

**RAPPORT D'ÉVALUATION DU PROJET D'APPUI A LA PERENNISATION DES OUTILS DE  
PREVENTION ET DE GESTION DES CONFLITS EN CÔTE D'IVOIRE**

**Par Dr. KOUAME Yao Séverin et Dr. BAILLY Cynthia**

**Abidjan, Mars 2020**

## Sommaire

<b>1. Résumé exécutif</b> .....	3
<b>2. Contexte et objectifs de l'évaluation</b> .....	4
2.1. Contexte de l'évaluation .....	4
2.2. Objectifs et critères de l'évaluation .....	7
<b>3. Approche méthodologique</b> .....	9
3.1. Méthodologie de collecte des données et justification de la pertinence des outils .....	9
<b>3.1.1. Le sondage d'opinion par questionnaire :</b> .....	9
<b>3.1.2. Le guide d'entretien semi-directif :</b> .....	11
<b>3.1.3. L'analyse documentaire</b> .....	12
3.2. Stratégie de préparation de la collecte de données .....	12
3.3. Phase de collecte, cibles et assurance de la fiabilité des données .....	13
<b>4. Analyse de la pertinence du projet</b> .....	14
4.1. Adéquation du projet avec les besoins des bénéficiaires .....	14
4.2. Critères de choix des bénéficiaires : Des moniteurs et relais partagés entre neutralité et positionnement statutaire multiple .....	15
<b>5. Analyse de l'efficacité du projet : En quoi les résultats ont-ils été réalisés avec le minimum de ressources possibles ?</b> .....	16
<b>6. Analyse de L'efficacité du projet</b> .....	16
6.1. Acquis et défis du renforcement de capacités techniques et de l'assimilation des contenus pédagogiques .....	16
6.1.1. Atteinte des objectifs de formation (Indicateurs 1.2.1- 1.2.2) .....	16
6.1.2. Utilité perçue des sessions de renforcement de capacités .....	17
6.2. Analyse du mécanisme d'alerte précoce .....	19
6.2.1. Pertinence du mécanisme et défis à leur fonctionnement efficient .....	19
6.2.2. Un ancrage et une structuration administrative inhibant le fonctionnement technique des commissions régionales .....	20
6.2.3. Un engouement pour le monitoring mitigé par une crise profonde du bénévolat et de l'engagement citoyen dans un contexte d'absence d'intéressement .....	23
6.2.4. Une existence de confusion entre l'alerte et la dénonciation .....	25
6.2.5. Une représentativité quantitative mais faiblement participative des femmes aux processus de prise de décision .....	26
<b>7. Effets perçus des formations et des différents appuis</b> .....	27
<b>8. Conclusion et Recommandations</b> .....	29
Annexes .....	34

## 1. Résumé exécutif

Le but de la présente évaluation du projet d'appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire est de permettre aux parties prenantes de connaître les apports et l'impact à court terme de ce projet, ainsi que les résultats à faire évoluer à moyen ou long terme. Par ailleurs, elle s'inscrit dans une démarche d'approfondissement et de renforcement des savoir-faire et des pratiques pour de futures interventions dans le domaine de la cohésion sociale à partir de 5 principaux critères : la **pertinence**, l'**efficience**, l'**efficacité**, la **viabilité** et les **effets** à moyen terme.

A partir d'une analyse documentaire, de sondage d'opinion par questionnaire et de l'administration de guides d'entretiens auprès de population ciblées par le projet, la mission d'évaluation a permis de se rendre compte des résultats suivants :

- Du point de vue la **pertinence**, il ressort que le projet d'appui à la pérennisation des outils et mécanismes de gestion des conflits est en adéquation avec les besoins des communautés ciblées. Ces communautés se caractérisaient par l'existence de tensions entre groupes sociaux et politiques différents, et dans certains cas par une forte existence de violences basées sur le genre.
- Du point de vue l'**efficacité** et de la **viabilité**. Les objectifs en matière de renforcement de capacités et de sensibilisation du projet ont été atteints. Ces sessions se sont avérées utiles pour les communautés. Cependant, la mission a mis en évidence certains défis en matière d'alerte précoce qui risquent d'affecter la **viabilité** de cet appui. Il s'agit de la crise du bénévolat, la quasi-absence de représentativité participative des femmes, le faible mécanisme de suivi évaluation et le fort ancrage administratif qui inhibe le fonctionnement des structures mises en place dans le cadre du projet
- Du point de vue des **effets** à moyen terme. En plus du renforcement de capacités, le projet a permis de capitaliser des bonnes pratiques, notamment avec la mise en place d'initiatives locales de prévention et de gestions des conflits au sein de communautés.

Bien que la mission d'évaluation ait constaté le bon niveau de réalisation de la plupart des objectifs chiffrés du projet, elle effectue un certain nombre de recommandations en vue de renforcer la pérennité des mécanismes de prévention et de gestion des conflits. Il s'agit principalement de la création d'une synergie d'actions entre acteurs impliqués dans la gestion des conflits et de l'accent à mettre dans les projets futurs, sur l'éducation à la participation et à l'engagement citoyens en tant que matrice de toute action de promotion de la cohésion sociale et de consolidation de la paix.

## 2. Contexte et objectifs de l'évaluation

### 2.1. Contexte de l'évaluation

De la quasi-décennie de crise militaro-politique enclenchée en 2002, la mémoire collective en Côte d'Ivoire est aujourd'hui encore fortement imprégnée par l'excessive « brutalisation » des rapports de cohabitation et les nombreuses violations des droits humains que la confrontation violente entre parties en belligérance a produit au niveau communautaire. En effet, plus qu'une lutte armée pour le pouvoir d'état, ce qu'il est convenu d'appeler la crise « militaro-politique » a, en plus de la destruction des biens et moyens d'existence d'une large frange de la population vivant dans le pays, fortement affecté la qualité du lien social dans de nombreuses localités. Certaines populations, sous des prétextes tout aussi divers que variés, en sont venues à se confronter violemment, transposant ainsi la belligérance militaire entre mouvements rebelles d'un côté et forces dites pro-gouvernementales de l'autre, sur le terrain communautaire. Ainsi, les exigences de renégociation des clauses de certaines cessions foncières, les inégalités perçues dans la jouissance de l'accès aux ressources et opportunités locales, certaines rhétoriques autour de la figure de l'étranger, etc. ont alors servi de levier à certains entrepreneurs de violence pour ouvrir l'espace communautaire à la conflictualité. De Duékoué à Anonkoua Kouté en passant par Bouaké, Danané ou ailleurs, de nombreuses localités du pays ont finalement été en proie à un affaiblissement particulièrement marqué de la cohésion sociale.

Fort de ces constats, et en même temps que la communauté internationale travaillait à arbitrer entre les intérêts contradictoires des politiques, principaux animateurs de la crise, à l'échelle locale, dans de nombreuses communautés, bien souvent sous les auspices de nombreuses agences du système des Nations unies, d'ONGs internationales ou nationales, un investissement massif était réalisé dans le domaine de la promotion de la paix et de la cohésion sociale, parallèlement à l'assistance humanitaire et aux opérations de relèvement précoce des populations. Ainsi, de nombreuses localités en proie et délitement de la cohabitation communautaire ont servi de cadre à la mise en œuvre, à travers des mécanismes divers et souvent nouveaux pour les contextes de leur implémentation, de processus de renforcement des capacités locales et à l'institutionnalisation d'infrastructures de paix dédiées à la gestion et à la prévention des conflits dans les zones où la conflictualité avaient parfois atteint, le temps de la crise, son optimum en termes de production de violence et d'exacerbation des tensions de cohabitation. Qu'ils s'appellent comité de paix, comités de paix et de développement, comités de veille et d'alerte précoce, ces mécanismes ont fortement servi dans bien de cas à rebâtir des liens plus forts entre les communautés affectées par le conflit.

Presque dix ans après la fin officielle de la crise militaro-politique, la question de la pérennisation de ces instruments (comité de paix, comités de paix et de développement, comités de veille et d'alerte précoce, espaces ami des femmes, etc.) se pose, dans un contexte où malgré la normalisation de l'environnement sociopolitique, des indices prégnants de risque de résurgence de conflits locaux existent. Sont-ils encore pertinents pour aider à consolider la paix ? Mais surtout, comme l'établit l'un des piliers de la justice transitionnelle, peuvent-ils être suffisamment efficaces pour aider à la non-répétition du conflit ou à sa prévention ? A quelles conditions et comment peut-on travailler à la pérennisation de ces outils et mécanismes ? Sont-ils suffisamment réappropriés par les communautés et les acteurs auprès de qui ils ont été promus ? Sans conteste, en l'état actuel de la cohésion sociopolitique en Côte d'Ivoire, la nécessité de renforcer les infrastructures de paix, outils et mécanismes de prévention et de gestion des conflits mis en place dans l'exécution des plans prioritaires 1 et 2 et du plan de transition, suite au départ de l'ONUCI n'est plus à démontrer. Mieux, comme mis en avant dans l'étude de l'impact des programmes/projets du Plan Prioritaire 2 (PP2) et de la situation de référence du Programme d'Appui à la Consolidation de la Paix (PACOP)<sup>1</sup>, bien qu'une large majorité de population (91,72% de l'échantillon de l'étude) conçoit qu'il y aurait une amélioration de la cohésion sociale dans l'ensemble, des initiatives de pérennisation de ces mécanismes restent nécessaires au regard de la persistance de conflits inter et intracommunautaires dans certaines régions.

Aussi, disposer, même dans un contexte post-conflit d'instruments susceptibles d'aider à apprécier régulièrement l'état de la cohésion sociale et de la solidarité en Côte d'Ivoire afin d'anticiper et prendre des décisions stratégiques pour calibrer les réponses s'avère impérieux. D'où l'intérêt l'UNFPA et du PNUD d'appuyer les efforts des pouvoirs publics ivoiriens en la matière dans le cadre du projet d'Appui à la pérennisation des outils et mécanismes de prévention et de gestion pacifique des conflits. Pour ce faire, ces deux agences du système des Nations unies décidé de collaborer avec structures étatiques : (i) l'Observatoire de la Solidarité et de la Cohésion sociale<sup>2</sup>, (ii) le Programme National de Cohésion sociale, (iii) la Direction Générale de l'Administration du Territoire du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité, (iv) l'École Nationale d'Administration et (v) le Médiateur de la République.

## 2.2. Brève présentation du projet d'appui à la pérennisation des outils et mécanismes de prévention et de gestion pacifique des conflits

---

<sup>1</sup> ENSEA, 2019, « Étude d'impact des programmes/projets du Plan Prioritaire 2 (PP2) et enquête de référence du Programme d'Appui à la Consolidation de la Paix (PACOP) », Abidjan, mars 2019, 145 p.

<sup>2</sup> Organe rattaché au Ministère de la Solidarité, de la Cohésion Sociale et de la lutte contre la Pauvreté

Les principaux objectifs du projet d'appui à la pérennisation des outils et mécanismes de prévention et de gestion pacifique des conflits dans lequel ces collaborateurs ont été noués sont les suivants :

**Objectif 1** : Production régulière d'informations sur le niveau de solidarité et de la cohésion sociale par l'observatoire de la solidarité et de la cohésion sociale (OSCS) et les structures de paix et leur contribution à l'amélioration des actions de prévention des conflits en Côte d'Ivoire.

**Objectif 2** : Contribution des administrateurs préfectoraux et sous-préfectoraux, de l'ENA, du PNCS et les acteurs de paix à la gestion pacifique et durable des conflits et à la cohésion sociale.

L'implémentation conjointe du projet par l'UNFPA et le PNUD a donné lieu à des synergies et complémentarités dans la planification et la mise en œuvre des principales activités identifiées et leur mise en œuvre dans les localités cibles. Après 18 mois (de Janvier 2018 à Juin 2019) d'exécution, le projet a permis :

- De réaliser des sensibilisations de proximités au cours desquelles plus de 41 115 personnes ont pu être la cible de messages portant la consolidation de la paix. Les campagnes ont été menées par 148 relais communautaires et moniteurs de l'OSCS formés à Abidjan, Bouaké, Gagnoa Divo, Grand Bassam, Ferkessédougou et Guiglo ;
- De programmer et exécuter des activités de causeries éducatives sur le renforcement de la cohésion sociale et le genre pour lesquelles 138 relais et moniteurs ont été formés à Guiglo, Abidjan, Ferkessédougou, Grand Bassam et Abidjan ;
- La validation d'une stratégie nationale d'alerte précoce, créant ainsi un cadre institutionnel national en matière de gestion et de prévention des conflits ;
- L'installation de 13 commissions régionales de l'OSCS à Bouaké, Katiola, Guiglo, San Pedro, Korhogo, Bondoukou, Bouaflé Aboisso, Divo, Dimbokro et Odiénné
- Le renforcement des capacités de quelques 185 membres des commissions régionales de l'OSCS à l'utilisation du système intégré pour une meilleure collecte et remontée de l'information ;
- La collecte d'un nombre plus important de faits et incidents susceptible d'entamer la cohésion sociale : de janvier à mai 2018, période avant les formations 714 faits sur 1576 survenus étaient effectivement enregistrés via le système soit 45%. Après les formations des moniteurs, ce taux a augmenté de 10%.
- L'obtention d'un accord avec l'École Nationale d'Administration quant à l'intégration définitive dans ses curricula de formations révisés des modules liés à la consolidation de la paix ;
- La finalisation de l'étude synthétique sur la solidarité et la cohésion sociale.

Si ces résultats donnent un aperçu des avancées en matière de consolidation de la paix et de promotion d'un vivre ensemble apaisé auxquels a contribué le projet, il importe aussi d'identifier les expériences sur lesquelles il faudra capitaliser, les leçons apprises dans la mise en œuvre du projet et les défis résiduels à la consolidation de la paix qu'il est nécessaire d'adresser d'une part, et d'autre part, analyser la durabilité des initiatives menées pour la consolidation de la paix et le renforcement de la cohésion sociale. La présente évaluation entend donc répondre à ces objectifs en examinant les performances du Projet à travers les résultats obtenus dans le cadre de sa mise en œuvre ; une attention particulière est portée à la pertinence, l'efficacité, l'efficience et l'impact des actions menées par rapport aux objectifs visés ainsi qu'à la durabilité desdits résultats.

### 2.3. Objectifs et critères de l'évaluation

Conformément aux termes de référence, la présente évaluation a vocation à questionner la capacité des différentes initiatives/activités implémentées dans le cadre du projet d'« appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire » à contribuer, de façon effective et durable, au renforcement de la cohésion sociale dans les communautés. Par ailleurs, elle devrait fournir des éléments de connaissance probants de ce que le projet a aidé à améliorer, de façon significative, les pratiques locales (dans les localités cibles) et les approches institutionnelles de prévention et de gestion des conflits, notamment à travers la mise à disposition d'informations de qualité suffisante sur l'état de la cohésion sociale et de la solidarité en Côte d'Ivoire.

Il s'agit donc d'apprécier d'un côté, le fonctionnement et le niveau de performance du projet par rapport aux objectifs qualitatifs et quantitatifs initialement prévus, mais aussi et surtout de mettre en perspective la conformité des interventions/activités du projet avec les attentes des communautés et les bénéficiaires ciblés. D'un autre côté, la présente évaluation doit identifier les indices de changements imputables au projet, aussi bien en termes d'augmentation du stock de compétences et de connaissances des acteurs impliqués dans le maintien de la cohésion sociale qu'en matière d'amélioration de la qualité du vivre ensemble dans les localités cibles du projet. Elle doit également mettre en exergue les bonnes pratiques, leçons apprises et autres défis résiduels à porter à l'attention des parties prenantes au projet, ainsi que les mécanismes existants ou à (ré)inventer pour aider à assurer la durabilité des initiatives mises en œuvre et partant donner la chance d'aider au renforcement de la cohésion sociale et la consolidation de la paix en Côte d'Ivoire. Concrètement, cela revient, en termes d'objectifs à

- Apprécier le fonctionnement et le niveau de performance du projet par rapport aux objectifs qualitatifs et quantitatifs initialement prévus,

- discuter la conformité des interventions/activités du projet avec les attentes des communautés et les bénéficiaires ciblés.
- Identifier les indices de changements imputables au projet, aussi bien en termes d'augmentation du stock de compétences et de connaissances des acteurs impliqués dans le maintien de la cohésion sociale qu'en matière d'amélioration de la qualité du vivre ensemble dans les localités cibles des projets.
- Mettre en exergue les bonnes pratiques, leçons apprises et autres défis résiduels à porter à l'attention des parties prenantes au projet, ainsi que les mécanismes existants ou à (ré)inventer pour aider à assurer la durabilité des initiatives mises en œuvre et partant donner la chance d'aider au renforcement de la cohésion sociale et la consolidation de la paix en Côte d'Ivoire.

En d'autres termes, il s'agit à travers la présente évaluation de questionner la capacité du projet à contribuer à la pérennisation des outils et instruments dont il a accompagné la mise en œuvre. Cette réflexion se fait à l'aune de la capacité desdits instruments à générer dans les zones de leur mise en œuvre plus et mieux de cohésion sociale dans les communautés cibles, à travers leur aptitude à mieux prévenir et gérer les conflits, l'amélioration de la qualité et de la disponibilité des informations liées à la cohésion sociale et à la solidarité dans les localités où sont installées les Directions régionales de l'observatoire de la solidarité et de la cohésion sociale.

En clair, le but de la présente évaluation est de permettre aux parties prenantes de connaître les apports et l'impact à court terme de ce projet, ainsi que les résultats à faire évoluer à moyen ou long terme. Elle s'inscrit de même dans une démarche d'approfondissement et de renforcement des savoir-faire et des pratiques pour de futures interventions dans le domaine de la cohésion sociale. Pour y parvenir, les 5 principaux critères d'évaluation ont servi de matrice pour l'analyse :

- La **pertinence** : Dans quelle mesure les objectifs du projet correspondent-ils aux attentes des bénéficiaires ?
- L'**efficience** : En quoi les résultats ont-ils été réalisés avec le minimum de ressources possibles ?
- L'**efficacité** : Dans quelle mesure les objectifs du projet ont-ils été atteints ? Quels sont les facteurs ont-ils contribué ou non à l'atteinte des résultats ?
- La **viabilité** : Dans quelle mesure les bénéfices résultant de l'action de développement continuent-ils après la fin de l'intervention ?
- Analyse des **Effets** à moyen et long terme : Quels sont les effets à long terme, positifs et négatifs, primaires et secondaires, induits par le projet de pérennisation ?



### 3. Approche méthodologique

Pour répondre aux objectifs susmentionnés de l'évaluation, l'équipe de consultants commise à la réalisation de l'étude a privilégié une approche méthodologique combinant trois outils : (i) le sondage d'opinions par questionnaires auprès des bénéficiaires des offres de renforcement de capacité par les formations, (ii) les guides d'entretiens semi-structurés individuels et collectifs et (iii) l'analyse de données secondaires issues des différentes sources documentaires obtenues auprès des différentes équipes projet ou collectées auprès d'autres sources, lorsqu'elles ne procèdent pas d'observations directes *in situ*.

#### 3.1. Méthodologie de collecte des données et justification de la pertinence des outils

La méthodologie de collecte des données adoptée a été de confronter les opinions des différentes équipes du projet (PNUD/UNFPA) et des personnels dédiés (OSCS/PNCS/MEDIATURE/ENA) obtenues par interviews ou dans la documentation avec celles des populations cibles formées et/ou des destinataires finaux de l'intervention que sont les communautés à la base. A cet effet, un questionnaire a été conçu et administré auprès représentant 40% des personnes formées au projet. La saisie et le traitement des données ont été réalisés via le logiciel Le Sphynx V5. Les résultats de l'analyse statistique (tri à plat et analyse bi-variée) ont été complétées par une analyse documentaire, notamment de l'ensemble de la littérature grise (rapport, compte-rendu, etc.) produite dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

##### 3.1.1. Le sondage d'opinion par questionnaire :

Pour l'équipe de consultants, le succès du projet conjointement mis en œuvre par UNFPA et le PNUD est tributaire d'au moins deux facteurs. D'une part, le projet d'« appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire » a d'autant plus d'effets en termes d'amélioration de la qualité du « vivre ensemble » que les bénéficiaires directs de l'offre de formation (relais communautaires et moniteurs de l'OSCS, ) sont convaincus d'avoir acquis, par son biais, des compétences et connaissances nouvelles en matière de gestion des conflits. Mieux, il faudra que ces compétences et connaissances, une fois réinvesties auprès des communautés/populations, donnent à ces dernières le sentiment que leurs autorités/leaders formés anticipent et gèrent désormais mieux les conflits depuis leur participation aux activités du projet.

D'autre part, dans les zones ciblées par le projet, le débat public sur la prévention des conflits, la promotion du genre et la cohésion sociale s'est d'autant plus accru quantitativement et qualitativement que si, les relais et moniteurs communautaires formés pour conduire les causeries éducatives de proximité ont la capacité opérationnelle de traiter différemment lesdites questions lors de ces rencontres communautaires et que les populations ayant assisté aux séances sentent que leur façon de parler des objets de conflit a changé et qu'elles sont dans de meilleures dispositions d'esprit par rapport à la réconciliation en raison des choses entendues au cours desdites sessions de causeries éducatives.

L'évaluation des effets a donc permis de tester les effets de ces différentes initiatives entreprises dans le cadre du projet en questionnant les changements perçus chez une cible principale de l'action : les bénéficiaires directs de l'offre de formation. Il était prévu qu'un second questionnaire soit conçu et administré à des bénéficiaires indirects, principalement les populations invitées aux causeries éducatives. Seulement, le temps dévolu à la mission de terrain, le niveau global de réalisation de ladite activité et l'absence d'une base de sondage claire pour les participants impliqués dans les causeries éducatives n'ont pas permis de le faire. En lieu et place du questionnaire, l'équipe de consultant a plutôt privilégié la réalisation d'entretiens individuels et des focus groups avec certains de ces participants dans les localités à ladite activité a été menée.

L'impact des causeries éducatives a été recherché à travers :

- (i) la place accordée par les participants aux causeries dans leur temps libre,
- (ii) la possibilité de repérage par les participants des changements perçus dans la façon de communiquer sur les conflits et leur prévention, la promotion du genre et la cohésion sociale,
- (iii) la restitution de mots et de questions débattues lors des causeries qui les auraient marqués,
- (iv) la capacité des causeries à rassurer et à rapprocher.

Les espaces amis des femmes ont également été à travers l'impact perçu de l'appui obtenu du projet dans leur pérennisation et capacité à engager les femmes à la paix et à la cohésion sociale. Pour ce qui est des bénéficiaires directs visés par le questionnaire qui a pu être administré, en fonction du nombre de personnes formées par localité, un échantillon de 40 % des cibles a été sélectionné. Cet échantillon de **40%** par groupe de personnes formées se justifie par des contraintes de temps (12 jours de collecte pour une équipe de 2 évaluateurs) et de ressources (aucune ligne n'était prévue au budget de l'évaluation pour engager des enquêteurs pour une collecte sur large échantillon de population). Le tableau ci-après récapitule l'échantillon de personnes formées interrogées par localité-

Tableau 1 : Échantillon de personnes engagées dans le processus de collecte de données quantitative

	Bouake	Abidjan	Gagnoa	Korhogo	Ferké	Guiglo	Total
Relais communautaires et Moniteurs	16	33	23	0	12	19	103

Au cours de la collecte des données de terrain d'une durée prévue de 20 jours (15 jours à l'intérieur du pays, et 4 jours à Abidjan), l'équipe de consultants a fait le choix de pouvoir disposer d'au moins 4 à 5 jours par localité échantillonnée pour réaliser des entretiens individuels approfondis, des focus groups et administrer les questionnaires. Les zones dans lesquelles les initiatives appuyées par l'UNFPA et le PNUD convergent le plus ont été retenues pour une meilleure représentation des parties prenantes au projet. Ainsi, 6 localités ont été retenues, tel que présenté dans le tableau ci-après : Il s'agit de Bouaké, Korhogo, Ferkessédougou, Gagnoa, Guiglo et Abidjan. Le tableau 2 en annexe récapitule les activités de collecte de données réalisées par localité choisies-

### 3.1.2. Le guide d'entretien semi-directif :

Pour l'équipe de consultants, la capacité du projet à atteindre son objectif d'améliorer la contribution des administrateurs préfectoraux et sous-préfectoraux, de l'ENA, du PNCS et de tous les autres acteurs de paix ciblés à la gestion pacifique et durable des conflits et à la cohésion sociale dépend tout à la fois de la qualité de l'ingénierie du choix de ces acteurs et institutions parties prenantes au projet, de la qualité de l'appui et de la formation qui leur est donnée ainsi que des conditions de délivrance desdites formations et du soutien. Pour cette raison, l'impact du projet a été évalué à partir de l'intégration d'une méthodologie d'évaluation sommaire de la démarche qualité par rapport aux objectifs visés. Dans cette perspective, les consultants ont questionné dans le cadre d'un guide d'entretien semi-directif (voir annexes) :

- La qualité perçue des ressources humaines dédiées aux différentes formations et au suivi post-formation des acteurs de paix ciblés (moniteurs de l'OSCS, des OBC, des chefs traditionnels et religieux et des autorités locales, formateurs et auditeurs de l'ENA, points focaux des Ministères) par le projet et de leurs initiatives en matière de résolution des conflits.
- La qualité de la formation des formateurs, notamment à travers leurs capacités à restituer un message auprès du public cible.
- La pertinence des critères de choix des communautés/localités cibles et des acteurs de paix formés.

- La capacité du contenu des supports et du matériel pédagogique à permettre l'atteinte des objectifs du projet.
- Les conditions de délivrance des formations.
- La pertinence de la programmation des formations et des appuis matériels.
- Les effets perçus de la formation et des appuis matériels sur les bénéficiaires, etc.
- La pertinence des causeries éducatives selon l'objectif de renforcement du dialogue sur la prévention des conflits, l'alerte précoce et la prise en compte du genre.
- La politique de ciblage des communautés, etc.

### **3.1.3. L'analyse documentaire**

L'un des objectifs clé du projet était d'aider à la production régulière d'informations sur le niveau de solidarité et de la cohésion sociale par l'observatoire de la solidarité et de la cohésion sociale (OSCS) et les structures de paix et leur contribution à l'amélioration des actions de prévention des conflits en Côte d'Ivoire. Il est clair que l'évaluation de cet objectif est largement tributaire des rapports qui sanctionnent la mise en œuvre des activités dédiées. Mais, l'analyse documentaire a été tout aussi importante pour comparer les résultats obtenus au regard des objectifs préalablement définis, notamment au niveau du mécanisme de mise en œuvre des différentes initiatives du projet (normes prescrites et écarts pratiques à la norme constatées sur le terrain), l'utilisation des fonds décaissés en rapport avec les besoins initialement identifiés, les valeurs des indicateurs du cadre de résultats, etc.

## **3.2. Stratégie de préparation de la collecte de données**

En amont de la collecte des données sur le terrain, l'équipe de consultants a travaillé à produire le guide d'entretien et les questionnaires. Mais, des discussions liminaires avec certaines parties prenantes au projet ont permis de mieux fixer les objectifs de la mission, calibrer les outils de collecte et identifier les cibles pertinentes en termes de personnes ressources présentes dans les zones d'enquête. Par le canal de ces derniers, une sensibilisation des cibles a pu se faire, pour préparer le terrain. Les parties prenantes ont été informées de la tenue de l'évaluation et la période de collecte de données par des courriers d'informations envoyés au Ministère et aux différentes structures impliquées dans le projet. En outre, l'équipe de consultants a contacté par téléphone les personnes concernées par les

entretiens et questionnaires pour convenir d'un endroit et d'une heure pour la tenue des entretiens.

### 3.3. Phase de collecte, cibles et assurance de la fiabilité des données

La phase de collecte de données s'est déroulée **du 26 novembre au 10 décembre 2019**. Pour permettre une analyse en profondeur des changements induits par le projet, et une plus grande couverture des zones d'implémentation du projet, deux axes de collecte de données ont été identifiés :

**Axe 1 : Ferkessédougou – Korhogo – Bouaké - Abidjan**

**Axe 2 : Gagnoa –Guiglo- Abidjan**

Dans ces localités, de façon constante, les personnes avec qui l'équipe de consultants a pu échanger sont les suivantes :

- Les autorités administratives, (Secrétaire général de préfecture, Directeur Régional du Ministère de la femme de la Famille et Protection de l'Enfant),
- les Moniteurs et relais communautaires
- les Groupements et association de femmes membre de « l'Espace Amis des Femmes ».

Dans le district d'Abidjan, des acteurs institutionnels impliqués dans le projet ont pu être rencontrés, notamment au niveau de la DGAT, de la Médiateur de la République et de l'ENA.

Une stratégie globale d'assurance de la fiabilité des données a été mise en place pour garantir la qualité de l'étude. Pour ce faire, l'équipe de consultants a considéré avec attention les biais (confirmation, autocensure, empathie) pouvant survenir lors de la collecte de données. Les effets de ces biais qui auraient pu altérer la qualité des données ont été atténués grâce à :

- une garantie de confidentialité des réponses aux informateurs
- l'établissement de la confiance avec les informants.
- la création d'une atmosphère conviviale lors de la collecte pour en faciliter le processus

Bien plus que les biais sus-indiqués, l'équipe de consultants a dû faire face de façon constante à l'indisponibilité de nombreux acteurs cibles (autorités administratives, relais communautaire et moniteurs). Des échanges téléphoniques ont permis d'avoir les avis de certains d'entre eux, pour les autres, des rendez-vous en dehors du délai imparti pour le terrain ont pu être négociés.

## **4. Analyse de la pertinence du projet**

Dans son exécution le projet d'appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire a aidé à la mise en place de mécanismes divers de gestion et de prévention des conflits. L'épine dorsale de l'ensemble de l'intervention a donc surtout été de contribuer au renforcement desdits mécanismes dans leur mission de veille, de gestion de l'information ainsi que celui des compétences des cadres nationaux, notamment les administrateurs territoriaux. Par ailleurs, en lien avec cet objectif global, l'intention du projet était de permettre à l'État de Côte d'Ivoire à disposer d'un système modélisé et durable de gestion informatisée de données sur les déterminants de la survenue des conflits, de sorte à permettre aux pouvoirs publics de mieux anticiper et être en mesure de prendre de générer des réponses efficaces en termes de prévention et de mitigation des conflits inter et intracommunautaires. En clair, le projet avait donc vocation à aider au renforcement des capacités des institutions étatiques et de la société civile et à la pérennisation desdites capacités en matière de prévention et de gestion pacifique des conflits. Au regard de ses réalisations post-mise en œuvre, de l'ingénierie de son déploiement et de ses impacts perçus par les bénéficiaires, peut-on établir que le projet réalisé était en adéquation avec les besoins des communautés ciblées ?

Pour y répondre, l'analyse de la pertinence du projet d'appui à la pérennisation des outils et mécanismes de prévention et gestion pacifique des conflits s'est effectuée dans le cadre de cette évaluation sous deux principaux aspects. Il s'agit du besoin des communautés ciblées d'une part, les critères du choix des bénéficiaires et des personnes formées d'autre part.

### **4.1. Adéquation du projet avec les besoins des bénéficiaires**

La mission note que, dans l'ensemble, les formations des moniteurs effectuées sur l'ensemble des localités ciblées semblent manifestement être en adéquation avec les besoins locaux de cohésion sociale. En effet, comme établi supra, les localités dont sont issus les moniteurs formés sont encore largement en proie à des conflits latents ou ouverts entre communautés. Porté par la compétition politique locale ou le déficit de régulation de la compétition pour l'accès aux ressources économiques ou agropastorales, le conflit reste présent et n'attend qu'un déclencheur pour embraser l'environnement sociopolitique. Tel est le cas de localités comme Sakassou et Béoumi. Pour d'autres villes comme Katiola et Ferkessedougou, la récurrence de différentes formes de violences basées sur le genre

(mariage précoce, excision...) semble être un trait caractéristique des rapports sociaux locaux et le quotidien des communautés. Par conséquent, les thèmes développés au cours desdites formations ont permis aux moniteurs et aux membres des différentes commissions régionales de disposer d'outils pour prévenir les conflits et de diffuser des messages de sensibilisation auprès de leurs communautés respectives.

#### 4.2. Critères de choix des bénéficiaires : Des moniteurs et relais partagés entre neutralité et positionnement statutaire multiple

Plusieurs acteurs identifiés pour faire office de moniteurs et de relais identifiés dans le cadre du dispositif l'ont été sur la base de leur « statut » de leaders communautaires et sur la base de leur appartenance à des organisations/plateformes de la société civile d'une part. En effet, celles-ci font partie des catégories de populations suivantes : leaders religieux, chefs de communautés et de villages, membres et/ou responsables d'associations et organisations de la société civile. D'autre part, les bénéficiaires issus de l'administration préfectorale, ont été sélectionnés sur la base de la position institutionnalisée au sein de l'appareil d'État qui leur confère un pouvoir régalien.

Tableau 2 : Cooptation pour la participation au projet

	Nb	% obs.
<b>Moi-même</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Ma hiérarchie</b>	<b>14</b>	<b>13,30%</b>
<b>Des amis</b>	<b>12</b>	<b>11,40%</b>
<b>Une ONG</b>	<b>32</b>	<b>30,50%</b>
<b>UNFPA</b>	<b>2</b>	<b>1,90%</b>
<b>OSCS</b>	<b>37</b>	<b>35,20%</b>
<b>Médiature</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>PNUD</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>La préfecture</b>	<b>2</b>	<b>1,90%</b>
<b>Ne se souvient plus</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Autre</b>	<b>6</b>	<b>5,70%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	

Cependant, au niveau communautaire, l'on assiste à un positionnement multiple de certains moniteurs. Le leadership de ces acteurs sélectionnés se fonde, dans certains cas, sur un parcours politique militant. En effet, plusieurs d'entre eux ont occupé dans la communauté les positions d'observateurs électoraux, et/ou de représentant local de partis politiques, et sont ou ont été dans une certaine mesure partie prenante à la belligérance politique. Ce positionnement multiple des moniteurs créé des tensions entre celui et la

communauté, qui parfois sont « *l'objet de stigmatisation* <sup>3</sup> » de la part de la communauté. Ils sont en effet perçus comme des « *espions* » à la solde du pouvoir d'État et/ou de l'opposition politique. Outre leur positionnement politique, une autre raison à la base de relations de tensions entre les moniteurs et les communautés réside dans le fait que les moniteurs font dans certains cas partie de la classe des détenteurs de ressources économiques de la communauté. Ils sont parfois éleveurs, transporteurs, et/ou dirigent une association d'opérateurs économiques. Pourtant l'accès aux ressources économiques fait parfois objet de conflits dans les localités ciblées du conflit.

## **5. Analyse de l'efficacité du projet : En quoi les résultats ont-ils été réalisés avec le minimum de ressources possibles ?**

En termes d'efficacité du projet, la mise en œuvre du projet a permis d'atteindre les résultats escomptés en dépit de ressources limitées. Cependant l'insuffisance de ressources et/ou le retard dans le processus de décaissement de fonds (en ce qui concerne les activités de l'observatoire) a contribué à lui faire perdre sa légitimité auprès des différents partenaires.

## **6. Analyse de l'efficacité du projet**

L'analyse de l'efficacité du projet a été le lieu pour la mission d'évaluation de comprendre dans quelle mesure les objectifs du projet ont-ils été atteints d'une part, et quels sont les facteurs qui ont contribué ou non à l'atteinte des résultats, d'autre part.

### **6.1. Acquis et défis du renforcement de capacités techniques et de l'assimilation des contenus pédagogiques**

#### **6.1.1. Atteinte des objectifs de formation (Indicateurs 1.2.1- 1.2.2)**

Un des volets phares du projet d'appui Appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire a été la capacitation des acteurs impliqués par les différents segments du processus en termes de formation aux outils de gestion et de prévention des conflits. Un nombre considérable de parties prenantes à l'action engagées auprès du Médiateur de la république, de l'OSCS, de la DGAT, des Espaces amis des femmes et de l'ENA (formateurs et auditeurs) ont, à différents niveaux, participé à des sessions de

---

<sup>3</sup> Moniteur, Diabo.



formation. Il ressort cependant que les cibles visées par certaines sessions de renforcement de capacités n'ont pu être atteintes.

Ainsi, ce sont **199** membres du corps préfectoral et 28 chefs de villages sur 352 prévus (qui ont eu leurs capacités renforcées sur le manuel du chef de village, le guide référentiel, les mécanismes de prévention et de gestion des conflits et sur le système intégré de gestion des conflits. En outre, le projet a permis d'intégrer dans les curricula de l'École Nationale d'Administration. Pour ce faire, des modules de formation liés à la cohésion sociale, au genre, à la culture de la paix, à la prévention et la gestion pacifique des conflits de façon définitive ont été déroulé auprès d'un pool de 09 enseignants/encadreurs et de plus de 90 élèves des cycles supérieur et moyen supérieur.

D'un autre côté, les sessions de renforcement de capacités de relais communautaires ont permis de dépasser les objectifs de formations. Ainsi 148 relais communautaires et moniteurs de l'OSCS ont été formés en 2018. Ces derniers ont pu répercuter la démarche des causeries éducatives pour lesquels leurs capacités ont été renforcée auprès de plus de **41115** personnes (**sur 20000 prévus durant la durée du projet**)<sup>4</sup>, à travers des campagnes de par les sensibilisations de proximité sur la consolidation de la paix à **Abidjan, Bouaké, Gagnoa et Divo**, menées. En 2019, **100** autres relais et moniteurs ont été formés et ont également mené des causeries éducatives à Guiglo, Abidjan, Ferkessedougou et à Grand Bassam. Près de **185** membres des commissions régionales de l'OSCS, ont eu leurs capacités renforcées à l'utilisation du système intégré pour une meilleure collecte et remontée de l'information. Et, en marge de ces formations, la stratégie nationale d'alerte précoce a pu être validée, offrant ainsi à la Côte d'Ivoire un cadre institutionnel national en matière de gestion et de prévention des conflits.

#### **6.1.2. Utilité perçue des sessions de renforcement de capacités**

Selon les données du sondage d'opinion réalisées auprès des bénéficiaires de ces formations, dans le cadre de la présente évaluation, ce sont entre 96% des bénéficiaires des formations interrogés qui estiment que celles-ci leur ont été utiles, bien qu'au moins 85% de ceux-ci aient affirmé avoir, bien avant leur participation aux sessions de formation portées par le projet, avoir été déjà été associés à d'autres formations sur la cohésion sociale, dans le cadre d'autres initiatives.

---

<sup>4</sup> Cf. tableau de bord de l'OSCS pour le suivi des formations.

Tableau 3 : Participation des bénéficiaires à des sessions de formation similaires sur la cohésion sociale

	Nb	% cit.
<b>OUI</b>	<b>85</b>	<b>81,00%</b>
<b>NON</b>	<b>19</b>	<b>18,10%</b>
<b>NSP</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>

Pour nombre de ces acteurs bénéficiaires de ces formations, l'utilité de celles-ci réside dans le fait qu'elles leur aient donné accès à des compétences et des connaissances qu'ils jugent nouvelles mais pratiques. Ainsi, pour 35% des interviewés, les sessions auxquelles ils ont pris part leur ont permis de combler des lacunes en termes de connaissances sur les conflits, les modalités de leur identification et les outils de prévention de ceux-ci. Pour 69,50%, l'opportunité de ces sessions leur a offert des perspectives de collaboration institutionnelles. Et, pour 55,20%, l'apprentissage étant un processus continu, ces sessions ont été des opportunités de se former qui n'étaient pas de trop.

Tableau 4 : Raisons justifiant l'utilité perçues des formations reçues

<b>Offre de bonne perspective de collaboration</b>	<b>73</b>	<b>69,50%</b>
<b>A combler une lacune (connaissance ou compétence)</b>	<b>37</b>	<b>35,20%</b>
<b>On ne finit jamais d'apprendre</b>	<b>58</b>	<b>55,20%</b>
<b>Autre</b>	<b>5</b>	<b>4,80%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	

Pour ceux des auditeurs qui ont mis en avant l'idée de connaissances et de compétences nouvelles acquises, une insistance particulière a été faite à leur niveau sur des items comme les techniques de facilitation, de la capacité à identifier un conflit et à le monitorer, etc.

Tableau 5 : Connaissances/compétences nouvelles acquises lors des formations

	NC	OUI	NON	NSP	Total
facilitation/animation de causeries	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>105</b>
connaissance/identification du conflit	<b>0</b>	<b>97</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>105</b>
prévention/gestion du conflit	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>105</b>

problématique du genre	0	89	11	5	105
monitoring des conflits	2	80	15	8	105

Il n'empêche que pour certains, les conditions de délivrance de ces connaissances et compétences nouvelles ont parfois limité la réappropriation des contenus dispensés. Ainsi, le niveau de langue des formateurs qui parleraient parfois « *trop gros français* »<sup>5</sup> dans la relation pédagogique et le temps des sessions ont été les principaux facteurs mis en avant. Sur le second facteur cité, certains participants ont estimé que les 3 jours dédiés à la formation ne permettaient pas d'aller de façon efficace au bout des modules et de permettre d'en assimiler durablement les contenus.

*Tableau 6 : Points d'insatisfaction autour de la formation*

<b>Il n'y a eu aucun suivi depuis la fin de la formation</b>	<b>5</b>	<b>4,80%</b>
<b>N'ont reçu aucun mandat/moyen pour agir</b>	<b>2</b>	<b>1,90%</b>
<b>Il n'y a eu aucun conflit dans la localité</b>	<b>7</b>	<b>6,70%</b>
<b>Ne se sentait pas trop concerné par les conflits dans sa localité</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Autre</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	

## 6.2. Analyse du mécanisme d'alerte précoce

L'Analyse du mécanisme d'alerte précoce mis en place dans le cadre de ce projet a permis à la mission de se rendre compte de la pertinence, des défis liés à son fonctionnement efficient dans un premier temps, et de l'ancrage et des défis liés au monitoring d'autre part.

### 6.2.1. Pertinence du mécanisme et défis à leur fonctionnement efficient

La normalisation du contexte sociopolitique national avec la fin de la belligérance armée en 2011 n'a pas pour autant totalement effacé les stigmates de la crise, notamment dans les communautés qui, sur la quasi-décennie qu'a duré le conflit, ont été en proie à une exacerbation des tensions de cohabitation communautaire. Ici et là, dans certains contextes locaux, la compétition foncière, la transposition sur le terrain ethnique des luttes pour le

<sup>5</sup> O.E, Relais communautaire, entretien individuel, Guiglo, le 01.12.2019

pouvoir, les crispations identitaires (notamment autour de la figure de l'étranger), etc. ont continué d'alimenter la conflictualité, débouchant par moment sur des confrontations violentes et meurtrières. Mieux, en dépit des efforts de déploiement de l'autorité de l'état sur l'ensemble du territoire national et la remise à niveau du dispositif de sécurisation des populations en vue de garantir la protection de leurs biens et mouvement, des violations des droits humains continuent d'être signalées, notamment avec les femmes et les enfants comme victimes.

S'il est vrai que dans le cadre du processus de justice transitionnelle, la mise en place de la CDVR puis de la Conariv avaient vocation à aider les populations à s'accorder sur ce qui les oppose de sorte à mieux les adresser ensemble et à traiter la question de l'indemnisation des victimes, le terreau de la conflictualité reste encore riche de facteurs de risque. Aussi, appuyer la consolidation d'un mécanisme d'alerte et de collecte d'information sur les incidents susceptibles de conduire à une conflagration sociale avait tout son sens. Seulement, au vu de la « crise » de fonctionnement qui semble être le lot de nombre de ces commissions, il convient d'en questionner les défis.

#### **6.2.2. Un ancrage et une structuration administrative inhibant le fonctionnement technique des commissions régionales**

Dans le cadre du projet, il a été énoncé comme résultats à atteindre que 10 commissions régionales (**Indicateur 1.2.1**) seraient équipées et fonctionnelles. Bien que le projet ait largement dépassé cet objectif et a facilité la création de 21 commissions régionales sur l'ensemble du territoire national, la mission a permis de se rendre leur faible fonctionnalité. Si la quasi-totalité de ces commissions a été installée et équipée, leur fonctionnalité n'est pas encore tout à fait acquise. Après la signature des décrets instituant lesdites commissions régionales d'une part et leur dotation en matériel informatique d'autre part, il ressort que ces dernières connaissent des difficultés de fonctionnement.

En effet, comme mis en évidence supra, dans leur structuration, les Commissions Régionales sont composées d'une diversité d'acteurs (16 membres) aux statuts et ressources différents, représentant la diversité des intérêts visés par l'observatoire. Le premier, par ordre d'importance hiérarchique, de ces acteurs est le Préfet. L'institution préfectorale en Côte d'Ivoire est un legs de l'administration coloniale française. Mais, même si la dernière phase de la décentralisation amorcée entre 2000 et 2005 a profondément transformé le rôle du préfet, il représente toujours le pouvoir exécutif de l'Etat dans les régions, avoir pour missions, entre autres, « *d'exécuter les ordres de tous les ministres dont [ils sont] en principe des délégués* »<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> B.K ; entretien Préfecture de Gagnoa, 28.11.2019

Cette position statutaire les engage donc à faire de la représentation dans de nombreux champs et moments de la vie sociopolitique de leur circonscription. Cela a pour conséquence pour la quasi-totalité de ces autorités administratives une sur-sollicitation qui peut affecter dans bien des cas leur disponibilité auprès de la commission régionale. Il est donc constant que ceux-ci sont assez peu disponibles pour la réalisation des activités des commissions, surtout que leur mandat dans le cadre de ladite commission ne leur impose pas de façon spécifique une obligation de résultats. Dans ces conditions, pour nombre de Préfets, leur mission au sein de la Commission est souvent perçue comme relevant plus du symbolique que de l'opérationnel, même si tous ont conscience de l'importance du mécanisme.

*« Nous, on préside les réunions, le côté administratif. Mais, nous ne sommes pas censés tout connaître. Je crois que c'est la partie technique qui est le mieux placé pour vous parler du mécanisme, de son fonctionnement et des techniques d'évaluation du niveau de la cohésion sociale »<sup>7</sup>*

Or dans la structure et le fonctionnement actuels des différentes commissions, ce sont les préfets qui en sont quasiment la clé de voûte institutionnelle, quoique ne jouant pas grand rôle au niveau technique. Aussi, faute d'un leadership impliqué et actif, ces derniers n'arrivent pas toujours à imprimer la bonne dynamique de marche à l'institution. Pis, leur voix semblant être discrétionnaire dans certaines décisions, notamment l'adoubement de certains membres, il n'est pas rare, comme ce fut le cas pour l'une des commissions, que ces derniers traînent à produit le décret devant instituer la commission en raison fait d'une divergence de vue sur la désignation des membres. Dans bien des cas, c'est le secrétariat technique qui se charge de donner à la commission un certain rythme de travail.

Mais, comme constaté auprès des différentes commissions visitées, le tout est dans l'engagement, l'entrain et la personnalité du DR en charge de la fonction. Plus ce dernier est impliqué, plus la structure a des chances de fonctionner. Moins il l'est, moins le mécanisme est fonctionnel et se résume juste à sa dimension administrative. Il est donc impérieux de repenser l'ancrage institutionnel de ce mécanisme, ou à tout le moins d'en dissocier la structure administrative actuelle qui pourrait se contenter d'avoir un rôle consultatif, d'avec le volet plus opérationnel impliquant des acteurs plus engagés ayant à charge de la faire vivre le mécanisme, sur la base d'une feuille de route claire et des moyens conséquents. *La mission recommande une étude analysant les voies alternatives de redynamisation des commissions régionales.*

Par ailleurs, en plus du Préfet, les fonctionnaires membres des commissions régionales, sont nommés par arrêté du Préfet. Ils sont pour la plupart des Chefs de services départementaux et régionaux. C'est à ce titre qu'ils siègent dans la commission, mais pas par le fait d'un engagement citoyen spécifique. A l'instar des Préfets, ces fonctionnaires assurent de

---

<sup>7</sup> B.K ; entretien Préfecture de Gagnoa, 28.11.2019

nombreuses autres administratives liées à leur fonction dans la localité. Leur disponibilité reste donc difficile à obtenir, surtout lorsque les activités de la commission n'intègrent pas directement le mandat de leur tutelle.

En clair, de par leur composition et leur fonctionnement statutaire, les différentes commissions régionales montrent les signes d'une gouvernance fondée sur un modèle "vertical-descendant" (top-down). Cela, parce qu'au niveau du fonctionnement des commissions, ce sont les préfets de régions qui décident de la tenue des réunions en leur qualité de président. Dans la hiérarchie des rôles qui fondent les activités de la commission, les Préfets de région sont la clé de voûte administrative de la commission. Sans leur avis ou sans leur présence effective, les réunions ont souvent du mal à se tenir comme c'est le cas pour nombre de commissions régionales.

De fait, conformément à l'article 10 de la commission, les membres de la commission Régionale se réunissent au moins quatre (4) fois dans l'année en raison d'une réunion par trimestre ou en cas de besoin sur convocation du Préfet de Région. Cependant, depuis la mise en place des commissions, rares sont celles qui ont pu tenir le rythme des réunions statutaires. Pour certains acteurs, cela tiendrait aussi, en plus de l'indisponibilité des membres, du coût des réunions (rafraichissement, défraiement du transport, etc.) qu'aucune ressource à disposition ne permet de supporter, et d'un manque de collaboration horizontale.

*« En réalité, tout ce dispositif n'est que purement administratif ! C'est la difficulté qu'on a ici, sur le terrain. Le fait que les gens aient directement impliqué les préfets et autres [... plombe le mécanisme]. Mais je vous assure, c'est une vraie gageure que de vouloir réunir une commission régionale !! Même l'Observatoire en est conscient. En dehors de la commission régionale d'Abidjan qui arrive peut-être à organiser des réunions, parce qu'ils sont à côté de l'observatoire et bénéficie d'un appui, tout le reste ne marche pas. [...] Pour organiser une réunion de commission, il faut des moyens. Vous ne pouvez pas dire au président du conseil régional de venir s'asseoir, au maire d'envoyer un représentant et puis après, vous n'êtes même pas en capacité d'organiser un petit cocktail pour leur rafraichissement. »<sup>8</sup>.*

Plusieurs conséquences découlent de cette situation. Il s'agit notamment de la quasi-absence des activités dans les différentes commissions et de la crise du bénévolat explicitée par la baisse des alertes.

---

<sup>8</sup> N.A., Focus group avec la commission régionale de Guiglo, 02.12.2019

### 6.2.3. Un engouement pour le monitoring mitigé par une crise profonde du bénévolat et de l'engagement citoyen dans un contexte d'absence d'intéressement

L'Observatoire pour la Cohésion Sociale et la Solidarité (OSCS) est un outil d'alerte, de veille et d'aide à la décision du gouvernement en matière de solidarité et de cohésion sociale. Pour mener à bien cette mission, la Direction Générale s'appuie sur des commissions régionales, dont les membres sont issus des ministères techniques et surtout sur un réseau d'acteurs locaux que sont les moniteurs et les relais communautaires. Ceux-ci occupent une place de choix dans le fonctionnement du système d'alerte précoce de prévention et de gestion pacifique des conflits. Les moniteurs et les relais communautaires sont recrutés par les Directions Régionales de l'OSCS sur la base de leur engagement dans les actions communautaires. Ils appartiennent à des groupements ou associations non gouvernementales (ONG) et à des catégories sociales (leaders communautaire, Présidents d'association) qui promeuvent la solidarité et de la cohésion sociale. L'essentiel de l'activité de reportage de cas et d'incidents sur la cohésion sociale leur incombe. Impliqués en tant que bénévoles, ils sont supposés au moment de leur coaching initial avoir été « *informés du fait qu'il n'y a rien à gagner dans le projet... Ils savent tous qu'ils ne seront pas payés... Ils disent tous 'Oui' et espèrent que les choses changent...<sup>9</sup>* ».

Mais il n'est pas rare qu'à un certain moment de leur engagement, cet engagement bénévole connaisse un certain affaiblissement. Pour nombre de ces acteurs, l'explication se trouve dans la faiblesse de l'appui matériel pour l'exécution de leur mission.

*«Ils [l'Observatoire] ne nous donnent pas d'unités, ni de Téléphones<sup>10</sup>. Comment on fait pour les appeler ? Même pour envoyer un sms, il faut des unités. Je fais comment ? Je ne vais pas toujours prendre mes unités pour les appeler...<sup>11</sup> »*

Mais, il convient de noter que divers autres facteurs sont à la base de la démotivation des volontaires. En effet, certains de ces moniteurs sont sujets au fil du temps à une crise de légitimité parce qu'habités par le fait de ne pas être reconnus par certaines autorités administratives et coutumières de la zone d'exercice : « *On ne nous connaît pas, On ne connaît pas notre rôle... donc les gens nous voient en mal...<sup>12</sup>* ». Cette absence de reconnaissance donne à certains moniteurs de sentiment de « travailler pour rien », dans un environnement social où tout engagement est assujéti à la question du gain personnel (*Je gagne quoi ?*). Aussi, sans rémunération, l'absence de « reconnaissance sociale » et l'illégitimité ressentie renforcent le sentiment d'inutilité de l'action, même lorsque la

---

<sup>9</sup> Partenaire institutionnel du projet à Abidjan

<sup>10</sup> Moniteur, Botro

<sup>11</sup> Moniteur, Diabo

<sup>12</sup> Leader communautaire, Ferkessédougou

conscience qu'elle est importante pour la paix et la cohésion sociale est établie. *La mission recommande que ces questions soient traitées avec la plus grande attention : comment générer chez les acteurs mobilisés un sens plus élevé du bien commun, de l'intérêt général et de l'engagement citoyen bénévole ? Les projets de pérennisation doivent travailler à renforcer ce volet, notamment l'éducation à l'engagement communautaire chez les plus jeunes.*

Une bonne pratique sur ce point a été enregistré dans le cadre des activités avec la DGAT, le principe du volontariat, et l'investissement des chefs de villages dans le mécanisme de collecte de données mis en place pour anticiper les conflits est bien implémenté et fonctionnel. En effet étant donné que les chefs de villages disposent d'une légitimité institutionnelle et communautaire, le processus de la DGAT s'appuie sur une division des tâches qui est institutionnalisée et reconnue officiellement. Aussi, même lorsqu'elle ne s'accompagne pas de rémunération, l'idée du devoir à accomplir est largement au cœur de l'investissement dans l'action.

Un autre facteur expliquant la démotivation des moniteurs et ce qu'il conviendrait d'appeler « les logiques rentières » nourries à la « culture du projet ». En effet, dans l'imaginaire des populations, tout projet est perçu comme une opportunité de captation de rente et d'acquisition de positions sociales nouvelles. Ramener à l'échelle des localités visitées telles que Guiglo, Gagnoa ou Bayota qui ont bénéficié de projets de sortie de crise, il s'est développé chez ces populations des réflexes de captation de ressources dans les projets. Les attitudes des moniteurs et des relais s'inscrivent dans cette culture de la rente du projet ou même le bénévolat suscite ou aide à construire des attentes financières qui, sur le moyen terme de la vie du projet se transforment en revendications. Ainsi, certains moniteurs et leurs relais communautaires voient en leurs cooptations dans les commissions comme une opportunité d'accès à de la ressources financières, surtout quand promesse leur a été faite de recevoir des perdiems lors de lancement des activités des commissions régionales. Dans un contexte de chômage et de précarité des conditions et moyens d'existence des populations, ces attentes peuvent être légitimes.

*« Les relais font le bénévolat ; ce qui décourage un peu. On travaille. On ne voit rien en retour (...) Depuis juin, nous attendons quelque chose, le découragement gagne les acteurs (...) les portes qu'ils ont ouvertes dans les communautés se sont fermées) <sup>13</sup> »*

Ce point particulier des perdiems a même été aussi évoqué comme grief chez les bénéficiaires des formations, ces derniers estimant que le niveau de la « rémunération » était faible ou que le délai d'attente pour recevoir l'argent pouvait être particulièrement long, une fois l'activité exécutée. Certains disaient avoir eu à attendre « *le paiement des perdiems de participations plus de 6 mois après* » le déroulement de l'activité dans laquelle

---

<sup>13</sup> K.F.A. Entretien DRMFFE, Gagnoa, le 28.11.2019



ils étaient impliqués. En dehors de quelques responsables de premier plan que la mission a rencontrés (préfet, directeur régional, etc.), cette attente de « gratification » en numéraire a été constante chez nombre d'acteurs, qu'il s'agisse de membres des commissions régionales ou de moniteurs et relais. Nombre de ces acteurs membres des commissions régionales ou même des responsables des espaces « **Amis des femmes** », ont constamment mis en exergue les difficultés liées à l'exercice bénévole des fonctions qu'ils remplissent. ***Aussi, pour la mission, même si le bénévolat doit être l'assise éthique du dispositif, l'idée d'une « professionnalisation » de l'engagement des moniteurs doit être envisagée, surtout que la rétribution et la reconnaissance officielle de la fonction souvent aider à valoriser socialement les individus et à les stimuler.***

#### **6.2.4. Une existence de confusion entre l'alerte et la dénonciation**

Dans de nombreuses localités, la collaboration entre les communautés et les partenaires institutionnels du ministère de la santé ou de la Direction régionale de l'Éducation Nationale permet une bonne remontée d'informations. Cependant, il n'est pas rare par ailleurs que cette collaboration soit plus chaotique. Il existe en effet une confusion de la part des populations de la dénonciation et l'alerte. Les moniteurs et les superviseurs sont régulièrement perçus par les communautés comme des « *espions* », des « *traîtres* » qui ont pour mission d'épier les actions de leurs congénères aux fins de les rapporter à l'Observatoire. L'intérêt de la collecte des données est difficilement compris par les communautés comme étant un outil de prévention des conflits et de promotion de la cohésion sociale. Pourtant, dans certaines situations, la collecte et la remontée d'informations semblent avoir permis d'éviter l'escalade du conflit dans plusieurs villes. A Sakassou par exemple, la mobilisation de relais communautaire en milieu scolaire aurait permis d'alerter les forces de l'ordre lorsqu'il y a eu suspicion de crise, et d'éviter dans certains cas des conflits ouverts entre factions rivales au sein des établissements. Cette perception négative de l'alerte chez les communautés induit chez nombre de moniteurs et les relais, un sentiment d' « insécurité » impactant leur rendement.

#### **- Risques d'instrumentalisation politique des activités de sensibilisation et de promotion de la cohésion**

En plus du reporting d'incidents, les causeries éducatives sont une activités phare du projet. Selon le rapport final d'activité du projet, 41115 personnes ont été touchées par les causeries éducatives. Ces sessions de causeries éducatives ont été menées par les relais communautaires auprès des populations des localités ciblées du projet. Ces causeries se sont déroulées autour de différents thèmes dont les Violences Basées sur le genre, la prévention des conflits. Pour certaines parties prenantes, ces activités de sensibilisation auraient permis d'améliorer les relations intercommunautaires, et de réduire les tensions existantes.

Cependant, au niveau local, l'on observe une récupération insidieuse des activités de l'OSCS par les acteurs politiques qui s'investissent dans la prévention des conflits et la sensibilisation sur la cohésion sociale. Il en résulte une perte de confiance de la part des populations. Outre les activités de sensibilisation, ces entrepreneurs politiques s'investissent dans le domaine de la réparation post crise de façon à accorder plus de crédit à leurs activités, et construire ainsi leur légitimité.

#### **6.2.5. Une représentativité quantitative mais faiblement participative des femmes aux processus de prise de décision**

L'un des résultats attendus (Indicateur 1.1) du projet d'Appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire était d'améliorer la représentativité féminine (**cible : 70%**) dans les comités de paix et autres mécanismes de prévention des conflits et de promotion de la cohésion sociale. Cependant, la mission a fait le constat selon lequel malgré l'existence de 13 comités de paix fonctionnels au sein desquels les femmes sont très actives et comptent pour 60% des membres actifs, et la participation de 24% au mécanisme d'alerte précoce, la participation de celles-ci reste faible par rapport aux résultats escomptés, notamment en matière d'implication dans les instances de décisions relatives à la promotion de la cohésion sociale. Les femmes ont donc une présence quantitative plus significative que leur présence qualitative dans ces instances, vu que très peu parmi elles sont impliquées dans les différents processus de décision. La faiblesse constatée de la participation féminine semble à titre principal résulter du manque d'organisation et de synergie entre les groupements de femmes.

Pis, les femmes elles-mêmes ne se sentent pas suffisamment concernées du fait que nombre de projets leur ayant fait des promesses d'appui qui n'ont jamais été tenues, elles ont le sentiment de ne servir que de « faire-valoir ». Pour nombre de femmes, leur présence aux réunions ou sur des listes de bénéficiaires semblent ne servir qu'à légitimer/justifier la volonté du promoteur de l'initiative d'être dans une approche de « genre » plutôt qu'à véritablement travailler à leur autonomisation socioéconomique. Aussi, il est désormais fréquent que lorsque celles-ci sont invitées à s'associer à des projets, « **elles ne viennent pas ou viennent en rang dispersés**<sup>14</sup> ». En outre, il est également noté au niveau local l'absence de faîtières de ces nombreux groupements de femmes. Pourtant le rôle important des femmes en matière de médiation est reconnu car « **elles sont écoutées** ».

Un second facteur justifiant la faible implication active des femmes et des jeunes dans le processus de décision est le fait que la stratégie de prévention et de règlements de conflits est basée sur approche patriarcale excluant d'office les femmes et les jeunes, qui sont le plus souvent acteurs de la belligérance. Même lorsque qu'elles sont incluses dans les différentes

---

<sup>14</sup> Membre de la Commission régionale, Bouaké

plateformes de gestion des conflits, elles sont informées du processus, plutôt qu'associées à la prise de décision, vu que, comme l'énonce un leader communautaire, « **notre démocratie n'est pas vers la-bàs**<sup>15</sup> ». Autrement dit, l'approche locale en vigueur est plus élitiste et orientée vers les aînés sociaux que vers les cadets. *La mission recommande donc sur cette question, des modèles coopératifs de fonctionnement de ce type de mécanisme soient promus pour aller au de-là de la simple énonciation de la participation qui, dans bien des cas n'est saisie qu'en termes comptables (nombres de femmes et de jeunes présent) qu'en termes vraiment qualitatifs de participation active.*

## 7. Effets perçus des formations et des différents appuis

Un des résultats attendus du projet (**Indicateur 1.2.**) était de parvenir à une réduction de 20 % des conflits fonciers entre agriculteurs et éleveurs. A ce sujet, les données issues de la DGAT (Cf. rapport final) font état d'une réduction du nombre de conflits fonciers : de 209 en Décembre 2017 à 129 en juin 2019.

Sur le plan qualitatif, la mission a également permis de relever les effets perçus des différents appuis fournis dans le cadre du projet. Ceux-ci sont de diverses natures. Par exemple, à **Bouaké**, la participation à ces sessions aurait généré une certaine émulation qui a conduit à la création d'une plateforme locale de prévention de conflits dont le rôle était de juguler les effets de la crise et prévenir les autres. L'intégration de nombreux acteurs issus du cantonnât et de l'imamat dans cette plateforme a facilité l'identification des déclencheurs, des ressorts de l'escalade et les facteurs sociaux qui créent les conflits. Ainsi, dans cette localité, ladite plateforme a pu être établit, dans l'architecture locale de paix comme le premier niveau de règlement de conflits entre les communautés.

A **Sokpa** (Village de la sous-préfecture de Béoumi) où les conflits de cohabitation entre transporteurs et communauté autochtones sont récurrentes, la présence de la plateforme aurait permis de **faciliter la communication** entre les groupes belligérants et trouver des **moyens de résolutions** sans l'intervention des autorités préfectorales. Dans le cas de Sokpa, la stratégie de règlements des conflits mise en place par la plateforme est la descente sur le terrain, la sensibilisation, l'identification des acteurs des conflits et une obligation de responsabilité en termes de réparation. Une faitière a également mise en place (associations des femmes dioulas et baoulés) de la localité de Béoumi pour faciliter la collaboration entre acteurs. A **Ferkessédougou**, la participation des moniteurs aux formations a permis l'amélioration de leur gestion cas de Violences Basées sur le genre. Ainsi, il existe dans les villages une plus grande implication communautaire dans le traitement des cas de viol. En outre, le renforcement de capacités des moniteurs leur a permis de susciter un changement

---

<sup>15</sup> Leader communautaire, Béoumi.

au sein de leurs communautés d'appartenance, en ce qu'il y aurait une **augmentation des dénonciations de cas** de viol, d'excisions, de mariage précoce et de violences conjugales.

En plus de ces changements susmentionnés, la participation aux sessions semble avoir pour 92% des personnes interviewés renforcer le sens de l'engagement et la prise d'initiative.

*Tableau 7 : Effets de la formation sur la capacité d'initiative*

	<b>Nb</b>	<b>% cit.</b>
<b>OUI</b>	<b>92</b>	<b>87,60%</b>
<b>NON</b>	<b>12</b>	<b>11,40%</b>
<b>NSP</b>	<b>1</b>	<b>1,00%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>

Ainsi, pour 58% des personnes ayant répondu aux questionnaires d'enquête, c'est leur propension à s'engager pour la communauté qui semble avoir été accru, quand 47% estiment avoir désormais obtenus des outils pour être plus efficace dans leur engagement. Pour 33% enfin, la participation aux formations les a ouverts à un réseau d'acteurs qui leur servent désormais de référents dans leur action.

*6. Tableau 8 : Effets perçus de la participation aux sessions de formation*

<b>A renforcer son sens de l'engagement citoyen</b>	<b>62</b>	<b>58,10%</b>
<b>Lui a donné des outils pour agir</b>	<b>50</b>	<b>47,60%</b>
<b>Lui a donné un réseau à qui se référer</b>	<b>35</b>	<b>33,30%</b>
<b>Autre</b>	<b>2</b>	<b>1,90%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	

Malgré ces acquis largement satisfaisant, quelques récriminations des participants sont tout de même à noter. Le plus courant est l'absence d'un dispositif explicite de suivi post-formation. Pour ces acteurs en effet, un accompagnement post-formation était nécessaire pour évaluer de façon continue leurs aptitudes nouvelles et déceler les aspects sur lesquels des correctifs pouvaient être apportés.

## 8. Conclusion et Recommandations

La mission d'évaluation du projet d'Appui à la pérennisation des outils de prévention et de gestion des conflits en Côte d'Ivoire fait le constat, au terme de l'analyse des activités que, dans sa mise en œuvre technique, le projet a largement atteint ses objectifs chiffrés. Le nombre de cibles visés par les différentes actions a été couvert et les activités prévues ont été exécutées. Au niveau de l'ingénierie de la conception du projet, l'une des principales bonnes pratiques identifiées par les différents récipiendaires institutionnels de la mise en œuvre du projet (Médiature, OSCS, ENA ou DGAT) est l'arrimage de l'action à leurs champs d'intérêt programmatiques respectifs. En effet, au départ de la formulation du projet, un travail de consultation desdits partenaires-bénéficiaires de mise en œuvre a été fait, à partir d'une prise en compte de leur plan d'actions, de sorte que leurs attentes en termes d'appui à la mise en œuvre de certaines activités figurant dans leurs programmations pluriannuelles de travail a pu aider à leur faire bénéficier des opportunités et des ressources du projet. Ainsi, qu'il s'agisse de la Médiature, de l'OSCS ou de la DGAT, l'appui programmatique du projet a été capital dans l'exécution d'activités phare de renforcement des capacités et d'accompagnement matériel et logistique à la mise en œuvre de leur feuille de route pour la promotion de la paix et de la cohésion sociale.

Ainsi, rien, dans le cadre de la collaboration entre ces acteurs institutionnels et UNFPA/PNUD ne s'est fait en dehors de leurs agendas respectifs pour la paix et la cohésion sociale, principalement autour de la consolidation de leurs mécanismes respectifs de prévention et de gestion des conflits. A un moment où de nombreux opérateurs techniques de projet conçoivent leurs interventions en dehors d'une prise en compte réelle des attentes et aspirations des bénéficiaires, cette pratique de consultation, même ad'hoc, avant la formulation des processus à soumettre pour financement est à saluer. Elle ouvre la voie à un processus collaboratif de formulation du projet, gage de l'adhésion pleine et entière des bénéficiaires/partenaires de mise en œuvre au moment de son exécution. En clair, UNFPA et PNUD, dans le cadre du projet d'appui à la pérennisation des outils et mécanismes de prévention et de gestion des conflits, ont fait, ce que l'OSCS, la DGAT ou le Médiateur de la République avaient dans leurs plans respectifs en projet d'initier pour consolider leurs outils de promotion de la paix et de la cohésion sociale. Il n'empêche que le défi de l'engagement citoyen reste un point d'attention à prendre en compte pour une appropriation pérenne des initiatives et une implication plus active/constructive des bénéficiaires finaux dans la mise en œuvre des activités de monitoring et de gestion préventive des conflits locaux a besoin des traiter comme priorité.

- La culture du bénévolat et l'éducation à l'engagement communautaire citoyen à promouvoir.

A la faveur des programmes de reconstruction post-crise, de nombreux promoteurs d'initiatives destinées aux communautés ou à leurs leaders ont instauré le principe des perdiems. Si le bien-fondé de son instauration dans la relation aux bénéficiaires impliqués dans certaines activités spécifiques de formation ou autres se conçoit aisément, il convient toutefois de noter que cette pratique semble avoir contribué à diluer chez certaines populations leurs sens de l'engagement citoyen. Ainsi, ces populations nourrissent beaucoup d'attentes pécuniaires autour des projets implémentés dans leurs localités, avec en toile de fonds des logiques de captation de la rente produite par le projet. L'intérêt général, la construction d'un environnement social apaisé, est donc le plus souvent subordonné à une participation intéressée au projet et à la jouissance des ressources financières susceptibles d'en découler. Lorsque la mise à disposition de ces ressources ne se fait pas conformément à leurs attentes, ces acteurs finissent par avoir une participation assez distante aux activités, l'objectif de transformation sociale n'étant plus forcément une préoccupation partagée.

Travailler donc à construire dans les zones d'implémentation des projets de cohésion sociale une participation citoyenne par une éducation des individus et des communautés à la culture de l'engagement bénévole devrait donc être une priorité de l'action si elle doit se mettre en place. Cette éducation à la culture de l'engagement citoyen devrait pouvoir cibler les plus jeunes pour faire émerger une génération de population plus imprégnée de la poursuite de l'intérêt général plutôt que d'intérêts particuliers. Le champ de la cohésion sociale et de la consolidation de la paix peut être un terrain particulièrement intéressant pour l'expérimentation d'un tel niveau d'engagement, surtout qu'il ne peut y avoir de mécanismes fonctionnels et pérennes de prévention et de gestion des conflits sans des acteurs portés par un sens élevé de l'intérêt général pour les animer.

- Une synergie d'action entre composantes locales à promouvoir

Comme analysé dans le cadre des réflexions autour des commissions régionales de l'Observatoire de la solidarité et de la cohésion sociale, la pluralité d'acteurs institutionnels impliqués dans la mise en place de cette architecture de paix peut présenter un avantage comparatif certain pour l'efficacité du mécanisme si les conditions de leur implication et de leur collaboration sont clairement établies. Bâtir une participation sur la base du seul statut institutionnel des acteurs peut contribuer à scléroser le fonctionnement du mécanisme. Il faut donc pouvoir distinguer ce qui peut être un organe consultatif (composé d'administratifs dont le leadership et l'engagement n'est pas attendu au quotidien) du pan opérationnel de l'instrument mis en place. Dans ces conditions, les conditions de la synergie

d'actions entre les deux instances doivent pouvoir être clairement définies au sein des commissions régionales.

- La gageure du suivi post-formation à adresser

Les formations dispensées aux relais communautaires, moniteurs et auditeurs de l'ENA constituent l'un des volets les plus importants de ce projet. Elles ont permis à ces différents acteurs de consolider leurs connaissances des mécanismes de gestion et de prévention de conflit en général et particulier dans l'animation des causeries éducatives et des alertes précoces, pour ce qui est des moniteurs et relais locaux. En effet, nombreux sont les moniteurs et relais communautaires qui ont déjà bénéficié de formations similaires dans le cadre projets post-crise implémentés dans les localités fortement touchées lors des différentes crises. Ce qui induit à priori que les moniteurs et le relais ont les compétences nécessaires pour exécuter les tâches qui leur sont dévolues. Cependant, une fois formés, ces acteurs ne sont pas suivis. Il n'y a pas d'interaction entre les communautaires d'une part et d'autre part entre ceux-ci et les membres des commissions. Pour les auditeurs de l'ENA, un mécanisme de suivi de la mobilisation des compétences et connaissances nouvellement acquises doit pouvoir être envisagé.

- Le défi de l'appropriation des « Espaces Amis des Femmes » par les femmes

Le financement des associations et groupements membres des « Espaces Amis des Femmes » a été fait pleinement par des fonds extérieurs sans la participation des bénéficiaires. Cette pratique renforce l'attentisme des populations au lieu de stimuler leurs initiatives. En effet, ces populations, en lien avec les projets post-crisis développées abondamment dans leurs zones, se sont inscrites dans des logiques rentières. Elles ont développé une attitude que d'aucuns qualifient d'assistanat. Il serait donc judicieux d'impliquer ces femmes dans l'attribution des micro-crédits et en matière de responsabilité individuelle et collective, ce qui les amènerait à prendre peu à peu des initiatives et partant cesseront de tout attendre des bailleurs ou de l'État.

- Une instrumentalisation de la cohésion sociale ? La stabilité du rattachement institutionnelle comme défi à la pérennisation

Depuis 2011, les autorités ivoiriennes avec le soutien du Fonds de Consolidation de la paix ont fait de la cohésion sociale un axe important de leur gouvernance. L'objectif à terme est la consolidation de la paix qui passe par la résolution des principales causes des crises liées aux violences militaro-politiques. C'est dans cette optique que l'observatoire de la solidarité et de la cohésion sociale a été créé. A sa création, cet organe était rattaché au Ministère de la Femme, Famille et Enfants. Aujourd'hui, l'Observatoire rattaché au Ministère de la solidarité, de la cohésion sociale et la lutte contre la pauvreté, à la faveur du dernier remaniement ministériel. Comme l'on peut l'instabilité du rattachement institutionnel peut être un frein à la pérennisation des outils mis en place. Le défi serait alors de gérer la question de la régularité institutionnelle qui passe par la création des Directions régionales du Ministère de tutelle dans les différentes régions du pays. Pour rappel, il faut savoir qu'à ce jour, ce sont les Directions régionales du Ministère de la Femme, de la famille et de la protection des Enfants qui gèrent quotidiennement les questions liées à la cohésion sociale. Cela n'est pas sans inconvénients dans le fonctionnement des commissions régionales de l'Observatoire de la solidarité et de la cohésion.

Sur la base des constats qui précèdent, les principales recommandations de la mission sont les suivantes :

Au niveau institutionnel :

- Mettre en place un cadre synergique de coordination/concertation des initiatives/approches/acteurs de promotion de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire de sorte à pouvoir travailler à générer plus complémentarité des actions. Les effets des différents processus en termes de changement social pourront plus aisément être saisis et un meilleur maillage du territoire pourrait en découler. La responsabilité de cette action devrait incomber au Ministère en charge du portefeuille de la cohésion sociale.
- Continuer l'appui à l'État de Côte d'Ivoire pour que puissent être finalisés et opérationnalisés ses différents mécanismes de collecte de données sur le niveau de cohésion sociale, l'idée à terme étant qu'une architecture de paix cohérente et efficace puisse être édiflée, dans laquelle tous les acteurs depuis la base au sommet de l'État impliquée dans la question et la prévention des conflits sachent le niveau précis de leur implication dans la chaîne et la nature réelle de la collaboration avec les autres entités. Cette façon de faire pourrait annuler les situations de quasi- compétition qui semblent, à tort, exister entre acteurs institutionnels. Pour cela, la plate-forme interministérielle devrait pouvoir être opérationnelle.
- Organiser la mise à échelle nationale du renforcement de capacités sur des acteurs de la cohésion sociale.



- Inclure la réparation dans le processus de promotion de la cohésion sociale en collaboration avec les acteurs étatiques et non étatiques de promotion de la cohésion sociale.
- Mener des recherches approfondies sur les déterminants du volontariat et promouvoir l'éducation à l'engagement citoyen communautaire dans les initiatives de cohésion sociale.
- Redynamiser les comités régionaux afin de les rendre plus fonctionnels en clarifiant la cadre synergique de collaboration entre ses pools administratif/institutionnel et opérationnels.

**Au niveau communautaire :**

- Aider à la fourniture d'une dotation en moyens pour faciliter l'alerte (seulement quelques membres ont reçu des téléphones) au niveau des moniteurs et relais.
- Mettre en place un mécanisme fonctionnel de suivi –évaluation des activités, notamment au niveau du post-formation.
- Organiser des sessions de formations/Recyclage pour les moniteurs et relais communautaires. Ces sessions permettront de renforcer leur motivation et accroître l'étendue des activités de sensibilisations.
- Améliorer la communication entre les moniteurs /relais communautaires et avec l'administration
- Impliquer tous les acteurs de la belligérance y compris les jeunes et les femmes dans les processus de règlement des conflits.
- Mettre en place un mécanisme de reconnaissance des actions/ efforts des moniteur et relais pour des compensations ou même une reconnaissance morale à travers une mise à disposition de document de mission (ordre de mission ou de document légal)
- Prendre en compte des retours d'information pour améliorer les différents dispositifs, tant au niveau de la DGAT que de l'OSCS.
- Impliquer la participation des médias locaux et les réseaux sociaux à la remontée d'informations sur le niveau de cohésion sociale.

## Annexes

EVALUATION PROJET PBF \_LISTE DE MONITEURS ET SUPERVISEURS RENCONTRES\_

<u>No</u>	<u>Localité</u>	<u>Nom et Prénoms</u>	<u>Structure</u>	<u>Fonction</u>	<u>Téléphone</u>	<u>Type de collecte</u>
1	Ferké	Essis Essi Yvette épouse TOAPRY	CACE	Superviseur	08 30 88 40	Entretien individuel
2		Maiga Aoua	CRDH	Moniteur/Membre de la comission regionale	47 66 62 52	FG/Entretien individuel
3		Coulibaly Kouhontiya Sita	Médiatrice	Moniteur	59 55 53 47	Focus group
4		Diarra Ahoua	Médiatrice	Moniteur	59 36 38 51	Focus group
5		Kone Mariame Vaoua	Médiatrice	Moniteur	04 02 46 82	Focus group
6		Kone Karidja épouse O	Membre de la fédération Gnonpinin	Moniteur	09 74 69 60	Focus group
7		Affouciata Coulibaly	Membre de la fédération Gnonpinin	Moniteur	06 48 53 84	Focus group
8		Ouattara Thérèse		Moniteur	05 12 69 11	Focus group
9		Sekongo Seydou		Moniteur	05 28 84 15	Focus group
10		Toure Lassina		Moniteur	08 19 15 51	Focus group
11		Kone tilonon honore	Etudiant	Moniteur	08 98 60 93	Focus group
12		Ouattara Drissa	Cultivateur	Moniteur	06 53 98 23	Focus group
13		Soma Youra	Vice president BF	Moniteur	55 70 29 52	Focus group

14		Soungalo Traoré	Imam	Moniteur	07 89 43 07	Focus group
15		Ouattara karidjatou	Elève	Moniteur	46 55 38 63	Focus group
16		Koné soungalo	Président des Jeunes	Moniteur /Membre de la comission régionale	07 97 20 10	Entretien individuel
17	<b>Botro</b>	Coulibaly Kalifa	Enseignant	Moniteur	47 18 46 02	Entretien individuel
18	<b>Diabo</b>	Sanogo Ibrahim	Enseignant	Moniteur	57 75 95 45	Entretien individuel
19	<b>Sakassou</b>	Kouame Fred Arthur	Président CNJCI	Moniteur /Membre de la comission régionale	09 51 00 83 69 19 92 47	Entretien individuel
20	<b>Bouake</b>	<u>Mme Laubouet</u>	SG 2 préfecture	Membre de la comission régionale		Entretien individuel
21		Gaudi Emma	Enseignante	Moniteur	08 83 61 21	Entretien individuel
22		Drissa Sidibé	Imam	Moniteur		Entretien individuel
23		Evangeliste OKA	Powaba	Moniteur		Entretien individuel
24		Doumbia Mamadou	President de la Plateforme des ONG	Moniteur/Membre de la comission régionale		Entretien individuel
25		Djaha Kouassi Tilder	Membre de la plateforme des ONG	Moniteur	58 46 33 08	Entretien individuel
26		Yéo Alimatou	Présidente d'Ong	Membre de la comission régionale	48 32 87 55	Entretien individuel
27	<b>Béoumi</b>	Toure	President des jeunes	Moniteur/Membre de la comission	07 14 26 90	Entretien

		Naklan	tagbana	régionale		individuel
28	<b>Korhogo</b>	Kobena Kra Lambert	Membre de la commission regionale	Point Focal DRFFE	07 23 09 66	Entretien individuel
29		Sehi Edith Nadege	Superviseur monitrices	DRFFE	57 20 32 37	Entretien individuel

**Liste des participantes au focus group avec les femmes de « l'Espace Amis des femmes » de Bayota : 29.11.2019**

Non et Prénoms	Structure et fonction	Contacts
KARIDJA Bamba	Secrétaire à « Espace Amis des Femmes	45 44 79 41
KOUAME Patricia	Présidente des coiffeuses	58 19 14 07
FONGBP Nema	Présidente des femmes de Séguéla	47 35 29 41
AKOU Valérie	Présidente des femmes de Bayota	40 02 54 77
DIDI Djokouhi Josephine Epse OBOUDOU	Fédération des Femmes de Bayota	09 36 34 92
Mme ADJA née Mani Eve	Représentante MFFE Bayota	68 20 55 12

**Liste des participantes au focus group avec les femmes de « l'Espace Amis des femmes » de Guiglo : 04.12.2019**

Nom et Prénoms	Structure et fonction	contact
DROH Madeleine Epse LADJI	Présidente de l'Association « KADO »	07 74 86 42
GNEPA ALICE Epse	Présidente de l'Association « SENTINELLE »	07 18 52 36
DEANEAN Marguérite	Secrétaire Générale de l'Association « AMOIGNAN »	55 11 58 50
DOSSO Goussiao Agnès	Présidente de l'Association « AROGNAN »	58 58 49 00
PEHELE Thérèse	Trésorière de l'Association « AROGNAN »	45 82 92 67
GNONSIA Juliette	Présidente de l'Association « GEMONDI »	07 24 11 54
NAHI Henriette	Présidente de « ESPACE DES FEMMES »	09 74 34 10
TOHIDJE Marie Hortense	Secrétaire Générale de « ESPACE DES FEMMES »	07 36 47 57
DJAOU Anicette	Secrétaire Générale de l'Association de « FEMMES DYNAMIQUES »	09 18 18 64
DIALLO Nama	Secrétaire Générale Adjointe de « ESPACE AMIS DES FEMMES »	57 71 91 42
TEHE Christine	Trésorière de « ESPACE AMIS DES FEMMES »	58 91 93 99
NINNDO Jeannette	Membre de l'Association de « FAR 2 »	44 39 21 31
TOHOUA Emma	Présidente de l'Association de « AFLP »	58 46 24 70

**ENTRETIENS INDIVIDUELS**

<b>Noms et Prénoms</b>	<b>Structures et fonctions</b>	<b>Localités</b>	<b>Date</b>	<b>Contacts</b>
KOUASSE Franck Arthur	Assistant du Directeur de la DRFFE du GOH	Gagnoa	29.11.2019	48 14 21 24 franckkouassi@gmail.com
BEMA Kamaté	Secrétaire général 2 de Préfecture	Gagnoa	29.11.2019	
N'GUESSAN ALEX	Archiviste à la Direction Régionale du Cavally	Guiglo	03.12.2019	57 78 57 48
ESSIEN Samuel	Assistant administratif et financier	Guiglo	05.12.2019	08 08 09 20

## Matrice\_Evaluation\_Projet

D'APPUI A LA PERENNISATION DES OUTILS ET MECANISMES DE PREVENTION ET GESTION PACIFIQUE DES CONFLITS

<b>Activités de renforcer les capacités des acteurs de paix dans la gestion des conflits et la participation et à la réconciliation nationale</b>						
Questions clés	Questions subsidiaires	Types d'informations	Sources	Instrument de collecte	Méthode d'analyse	Partie du plan concernée
<b>1. Qualité des ressources humaines</b> (compétences, usages des ressources) dédiées à la formation ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mode de recrutement ?</li> <li>- Qualités des personnes recrutées par rapport à l'objectif du projet</li> <li>- Ont-elles été formées ? Si oui, nombre de jours, contenu, qualité de la formation ?</li> <li>- Quels moyens logistiques alloués aux personnels pour l'exécution des tâches ?</li> <li>- Comment sont programmées les activités sur les terrains ?</li> <li>- Sources d'insatisfaction sur le volet qualité des ressources humaines ?</li> <li>- Quelles mesures correctives possibles pour le futur ?</li> </ul>	Normatif  Descriptif  Normatif  Descriptif	Responsable de programme	Interviews  Rapports / Evaluations de la formation	Analyse document projet  Analyse de contenu	

<p><b>2. Qualité perçue de la formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréciation sur le temps de délivrance (nombre de jours) de la formation ?</li> <li>- Appréciation sur la disponibilité des apprenants ?</li> <li>- Sources d’insatisfaction ?</li> <li>- Mesures correctives envisageables ?</li> </ul>	<p>Normatif</p>	<p>Rapport d’activités sur la formation des formateurs Formateurs des formateurs Responsables de programmes Bénéficiaires (agents du projet)</p>	<p>Interviews  Rapport/ Évaluation de la formation</p>	<p>Analyse de contenu  Analyse document projet</p>	
<p>3. Les <b>critères de choix</b> des communautés/des leaders communautaires sont-ils pertinents ?</p>	<p>Critères de choix des communautés ? Critères de choix des leaders communautaires et autres acteurs à former ? Niveau d’implication des jeunes et des femmes dans la formation (représentativité) ? Sensibilité aux spécificités du contexte ?</p>	<p>Descriptif  Statistique (décliner en %)  Normatif</p>	<p>Responsable du programme  Agents dédiés à cette activité</p>	<p>Interviews Focus groups Rapport/ Évaluation de la formation</p>	<p>Approche genre  Analyse de contenu  Analyse du discours</p>	
	<p>Thèmes abordés ? y a –t-il des</p>	<p>Descriptif</p>	<p>Document de projet de</p>	<p>Rapport/</p>		<p><b>3.a.2</b></p>



<p>4. Le <b>contenu des supports et du matériel pédagogique</b> a-t-il permis d'atteindre les objectifs du projet ?</p>	<p>thèmes sexo-spécifiques ? sur quelles bases ont-ils été choisis ? comment ont-ils tenu compte de la diversité politique dans la délivrance du message ?</p> <p>Quel est le support utilisé ?</p> <p>Le contenu des supports et matériels pédagogiques a-t-il permis de donner des instruments de transformation (apprendre à rétablir des liens de confiance) ? si oui, lesquels ?</p> <p>Les apprenants ont-ils maintenant les compétences favorables à la promotion de la réconciliation ? Comment cela s'est-il exprimé concrètement après la formation ?</p>	<p>Normatif</p> <p>Descriptif</p> <p>Normatif</p> <p>Descriptif</p> <p>Normatif</p>	<p>formation</p> <p>Rapport d'évaluation de la formation</p> <p>Formateurs (agents du projet)</p> <p>Bénéficiaires</p> <p>Les auditeurs des émissions animées par les communicateurs formés (sur les changements observés ou non dans la façon dont les communicateurs parlent de conflits, du vivre-ensemble et de la réconciliation après leur formation avec SFCG)</p>	<p>Evaluation de la formation</p> <p>Interviews</p> <p>+</p> <p>Focus group</p>	<p>Analyse documents projet</p> <p>+</p> <p>Analyse de contenu</p>	
<p>5. <b>Conditions de délivrance</b></p>	<p>Temps alloué à la délivrance de</p>	<p>Normatif</p>		<p>Rapport</p>		

<p><b>de la formation</b> (si formation délivrée par des prestataires extérieurs) dédiée aux leaders communautaires et aux communicateurs</p>	<p>la formation (satisfaisante) ? Disponibilité des apprenants ? Si non, pourquoi ? Mesures correctives à y apporter ? Sources d'insatisfaction de ces formations ? Mesures correctives à apporter aux conditions de délivrance des formations (</p>	<p>Statistique (taux de présence / séance) Normatif</p>	<p>Equipe (point focal) projet Bénéficiaires</p>	<p>d'activité de formation  interview</p>		
<p>6. La <b>programmation</b> des activités était-elle pertinente ?</p>	<p>Les activités ont-elles été exécutées selon la planification qui en a été faite ? Si non, pourquoi ? Et quelles sont les mesures correctives apportées (en situation) ? quelles sont vos sources d'insatisfaction sur cela ?  Si le projet devait continuer, quelles sont les mesures correctives envisageables sur la programmation ?</p>	<p>Normatif  Normatif</p>	<p>Equipe (point focal) projet Bénéficiaires</p>	<p>Interviews + Focus group</p>	<p>Analyse documents projet  Analyse de contenu</p>	
<p>7. Les <b>effets des formations proposées</b> sur les bénéficiaires du projet ?</p>	<p><b>Personnes choisies au hasard dans l'environnement</b> : Avez-vous noté un changement dans</p>	<p>Descriptif / Normatif</p>	<p>Equipe projet</p>	<p>Focus group</p>	<p>Analyse de</p>	

	<p>la façon dont les leaders abordent les thèmes traités lors des formations ? des initiatives de paix ont-elles été prises par les bénéficiaires de la formation ?</p> <p><b>Personnes choisies au hasard dans l’environnement</b> : Pensez-vous que les leaders communautaires parviennent à favoriser plus de coopération et à réduire les confrontations. Si oui, donnez des exemples.</p> <p><b>Bénéficiaires de la formation</b> : Qu’est-ce qui a changé dans votre façon d’aborder les thèmes enseignés lors des formations, notamment la question du genre ?</p>	<p>Normatif</p> <p>Descriptif / Normatif</p>	<p>Bénéficiaires</p> <p>Personnes vivant dans l’environnement des bénéficiaires de la formation</p> <p>Participants aux causeries éducatives</p>	<p>interviews</p>	<p>contenu</p> <p>Analyse du discours</p>	
<p>8. les <b>conditions de la pérennisation</b> du mécanisme sont-elles réunies ?</p>	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, quelles sont les actions de pérennisation envisagées, en</p>	<p>Descriptif / Normatif</p>	<p>Equipe projet</p> <p>Bénéficiaires</p>	<p>Focus group</p>	<p>Analyse de</p>	

	<p>dehors des formations ?</p> <p>Suffisent-elles à assurer la pérennité du mécanisme ?</p> <p>Quelles mesures correctives peuvent-elles être envisagées ?</p>	<p>Normatif</p>        <p>Descriptif / Normatif</p>		<p>interviews</p>	<p>contenu</p> <p>Analyse du discours</p>	
--	--	---	--	-------------------	---	--

### Activités SIIG

<p><b>1. La politique de ciblage des structures bénéficiaires de l'activité est-elle pertinente ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Critères de choix des structures bénéficiaires pour l'implémentation des outils ?</li> <li>- Représentativité des jeunes et des femmes à cette formation ?</li> <li>- Prend-t-elle en compte la diversité des sensibilités du milieu ?</li> </ul>	<p>Descriptif</p>    <p>Normatif</p>	<p>Document de projet de formation / Evaluation de la formation</p>  <p>Responsable du programme</p>  <p>Bénéficiaires de la formation</p>	<p>Interviews</p>	<p>Analyse de contenu</p> <p>Analyse de discours</p>	
---	--	--	--	-------------------	--	--

<p>2. Le <b>contenu et la structure des outils</b> a-t-il permis d'atteindre les objectifs du projet ?</p>	<p><b>Thèmes</b> abordés ? sur quelles bases ont-ils été choisis ? comment ont-ils tenu compte des spécificités du contexte ? y a-t-il des thèmes sexo-spécifiques ?</p> <p>Quels <b>supports et méthodes pédagogiques</b> ont-ils été utilisés au cours de cette formation</p> <p>Le contenu des supports et matériels pédagogiques a-t-il mis l'accent sur la communication orientée vers la <b>transformation des conflits</b> (apprendre à rétablir des liens de confiance) ? si oui,</p>	<p>Descriptif</p> <p>Descriptif</p> <p>Descriptif</p> <p>Normatif</p>	<p>Formateurs (agents du projet)</p> <p>Bénéficiaires</p> <p>Des personnes non bénéficiaires du projet (sur des choses nouvelles dans la façon dont les leaders gèrent désormais les conflits ou parlent de la réconciliation après leur formation avec SFCG)</p>	<p>Interviews</p> <p>+</p> <p>Focus group</p>	<p>Analyse documents projet</p> <p>+</p> <p>Analyse de contenu</p>	

	<p>comment ?</p> <p>Les apprenants ont-ils maintenant les compétences (i) pour parler des conflits (sans les envenimer) (ii) plutôt favorables à la promotion du vivre-ensemble de la réconciliation ?</p> <p>Si oui, donner des exemples concrets dont la façon dont cela s'est-il exprimé concrètement après la formation ?</p>	Descriptif				
<p>3. La <b>programmation des activités</b> de mise en place et de suivi du fonctionnement des outils était-elle pertinente ?</p>	<p>Les activités ont-elles été exécutées selon la planification qui en a été faite ? Si oui, ou non pourquoi ?</p> <p>Les Si non, pourquoi ? Et quelles sont les mesures correctives apportées (en situation) ?</p> <p>auditeurs étaient-ils assidus ? (taux de présence par séance)</p> <p>quelles sont vos sources</p>	<p>Normatif</p> <p>Statistique /Normatif</p> <p>Normatif</p>	<p>Documents de projet / Rapports d'activité</p> <p>Responsables du programme</p> <p>Formateurs (agents du projet)</p> <p>Bénéficiaires</p>	<p>Interviews</p> <p>+ Focus group</p>	<p>Analyse documents projet</p> <p>Analyse de contenu</p>	<p><b>3.a.4</b></p>

	d'insatisfaction sur la formation des communicateurs ?  Si le projet devait continuer, quelles sont les mesures correctives envisageables sur la programmation ?	Normatif				
4. les <b>conditions de la pérennisation</b> du mécanisme sont-elles réunies ?	Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, quelles sont les actions de pérennisation envisagées, en dehors des formations ?  Suffisent-elles à assurer la pérennité du mécanisme ?  Quelles mesures correctives peuvent-elles être envisagées ?	Descriptif / Normatif    Normatif    Descriptif / Normatif	Equipe projet  Bénéficiaires	Focus group  interviews	Analyse de contenu  Analyse du discours	
<b>Causeries éducatives</b>						
L'offre de communication sur	Qu'est-ce qui a milité en faveur	Normatif	Rapport d'activités	Interviews		

la prévention des conflits, le genre a-t-elle atteint ses objectifs ?	du choix de la causerie éducative comme support de communication sur ces problématiques ?	Normatif	Equipe projet  Leaders communautaires/Membres de la communauté	Focus group	Analyse de contenu	
Les questions abordées et la façon de les traiter étaient-elles pertinentes ?	Comment s'est fait le choix des thèmes à discuter lors des causeries éducatives ?	Descriptif  Descriptif	Responsable de programme  Equipe projet	Rapport d'activité  Interviews	Analyse de contenu	
L'approche communicationnelle choisie était-elle pertinente ?	- Quelles sont les langues qui ont été choisies pour véhiculer le message auprès des populations ? - Critères de choix de ces langues ? - Ces choix de langues tenaient compte des spécificités des	Descriptif  Normatif	Equipe projet  Leaders communautaires/Membres des communautés	Interviews Focus group	Analyse documents projet  Analyse de contenu	



	<p>contextes ?</p> <p>- Ces langues ont-elles permis de toucher toutes les communautés ?</p>					
<p><b>Conditions de délivrance de la formation</b> dédiée aux leaders communautaires en charge d'animer les causeries éducatives</p>	<p>Temps alloué à la délivrance de la formation (satisfaisante) ?</p> <p>Disponibilité des apprenants ? Si non, pourquoi ? Mesures correctives à y apporter ?</p> <p>Sources d'insatisfaction de ces formations ?</p> <p>Mesures correctives à apporter aux conditions de délivrance des formations (</p>	<p>Normatif</p> <p>Statistique (taux de présence / séance)</p> <p>Normatif</p>	<p>Responsable de programme</p> <p>Formateur des communicateurs</p>	<p>Rapport d'activité de formation</p> <p>interview</p>		
<p>La programmation des activités était-elle pertinente ?</p>	<p>Comment s'est faite la programmation des causeries éducatives</p> <p>Les groupes choisis sont-ils parties prenantes de la programmation ?</p>	<p>Descriptif</p> <p>Normatif</p>	<p>Agents projet</p> <p>Leaders communautaires/Membres des communautés</p>	<p>Interviews</p> <p>Focus group</p>	<p>Analyse de contenu</p>	
<p>les <b>conditions de la</b></p>	<p>Dans le cadre de la mise en</p>	<p>Descriptif /</p>	<p>Équipe projet</p>	<p>Focus group</p>		

<p><b>pérennisation</b> des espaces de causeries éducatives sont-elles réunies ?</p>	<p>œuvre des activités de causeries éducatives, quelles sont les actions de pérennisation envisagées, en dehors des formations ?</p> <p>Suffisent-elles à assurer la pérennité du mécanisme ?</p> <p>Quelles mesures correctives peuvent-elles être envisagées ?</p>	<p>Normatif</p>    <p>Normatif</p>   <p>Descriptif / Normatif</p>	<p>Bénéficiaires</p>	<p>interviews</p>	<p>Analyse de contenu</p> <p>Analyse du discours</p>	
<p>Les effets perçus des causeries éducatives</p>	<p>Quels sont les changements perçus par les communautés dans la façon de communiquer sur les thèmes abordés lors des causeries éducatives.</p> <p>Quels sont les mots et les questions qui reviennent souvent lors des causeries ?</p> <p>Les nouveaux comportements</p>	<p>Normatif</p>    <p>Descriptif</p>	<p>Equipe projet</p> <p>Leaders communautaires</p> <p>Membre de la communauté n’ayant pas participé aux formations et choisis au hasard</p>	<p>Focus group</p>	<p>Analyse de contenu</p>   <p>Analyse de contenu</p>	

	ou attitudes observés					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

QUESTIONNAIRE

**1. A compléter par l'enquêteur**

*A remplir avant l'entretien*

0.1 -	Nom et code de l'enquêteur _____  __ __		
0.2 -	Date:  __ __  /  __ __  / 2019 <i>Jour</i> <i>Mois</i>		
0.4 -	Nom et code localité _____  __ __		
0.10 -	Nom de l'enquêté _____  __ __		
<p>"Mon Nom est [Nom enquêteur].            Nous menons une étude sur l'impact du projet PBF (<b>appui à la pérennisation des outils et mécanismes prévention et gestion pacifique des conflits</b>). Nous voudrions vous poser quelques questions pour recueillir votre avis sur votre participation à la session de renforcement des capacités organisé dans le cadre dudit projet. L'entretien durera un peu moins d'<b>1h00 min</b>.            Nous vous garantissons que toutes les informations recueillies resteront strictement confidentielles. Votre participation à cette étude est volontaire et vous pouvez refuser de répondre à tout ou partie des questions.            Nous espérons cependant que vous accepterez de participer à cette étude car votre opinion est importante pour nous permettre de mieux apprécier ce que le projet d'<b>appui à la pérennisation des outils et mécanismes prévention et gestion pacifique des conflits</b> a apporté ou non à la Côte d'Ivoire, en termes de consolidation de la paix. Vos réponses n'affecteront en aucune façon votre accès à des projets ultérieurs de l'UNFPA. Merci de nous répondre sincèrement aux questions. Acceptez-vous de nous répondre ? Voulez-vous nous poser des questions particulières avant de commencer ?"</p>			
0.12	L'enquêté a-t-il accepté de se soumettre à l'entretien ? 0 = NON 1 = OUI → 0.14		_
0.13	<b>Enquêté de remplacement</b> Nom de l'enquêté _____		_   
0.14	<b>Langue de l'entretien</b> 1 = Français 2 = Langue locale		_
0.15	<b>Présence d'un interprète</b> 0 = NON 1 = OUI		_
0.16	Durée de l'entretien	<b>Heure de début</b> <i>Heure : minutes</i>	_   :  _ _
		<b>Heure de fin</b> <i>Heure : minutes</i>	_   :  _ _
<p>La réponse « <i>Ne sait pas</i> » a pour code 97            La réponse « <i>Non applicable</i> » a pour code 98            La modalité « <i>Pas de réponse</i> » a pour code 99</p>			
Signature de l'enquêteur:			

**2. A compléter par le chercheur :**

0.0- Numéro du questionnaire: |\_\_|\_\_|\_\_|

I.1 – Date: |\_\_|\_\_| / |\_\_|\_\_| / 2019  
          *Jour*    *Mois*

I.2- \_\_\_\_\_ |\_\_|\_\_|  
*Nom et code du chercheur*

**Observations du chercheur :**

Signature du superviseur :

**3. A compléter par la personne commise à la saisie**

Empty rectangular box for content.

0.17 – Date |\_|\_| / |\_|\_| / 2019  
*Jour mois*

0.18 - \_\_\_\_\_|\_|\_|  
*Nom et code de la personne commise à la saisie*

**Remarques :**

Five horizontal lines for notes.

**Signature de la personne commise  
à la saisie :**

Rubrique 1 : Caractéristiques sociodémographiques de l'enquêté		Code
<b>Objectif :</b> fournir les informations de base sur les enquêtés en vue d'analyser leurs perceptions et logiques par catégorie.		
1.1 Catégorie d'appartenance de l'enquêté	1. Autorité coutumière 2. Leader communautaire 3. Autre (préciser) : .....	/ _ _ /
1.2 Localité :	1. Bouaké 2. Guiglo 3. Gagnoa 4. Gbayota 5. Ferkessedougou 6. Korhogo	/ _ _ /
1.3 Sexe	1. Masculin 2. Féminin	/ _ _ /
1.4 Age ou année de naissance	/ _ _ / _ _ / / _ _ / ans	/ _ _ /
1.5 Groupe ethnique	1. Akan 2. Krou 3. Voltaïque (Gur) 4. Mandé du Sud 5. Mandé du Nord 6. Naturalisé Ivoirien 7. Non Ivoirien	/ _ _ /
1.6 Niveau d'instruction	1. Aucun 2. Primaire 3. Secondaire 4. Supérieur 5. Ecole coranique	/ _ _ /

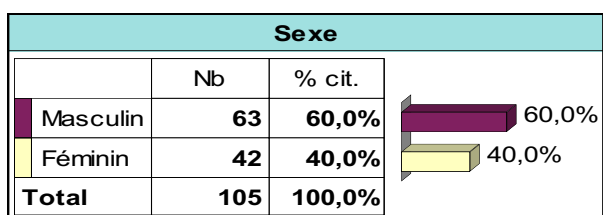
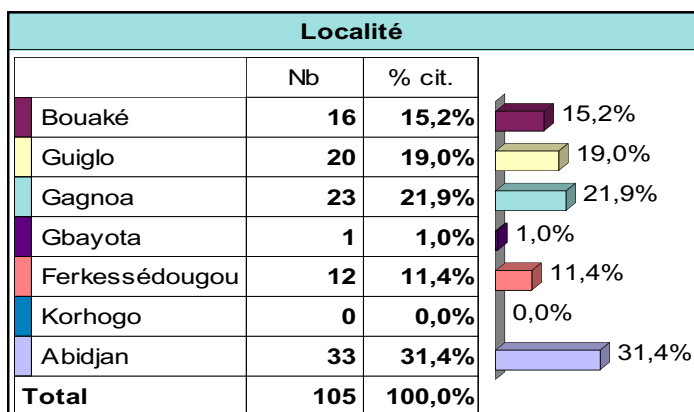
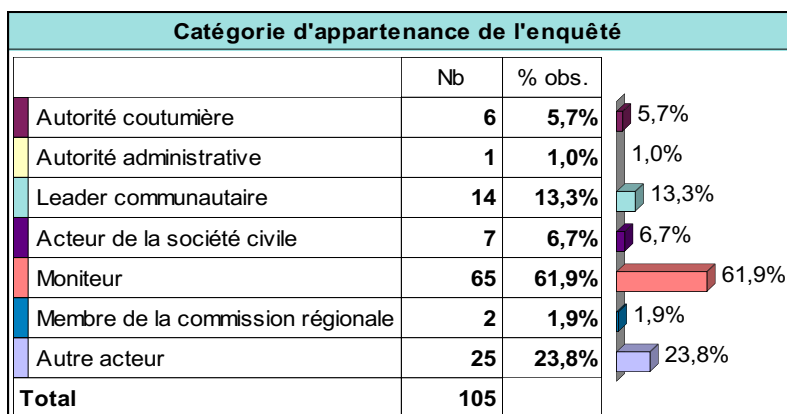
Rubrique 2 : Perception de la qualité de la formation		
<b>Objectif :</b> Évaluer, la pertinence et la qualité de la formation du point de vue des bénéficiaires		
1. Qui vous a choisi pour prendre part à la formation ?	1. Moi-même 2. Ma hiérarchie 3. Des amis 4. Une ONG 5. UNFPA 6. OSCS 7. Médiature 8. PNUD 9. La préfecture 10. Ne se souvient plus 11. Autres, préciser : .....	/ _ _ /
2. Avez-vous le sentiment que les autres personnes choisies pour prendre part à la session de formation étaient les bonnes ?	1. OUI 2. NON 3. NSP	/ _ _ /
2.1. Si oui, pourquoi ? (possibilité de donner des réponses multiples)	1. Ont le bon profil parce que doté d'un leadership avéré 2. Ont déjà fait leur preuve en matière de gestion et de prévention des conflits 3. Sont déjà dans des réseaux d'acteurs agissant pour la paix 4. Avaient des lacunes en matière de prévention et de gestion des conflits à combler 5. Autre, préciser : .....	/ _ _ /

2.2. Si non, pourquoi ? (Possibilité de donner des réponses multiples)		1. Certaines n'avaient pas le bon profil parce que peu dotés d'un leadership avéré 2. Certains d'avaient jamais fait leur preuve en matière de gestion et de prévention des conflits 3. Certains ne sont membres d'aucun réseau d'acteurs agissant pour la paix 4. Certains savaient déjà tout sur la prévention et de gestion des conflits à combler 5. Autre, préciser : .....			/_/_/
3. Pensez-vous que les jeunes et les femmes étaient suffisamment représentés dans le groupe des personnes qui ont pris part à la formation ?		1. OUI 2. NON 3. NSP			/_/_/
4. Vous concernant, aviez-vous déjà pris part à des sessions similaires sur la prévention et la gestion des conflits ?		1. Oui 2. Non 3. NSP			/_/_/
5. Avez-vous le sentiment d'avoir appris quelque chose de différent par rapport à ce que vous saviez déjà sur la prévention et la gestion des conflits ?	<b>Sur la facilitation/animation de causeries ?</b>	<b>Sur la connaissance/identification du conflit ?</b>	<b>Sur la prévention/gestion du conflit ?</b>	<b>Sur la problématique du genre ?</b>	<b>Sur le monitoring des conflits</b>
	1. Oui 2. Non 2.1. NSP	1. Oui 2. Non 3. NSP	1. Oui 2. Non 3. NSP	1. Oui 2. Non 3. NSP	1. Oui 2. Non 3. NSP
	Si oui, Quoi (laisser la personne énumérer : ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	Si oui, Quoi (laisser la personne énumérer : ..... ..... ..... ..... ..... .....	Si oui, Quoi (laisser la personne énumérer : ..... ..... ..... ..... ..... .....	Si oui, Quoi (laisser la personne énumérer : ..... ..... ..... ..... ..... .....	Si oui, Quoi (laisser la personne énumérer : ..... ..... ..... ..... ..... .....
6. Si non, pourquoi ?		1. Aucune compétence/notion nouvelle ne leur a été transmis 2. Le(s) formateur(s) n'étaient pas toujours à la hauteur 3. Le temps de la formation était trop court 4. La formation était très peu interactive 5. Les supports de formation n'étaient pas de bonne qualité 6. Autre, préciser : .....			/_/_/
7. Depuis votre participation à cette formation, avez-vous pris des initiatives dans le sens de la prévention/gestion des conflits dans votre localité ?		1. OUI 2. NON 3. NSP			/_/_/
7.1. Si oui, en quoi votre participation à la formation y a été pour quelque chose ?		1. A renforcer son sens de l'engagement citoyen 2. Lui a donné des outils pour agir 3. Lui a donner un réseau à qui se référer 4. Autre, préciser : .....			/_/_/
7.2. Si non, pourquoi ?		1. Il n'y a eu aucun suivi depuis la fin de la formation 2. N'ont reçu aucun mandat/moyen pour agir 3. Il n'y a eu aucun conflit dans sa localité 4. Ne se sentait pas trop concerné par les conflits dans sa localité			/_/_/

	5. Autre, préciser : .....	
8. Avez-vous le sentiment que cette formation était vraiment utile ?	1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas	/ / /
8.1. Si oui, pourquoi ?	1. Offre de bonne perspective de collaboration 2. A combler une lacune (connaissance ou compétence) 3. On ne finit jamais d'apprendre 4. Autre, préciser : .....	/ / /
8.2. Si non, pourquoi ?	1. Il n'y a eu que des redites 2. Il n'y a pas eu de plan d'action post-formation 3. Sentiment que c'était juste une activité très peu pensée 4. Autre, préciser : .....	/ / /



## Caractéristiques sociodémographiques des personnes interviewées dans le sondage d'opinion



Age		
Moyenne = <b>45,40</b>		
Médiane = <b>44,00</b>		
Min = <b>22</b> Max = <b>77</b>		
	Nb	% cit.
Moins de 27	<b>4</b>	<b>3,8%</b>
De 27 à 35	<b>21</b>	<b>20,0%</b>
De 36 à 44	<b>28</b>	<b>26,7%</b>
De 45 à 53	<b>27</b>	<b>25,7%</b>
De 54 à 62	<b>13</b>	<b>12,4%</b>
63 et plus	<b>12</b>	<b>11,4%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>

Année de naissance		
Moyenne = <b>1 973,51</b>		
Médiane = <b>1 975,00</b>		
Min = <b>1 942</b> Max = <b>1 997</b>		
	Nb	% cit.
Moins de 1 944	<b>1</b>	<b>1,0%</b>
De 1 944 à 1 952	<b>9</b>	<b>8,6%</b>
De 1 953 à 1 961	<b>10</b>	<b>9,5%</b>
De 1 962 à 1 970	<b>19</b>	<b>18,1%</b>
De 1 971 à 1 979	<b>29</b>	<b>27,6%</b>
1 980 et plus	<b>37</b>	<b>35,2%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>

Niveau d'instruction		
	Nb	% obs.
Aucun	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Primaire	<b>12</b>	<b>11,4%</b>
Secondaire	<b>50</b>	<b>47,6%</b>
Supérieur	<b>43</b>	<b>41,0%</b>
Ecole coranique	<b>1</b>	<b>1,0%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	

Groupe ethnique		
	Nb	% cit.
Akan	<b>30</b>	<b>28,6%</b>
Krou	<b>23</b>	<b>21,9%</b>
Voltaïque (Gour)	<b>7</b>	<b>6,7%</b>
Mandé du sud	<b>9</b>	<b>8,6%</b>
Mandé du Nord	<b>31</b>	<b>29,5%</b>
Naturalisé Ivoirien	<b>3</b>	<b>2,9%</b>
Non ivoirien	<b>2</b>	<b>1,9%</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>