ses effets sont équitables et que les engagements sont respectés.

Conclusion : L'analyse des dynamiques de conflits permet de comprendre comment une situation évolue, pourquoi elle s'intensifie et quelles conditions peuvent favoriser son apaisement. L'analogie du feu met en évidence le rôle des tensions accumulées, des conditions favorables à l'escalade et des événements déclencheurs. Elle rappelle également qu'une crise maîtrisée peut laisser des braises susceptibles de raviver le conflit.

L'arbre à conflit aide à distinguer les causes profondes, le problème central et les conséquences. La cartographie des acteurs permet d'identifier les parties, les groupes affectés, les rapports d'influence et les possibilités de médiation. Le triangle du conflit éclaire les liens entre la contradiction, les attitudes et les comportements.

TRAVAIL DE GROUPE

L’objectif final de l’analyse n’est pas seulement de décrire le conflit. Il est de créer les conditions d’une action mieux informée: prévenir l’escalade, protéger les personnes, traiter les causes pertinentes et renforcer la capacité des acteurs à gérer leurs différends sans recourir à la violence.

Prévention des Conflits

Dialogue • Médiation • Alerte Précoce



Dialogue

Écoute active • Respect mutuel
Partage des préoccupations

Médiation

Tiers neutre • Recherche de solution • Accord commun

Alerte Précoce

Signaux de tension • Veille communautaire • Réaction rapide

Ubuntu : "Je suis parce que nous sommes"
Solidarité • Humanité partagée • Coopération communautaire

Signes d'alerte précoces:

- Rumeurs / Tensions communautaires
- Accès limité ressources / Eau
- Division Méfiance croissante

Questions de révision et travail en groupe

I. Pourquoi l'événement déclencheur ne doit-il pas être confondu avec la cause profonde d'un conflit?
II. Quels signes peuvent indiquer qu'un conflit se trouve en phase de pré-conflit?
III. Comment distinguer les racines, le tronc et les branches dans un arbre à conflit?
IV. Pourquoi faut-il inclure les acteurs peu influents mais fortement affectés dans une cartographie?
V. Comment les attitudes, les comportements et la contradiction peuvent-ils se renforcer mutuellement?
VI. Quelles mesures peuvent réduire le risque que des « braises » ravivent un conflit après un accord?
VII. En quoi une analyse participative peut-elle améliorer la pertinence des réponses, et quels risques doit-elle prendre en compte

PAN AFRICAN FAITH LEADERS INITIATIVE

for Peace, Justice and Human dignity

ASAANTE

MERCI

THANK YOU