

Rapport de recherche

Développement et ethnicité.

Comment la Coopération belge peut-elle intégrer la question de la gestion de l'identitaire dans les projets de développement durable et dans les interventions humanitaires d'urgence ?

SPF Affaires Etrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement

Août 2013

On nous a envahi, il y a 45% de non ivoiriens chez nous – Les Tutsi viennent de l'étranger qu'ils y retournent, nous sommes devenus des étrangers chez nous – Ils nous dominent – RACINES, la grande Serbie – Il y a un COMLOT contre nous, déjà à la bataille des Merles en 1389 les Kosovars ont voulu tuer tous les Serbes – Vous les Dioulas on va vous tuer un à un, l'ivoirité ce sont nos manières d'être – Je suis xénophobe et alors ? – Le Manifeste du Bahutu – Tout Hutu doit savoir que tout Tutsi est malhonnête dans les affaires et il ne vise que la suprématie de son ethnie – Ce sont ces populations originaires de l'étranger qui dominent tous nos secteurs économiques – Ils veulent détruire notre beau pays – Les Hutus doivent cesser d'avoir pitié des Tutsi, est traître tout Hutu qui fait alliance avec des Tutsi dans les affaires – Les Tutsi nous ont trouvé au Rwanda ils nous ont opprimés et nous l'avons supporté jusqu'ici mais maintenant nous allons sortir du servage – Les féodaux Tutsi – Les Tutsi monopolisent l'éducation nationale – Ils profitent de notre hospitalité pour nous piller – Ils prennent nos femmes – Ce n'est pas parce qu'ils ont des papiers ivoiriens qu'ils sont ivoiriens – Ivoiriens de souche – D'origine multiple – Ils nous ont volés 45% de notre territoire – Les Burkinabés nous ont volés nos terres – Les Tutsi sont des cancrelats – Ado est un cancer qu'il faut éradiquer – Ce sont des rats, ils tuent, ils volent, ils violent, ils nous pillent – Ils sont plus diaboliques pour brûler notre pays – Les Tutsi sont des ingrats qui ont profité de la 11e République – Les filles Tutsi et les paras belges – Les Burkinabés auxquels on a accordé le gîte et le couvert – Les Tutsi envoient leur enfants dans nos écoles tout comme l'Église les envoie à reprendre le pouvoir – Les spécialistes de la génétique nous disent que la faiblesse démographique des Tutsi est due au fait qu'ils ne se marient qu'entre eux – Un cancrelat ne peut donner naissance à un papillon un cancrelat ne donne naissance qu'à un autre cancrelat – Reçois un Tutsi en hôte et la nuit venue il te chassera de ton lit



verbatims

INSTITUT DE FORMATION ET D'APPUI POUR LA PRÉVENTION DES CONFLITS IDENTITAIRES



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



- La région des Grands Lacs est marquée par une longue histoire de conflits très violents notamment depuis le génocide de 1994 au Rwanda et ses ondes de chocs dans toute la région.
- Outre les victimes du génocide rwandais évaluées à 800.000, on estime à plusieurs millions de civils non combattants tués au cours des 20 dernières années dans divers conflits en RDC et au Burundi. Certains parlent de "troisième guerre mondiale africaine" pour montrer l'ampleur des massacres. Sans évoquer le nombre de déplacés internes.
- Ces violences perdurent actuellement.
- Dans l'Est de la RDC, prolifèrent des dizaines de groupes armés, allant de milices d'autoprotection ethnique à des groupes armés ayant des projets politiques à l'échelle de la région voire du pays, en passant par les Mai-mai, les bandits et bandes criminelles ainsi que par diverses défections des FARDC (Forces Armées de la RDC) où carrément la participation directe des FARDC ou de la Police nationale à des violences et des exactions contre les populations civiles. Certaines milices ne se créent que dans le but de négocier un cessez-le-feu dont un des termes est la négociation de postes, voire de grades, dans l'armée. La violence a donc des causes très diverses.



- Ce chaos généralisé et cette insécurité sont la conséquence de quatre facteurs qui se conjuguent :
 - ▶ **une absence totale d'Etat** dans l'Est de la RDC (pas de Justice donc impunité, corruption généralisée, etc.),
 - ▶ **une gestion calamiteuse** par la « Communauté internationale » des relations entre divers pays voisins (Rwanda, Ouganda, Burundi, RDC),
 - ▶ et **une absence d'efficacité de la plus importante mission des Casques bleus** (la Monusco) dont la présence très coûteuse ne semble même pas protéger les civils souvent laissés seuls face aux divers groupes armés qui tuent, violent, pillent et embauchent de force des enfants soldats "dressés pour tuer, même leurs propres parents". Presque toutes les personnes rencontrées dans le cadre de notre recherche déplorent la totale inefficacité de la Monusco, et plusieurs, même parmi les agences onusiennes, évoquent "l'échec total" de cette mission et beaucoup d'entre eux ont mentionné des cas ou des groupes armés ou même les FARDC ont attaqué la population civile "devant les casques bleus qui ne bougeaient pas" ¹,
 - ▶ **"la malédiction du sous-sol"** : la dualité explosive entre des richesses immédiates (secteur minier) et une pauvreté endémique.

- L'exploitation plus ou moins artisanale et illégale des minerais (coltan, cassitérite, or, diamants, etc.) par ces divers groupes armés les alimente en importants moyens financiers donc en armes. En l'absence d'une législation sur la traçabilité des minerais, ce cercle vicieux peut se reproduire sans aucun obstacle.

1. Cette recherche ne portait pas sur la Monusco mais la récurrence du constat de nos interlocuteurs ne peut être passée sous silence vu l'importance de cet acteur dans le contexte étudié. Quelques verbatims entendus : « La tendance notoire des casques bleus au Congo à vouloir rester en sécurité dans leur caserne non seulement fait honte aux Nations unies dans son ensemble mais affaiblit progressivement l'impact potentiel de la stratégie UN en RDC », « Vu l'ampleur des violations des droits de l'homme commises par des éléments des FARDC, l'alliance entre la Monusco et les FARDC réduit la réputation de la Monusco qui souffre inévitablement de ces méfaits auprès de la population civile », « le Senior Management Group on Protection, instance de délibération sur les questions de protection au sein de la Monusco à Kinshasa n'est réunie que très rarement par le Représentant spécial du Secrétaire général et donc toute l'information collectée sur la protection des civils reste dans un tiroir », « Nous sommes victimes des pressions irrationnelles et contradictoires de New-York, des pressions en faveur d'une présentation optimiste de l'impact obtenu afin de maintenir l'immense budget annuel », « La désillusion de la population face à l'absence de protection assurée par les casques bleus est immense », « Malgré ces remises en question, les porte-paroles de la Monusco ont tendance à se dire fiers de l'approche vigoureuse de la mission en matière de protection des civils », « Même si les déploiements de la Monusco produisaient un effet de dissuasion immédiat sur les milices, ils n'ont aucun impact à long terme sur l'analyse coûts-avantages des groupes armés et des militaires, ni sur leurs vellétés de violence, car cela ne diminue en rien les motivations ni les avantages de la violence pour les milices. La Monusco ne promeut en rien le dialogue, la négociation ou la résolution de problèmes. Ils ne changent rien aux gains économiques tirés par les groupes armés de leur contrôle de territoire, ni aux hostilités interethniques », etc.



- Le chaos est tel que la grande majorité des acteurs "de bonne volonté" (diplomates, responsables d'institutions onusiennes ou de grandes ONGs humanitaires) agissant dans ce contexte ne parviennent même plus à avoir une vision globale (systémique) et stratégique (à long terme) pour imaginer des solutions durables.
- Leur vision est altérée par cette complexité et cet enchevêtrement de facteurs.
Il en découle une focalisation sur les "spara-draps / remèdes de fortune" ponctuels.
Cette vision brouillée est parfois accentuée par une représentation rapide et caricaturale de ces sociétés comme traversées par "des conflits ethniques ancestraux" qui entretiendraient et reproduiraient ainsi des cycles de violences infinis et achève ce sentiment d'être "au cœur des ténèbres".
- Souvent, c'est le découragement qui domine parmi ces acteurs "de bonne volonté".
Comme le miroir du désespoir des populations et singulièrement de la jeunesse qui ne perçoit pas le moindre avenir.
L'espoir semble avoir quitté cette région du monde.
- C'est dans ce contexte macro sociétal que nous avons conduit cette recherche.



AGENDA

- Le contexte sociétal _____ 1.
- Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____ 5.
- Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____ 11.
- Fragments d'une théorie du changement _____ 61.
- Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____ 73.
- Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____ 93.
- Annexes :
 - ▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____ 100.
 - ▶ les guides d'entretiens _____ 105.
 - ▶ les manuels scolaires consultés _____ 122.
 - ▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____ 124.
- Contacts _____ 126.



- Le point de départ de notre réflexion est un paradoxe souvent observé dans des régions de fortes turbulences comme la zone des Grands Lacs, le Sahel – *Mali, Niger* –, la Côte d'Ivoire, etc :
 - ▶ **des efforts en matière d'investissements** en Coopération y sont souvent considérables dans divers projets de développement durable : agriculture, sécurité alimentaire, santé, éducation, adduction d'eau, infrastructures, etc. Egalement dans l'aide humanitaire d'urgence ou dans les programmes de réhabilitation de la Police et de la Justice.
 - ▶ mais **ceux-ci sont parfois réduits à néant par des méfiances**, des haines, voire des violences dites "intercommunautaires".

- La conséquence est non seulement que les sommes investies le sont avec une efficacité très faible mais que le développement y est bloqué et que la pauvreté et le manque de projection dans le futur persistent et se reproduisent.

- Ce paradoxe signifie bien qu'il y a, outre les facteurs macro-sociétaux que nous avons évoqué ci-dessus (voir "Le contexte sociétal") et dont la solution ne relève pas directement des acteurs de la Coopération, il y a un aspect de la réalité qui freine la voie vers le développement de ces régions et qui n'est pas ou mal intégré dans les projets de Coopération durable ou l'aide humanitaire d'urgence.
Une de nos hypothèses est que cette variable "oubliée" ou insuffisamment assimilée est celle de la formation à la gestion de l'ethnicité et aux questions identitaires en les abordant en profondeur, au-delà de ce qui est souvent perçu comme une question "taboue".



- Or, il s'agit de sociétés au sein desquelles tous les rapports sociaux sont fortement ethnicisés. Selon nos hypothèses², cette ethnicisation signifie que la façon dont les individus se perçoivent les uns les autres s'effectue d'abord à travers le prisme de l'appartenance ethnique. L'image de soi et des autres est spontanément celle de l'ethnie, donc de l'origine. Il en découle un imaginaire structurant qui fige toute relation dans une opposition entre "eux et nous".

- Les exemples dans la vie quotidienne foisonnent (entendus dans l'Est de la RDC) :
 - ▶ tel instituteur est rejeté car perçu comme "non originaire",
 - ▶ "des jeunes Hema ont été tués par des Lendu car ils ne sont pas d'ici", (le récit est fait en ces termes, on cite les victimes et les tueurs par leur appartenance ethnique),
 - ▶ les motos taxis de Bunia ont constitués des parkings par ethnie,
 - ▶ une communauté refuse qu'une source située sur son territoire alimente en eau une autre communauté,
 - ▶ "Les tutsi doivent rentrer chez eux au Rwanda, ce ne sont pas des congolais",
 - ▶ "Je suis médecin chef dans une zone de santé. Etant Hema, je n'ose pas aller soigner dans les villages Lendu",
 - ▶ écoles qu'on ne fréquente pas parce que construite sur le territoire des "autres",
 - ▶ champs coopératifs abandonnés par rejet des autorités traditionnelles "autochtones",
 - ▶ suspicion sur l'appartenance ethnique des soignants dans un dispensaire, etc.

2. Nos hypothèses se fondent non seulement sur notre expérience d'observation directe des sociétés africaines mais aussi sur les analyses de nombreux auteurs dont Jean-Pierre Dozon, Gérard Prunier, Jean-Pierre Chrétien, Amin Maalouf, Jean-François Bayart, Rogers Brubaker, James Fearon, David Laitin, Mahmood Mandani. etc.

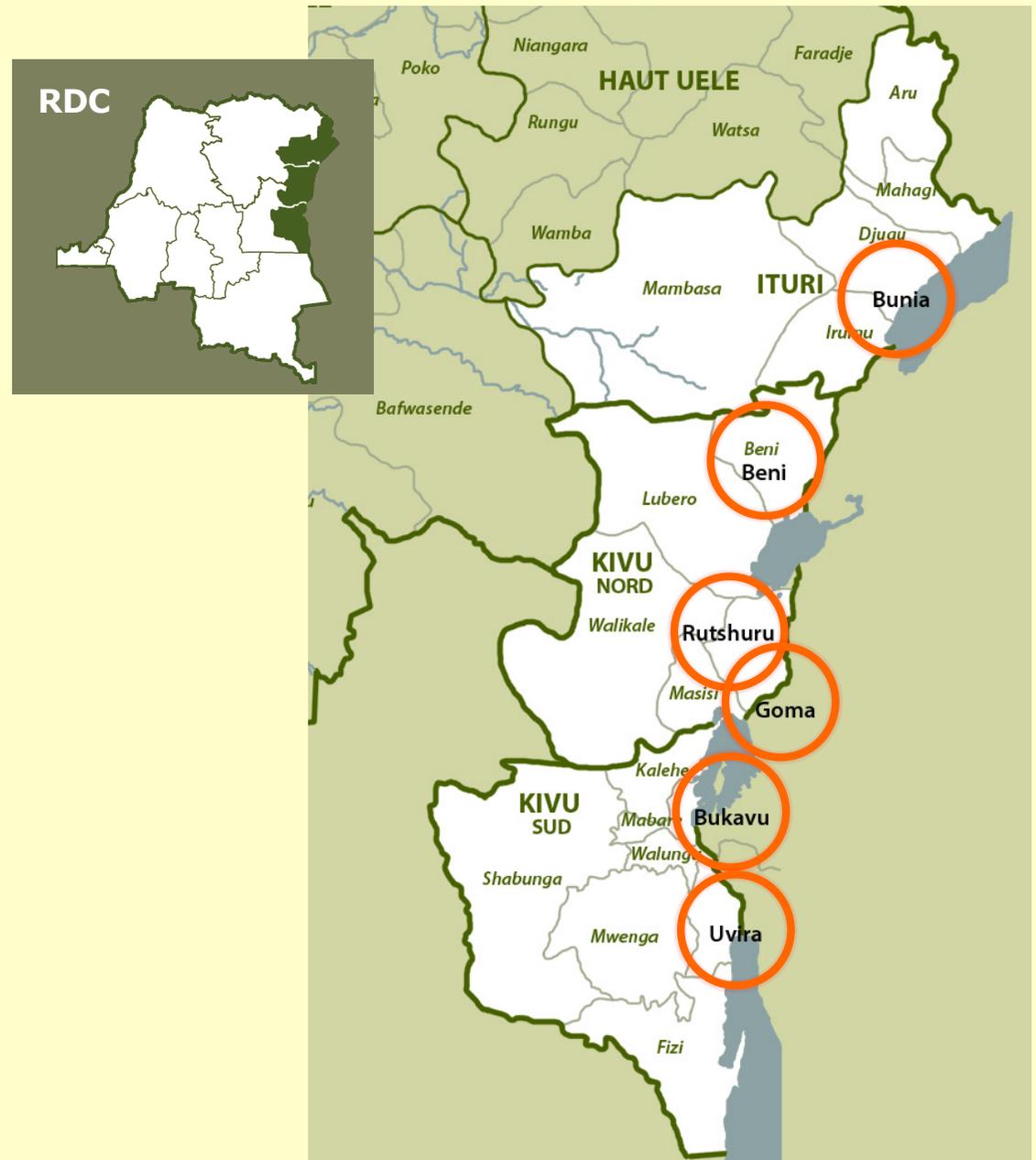


- Achille Mbembé³ parle des "multiples frontières internes" pour caractériser les sociétés africaines actuelles. Le sociologue Amin Maalouf dit "c'est notre regard qui enferme souvent les autres dans leurs plus étroites appartenances". Donc des perceptions réciproques.
- La dimension identitaire constitue bien une composante majeure de ces sociétés. Le problème est que cette dimension "colore" spontanément tous les problèmes / conflits inévitables de la vie quotidienne (fonciers, transhumances, accès à l'eau, déplacements / retours de réfugiés, différends commerciaux, etc.).
- Cette dimension est étroitement inter-reliée aux autres facteurs du contexte. En effet, parmi les populations, domine le sentiment que rien ne les protège, ni leur Etat défaillant, ni la Communauté internationale. Le repli sur l'ethnie comme seul cocon protecteur est dès lors le réflexe défensif. Créant ainsi un terreau très fertile pour les divers groupes politiques, qui, dans leur quête du pouvoir ou leur stratégie pour s'y maintenir, jouent sur la fibre identitaire en l'exacerbant. Leurs discours incendiaires développent un climat où l'identitaire et la méfiance voire la haine entre communautés est entretenue et accentuée.
- Nous ne posons pas comme hypothèse que "tout est ethnique dans les sociétés africaines", mais que la plupart des différends inhérents à la vie collective prennent spontanément une dimension ethnique / identitaire car il y a cette perception des uns et des autres par le prisme de la mono-appartenance : "on ne voit pas un être humain, on voit un Shi ou un Banyamulenge". Par exemple, il y a des conflits de terre qui sont de vrais différends fonciers mais qui deviennent très rapidement des conflits identitaires parce que le différend est perçu comme une agression d'un représentant d'une communauté qui se ressent comme victime de l'autre. Le différend est alors rapidement communautarisé et il mobilise les membres d'une ethnie contre l'autre ethnie en oubliant même jusqu'à l'objet initial du différend.

3. Philosophe, docteur en Histoire de la Sorbonne en 1989, théoricien du post-colonialisme.



- Et lorsque des responsables politiques profitent de ce "réflexe culturel" en instrumentalisant eux-mêmes l'identitaire et en soufflant sur les braises de la haine, le cercle vicieux des "identités meurtrières" est achevé et domine tout.
- C'est en ce sens que notre hypothèse est celle de sociétés fortement ethnicisées.
- **Le premier objectif de cette recherche** est d'abord d'investiguer la façon dont les divers types d'ONGs et les grandes organisations internationales / agences onusiennes implémentent et gèrent la question de l'ethnicité dans leurs divers projets / programmes / process au sein de ces sociétés. Bien que nous ayons choisi l'Est de la RDC (Ituri, Kivu Nord, Kivu Sud) comme lieu d'investigation, il s'agit bien de rechercher **les invariants** dans ces façons de faire au sein de sociétés fragmentées et traversées par des conflits violents, qu'il s'agisse d'une société composée de deux ethnies ou d'une multitude de communautés.





- Nous avons ainsi, à partir de plus d'une centaine d'entretiens approfondis⁵, construit une typologie qualitative de la façon dont les ONGs et les grandes organisations internationales / agences onusiennes entretiennent un rapport avec l'ethnicité des sociétés où elles interviennent.
- Ensuite, et c'est **le second objectif de cette recherche**, sur base de cette typologie et de la mise en évidence des lacunes dans leurs façons d'implémenter et de gérer la dimension identitaire, nous avons imaginé quatre scénarii d'initiatives possibles pour une action visant le changement durable des représentations sociales, condition, selon nous, essentielle pour permettre un développement.
- Ces quatre scénarii ont ensuite été testés auprès d'une trentaine d'opinion makers du monde des ONGs et des organisations internationales / agences onusiennes.
- Le but était de construire une analyse SWOT – **S**trengths - **W**eaknesses - **O**pportunities - **T**hreats – par scénario.
- A l'issue de cet exercice, un scénario a été retenu. Lors de la trentaine d'entretiens avec des opinion makers afin de tester ces scénarii, c'est un quasi consensus que nous avons rencontré pour l'un d'entre eux.
Enfin, nous avons approfondi les conditions concrètes de mise en œuvre de cette initiative retenue et qui vise "à faire de la Coopération au développement autrement".

5. Ces interviews ont été réalisés entre le 16 juillet et le 10 août 2013 par deux binômes de sociologues (3 belges et 1 congolais) ayant une longue expérience de travail de sensibilisation en Afrique et spécialement en RDC. Chaque entretien dure au moins 1 heure. Certains furent réalisés en swahili ou en anglais, la plupart en français. La liste des organisations interviewées se trouve en annexe. Méthodologiquement, il ne s'agissait pas d'un échantillon représentatif mais au contraire, et à l'instar de toute investigation "qualitative", de rencontrer les cas les plus divers possibles (autant de toute petites ONGs locales que des grandes ONG internationales que des agences onusiennes, également autant les responsables de ces ONGs que leurs bénéficiaires). Les entretiens étaient menés au moyen d'un guide d'entretien (voir en annexe). Ce guide a évolué selon les débriefings quotidiens entre les chercheurs. Le nombre d'entretiens a été déterminé par le constat de la "saturation" de l'information, c'est-à-dire qu'à partir d'un certain moment, les entretiens ne faisaient que confirmer les constats déjà réalisés.



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE ⁽¹⁾

- Nous avons établi 6 types-idéaux d'ONGs / d'organisations internationales / agences onusiennes selon leurs façons d'implémenter ou non et de gérer ou non la question de l'ethnicité dans leurs process d'actions.
- Ces 6 types-idéaux se distinguent d'abord selon deux dimensions qui structurent leurs différences :
 - ▶ **l'axe de la conception de l'identité collective.**

En amont des actions, il y a toujours des représentations sociales. Ce sont elles qui définissent le cadre et les conditions de possibilité des actions. Elles permettent d'envisager le rapport à l'action plus efficacement que le simple axiome (souvent faux) de la rationalité formelle entre des moyens et une fin.

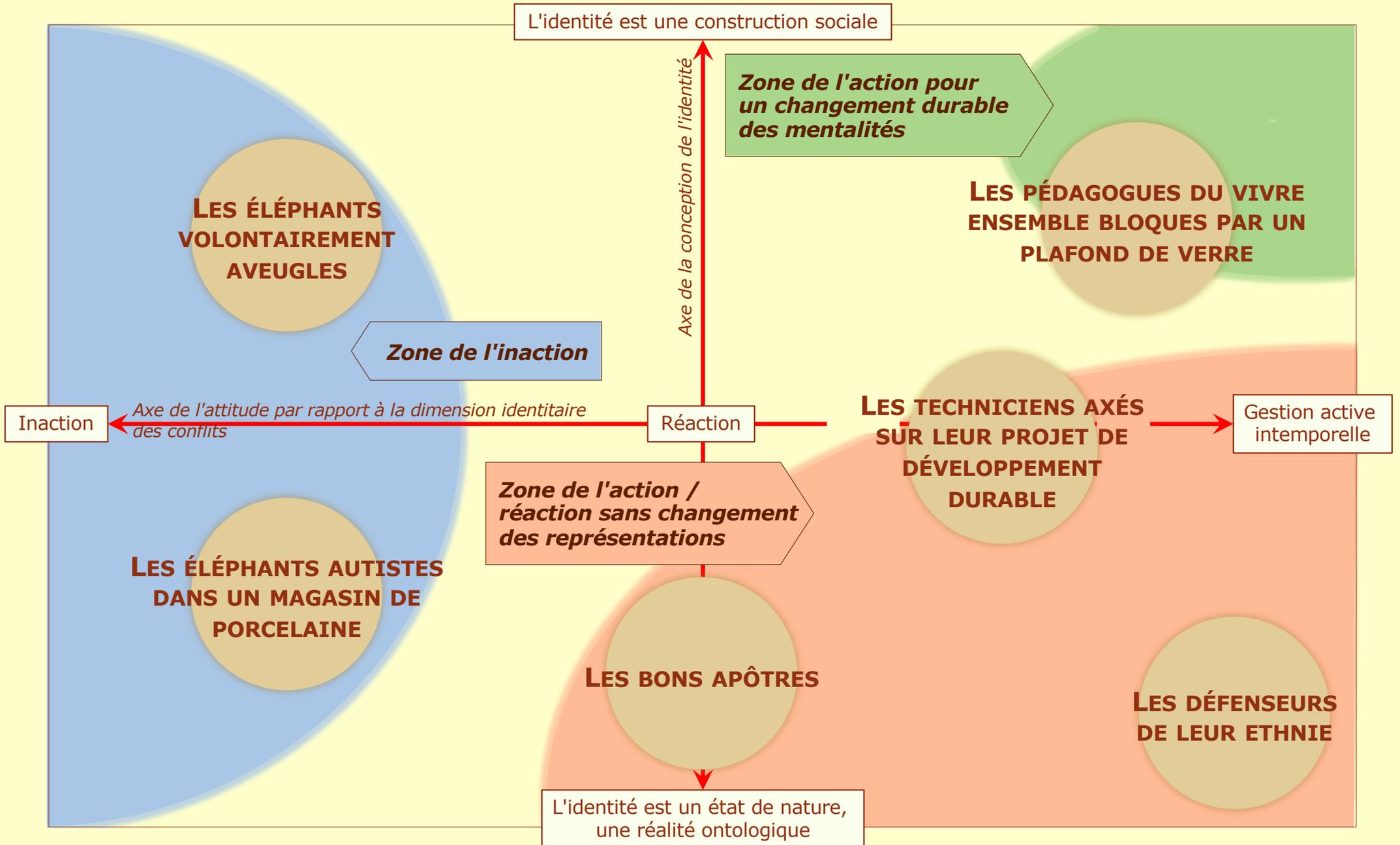
Concernant la question de l'implémentation ou non de la problématique de l'ethnicité dans leur process, se trouvent donc leurs représentations de ce qu'est à leurs yeux l'identité collective. Cela va d'une réalité ontologique / un état de nature à la conviction que les identités collectives sont des constructions sociales. Ces visions du monde vont déterminer les attitudes et comportements.
 - ▶ **l'axe de l'attitude par rapport aux conflits identitaires.**

Le second critère qui distingue les 6 types-idéaux est davantage inscrit dans leur process, il s'agit de la façon dont ces organisations se positionnent et agissent par rapport aux conflits identitaires. Cela va d'une inaction à une gestion active intemporelle en passant par une posture consistant à se limiter à réagir lorsque le conflit est déjà là (par exemple en intervenant comme médiateurs).
- En croisant ces deux dimensions, on obtient un plan / mapping en deux dimensions sur lequel les 6 types idéaux sont positionnés. Ces deux dimensions sont les plus structurantes pour différencier les 6 types-idéaux. D'autres dimensions les distinguent évidemment aussi, elle sont exposées plus loin.
Ce mapping figure à la page suivante.

6. Selon Max Weber, le but de la sociologie est de reconstruire la subjectivité des acteurs. C'est-à-dire découvrir le sens que les acteurs affectent à leurs pratiques. Une des modalités de cette démarche compréhensive est la construction de "type-idéaux". Ceux-ci sont des constructions faites par le chercheur afin de découvrir des logiques. Les types-idéaux constituent un moyen méthodologique d'aborder la réalité pour la comprendre. Néanmoins aucun type-idéal n'existe à l'état pur dans le réel. Mais chaque cas est plus ou moins proche de l'un d'entre eux.



UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (II)





- Dans les pages suivantes de ce chapitre, nous présentons :
 - ▶ une description synthétique des différences entre les 6 types-idéaux sur plusieurs dimensions,
 - ▶ une description détaillée de ces différences,
 - ▶ un exposé complet de chaque type-idéal avec de nombreux exemples et verbatims.



UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (IV)

► Les 6 types-idéaux – *approche synthétique* –

Dimensions	LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINES	LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES	LES BONS APÔTRES	LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE	LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRRE
Conception de la société	Des victimes à secourir	Des victimes à secourir dans des sociétés déchirées notamment par l'identitaire	<i>"On est tous des êtres humains"</i> <i>"Tous fils de Dieu"</i>	Des rapports sociaux de coopération ou de compétition	Des originaires <i>versus</i> des non originaires Virus des origines	Des différences – <i>ethniques, de genre</i> – qui occultent ce qu'on a en commun
Conception de l'identité communautaire / ethnique	Indistinction : tous des vulnérables	Une réalité mais c'est "un sujet tabou"	Une réalité ontologique / un état de nature	Un état de fait / Une contrainte à gérer	Mono appartenance / eux et nous (exclusion)	Une construction sociale mais souvent peu analysé en profondeur
Perception de la source du conflit	Des groupes armés / Insécurité	Sources multiples et indifférenciées	Une pathologie	Une concurrence notamment pour les terres	Les " <i>non originaires nous menacent, nous envahissent</i> "	Une représentation négative de l'autre
Attitude par rapport à la dimension identitaire	Inaction par rapport à la dimension identitaire	Inaction par rapport à la dimension identitaire	Réaction	Réaction / Gestion active intemporelle	Gestion active intemporelle	Gestion active intemporelle
Réponse au conflit	Logistique d'urgence	Logistique d'urgence / refus conscient de gérer la dimension identitaire afin de ménager toutes les sensibilités pour aider toutes les victimes et se protéger soi-même	Soigner les âmes égarées.	Approche technique / institutionnelle en mettant entre parenthèse la dimension identitaire => l'essentiel est de réussir le projet de coopération durable	Auto défense de son ethnie	Agir sur les mentalités : de la médiation à la transformation en profondeur mais souvent en bloquant sur un plafond de verre car peu d'approche en profondeur. Cohabitation ne signifie pas vivre ensemble (fonction de couvercle pour empêcher les explosions



UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (v)

► Les 6 types-idéaux – *approche synthétique* –

suite

Dimensions	LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE	LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES	LES BONS APÔTRES	LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE	LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUES PAR UN PLAFOND DE VERRE
Type de message délivré	Pas de parole concernant l'identitaire mais des actes de secours d'urgence	Pas de parole, des actes MAIS conviction que ce travail sur l'identitaire doit être fait mais par d'autres organisations	Incantation : <i>"On est tous des frères", "On a tous le même sang", "nous sommes tous des enfants de Dieu"</i>	Concentrons-nous sur le projet	Défendons-nous des agresseurs => Renforcement de la victimisation	<i>"Ne plus voir un Nande, mais un être humain"</i> <i>"nous devons nous accepter nos différences communautaires"</i>
Impact réel sur la société du point de vue identitaire	Risque d'exacerbations des conflits identitaires par ignorance	Neutre par rapport à la question identitaire	Apaisement temporaire des symptômes <i>versus</i> les causes profondes	Réussir le projet de coopération	Repli identitaire	Tenter un changement de mentalités durable pour favoriser la cohabitation pacifique
Selon notre analyse, quelles sont leurs lacunes ?	Une sensibilisation à la société où on intervient, au moins pour éviter d'accentuer ou de provoquer des tensions	S'associer à d'autres acteurs qui permettent de profiter d'opportunités pour aborder la question identitaire sans mettre leur mission en danger	Un cadre conceptuel pour appréhender l'ethno identitaire	Un cadre conceptuel pour appréhender l'ethno identitaire	Le sentiment qu'une protection est possible à un niveau plus large qu'uniquement au sein de la communauté d'origine	Une approche approfondie et systémique de l'ethnicité

suite



UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (VI)

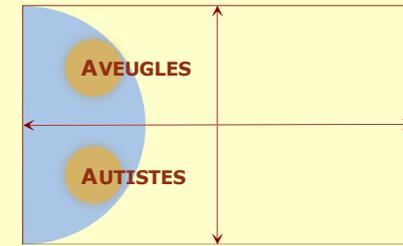
► Les 6 types-idéaux – *approche synthétique* –

suite

Dimensions	LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINES	LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES	LES BONS APÔTRES	LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE	LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE
Principe organisateur / quête	Logique d'intervention "d'en haut", et "d'ailleurs"	Logique de choix rationnel de ne pas prendre en compte l'identitaire pour "aider le plus de personnes possible"	Logique messianique d'unité du genre humain	Logique de focalisation sur leur projet de coopération durable et d'adaptation à la contrainte que constitue l'identitaire	Logique de survie dans un monde perçu comme hostile	Logique volontariste de changement durable de la société en agissant sur les imaginaires sociaux dont l'identitaire
Affinités / oppositions électives avec un type d'organisation	Agences onusiennes / grandes ONGs internationales	Agences onusiennes / grandes ONGs internationales	ONGs locales (dont très petites), nationales	ONGs locales, nationales, internationales	Petites ONGs locales, traditionnelles, certains enseignants	ONGs locales (dont très petites), nationales voire quelques organisations internationales du secteur Peace building, certains enseignants, et RSS (Réforme Secteur Sécurité)

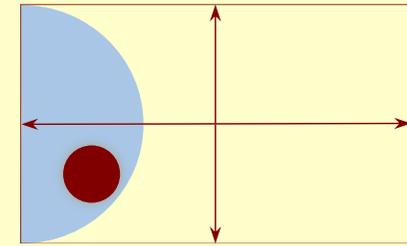


UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (VII)



► Les 6 types-idéaux – *approche détaillée* -

Dimensions	Zone de l'inaction	
	LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE	LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES
Conception de la société	Des victimes à secourir	Des victimes à secourir dans des sociétés déchirées entre autres par les questions identitaires
Conception de l'identité communautaire / ethnique	Indistinction : tous des vulnérables	Une réalité mais c'est "un sujet tabou".
Perception de la source du conflit actuel Est RDC	Des groupes armés / Insécurité	Sources multiples et indifférenciées.
Attitude par rapport à la dimension identitaire	Inaction par rapport à la dimension identitaire	Inaction par rapport à la dimension identitaire
Réponse au conflit	Logistique d'urgence <i>"On est venu faire de la médecine, pas s'occuper des problèmes de communautés"</i>	Logistique d'urgence / refus conscient de prendre en compte la dimension identitaire afin de ménager toutes les sensibilités pour aider toutes les victimes et se protéger soi-même.
Type de message délivré	Pas de parole concernant l'identitaire mais des actes de secours d'urgence	Pas de parole, des actes de secours MAIS conviction que ce travail sur l'identitaire doit être fait mais par d'autres organisations,
Impact réel sur la société	Risque d'exacerbations des conflits identitaires par ignorance	Neutre concernant l'identitaire
Selon notre analyse, quelles sont leurs lacunes ?	Une sensibilisation à la société où on intervient, au moins pour éviter d'accentuer les tensions,	S'associer à d'autres acteurs qui permettent de profiter d'opportunités pour aborder la question identitaire sans mettre leur mission en danger,
Principe organisateur / quête	Logique d'intervention "d'en haut", et "d'ailleurs"	Logique de choix rationnel de ne pas prendre en compte l'identitaire pour "aider le plus de personnes possible»,
Affinités / oppositions électives avec un type d'organisation	Agences onusiennes / grandes ONGs internationales	Agences onusiennes / grandes ONGs internationales



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINES (I)

- Ce qui caractérise d'emblée ce type d'organisation, généralement de grande taille, est qu'elles viennent de l'extérieur et interviennent dans une société complexe et divisée en ignorant tout, ou presque, de son histoire sociale, culturelle, des tensions, des rapports de forces et conflits qui la traversent, bref du contexte sociétal dans lequel elles vont intervenir.
- Ces organisations sont souvent mais pas exclusivement centrées sur la réponse urgente à des problèmes humanitaires aigus et ne prennent pas de recul pour embrasser d'un regard plus large la situation dans laquelle elle va s'insérer. Quand elles observent un conflit, leur analyse du contexte est assez basique : "des groupes armés provoquent l'insécurité, il y a notamment des déplacements de population, des besoins importants et nous devons aider". Mais plus généralement, même dans des programmes de coopération durable, ce qui les caractérise est l'ignorance d'une composante essentielle de ces sociétés : les communautés.

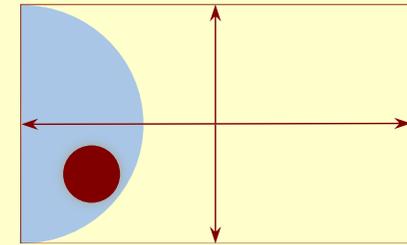
"Nous sommes apolitiques, neutres", "Je ne veux pas savoir les questions ethniques, je ne veux pas rentrer là-dedans, ce n'est pas un problème pour moi", "On est dans l'urgence depuis 15 ans et on n'a pas le temps de prendre du recul pour cela", "Nous ce n'est pas notre cuisine"

- La seule perspective adoptée se veut objective : on a des victimes à secourir, pas en paroles mais en actes. Pour ce faire on détermine les bénéficiaires en fonction de critères prédéterminés strictement selon leur vulnérabilité, et de même on recrute du personnel local sur des critères strictement de compétences et / ou de commodités supposés maximiser l'adéquation des moyens aux fins, etc. L'appartenance ethnique / communautaire n'est pas prise en compte.

"Nous devons faire du chiffre, pas le temps de s'occuper d'autres choses", "Nous on est venu faire de la médecine, on ne s'occupe que de santé, pas s'occuper des problèmes ethniques et des rapports entre communautés", "Notre ONG ne va soigner que les gens amputés mais amputés seulement lors d'un conflit, on a des règles que nous devons suivre"

"Dans les projets court terme, on n'a pas le temps de prendre en compte le contexte, la dimension identitaire"

Une grande agence onusienne : *"Nous ne voulons absolument pas nous nous mêler ou prendre en compte des questions ethniques"*. Une grande ONG internationale : *"Nous on distribue des médicaments avec les instances officielles et donc on ne veut pas s'occuper des questions ethniques"*.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (II)

- Cette ignorance du contexte social, ethnique / tribal, tant au niveau de la sélection des bénéficiaires, que dans la gestion des ressources humaines des organisations peut avoir un effet dramatiquement dévastateur en exacerbant voire en suscitant des conflits dans les communautés concernées. Apparaît alors le sentiment que ces organisations cherchent à favoriser délibérément une communauté au détriment des autres, ce qui suscite ou exacerbe le rejet de ceux perçus comme favorisés.
- Nous avons recueillis de nombreux exemples de ces effets pervers :

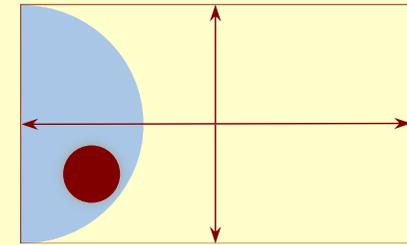
Une grande ONG internationale d'appui au secteur de la santé, nous raconte :

"Nous appuyons 38 zones de santé en appui logistique, distribution de médicaments et en formation. Parmi nos 38 zones, seulement une est Lendu et les autres sont Héma. Récemment nous avons décidé de réduire nos zones d'intervention de 38 à 31 et dans cette logique nous aurons 31 zones Héma. Notre partenaire local nous a souligné comme étant un problème d'éliminer l'unique zone Lendu. Mais cette question communautaire ce n'est pas notre problème. Pour nous on ne voit pas où est le problème de n'appuyer aucune zone Lendu car nous sommes des humanitaires apolitiques. On ne se pose pas la question de l'harmonie des ethnies. Je ne veux pas savoir l'ethnie des membres de mon staff : ce qui compte pour moi c'est la compétence et la connaissance du milieu. Mais nous tenons compte de l'équilibre hommes / femmes parce que c'est une exigence des bailleurs",

Une ONG internationale travaillant dans le domaine l'urgence, nous explique :

"Nous nous occupons de déplacés et nous essayons de répondre à leurs besoins, aide alimentaire, soins de santé, distribution de bâches, construction de latrines, etc. Mais les populations autochtones qui sont d'une autre ethnie nous font savoir qu'ils ont les mêmes besoins. Cependant notre mandat est de nous occuper exclusivement des déplacés, c'est d'ailleurs convenu dans notre contrat avec notre bailleur. Cela crée des conflits violents entre les déplacés et les autochtones qui sont d'ethnies différentes. Et en plus, les autochtones traitent l'ONG de partiale, ce qui n'est pas agréable alors que nous faisons notre travail",

"Dans une zone de santé il y a deux structures sanitaires. Une grande ONG internationale va promouvoir l'une des deux au rang de centre de santé. Elle est à majorité Tutsi et l'autre Hutu. Cette décision de l'ONG a créé un conflit communautaire. Cette ONG n'a pas tenu compte du caractère communautaire de chacune des structures sanitaires, il y a eu conflit violent,"



► Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (III)

Un témoin : *"Dans les camps de déplacés, certains chefs de bloc font des listes en tenant compte de l'appartenance ethnique. Les humanitaires ne vérifient pas cette logique ethnique. Conclusion : certaines ethnies sont favorisées et cela crée des tensions dans le camp : les déplacés qui ne sont pas de la même ethnie que le chef de bloc ne reçoivent rien. L'aide est orientée selon une logique d'appartenance ethnique sans que les humanitaires en aient conscience".*

Un témoin : *"Cette grande organisation humanitaire d'urgence travaillait au Nord Kivu avec un staff à 80% composé de Shis originaires du Sud Kivu parce que leur bureau principal est à Bukavu. Nous leur avons dit qu'ici, à Goma, ce n'était pas possible car cette main d'œuvre était perçue comme étrangère, nous ne voulons pas de cela. Souvent de grandes ONGs importent du personnel de la région d'à côté, même des maçons, cela ne va pas, ils volent les revenus des communautés locales".*

Une agence de l'ONU *paye des cantines scolaires dans certaines écoles. Elle ne tient pas compte du caractère communautaire de telle ou telle école. Les élèves non bénéficiaires appartenant à une autre ethnie essaient d'aller dans les écoles qui bénéficient de ce programme. Ils sont violemment rejetés, il y a eu des morts".*

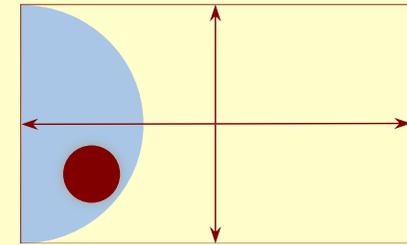
Un observateur nous raconte : *"Dans une zone où il y avait des déplacés de plusieurs communautés, l'aide a d'abord été donnée à l'une d'entre elles et les autres ont dû attendre plusieurs jours avant qu'on ne leur donne des tentes et de la nourriture. Il s'en est suivi des violences. Visiblement, l'ONG qui intervenait ignorait tout de l'aspect communautaire, elle aurait au moins dû expliquer ce qu'elle faisait en respectant les différentes communautés mais elle ne s'est même pas aperçue qu'elle aidait d'abord une seule communauté".*

Une importante organisation internationale, s'occupant de la restauration de l'autorité de l'Etat (formation des forces de l'ordre, entre autres) : *"Nous avons recruté au départ sur le seul critère de la compétence et nous nous sommes rendus compte que notre staff local appartenait très majoritairement à une même ethnie, cela signifie qu'il y avait aussi des membres d'autres ethnies minorisés, ce qui nous a causé des soucis à l'interne, des tensions entre membres du staff local".*

Une grande organisation internationale : *"Je suis chef de mission depuis trois mois et j'ai constaté que lorsque nous mangeons ensemble avec tout le staff il y a des regroupements et même un qui mange tout seul. Je me suis informé et on m'a dit qu'il s'agissait de regroupements communautaires. Mon prédécesseur ne m'avait pas du tout parlé de ça et je ne sais pas comment le gérer".*

Un responsable d'une ONG Peace building : *"Le Pooled Found a constaté qu'il finançait des projets qui provoquaient des conflits entre communautés et ils nous ont demandé quelle en était la raison".*

Un observateur : *"un groupe de jeunes liés aux Mai-mai ont rejeté des ONGs qui n'ont pas consulté leur groupe au préalable et selon eux, elles ont beaucoup donné aux Banyamulengés et ils les ont attaqués".*



► Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (IV)

Témoignage d'une ONG de la région de Béni, financée par la FAO, qui intervient dans le secteur de l'agriculture :

"Sur l'axe Kasiki-Busekera-Luhanga-Mbwavinywa, le conflit entre Nande et Hutu lié à l'accès à la terre pose problème.

Les chefs coutumiers auraient vendus les terres abandonnées par les Hutus entre 1993 et 1994 fuyant les guerres ethniques conduites par les miliciens Ngilima contre les Hutu.

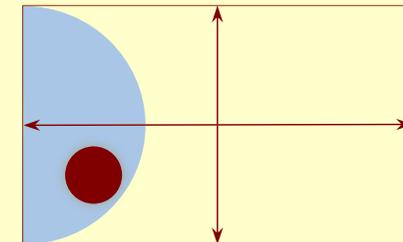
La forte croissance démographique avec la venue des "retournés" Hutu, la recrudescence des groupes armés nationaux et étrangers qui gèrent la terre dans la région sous leur contrôle vient aggraver les tensions qui opposent les deux ethnies avec comme conséquence, la légitimation des milices en tendance ethnique. Au retour des Hutu, encore appelés "BANYABWISHA", depuis janvier 2011, ceux-ci veulent récupérer de force leurs terres actuellement exploitées par les Nande en s'appuyant sur une milice armée de connotation tribale.

Des fois, dans les terres qui étaient déjà mises en valeur par les nouveaux acquéreurs Nande, les plantes ont été détruites par les anciens propriétaires retournés Hutu. La croyance populaire Nande est que la transplantation Hutu serait hautement politisée par UNHCR et UH Habitat qui forceraient la communauté Nande d'accepter de cohabiter avec les Hutu car ils sont aussi congolais et toute la communauté Nande est contre cette cohabitation et déclarent que les hutu ne sont pas congolais, doivent rentrer au Rwanda, il n'est pas question qu'un Nande lui donne la terre.

Les Hutu sont ainsi très aigris et s'imposent par les menaces et destructions des récoltes cultivées dans leurs anciens champs et les récupèrent par la force. Les Hutu ne vivent plus avec les Nande dans le même village.

Dans les activités de notre ONG nous sommes souvent bloqués d'appuyer les groupements agricoles des communautés mixtes Nande et non originaires.

Nous ne savons pas jusque là comment contourner ce blocage car l'enjeu est soutenu par les grands leaders communautaires Nande et il faudrait parler avec eux, mais surtout UNHCR et UN Habitat devraient expliquer, ils ne font rien".



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (V)

Témoignage de différents leaders communautaires Nandé et Hutu et observateurs dans la région de Béni :

"Ici, à Luhanga, les Hutu et les Nande ne cohabitent pas. Bien qu'ils sont dans le même village, ils vivent séparément. Les Hutu sont dans Luhanga Kesero et les Nande dans Luhanga Centre. Ces derniers appellent les Hutu des "WAGENYI ou VISITEURS" parfois des "FDLR" Les Hutu par contre, parlent parfaitement la langue Nande, et appellent ces derniers "les tribalistes-xénophobes". En 2012, une grande ONG internationale a construit 6 classes d'une école primaire dans le village de Luhanga. Et cela a posé de graves problèmes ».

Témoignage du leader Nandé :

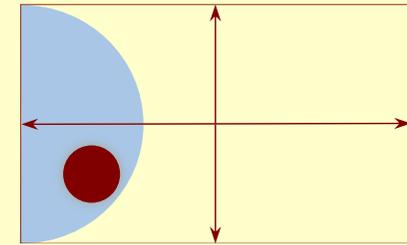
"Après la construction de ces classes, les Hutu ont retiré leurs enfants de cette école ainsi que les enseignants hutu pour des raisons que nous ignorons et tous sont allés dans l'école primaire Conventionnée Adventiste du 7ème jour appartenant aux Hutu".

Témoignage du représentant Hutu :

"Ces classes devaient normalement être construites à l'école primaire Conventionnée Adventiste du 7ème jour, pour nous les Hutu, mais le chef de village de Luhanga, qui est un Nande, avait orienté l'ONG internationale vers une autre école appartenant à la communauté CBK des Nande.

Nous les Hutus réclamons que cette ONG puisse nous construire une autre école car c'est nous les retournés, bénéficiaires du projet".

Nous avons contacté les responsables de cette ONG internationale basée à Beni, elle nous fait savoir que : *"Avant la construction de ces classes, les enfants Hutu et Nande étudiaient tous ensemble et les enseignants étaient issus des ces deux communautés, le directeur était un Hutu. Après la construction, ce directeur a été suspendu, et tous les Hutu, enseignants et élèves ont quitté cette école. Nous sommes impuissants pour remédier à ce conflit vu l'ampleur de haine entre Nande et Hutu. Sans doute que nous n'avons pas pris la mesure de cette haine et n'avons pas assez communiqué et expliqué nos choix car nous avons, en réalité, exacerbé une tension".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (VI)

- Quelques autres cas d'effets pervers non liés à la question communautaire mais relevant d'un autisme nous ont été racontés :

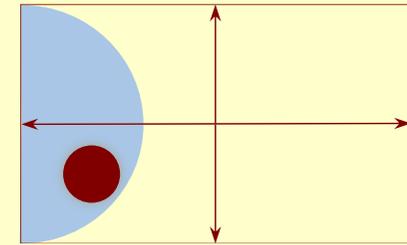
Un observateur :

"UN Habitat, cherche à créer des problèmes. Ils font sans savoir où ils mettent les pieds, ils ont construit pour les déplacés de petites maisons en préfabriqué dotées d'une cuisine. Hors les femmes de cette communauté ont l'habitude de faire la cuisine en commun. Il s'en est suivi que les cuisines individuelles n'ont jamais été utilisées".

Un médecin chef de zone de santé :

"On est 123 personnes dont seulement deux sont salariées par le gouvernement et encore : 60 US\$ par mois. On est donc obligé de chercher d'autres financements. Le problème c'est que si nous connaissons bien nos besoins, que nous avons une planification annuelle, les bailleurs n'en tiennent pas compte et arrivent avec leurs propres planifications, sans nous consulter. Une agence de l'ONU, par exemple, nous a distribué 6 millions de condoms gratuits pour un territoire comptant 120 000 habitants, enfants et vieillards compris. Ils nous ont aussi fourni des pilules contraceptives en grande quantité que j'ai renvoyées à la ville : les femmes ici, en zone rurale, n'en veulent pas. Alors que j'ai besoin de médicaments et que la grande majorité de mon personnel n'a pas de salaire fixe".

- La démarche générale des organisations de cette catégorie est la mise en place d'une logistique. Dans ce contexte, les problèmes identitaires sont traités comme des handicaps purement techniques, au même rang que, par exemple, le manque d'infrastructures de communications, les pannes d'électricité ou l'insécurité sur des voies d'accès à des populations vulnérables.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS AUTISTES DANS UN MAGASIN DE PORCELAINE (VII)

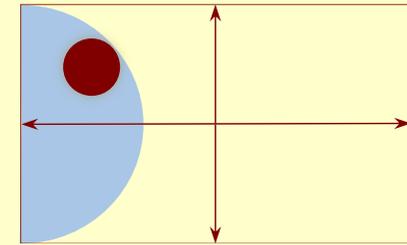
FORCES

- ↳ Apport d'aides diverses.
- ↳ Rapidité d'interventions.

FAIBLESSES

- ↳ La non appréhension du contexte identitaire peut : handicaper la réalisation des objectifs poursuivis, exacerber des tensions jusque là seulement latentes, générer des conflits où il n'en existait pas.
- ↳ L'action sur les symptômes et non sur les causes.

- **Leur principe organisateur est une logique d'intervention "d'en haut", d'"ailleurs". Parfois dans un contexte d'urgence mais pas exclusivement.**



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES (I)

- Ce qui distingue d'emblée ce type d'organisation du précédent - "les éléphants autistes" - est la combinaison d'une part d'une conscience de l'importance des questions identitaires / ethniques / tribales mais d'autre part, le refus total d'en tenir compte dans leurs actions afin d'aider le plus de personnes possible.

C'est une posture d'aveuglement volontaire.

Deux arguments justifient à leurs yeux cette posture :

- ▶ garantir l'accès à toutes les populations indistinctement et donc remplir ainsi leur mission,
- ▶ se protéger eux-mêmes.

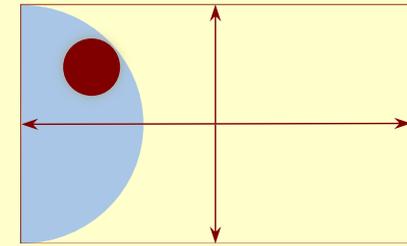
La logique est donc de ménager toutes les sensibilités communautaires, en sachant que celles-ci existent, pour leur permettre de secourir toutes les victimes en apparaissant impartiaux.

"C'est un sujet tabou mais on discute avec toutes les communautés pour avoir accès à tous les territoires, on gère ainsi la question communautaire", "On s'interdit de discuter le sujet des ethnies en soi parce que l'on a peur d'apparaître comme partial, mais nous nous informons de cette dimension concernant l'aide aux destinataires », "Si on se casse parce que nous prenons position contre les atrocités d'une ethnie contre une autre ce sont les populations qui trinquent, donc on ferme nos gueules, mais nous voyons des choses", "On est comme un pansement et on espère que lorsque la situation politique et sécuritaire s'améliorera, nous pourrons repartir normalement et que les conflits intercommunautaires se régleront »,

- Cette posture peut leur être imposée par des statuts ou règlements posant la neutralité de l'organisation dans les conflits et / ou l'impartialité vis-à-vis des victimes ou tout simplement par une approche étroitement rationaliste / pratique des problèmes à résoudre.

Contrairement aux "éléphants autistes", le contexte identitaire est donc bien perçu, c'est-à-dire que les responsables de ces organisations n'ignorent pas le fait ethnique mais volontairement tout est fait pour ne pas entrer dans la problématique communautaire pour tenter de la gérer.

"Nous négocions avec les chefs de toutes les milices ethno-tribales pour avoir accès à toutes les victimes", "L'importance pour nous c'est de faire comprendre que l'on est des humanitaires, c'est-à-dire neutre, impartial et que l'on soigne tout le monde"



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES (II)

- Leur lecture des problèmes identitaires leur permet d'éviter par quelques "bricolages" informels d'aggraver des problèmes identitaires existants ou d'en susciter de nouveaux.

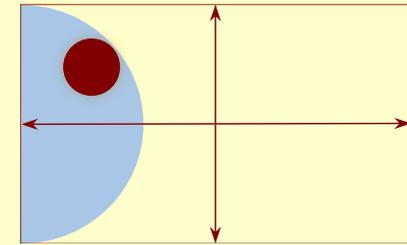
"Quand on choisit un chauffeur pour aller dans une mission sur un territoire, on essaye que ce soit quelqu'un du coin ou du moins qu'il parle la langue locale"

- Néanmoins, et c'est ce qui distingue ce type d'ONGs (souvent internationales et de grande taille) des "éléphants autistes dans un magasin de porcelaine", est leur conscience de l'importance de la question de l'ethnicité dont la prise en compte leur paraît indispensable dans la résolution des conflits, mais dont les opérateurs doivent être d'autres acteurs qu'eux-mêmes, plutôt des ONGs orientées « Peace building ». Certains d'entre eux le disent explicitement :

"Nous devrions nous associer à des ONGs qui s'occupent du Peace building pour gérer les volets ethniques sans mettre en danger nos missions", "Nous on fait du management de crise mais il faut vraiment travailler sur la source de ces tensions mais pas nous-mêmes",

*"Nous on a une vision superficielle et il faudrait aller en profondeur", "On a vraiment besoin d'une analyse en profondeur de la situation"
"Oui, les violences communautaires existent, mais ce n'est pas notre métier, nous devrions avoir le temps de construire des partenariats avec ceux qui savent travailler ces aspects ethniques",*

"La question ethnique n'est pas prise en compte dans nos projets, mais si l'on s'en rend compte on est plutôt paralysés et idéalement on devrait avoir le temps de demander conseil à des anthropologues", "Dans le monitoring judiciaire, il faudrait favoriser l'analyse ethnique car c'est une question fondamentale"



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES (III)

- Nous avons recueillis plusieurs témoignages de ce type d'organisations :

Une ONG internationale d'appui au secteur judiciaire nous raconte :

"Un chef de milice a fait des victimes dans deux communautés. Nous assistons ces victimes des deux communautés dans leurs plaintes à la CPI. Elles refusent catégoriquement d'être représentées par un seul et même avocat. Nous n'avons pas le temps de discuter de cela avec ces deux communautés pour leur expliquer que cet avocat défendrait les deux communautés de la même façon, nous on doit rentrer les dossiers à la Cour fin septembre, ils auront donc deux avocats. Nous ne voulons pas nous mêler des problèmes communautaires parce que c'est trop délicat mais nous savons que cela existe : par exemple on sait que les taxis motos (souvent d'anciens miliciens démobilisés) n'osent se garer que dans des quartiers peuplés par leur communauté d'origine".

Une ONG locale déplore :

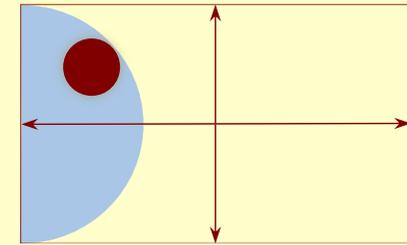
« En 2010, il y a eu licenciement pour cause économique de quatre agents pour vouloir faire l'équilibre entre communautés, on a fait partir un Nandé compétent pour éviter que les Shi ne protestent".

Une agence des Nations-unies :

"Nous nous occupons de la formation des militaires. Nous ne travaillons pas avec des unités où il y a des risques de défection, qui sont souvent à caractère ethnique. En effet, quand il existe une minorité ethnique dans une unité elle se sent souvent maltraitée ou menacée par les majoritaires et elle risque de désertir. Nous préférons donc ne travailler qu'avec des unités homogènes ethniquement, les autres ne sont pas formées".

Une ONG internationale travaillant dans la santé explique : *"Nous travaillons dans le domaine de l'urgence. Nous établissons des cliniques mobiles dans les camps de réfugiés et de déplacés. On agit très vite car on a un chronogramme très rapide. On est conscient qu'il y a des problèmes communautaires, mais on ne se mêle pas de la question politique et ethnique. Mais ce serait important que quelqu'un d'autre s'en occupe".*

Une ONG nationale : *"Notre manuel de procédure ne nous permet de sélectionner le personnel que sur base de critères objectifs de compétence et d'expérience. Si on prend le communautaire en compte, c'est de manière tout à fait informelle et je sais que c'est un vrai problème".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES ÉLÉPHANTS VOLONTAIREMENT AVEUGLES (IV)

FORCES

- ↳ Neutralité affichée qui leur permet d'accéder à toutes les populations.
- ↳ Rapidité d'interventions.

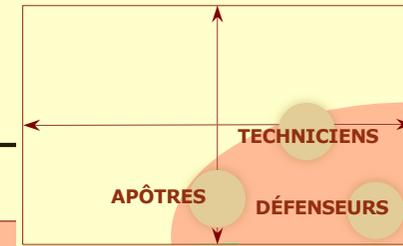
FAIBLESSES

- ↳ L'action sur les symptômes et non sur les causes des conflits identitaires.
- ↳ Ne transforment pas cet aveuglement en force en s'associant concrètement avec d'autres organisations orientées « Peace building »

- Leur principe organisateur est une logique de choix rationnel de ne pas prendre en compte l'identitaire pour "aider le plus de personnes possible".

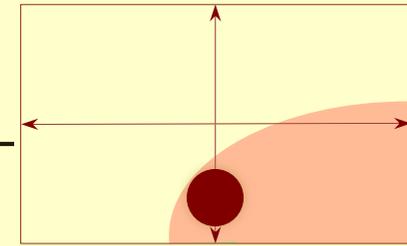


UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (XIX)



► Les 6 types-idéaux – *approche détaillée* –

Dimensions	Zone de l'action / réaction sans changement des représentations		
	LES BONS APÔTRES	LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE
Conception de la société	"On est tous des êtres humains" "Tous fils de Dieu"	Des rapports sociaux de coopération ou de compétition	Des originaires <i>versus</i> des non originaires. « Eux et nous », Virus des origines
Conception de l'identité communautaire / ethnique	Une réalité ontologique / un état de nature	Un état de fait / une contrainte à gérer, (on vit avec sans l'analyser)	Un état de fait/ exaltation de la mono-appartenance
Perception de la source du conflit actuel à l'Est RDC	La dimension ethnique est une pathologie	Une concurrence notamment pour les terres, activée par des politiques ou des opportunistes créant des conflits armés et visant des négociations pour des postes dans l'armée	Les "non originaires nous menacent, nous envahissent", "Vaches colonelles", Nous sommes des victimes
Attitude par rapport à la dimension identitaire	Réaction	Gestion active intemporelle / Réaction	Gestion active intemporelle
Réponse au conflit	Soigner les âmes égarées	Réussir des projets de développement en mettant entre parenthèses la dimension identitaire => l'essentiel est de réussir le projet de coopération durable en gérant l'objet de ce projet et en évitant de le "polluer" par la question identitaire. Evitement de la dimension identitaire	Auto défense de son ethnie
Type de message délivré	Incantation : "On est tous des frères" "on a tous le même sang", "nous sommes tous des enfants de Dieu"	Concentrons-nous sur le projet	Défendons-nous des agresseurs => Renforcement de la victimisation
Impact réel sur la société	Apaisement temporaire des symptômes versus agir sur les causes profondes	Réussir le projet de développement du point de vue technique	Repli identitaire
Selon notre analyse, quelles sont leurs lacunes ?	Un cadre conceptuel pour appréhender l'ethno identitaire	Un cadre conceptuel pour appréhender l'ethno identitaire	Le sentiment qu'une protection est possible à un niveau plus large qu'uniquement au sein de la communauté d'origine
Principe organisateur / quête	Logique messianique d'unité du genre humain	Logique de focalisation sur leur projet de développement durable et d'adaptation à la contrainte que constitue l'identitaire	Logique de survie dans un monde perçu comme hostile
Affinités / oppositions électives avec un type d'organisation	ONGs locales (dont très petites), nationales	ONGs locales, nationales, internationales	Petites ONGs locales, traditionnelles, certains enseignants



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES BONS APÔTRES (I)

- Ce qui caractérise les fondateurs / responsables de ce type d'organisation est la conception d'une société naturellement harmonieuse, composée d'êtres humains qui "ont tous le même sang rouge". Même si il y a une diversité d'ethnies, selon eux, "nous sommes tous des êtres humains".

Selon cette conception de la société, il ne devrait pas y avoir de conflits puisque l'harmonie est un état "naturel". Cette vision de la société est proche de celle de l'Ouma chez les musulmans (communauté versus société).

- Néanmoins, lorsque des conflits (identitaires) apparaissent ils sont alors perçus comme des pathologies produites par des causes externes.

"C'est la guerre qui a amené ça", "Ce sont les politiques", "Le conflit c'est lié à la politique mais nous on est humanitaire"

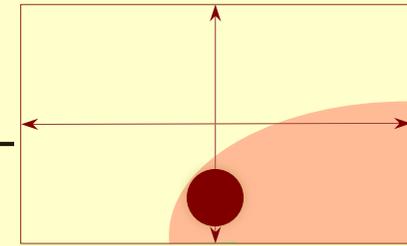
Il s'agit d'une maladie de la société. Les tensions sociales préexistantes, les rapports sociaux non explicites qui ont favorisé l'explosion de la violence sont ignorés. C'est une analyse des causes qui ne prend en compte que des facteurs exogènes qui « contrecarrent un état de nature ».

- La réponse aux conflits va alors conduire à un rappel de l'état de nature :

"Nous sommes tous des êtres humains. Tous fils de Dieu", "On est tous humains, on doit s'accepter, cela doit éviter le choc entre les communautés", "Le pays appartient à tout le monde, il n'y a pas d'ethnie qui va détruire une autre"

C'est un rappel de l'unité du genre humain, au-delà des communautés. Il faut soigner les âmes égarées qui ont été contaminées par des causes externes.

"On a tous le même sang rouge", "Nous sommes tous des créatures de Dieu", "Il faut regarder son voisin comme son frère", "Il faut considérer l'autre comme soi-même, en faisant voir à l'autre que tout ce que vous avez, l'autre l'a aussi"



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES BONS APÔTRES (II)

- Ce "rappel" se fait sur le mode de l'incantation :

*"On se réunit, on lit la Bible et on prie pour que le Seigneur nous éclaire et nous apporte la paix",
"On réunit les gens et on leur dit qu'on doit tous être ensemble"*

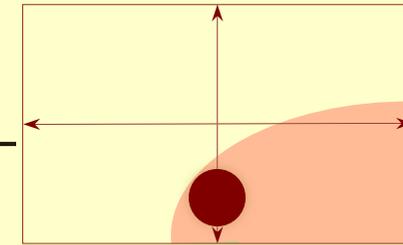
- En réalité, en agissant ainsi, ce type d'organisation ne "traite" que les symptômes, pas les causes des conflits identitaires.

Au niveau des bénéficiaires de ces ONGs, c' est l'indifférenciation.

"On travaille avec tout le monde »

La prise en compte au niveau de la gestion des ressources humaines, si il y en a une, est de valoriser la diversité, la multi-culturalité (pas la représentativité) dans le staff.

"Il y a toutes les ethnies ici, il faut que chacun se sente à l'aise"



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES BONS APÔTRES (III)

- Nous avons recueilli quelques exemples de ce type d'organisation correspondant à l'idéal-type des "bons apôtres" :

Une association locale travaillant dans la sécurité alimentaire et dans le développement rural, nous raconte :

"Dans les zones où nous intervenons il y a des Hundé, des Nyanga, des Hutu congolais rwandophones et des pygmées qui figurent parmi nos groupes cibles. Il y a des tensions entre tous ces groupes mais surtout avec les pygmées qui sont marginalisés, pas acceptés, considérés comme trop sales et qui n'ont pas l'habitude de vivre avec d'autres groupes. Nous avons l'évangélisation comme stratégie pour rassembler ces différentes communautés. La bible nous le dit et on le rappelle : nous sommes tous des créatures de Dieu et on dit que quelqu'un qui est convertit doit aimer tout le monde sans condition. On dit aussi que si on est ensemble on va évoluer. Quand des gens s'entre-tuent à cause des champs, du tribalisme, notre réponse c'est la prière et l'évangélisation. Pour les gens qui travaillent dans notre staff, l'important c'est que chacun puisse rencontrer quelqu'un de sa communauté, de sa langue sinon on va dire que c'est l'église ou l'école de telle communauté. Parmi nos enseignants on a même un rwandais et un ougandais. Dans l'école il y a aussi une grande diversité et un code de conduite strict".

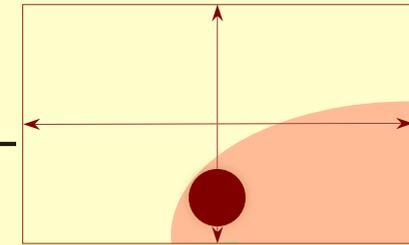
Une petite ONG locale nous dit :

"Parler de communauté c'est faire de la politique, nous on est des humanitaires. Il faut dire que nous sommes tous des frères, tous du même sang".

Une petite ONG locale travaillant dans la réinsertion d'enfants soldats :

"Nous essayons de réintégrer les enfants soldats dans la société à travers des jeux, des activités sportives. Lorsqu'il y a des conflits entre des enfants d'ethnies différentes on leur dit qu'ils ont le même sang. On leur dit qu'appartenir à une ethnie différente, ce n'est pas un problème, qu'on est tous des frères".

- Enfin, précisons, que ce profil d'organisation ne se retrouve pas, malgré la façon dont nous avons nommé ce type-idéal, uniquement parmi les structures religieuses mais aussi dans celles qui n'affichent aucune obédience religieuse.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES BONS APÔTRES (IV)

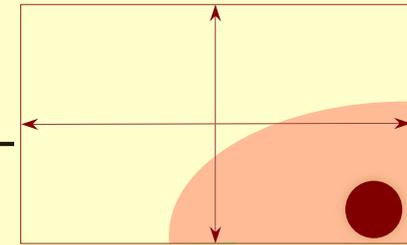
FORCES

- ↳ Conscience de la nécessité d'une société unie dépassant le cadre étroit de l'ethnie, de la tribu.
- ↳ Accent mis sur ce qui rassemble et non ce qui sépare.

FAIBLESSES

- ↳ Absence d'analyse en profondeur des mécanismes ayant conduit au conflit identitaire.
- ↳ Gestion uniquement symptomatique et palliative des conflits.
- ↳ Efficacité douteuse de la méthode incantatoire.
- ↳ Pas de logique de prévention.

■ **Leur principe organisateur est une logique messianique d'unité du genre humain .**



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE (I)

- Avant tout, ce qui caractérise ce type d'organisation, très souvent petites / locales c'est le sentiment que le monde environnant leur est hostile.

"Vous les blancs, vous êtes avec ceux qui nous envahissent", "Les Tutsi ont des gros bétails en comparaison avec nos petites chèvres", "Tous les problèmes d'ici, ce sont les rwandophones qui les provoquent »,

- Les promoteurs / responsables de ces organisations perçoivent le monde uniquement par une dichotomie : "les originaires" versus "les non originaires", "eux" et "nous". La question des origines "naturelles" / "ancestrales" est survalorisée dans cette approche.

Et, notamment, dans un contexte d'État faible incapable d'assurer la protection minimale et la sécurité élémentaire, la seule action possible qui puisse, à leurs yeux, offrir cette protection est la communauté ethnique la plus étroite.

C'est le repli identitaire comme seul cocon protecteur.

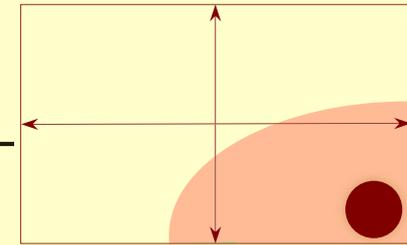
La motivation des responsables de ces ONGs se trouve dans ces représentations du monde.

Ils conçoivent ces ONGs comme de l'auto-protection de leur ethnie.

Ces ONGs travaillent parfois avec des milices armées ethniques.

Cette analyse est partagée par des observateurs locaux :

Une organisation nationale travaillant dans le domaine de la protection et gestion de conflits nous raconte : *"Les ethnies de l'Est ne se ressemblent pas. Chaque ethnie est identifiée par sa morphologie (Nilotiques ou Bantous). Pour comprendre les conflits entre ethnies de l'Est, notre organisation a mené une étude sur les causes des conflits à l'Est. Il en ressort que les conflits de l'Est sont dûs à la faiblesse de l'État. Ne trouvant pas de protection de ce côté chaque ethnie crée une milice mono ethnique pour se défendre et développe des associations visant à aider uniquement les ressortissants de leur ethnie".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE (II)

- C'est donc la perception d'eux-mêmes comme victimes d'envahisseurs qui dominant et justifient selon eux de s'organiser autour de leur ethnie pour se défendre.

"Les étrangers veulent dominer, ils peuvent vivre comme résidents mais eux cherchent aussi d'être chef coutumier", "Il n'y a jamais eu de conflits entre tribus au Congo, ce sont les nouveaux qui ont créé tous les problèmes", "Les Tutsi voudraient s'approprier le Congo. Entre natifs on s'entend bien mais quand il y a des étrangers ça ne va pas", "Il y a des envahisseurs, les gens qui sont autochtones sont envahis par les envahisseurs"

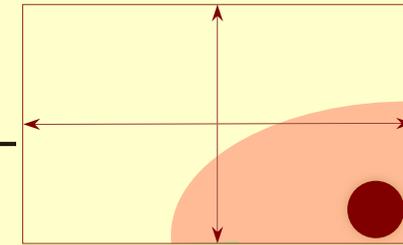
- Leurs perceptions de leur réalité rend impossible pour eux d'imaginer une coopération avec d'autres communautés pour une protection à un niveau plus large que leur seule ethnie. Ni même avec des ONGs d'autres communautés. La concurrence entre ces petites ONGs locales étant élevée pour l'accès aux ressources, c'est la rivalité aigüe qui accroît souvent un sentiment d'injustice et donc une victimisation accrue.

- Voici quelques exemples recueillis :

Une association locale, nous dit : « *Nous sommes victimes des associations locales Shi et Réga provenant des Kivu et qui reçoivent tous les financements provenant des agences des Nations-unies. On en a assez de cette injustice, notre ethnie doit aussi être aidée* ».

Une association locale œuvrant dans le domaine de la santé nous raconte : « *Dans mon village vivent les Hutu et les Tutsi. Les Hutu cohabitent avec d'autres ethnies, mais les Tutsi veulent nous dominer et veulent prendre même le pouvoir traditionnel. Et nous, nous ne voulons pas de ça* ».

*"Nous sommes **une organisation regroupant les représentants de diverses confessions religieuses**. Nous nous occupons de formation et d'éducation. Nous organisons aussi des cérémonies de commémoration des violences extrêmes de 2003 tout les mois de mars. Mais les Lendu considèrent que c'est au mois de mai qu'il faudrait organiser ces cérémonies, puisque c'est à cette période qu'on a recensé le plus de victimes Lendu. Notre organisation entend bien garder la date du mois de mars où ont péri la majorité des victimes Héma* ».



► Exposé complet de chaque type-idéal

LES DÉFENSEURS DE LEUR ETHNIE (III)

Un observateur : "Tous ces problèmes sont exacerbés pas les conflits entre les ethnies, le tribalisme, mais quand le pays n'est pas suffisamment contrôlé par l'Etat, le tribalisme est un mode de survie"

"**Dans un centre de santé** se trouvant dans un village Bira, l'infirmier titulaire est d'ethnie ngyti car il n'y avait de compétence locale. Récemment le chef du village Bira a fait savoir au médecin chef de zone qu'un fils du milieu va bientôt terminer ses études et pourra revenir au village pour remplacer cet infirmier titulaire Ngyti"

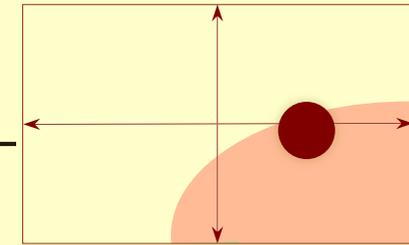
FORCES

☞ Efficacité de l'action ciblée sur un groupe restreint et ne connaissant par définition pas de problèmes intercommunautaires.

FAIBLESSES

- ☞ Incapacité à envisager une identité ouverte.
- ☞ Incapacité à se projeter dans un avenir commun au-delà du groupe restreint,
- ☞ Non perception des bénéfices mutuels de la collaboration entre communautés.
- ☞ Non perception des bénéfices de la diversité.
- ☞ Auto-intoxication de surenchère de discours haineux.

■ Leur principe organisateur est une logique de survie dans un monde perçu comme hostile.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (I)

- Ce type d'ONGs se caractérise par une bonne connaissance du contexte social dans lequel elles interviennent, notamment des tensions interethniques.
- Dans leur travail avec les bénéficiaires, ces organisations vont développer une grande panoplie de mécanismes plus ou moins formels, permanents ou ponctuels, systématiques ou non, pour éviter que les actions humanitaires d'urgence ou de développement durable qu'ils mettent en œuvre ne soient gênées par des différends / conflits identitaires où n'en suscitent.

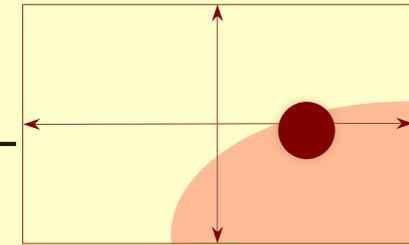
Ainsi, elles initient une grande diversité de procédures et process de concertation / négociation dont le seul but est de d'éviter que la bonne marche du projet ne soit entravée voire altérée par des conflits entre communautés. Il s'agit de : "Comités de négociation", "Noyaux", "Groupes de concertation", etc.

Et au niveau du recrutement de leurs staffs, elles font aussi preuve d'une grande imagination pour intégrer la variable ethnique (quota formel / informel, personnel local / "importé", etc.).

"A compétence égale, on recrute un originaire pour éviter les problèmes, mais c'est fait de manière informelle"

Cette prise en compte de la dimension "ethnicité" par ces organisations a un objectif strictement pragmatique : mettre de leur côté toutes les chances de réussite du projet de base (qui n'est pas de changer les mentalités mais de réussir une action de développement – maternité, source, sécurité alimentaire, etc.-), et écarter les facteurs potentiels d'échec.

- Les conflits identitaires sont perçus par eux comme le résultat de la concurrence pour l'accès à des ressources rares (terres, aide humanitaire, emplois, etc.).
- Dans le cadre de leur projet, le conflit identitaire est donc considéré comme une contrainte à gérer pour maximiser les chances de succès du projet : tenter de solutionner le conflit identitaire ou aboutir à une réduction des tensions n'est pas un objectif en soi pour ces organisations, au mieux il s'agit d'un bénéfice collatéral, un bonus.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (II)

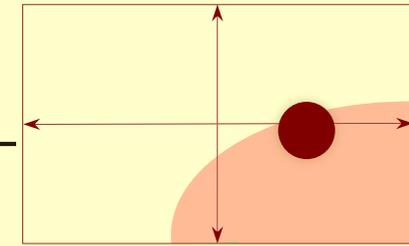
- Ce type d'organisation "Techniciens axés sur la réussite de leur projet de développement durable" n'ignorent donc pas du tout la variable communautaire ni son potentiel de nuisance, ils considèrent que c'est un des facteurs de l'environnement qu'il est indispensable de gérer sans toutefois ni l'analyser en profondeur ni vouloir changer les mentalités / représentations sociales.
Les mécanismes mis en place visent donc notamment à l'association des communautés concernées par la définition du projet et / ou son pilotage.
Les organisations de ce type-idéal veillent aussi par exemple à une information préalable au démarrage du projet et en cours de projet et elles mettent éventuellement en place des structures formelles représentatives pour le piloter, le gérer.
- Nous avons recueilli divers témoignages de fonctionnement de ce type-idéal du "Techniciens axés sur la réussite de leur projet de développement durable" :

Une organisation internationale :

"Notre équipe a repéré une source qui pourrait utilement alimenter en eau potable une communauté Héma qui se trouve dans la vallée. Hors cette source se trouve dans un village Lendu. Spontanément, cette communauté refuse que l'eau soit puisée chez elle pour alimenter une autre communauté. Nous avons établi une négociation avec les chefs des deux communautés. Le résultat a été de créer deux réservoirs, l'un n'alimentant l'autre qu'à condition qu'il soit lui-même d'abord rempli. Le premier servant la communauté à laquelle la source appartient. La maintenance a également été négociée et partagée entre les deux communautés. On a mis les gens ensemble pour s'expliquer".

Une organisation internationale :

"Une des difficultés principales c'est le conflit intercommunautés. Nous réunissons les leaders locaux de différentes communautés, mais ce n'est pas suffisant pour passer au-delà de ces tensions. Nous n'avons pas vocation à résoudre ces problèmes, on a des limites, on apporte un palliatif. L'idéal serait de nous associer à une organisation spécialiste dans la gestion des conflits",



► Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (III)

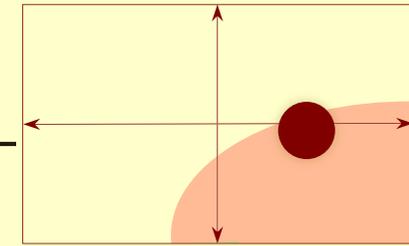
Une organisation locale appuyant le secteur de la santé en Ituri, nous raconte : *"On voulait construire un centre de santé dans une collectivité des Baguru (Héma) mais pour construire, on devait utiliser des moellons qui se trouvaient seulement dans la collectivité voisine des Walendu. Les Walendu n'étaient pas d'accord que l'on utilise les pierres de chez eux pour construire un centre de santé qui serait dans l'autre communauté. Face à cette résistance, nous avons développé un dialogue avec les chefs coutumiers des deux communautés. L'objectif était de leur faire comprendre que le centre serait au bénéfice des deux communautés. On a essayé de sensibiliser les communautés au fait qu'elles devaient dépasser leurs différences communautaires et s'entraider. Malheureusement ces conscientisations n'ont pas abouti à un consensus. Nous avons dû aller chercher les moellons dans un autre village. Après la construction du centre de santé la communauté des Walendu a compris que les bénéfices du centre étaient utiles et auraient pu leur bénéficier".*

Une ONG locale qui s'occupe de personnes vulnérables dont les enfants : *"Nous créons des comités de gestion pour chacun de nos projets. Ces comités sont composés sur base de quotas ethniques et son président est élu. Dans nos écoles les enfants sont évidemment de communautés différentes et nous avons établi un code de bonne conduite dans lequel nous disons : "Pas de tribalisme ici". Malgré cela, lorsque des conflits entre élèves de communautés différentes apparaissent, nous réagissons spontanément en donnant des cours d'éducation civique et morale. Les élèves qui n'écoutent pas cela sont exclus".*

Récit d'un échec, une association locale travaillant avec les réfugiés et les vulnérables (activités génératrices de revenus, renforcement des capacités des leaders locaux), nous raconte : *« Nous avons un projet pour lequel nous avons des difficultés dans la mise en œuvre. Nous voulons former les leaders locaux afin de renforcer leurs capacités en leadership. Les communautés locales exigent que nos formateurs soient de l'ethnie Nyanga ou Hundé, c'est-à-dire les ethnies présentes dans le milieu. Étant donné que l'on ne trouve pas les compétences locales, nous avons du mal à pouvoir mettre en œuvre ce projet".*

Une grande organisation locale active dans tous les domaines du développement durable adossée à une église : *« Nous mettons systématiquement en place pour chacun de nos projets des comités de pilotage représentatifs des différents groupes ethniques présents dans la communauté et nous désignons dans chacune de nos paroisses des comités "Justice et paix" pour agir comme médiateurs en cas de conflits".*

Une grande ONG internationale active dans la sécurité alimentaire : *« Une communauté planifiait une "marche", une manifestation de masse pour revendiquer des terres. On craignait de très grandes violences dans Goma. On a fait appel à la "barza" intercommunautaire traditionnelle pour désamorcer les tensions".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (IV)

Une très petite ONG locale : *"Comme nous intervenons comme médiateurs dans les conflits, au niveau du recrutement de mon personnel, je veille à avoir des gens qui parlent toutes les langues. Quand un conflit éclate entre deux communautés A et B, j'envoie un médiateur d'ethnie A dans la communauté B et vice-versa et cela crée un vrai dialogue".*

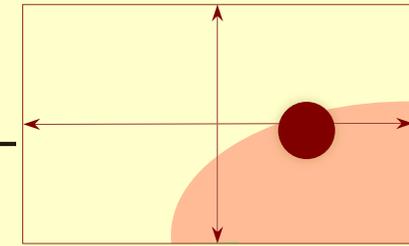
Une organisation locale de taille moyenne active dans la santé : *"Depuis que nous avons entendu parler de problèmes rencontrés par un partenaire international à cause d'une mauvaise prise en compte des équilibres entre communautés en présence, nous veillons depuis à la représentativité de notre recrutement local et des comités de gestion destinés à pérenniser les projets".*

Une organisation locale active dans la santé : *"Nous devons intervenir dans une zone où cohabitent trois communautés. Nous voulions recruter la main d'œuvre peu qualifiée localement. Notre planning nous a amené à commencer des constructions dans une première de ces trois communautés et nous avons procédé à une formation de maçons pour les jeunes de cette communauté, jeunes qui nous ont donné parfaite satisfaction. Nous pensions utiliser ces maçons pour les constructions dans les deux autres communautés, ce qui a suscité des réactions de protestation des jeunes non qualifiés de ces communautés. Après négociations, les maçons formés ont encadré les non qualifiés des deux autres communautés, à la satisfaction de tous".*

Un observateur : *"Parfois on invente tellement de Comités de Paix, de concertation, consultation, etc que des gens passent leur temps en étant Président de l'un, secrétaire de l'autre, etc. Cela n'a pas de sens".*

Une organisation locale : *" Au niveau de la zone de santé on a un comité de santé (COSA) comprenant le médecin chef de zone et des représentants élus au niveau de chaque village ce qui fait que toutes les communautés sont représentées et participent aux décisions. C'est le COSA qui élit le COGES, le comité de gestion, qui s'occupe de la gestion quotidienne et se réunit une fois par semaine. C'est le COGES qui réceptionne les médicaments et qui veille aux flux d'argent : comme ça tout le monde peut voir qu'il n'y a pas de favoritisme et les délégués du COSA peuvent expliquer dans leurs communautés pourquoi on a prit telle ou telle décision"
"Au niveau de la gestion des ressources humaines locales on essaye par divers mécanismes plus ou moins formels d'éviter le rejet des intervenants de terrain".*

Une organisation locale : *"Lorsque l'on ouvre un poste, on passe par l'ONEM (office national de l'emploi) pour bien montrer qu'on recrute de manière neutre. On veille aussi à afficher les ouvertures de postes partout et pas seulement au bureau de coordination. Nos procédures internes ne tiennent compte que de la compétence et de l'expérience et la Constitution congolaise interdit toute discrimination sur base ethnique mais c'est clair que de manière informelle, à compétences égales, on préférera un gars du coin. On fait attention à l'équilibre dans le staff".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (V)

Un responsable d'une ONG locale, financée par Pooled Fund nous raconte concernant un conflit lié au ciblage des bénéficiaires et au recrutement des agents dans les projets réalisés en zone de santé de Kayna / Béni:

"Dans la cité de Kirumba, les Nande de la partie nord de Lubero se considèrent comme 'des vrais Nandes' et ceux de la Kayna- Luhofu-Miriki sont appelés "Baserume». Pour les Nande, un 'Baserume' est une qualification de retranchement.

Elle désigne une partie des Nande habitant dans la contrée sud des chefferies de Baswagha et de Batangi , que les Nande de Lubero considèrent avoir subi des mixages avec les Tutsi et Hutu, donc des "Nande non original" et eux-mêmes, ceux de Lubero se considèrent "Nande pur".

A Mihobwe les Nandes habitant la Kayna sont appelés au marché et à la source d'eau des "Baswahili" qui signifie "swahiliphone", considérés comme "des traitres" du peuple Nande, pour dire ami et frère des rwandais, donc des personnes dangereuses.

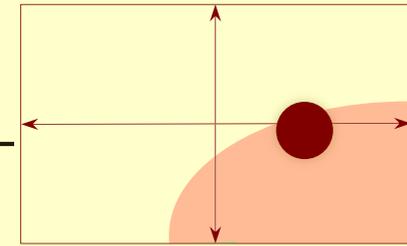
Nous avons notre antenne à Kirumba et nous avons lancé les offres pour recruter le personnel dans le projet de distribution de food aux retournés et déplacés.

Les Nande de Kayna ne sachant pas comment procéder pour postuler, n'ont pas été recruté et les Nande de Lubero ont accédé aux différents postes étant bien informés et souples pour postuler.

En début juillet 2013, les Nande de Kayna et Kirumba ont composé des tracts, menaçant notre ONG de nous déloger par des actes violents si nous ne tenions pas compte de leurs revendications.

Ce conflit demeure et nous avons pu organiser les rencontres avec les leaders communautaires pour siéger et donner des explications sur les procédures de recrutement, cela passe par des émissions radio sur nos objectifs et activités dans la zone et implique la communauté dans la réalisation des activités sur le terrain à travers des points focaux de développement.

La tension et méfiance demeurent mais ont un peu baissé par rapport a fin juillet 2013 grâce à notre travail d'explication ».



► Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (VI)

Un responsable d'un projet multisectoriel – agriculture, nutrition, eau, etc , qui touche 2200 ménages d'agriculteurs, plus de 13.000 personnes desservies en eau potable, 1500 enfants malnutris, 525 personnes survivantes des violences – dans la région de Béni et Lubéro nous explique :

"Le projet a été initié par une grande ONG internationale à la suite des discussions avec les organisations humanitaires dans le cadre d'OCHA à Beni.

Dans le voisinage de Beni, des conflits latents opposent les Nande venus de Lubero aux Bapakombe , "autochtones » . Ces tensions latentes sont basées sur des stéréotypes. Les Nandes considèrent les Bapakombe comme des paresseux cultivant de petites espaces et voleurs de produits des champs.

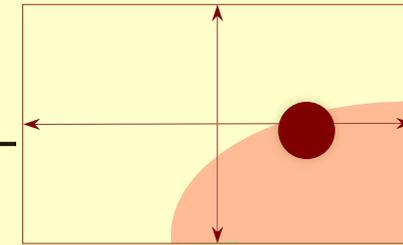
Ils ne veulent pas se mélanger dans les champs communautaires. Nous craignons que les conseils des agronomes de notre ONG qui sont des Nande soient rejetés par les Bapakombe.

Pour cela, dès le départ, notre ONG a engagé dans le projet un ancien personnel déjà habitué au milieu et qui avait été recruté avec la participation des représentants des communautés.

La prise en compte du personnel local a renforcé l'acceptabilité du projet et la collaboration entre le personnel et les bénéficiaires.

On a inclus dans les critères d'engagement la connaissance du milieu et de la langue locale pour renforcer davantage le degré d'acceptation.

Mais on surveille toute réclamation allant dans ce sens partant des déclarations de la société civile qui demande aux humanitaires d'engager les autochtones à plus de 70% dans les projets".



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES TECHNICIENS AXÉS SUR LA RÉUSSITE DE LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (VII)

FORCES

- ↳ Les relations intercommunautaires / les conflits identitaires sont pris en compte.
- ↳ Comportement flexible face aux défis rencontrés sur le terrain.
- ↳ Capacité à éviter que les tensions identitaires ne nuisent aux projets.
- ↳ L'association de communautés différentes peut créer des habitudes de se parler et de travailler ensemble, contribuant à une réduction des tensions.

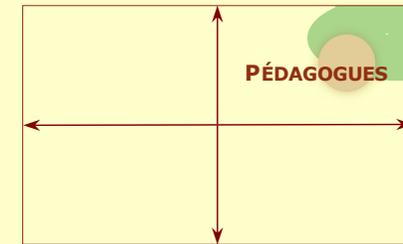
FAIBLESSES

- ↳ Faute de cadre conceptuel et d'intérêt, le fond n'est pas traité, ce n'est d'ailleurs pas pour eux un objectif en soi.
- ↳ Risque de résurgence des conflits car les tensions ne sont gérées que dans le cadre strict d'un projet précis.
- ↳ Non réponse à des besoins identitaires de fond.
- ↳ Risque de dispersion des moyens pour privilégier la répartition entre communautés plutôt que l'attribution aux bénéficiaires qui en ont le plus besoin.

- **Leur principe organisateur est la logique de focalisation sur leur projet de développement durable et d'adaptation à la contrainte que constitue l'identitaire.**

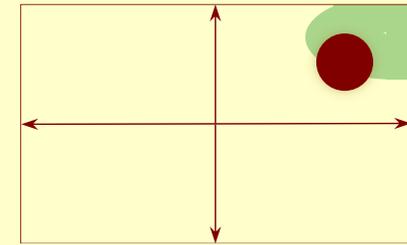


UNE TYPOLOGIE DES ONGs / INSTITUTIONS INTERNATIONALES SELON LEUR RAPPORT À LA QUESTION IDENTITAIRE (XXXIV)



► Les 6 types-idéaux – approche détaillée –

Dimensions	Zone de l'action pour un changement durable des mentalités / représentations
	LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUES PAR UN PLAFOND DE VERRE
Conception de la société	Des différences –ethniques, de genre - qui occultent ce qu'on a en commun
Conception de l'identité communautaire / ethnique	Une construction sociale (mais souvent peu analysée en profondeur)
Perception de la source du conflit dans l'Est RDC	Une représentation négative de l'autre
Attitude par rapport à la dimension identitaire	Gestion active intemporelle
Réponse au conflit	Sensibiliser à la représentation culturelle de l'autre à travers des actions concrètes de développement / la pratique du vivre ensemble Agir sur les mentalités : de la médiation à la transformation en profondeur mais souvent en bloquant sur un plafond de verre car peu d'approche en profondeur
Type de message délivré	Nous avons plus en commun qui nous unit que de différences qui nous séparent "Ne plus voir un Nande, mais un être humain" "nous devons nous accepter nos différences communautaires"
Impact réel sur la société	Tenter un changement durable des mentalités pour favoriser la cohabitation pacifique mais tout demeure fragile. Cohabitation pacifique ne signifie pas vivre ensemble (fonction de couvercle pour éviter les explosions)
Selon notre analyse, quelles sont leurs lacunes ?	Une approche systémique de l'identitaire : <ul style="list-style-type: none"> • outils de déconstruction en profondeur des identités qui excluent • outils de reconstruction d'identités ouvertes tournées vers la construction d'une citoyenneté
Principe organisateur / quête	Logique volontariste de changement durable de la société en agissant sur les imaginaires sociaux dont l'identitaire
Affinités / oppositions électives avec un type d'organisation	ONGs locales (dont très petites), nationales voire quelques organisations internationales du secteur peace building, certains enseignants, et RSS (Réforme Secteur Sécurité)



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (I)

- Contrairement aux types précédents, les promoteurs de ces organisations visent explicitement le changement durable des mentalités, des représentations sociales, de l'image de soi et des autres.

Il peut s'agir des relations entre communautés / ethnies, où des relations hommes-femmes.

Ils sont convaincus que la longue histoire des conflits entre leurs communautés a une source : une image négative de l'autre ethnie.

"Le moteur des violences meurtrières ici au Kivu est le tribalisme".

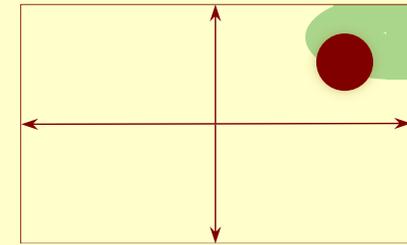
Et ils pensent aussi que les manipulations de l'ethnicité aggravent la situation.

"C'est les politiciens locaux qui enveniment les choses en fonction de leur politique électorale", "Ce sont les politiciens qui sont à la base de la mobilisation ethnique", "il faut voter pour moi car je vais vous protéger des autres", "Les gens sont très manipulables par les groupes armés ethniques"

Leur projet même est d'accroître la cohésion sociale, la consolidation de la paix en favorisant la connaissance de l'autre et en abattant les préjugés et les stéréotypes, tout en montrant les avantages de la cohabitation pacifique et en facilitant la communication entre les communautés.

"Pour avoir une vraie paix, il faut une transformation sociale et il faut changer les mentalités"

Ils développent plusieurs modalités d'actions : de la médiation de conflits, des initiatives économiques et sociales concrètes en visant d'emblée le dialogue et le travail intercommunautaire, des séminaires, des rencontres.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (II)

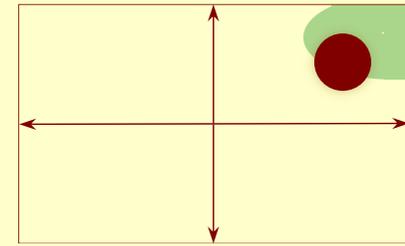
- Alors que pour les "Techniciens axés sur la réussite de leur projet de développement durable", l'identitaire est géré comme une contrainte qu'il faut prendre en compte parce qu'il peut menacer la bonne réalisation de leur projet, pour les "pédagogues du vivre ensemble", c'est l'inverse : le centre de gravité de leurs actions est de tenter d'agir sur les mentalités, notamment à travers des projets de développement.

"Pour l'élevage on achète deux, trois vaches pour mettre ensemble des communautés pour qu'elles partagent les vaches", "On rapproche les communautés par l'aide humanitaire", "On construit ensemble des écoles, des maternités, etc., il faut faire travailler les communautés ensemble", "S'il y a un conflit de concessions (de terre) entre deux communautés, on va proposer non pas de gérer le conflit mais de renoncer à la prétention de la terre et construire un projet social sur la terre au bénéfice des deux communautés. On appelle cela le dépassement par le haut c'est-à-dire que chacun doit abandonner quelque chose au profit de tout le monde", "Il faut dépasser la haine ethnique entre éleveurs et agriculteurs en trouvant des solutions pratiques par exemple en faisant un partage équilibré des terres comme cela se faisait avant, revaloriser la solution traditionnelle de partage", "Lorsque des déplacés reviennent, d'autres occupent leurs terres et il y a conflit, nous intervenons pour trouver des arrangements".

- Mais souvent, nous avons constaté, que bien que leur objectif soit axé sur le changement durable des mentalités, leur approche manque de profondeur. Par exemple le fait de tout faire pour une "Coexistence pacifique" ne signifie pas «VOULOIR vivre ensemble" et transcender les appartenances les plus étroites.

Par exemple le fait de trouver des accords pour partager les terres ne signifie pas un changement durable des mentalités. C'est pourquoi nous disons "que ces organisations bloquent sur un plafond de verre qui consisterait à aborder les questions "taboues" comme la source et la signification de l'identité ethnique, l'appartenance communautaire et la réelle construction d'identités ouvertes comme celle de citoyen pour transcender, dépasser sans la nier, l'appartenance ethnique et le regard les uns à l'égard des autres uniquement selon ce prisme ethnique.

Ces organisations ont une excellente intuition du moteur qui nourrit les conflits. Leur intention d'agir sur les mentalités / représentations sociales est un point de vue évidemment fécond. Leur lacune se situe au niveau de la conceptualisation en profondeur de la question identitaire. Parfois ils ressentent eux-mêmes un malaise mais sans avoir les moyens conceptuels de le dépasser.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

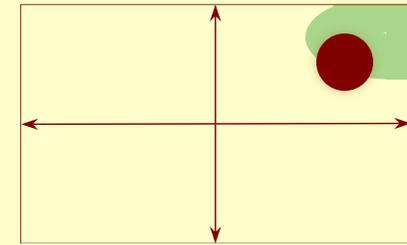
LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (III)

"Il faut transformer les mentalités sur le long terme", "La citoyenneté congolaise c'est le feu vert pour aller plus loin", "Il faut rappeler le passé d'une manière positive, c'est-à-dire avant la guerre on avait ça et ça et mettre en évidence ce que la guerre a apporté, c'est-à-dire rien, tout le monde a été perdant", "Il faut valoriser ce qui nous rapproche et diminuer les différences", "La pauvreté n'est pas la raison des conflits, il y a d'autres pays dans le monde qui sont pauvres mais qui n'ont pas de conflit", "J'essaye qu'un éleveur et un agriculteur ne soient plus animés par des haines ethniques ancestrales mais soient avant tout un agriculteur et un éleveur simple"

- Un autre aspect de ce type d'organisations est qu'elles agissent souvent à très petite échelle, de façon très éparpillée sans communication et sans coordination. Donc quasi aucune capitalisation ni échange d'expériences.
Un frein aussi souvent évoqué : la nécessité de disposer du temps et donc de la pérennité du financement pour agir sur les représentations sociales.

"On ne peut pas changer la mentalité d'une communauté en 18 mois"

- Ces organisations "pédagogues du vivre ensemble" peuvent être de nature diverses :
 - ▶ des structures traditionnelles / coutumières (des barzas communautaires qui regroupent des chefs traditionnels et qui interviennent comme médiateurs pour gérer les différends entre communautés), des "Paillottes de la Paix", etc.
 - ▶ des ONGs internationales travaillant dans le "Peace building" qui, soit se fondent sur des structures déjà existantes au sein des communautés, soit stimulent la création et agissent en appui de "Comités de protection locaux", de "Comité d'accueil et de réinsertion" - Programme ICLA – Information, Counselling and Legal Assistance -, de "Noyaux de dialogues", etc.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (IV)

- Voici quelques cas de ce type d'organisations "pédagogues du vivre ensemble bloqués par un plafond de verre" :

Une association locale appuyant la réinsertion des enfants soldats en Ituri, nous raconte :

"Nous récupérons les enfants soldats et nous les plaçons dans des familles d'accueil de préférence d'une autre ethnie. Durant la journée ces enfants sont dans notre centre de jour.

Quotidiennement nous organisons des groupes de paroles sur un sujet donné et nous en débattons. Par exemple, on peut aborder la question de la cohésion sociale.

On sensibilise les enfants sur le fait que plus personne ne devrait être appelé par son ethnie. On les sensibilise sur les aspects positifs de la vie, c'est-à-dire ceux qui permettent d'évoluer ensemble. Et on essaye de les sensibiliser à ne pas prendre en compte les aspects négatifs, les antivaleurs, par exemple telle ethnie nous a tué. On sensibilise aussi la communauté d'origine avant la réinsertion.

On ne peut pas réussir sans une prise en charge holistique, faisant intervenir toutes les expertises : psychologue, sociologue, etc.

Un exemple illustre notre travail : nous avons placé un enfant démobilisé de l'ethnie Lendu dans une famille d'accueil Héma. Par après lorsque cet enfant est retourné dans sa famille d'origine, il est revenu, avec ses parents, remercier sa famille d'accueil Héma"

Une organisation internationale mais fonctionnant en toute autonomie locale, sans personnel expatrié :

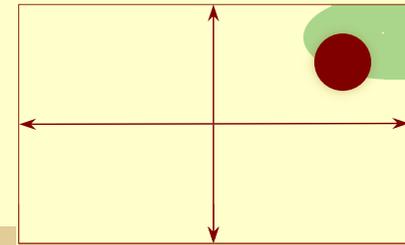
"Nous nous occupons notamment de violences sexuelles.

Dans ce cadre, nous organisons des séminaires de 12 à 16 jours, réservés aux hommes sur le thème de la bonne paternité. Nous réunissons ainsi des groupes de 50 à 60 hommes et nous travaillons pour changer leur mentalité à l'égard de femmes.

Nous avons aussi créé des noyaux locaux auxquels les hommes peuvent se référer quand ils ont des problèmes.

Notre but est d'abord de changer les mentalités des hommes à l'égard des femmes, donc au niveau des familles et on espère que cela agira aussi ensuite au niveau des communautés.

C'est à partir de leur vécu que l'on essaye de changer leur mentalité et d'éviter le recours à la violence".



► Exposé complet de chaque type-idéal

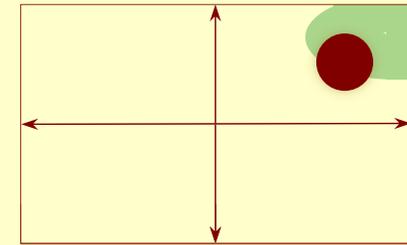
LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (V)

Une ONG locale qui travaille dans divers domaines : éducation, santé, aide à la réinsertion de victimes de violences sexuelles, etc. applique des méthodes d'association communautaire dans ses projets de développement : *"Dès le départ d'un projet, on réunit les communautés qui se sont entre-tuées et on leur dit "il faut enterrer la hache de guerre" en montrant ce que tout le monde a perdu au conflit. Ensuite, on sensibilise aux bénéfiques pour tous les groupes présents dans la communauté du projet envisagé, par exemple la construction d'une maternité ou d'une école. On veille à une implication de toutes les communautés dans l'exécution du projet (travail, apport de matériaux de construction) pour favoriser les rencontres intercommunautaires à travers le travail exécuté en commun. Nous voulons avant tout que les communautés ayant été en conflit travaillent ensemble. Malgré ces pratiques de faire travailler ensemble, on a constaté plusieurs échecs, c'est-à-dire que la méfiance ne s'atténuait pas et que la haine était toujours là. Parfois, il y a même eu destruction / incendie d'une infrastructure bâtie en commun parce que les ressentiments étaient toujours là et ils ont détruit alors qu'eux-mêmes en étaient aussi bénéficiaires et ils étaient donc aussi perdants en détruisant cet équipement ! Nous avons alors intégré, depuis deux ou trois ans, systématiquement des professionnels des sciences humaines (psychologues, sociologues) dans tous nos projets pour renforcer la cohésion entre les communautés »*

Une de ces spécialistes en Sciences humaines travaillant depuis peu avec cette ONG : *"J'essaye de mettre les communautés ensemble pour parler de la raison de leurs conflits, nous réfléchissons ensemble à ce que nous avons en commun et comment éviter dans le futur de s'entretuer. Les gens parlent".*

Une ONG locale œuvrant dans la sécurité alimentaire : *"Lorsque l'on recrute notre personnel, notre premier principe c'est le respect de la multi-culturalité. On a dans notre équipe des Hutu, des Bashi, des Nandé, etc. Lorsqu'on arrive dans une communauté, on arrive d'abord avec un staff originaire de cette communauté et petit à petit on amène du personnel d'autres ethnies. C'est important que l'on montre l'exemple d'une bonne cohésion sociale".*

Un réseau d'ONGs locales œuvrant dans divers domaines du développement, le réseau lui-même ayant pour objet la pacification et la réconciliation : *"Dès avant la guerre on rencontrait des problèmes interethniques, on avait ce genre de problèmes : on construit une école sur le territoire des uns et les autres refusent d'y envoyer leurs enfants, nos intervenants de terrain sont rejetés parce qu'appartenant à telle ou telle communauté et ne peuvent pas travailler. Après le sommet des violences en 2003, il est devenu clair qu'on devait prendre en compte la pacification dans nos projets, c'est ainsi qu'est né le réseau en 2004. On en est arrivé à se dire aussi qu'il fallait, en dehors de la pacification, une transformation sociale plus profonde, un changement des mentalités : par exemple que les éleveurs ne se sentent plus supérieurs aux agriculteurs. Outre toute une série d'actions et de mise en place de structures locales de pacification intercommunautaire, on favorise la naissance de mutuelles et de coopératives de production / commercialisation agricole intercommunautaires pour que les gens apprennent à travailler ensemble pour le bénéfice de tous. On renforce aussi les capacités des communautés en faisant former par nos psychologues des conseillers psychologiques locaux formés à l'écoute active, au diagnostic des traumatismes, aux méthodes de transformations des attitudes".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (VI)

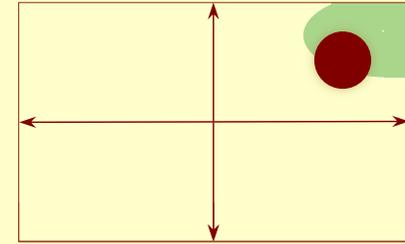
FORCES

- ↳ Volonté d'agir sur les représentations sociales (image de soi et des autres).
- ↳ Vision à long terme.
- ↳ Capacité à élargir le cadre spatio-temporel d'intervention (dépasser le local).

FAIBLESSES

- ↳ Plafond de verre conceptuel : peu aborde la question "taboue" : la conception même de l'ethnie non pas comme naturalisation de l'identité mais comme construction sociale.
- ↳ Processus long peu compatible avec la temporalité des financements.
- ↳ Manque de capitalisation interne à long terme des expériences.
- ↳ Manque d'échanges d'expériences avec d'autres acteurs.

- **Leur principe organisateur est la logique volontariste de changement durable de la société en agissant sur les imaginaires sociaux dont l'identitaire.**

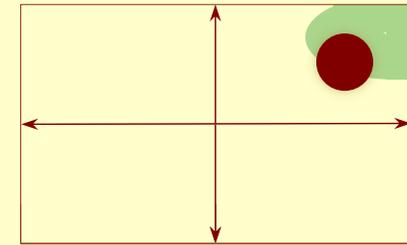


- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE ^(VII)

- Parallèlement à ces ONGs de terrain "**PEDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUES PAR UN PLAFOND DE VERRE**", il existe deux autres types d'acteurs / programmes qui agissent comme pédagogues notamment concernant la question de l'ethnicité :
 - ▶ l'enseignement primaire et secondaire (officiel, religieux et privé),
 - ▶ la Réforme du Secteur de la Sécurité (SSR) – armée et police.

Nous allons aborder successivement ces deux acteurs / programmes.



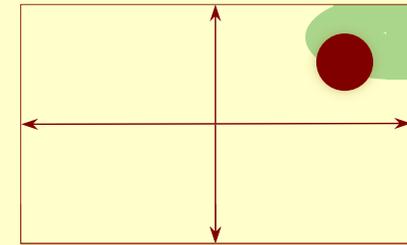
- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (VIII)

▶ L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (I)

- Bien que l'enseignement puisse être religieux, officiel ou privé, toutes ces formes sont sous l'autorité de l'Etat et doivent appliquer le programme validé par le gouvernement de Kinshasa.
- Nous nous appuyons sur deux sources ⁷ :
 - ▶ les programmes officiels de l'enseignement primaire et secondaire de RDC et les manuels pédagogiques auxquels nous avons pu avoir accès .
Il s'agit de manuels d'éducation civique et morale,
 - ▶ une série d'entretiens avec des enseignant(e)s, directeurs (-trices) d'écoles, inspecteurs(-trices) que nous avons pu rencontrer à (et dans la région de) Goma, Bukavu et Uvira.
- Notre constat est que tout se passe comme si il y avait un paradoxe :
 - ▶ d'une part, il y a une réelle volonté de promouvoir une conception moderne de la citoyenneté, du "vivre ensemble", de l'éloge de la diversité comme richesse,
 - ▶ mais que, d'autre part, il y a une démarche de "naturalisation" des appartenances ethno-tribales et donc des différences.

7. Voir liste des manuels scolaires consultés en annexe.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (IX)

▶ L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (I)

■ En effet :

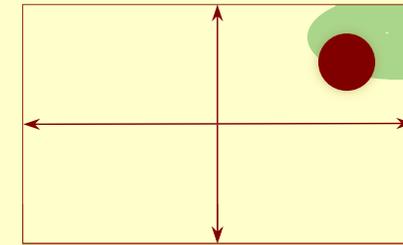
- ▶ D'une part les valeurs de citoyenneté, de complémentarité entre groupes / ethnies différents sont mises en avant : le manuel de 5^{ème} année primaire est explicite :

"Loin d'être une source de division, la multiplicité des tribus en RDC est une richesse si la population peut profiter judicieusement du concept de 'l'unité dans la diversité' et agir dans le sens de la complémentarité. Le tribalisme est un sentiment très négatif".

L'apprentissage de la tolérance face aux différences fait par ailleurs, également, partie du cursus.

- ▶ D'autre part, l'apprentissage de l'identité de l'enfant depuis le plus jeune âge et des différences culturelles existant entre son (ses) groupe(s) d'appartenance (clan, tribu, ethnie) et les autres **tend à être naturalisée**, c'est-à-dire considérée comme "allant de soi" et déterminée par des facteurs objectifs et indépassables : "ancêtres communs, langue, région d'origine, etc."

Le livre du maître de deuxième année du primaire, prévoit, au chapitre "mon identité" de donner à chaque élève un papier à faire remplir par ses parents, comportant entre autres rubriques "tribus" et "**village d'origine**" (pas le village de naissance mais le village d'origine "ancestral", naturel).



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (X)

▶ L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (II)

En troisième année, toujours selon les manuels destinés aux maîtres, on définit les notions :

- ▶ Clan : *"Les familles Buhembwa, Cikuru, Kajabika, Mastaki, Basole et Iragi ont un ancêtre commun. Donc ils sont du même clan". "Définition : le clan est l'ensemble de plusieurs familles élargies ayant un ancêtre commun"*.
- ▶ Tribu : *"Dans notre classe il y a 40 élèves. Parmi nous il y a des Barega, des Bashi, [...] Chaque catégorie forme une tribu" "Une tribu est formée par plusieurs clans ayant la même langue, les mêmes coutumes et le même chef" ⁸.*

Le manuel de quatrième année introduit de plus la notion de territoire comme caractéristique de la tribu : *"Une tribu est donc un ensemble de clans ayant la même langue, les mêmes coutumes reconnaissant tous l'autorité du même chef et ayant un même espace géographique" ⁹.*

Le manuel de cinquième année du primaire, moment où le programme officiel prévoit d'introduire ces notions (comme on vient de le voir, en pratique c'est bien avant), *ajoute les notions de passé commun et d'origine commune* ¹⁰.

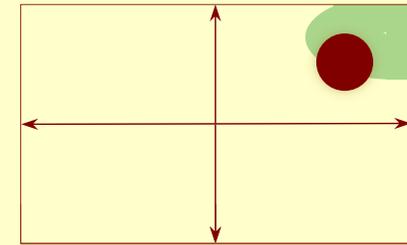
C'est au niveau de la quatrième secondaire qu'apparaît la notion de parenté linguistique comme caractéristique différenciant les tribus et qu'une carte des territoires "d'origine des tribus" est donnée à étudier ¹¹.
Notons que dans l'Est de la RDC, les populations rwandophones de RDC n'apparaissent ni sur la liste de groupes linguistiques, ni sur les cartes.

8. Voir liste des sources : **6**, p.23

9. Voir liste des sources : **7**, p.17

10. Voir liste des sources : **7**, p.21

11. Voir liste des sources : **13**, pp.7-11



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (XI)

▶ L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (III)

- Nous nous retrouvons donc face à une pédagogie qui semble développer un discours contradictoire :

Le patriotisme positif tel qu'il est enseigné ou est censé l'être va tout à fait dans le sens de l'apprentissage d'une citoyenneté ouverte, moderne et consensuelle. Au-delà de l'apprentissage de l'hymne national, du drapeau et du fonctionnement des institutions, l'apprentissage des différences culturelles existant entre les communautés variées de la RDC semble aussi aller dans le sens de la création d'identités ouvertes, de l'acceptation de la diversité comme richesse.

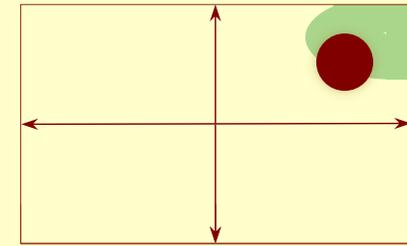
MAIS : la "naturalisation" des identités ethno-tribales (c'est à dire à dire l'attribution de ces différences à des facteurs "objectifs" comme le village d'origine, les ancêtres, la langue, etc.), et leur assignation automatique aux individus dès leur naissance :

- ▶ devient problématique lorsqu'elle est ainsi naturalisée collectivement au sein de classes d'enfants souvent d'ethnies différentes. L'apprentissage du regard des enfants les uns sur les autres s'initie donc très tôt selon une identité ethnique et posée comme étant naturelle. Elle enferme dans des "appartenances étroites". C'est la mono-appartenance qui est ainsi valorisée très tôt. Par ailleurs, cette habitude d'une identité "naturelle" empêche aussi de construire en parallèle d'autres appartenances comme celle de citoyen d'un Etat-nation, identité qui, elle, est construite,
- ▶ peut présenter deux sortes de problèmes :

- **Comment éviter la confusion entre origine et nationalité ?**

Les propos de quelques enseignants attestent que cette dérive n'est pas que théorique : *"Ils sont venus il y a 200 ans ici, ils auraient pu se marier aux autres, s'intégrer, non, ils ont fondé une nouvelle tribu dont on n'avait jamais entendu parlé ici et nous ne les considérons pas vraiment comme congolais".*

- **Comment éviter, en cas de conflits ou de difficultés, le repli instinctif sur le groupe restreint, présenté comme le lieu "normal", naturel de solidarité (versus l'État, émanation de la nation) ?** *"Devant un Etat qui ne remplit pas ses fonctions et ne sait plus assurer la sécurité des citoyens, on s'accroche à notre identité ethnique faute de mieux".*



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (XII)

▶ L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (IV)

- Selon nous, l'approche de l'ethnicité dans l'enseignement bute sur le même plafond de verre que les ONGs "Pédagogues du vivre ensemble".

Un cadre conceptuel de l'ethno-identitaire investigué comme une construction sociale fait défaut.

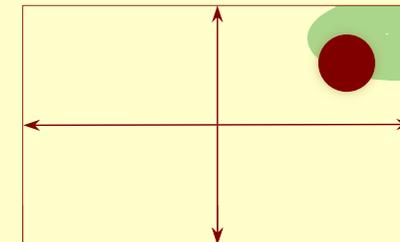
Les propos d'un directeur d'école illustrent parfaitement tout le paradoxe :

"On a des modules de formation qui nous sont fournis par Kinshasa. On a par exemple un cours d'éducation civique et morale. On aborde les questions des biens public de l'Etat, c'est-à-dire que l'on apprend aux élèves à respecter les infrastructures étatiques comme les écoles et les routes, etc . Ce cours traite aussi les questions des formes et fonctionnement des institutions de l'Etat. On aborde aussi la question de la Nation. Par exemple, on explique les couleurs du drapeau, comment on salue le drapeau, et on parle aussi de l'hymne national. Concernant les questions d'ethnies on apprend aux enfants que c'est d'avoir un ancêtre commun un territoire commun, une langue commune. Cependant, on ne peut pas tolérer les questions de tribalisme au sein de l'école car on éduque tout le monde sans distinction de races, de cultures, on prend tous les enfants au hasard".

Un directeur d'école : *"Le tribalisme détruit le moral des enfants mais parfois on ne peut rien faire".*

Un enseignant : *"Dans les écoles, on essaye de tout faire pour que les conflits entre les communautés n'apparaissent pas"*

- Un dernier aspect concernant la GRH des enseignants et la question de l'ethnicité. Officiellement, seule la compétence est prise en compte pour l'engagement d'un enseignant. Notre seule source est constituée par des témoignages (pas un échantillon représentatif) nous affirmant par exemple que dans certaines régions, "un Banyamulenge n'a aucune chance d'être embauché". Actant ainsi la prégnance de la question identitaire.



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (XIII)

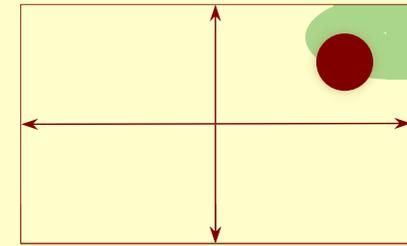
▶ LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ (RSS) – ARMÉE ET POLICE – ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (I)

- Une agence des Nations-unies fournit un appui technique à la formation des militaires.

"Depuis l'année passée, tous les intervenants dans le secteur RSS (réforme du secteur de la sécurité), c'est à dire des agences des Nations -unies, la mission militaire de l'Union Européenne, l'OIM et des ONG nationales et internationales ont harmonisé leurs modules de formation qui ont été validé et accepté par tous les acteurs et également par le service d'éducation civique et patriotique du Ministère de la Défense. Ces modules sont consacrés à la démocratie, aux droits de l'homme, au droit international humanitaire, aux questions de violences sexuelles et aux droits de l'enfant. Le module démocratie inclut une dimension de gestion de conflits. Les bénéficiaires de ces formations sont les officiers et sous-officiers qui sont chargés par après de faire une sensibilisation au sein des unités. Ce programme de formation n'est pas figé et il serait donc possible d'insérer et de faire valider d'autres modules sur la gestion des conflits entre les communautés afin de répondre aux tensions ethniques existant au sein de l'armée et de la population".

- Une agence des Nations-unies fournit un appui à la formation de la police.

"Nous formons les policiers sur la doctrine de police de proximité, c'est-à-dire sensibiliser les policiers à la protection des civils, sur les techniques d'enquêtes / investigations, et sur les violations des droits de l'homme. Les policiers sont recrutés localement et une fois formés, ils sont renvoyés dans leur localité. Cependant nous ne tenons pas compte de la question ethnique dans le recrutement car pour nous c'est un sujet tabou. On évite de mettre cette question sur la table pour le moment. Nous formons également les associations locales au monitoring des dossiers traités par la police. Cependant ce monitoring n'inclut pas une analyse ethnique alors que cette question est fondamentale car elle permettrait de voir si des jugements sont partiels."



- ▶ Exposé complet de chaque type-idéal

LES PÉDAGOGUES DU VIVRE ENSEMBLE BLOQUÉS PAR UN PLAFOND DE VERRE (XIV)

▶ LA RÉFORME DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ (RSS) – ARMÉE ET POLICE – ET LA QUESTION DE L'ETHNICITÉ (II)

- Ces deux récits synthétiques concernant la Réforme du Secteur de la Sécurité conduisent à deux constats :
 - ▶ seuls des gradés sont formés. Ils sont censés diffuser ensuite le contenu de leur formation à la troupe / à la base. Mais rien n'est fait pour le vérifier, or ce sont les militaires et policiers non gradés qui sont en contact direct avec la population et c'est à ce niveau que des discriminations voire des exactions/violences ethniques peuvent être commises,
 - ▶ la question identitaire de fond / ethnique n'est actuellement pas abordée lors de ces formations avec les gradés. Une justification de cet état de fait est "qu'au sein de l'Armée, il n'y a pas d'ethnies, nous sommes tous des militaires". On peut se demander si ce discours volontariste et intégrateur est suffisant pour gérer les problèmes interethniques qui surviennent au sein de l'Armée et pour intervenir dans des contextes où existent des rivalités communautaires.

"En 2011, on a assisté à un soulèvement des militaires bantous s'estimant être victimes de mauvais traitements de la part de leur commandant de la région qui était un Banyamulengé »

- Mais comme les programmes de formation sont revus chaque année, des opportunités de suggestions de modules pédagogiques sont imaginables.



SYNTHÈSE

- Diverses logiques de prise en compte ou non, et de type d'implémentation de la question identitaire dans les pratiques et les process des organisations / institutions ont été établies.
- Vu l'état actuel de la société congolaise et spécialement de l'Est, c'est-à-dire une très forte ethnicisation comme facteur source de conflit, on peut avancer l'hypothèse que des lacunes importantes existent dans la façon de penser et de gérer l'identitaire.
Ces lacunes vont de l'ignorance du fait ethnique à une absence de cadre conceptuel approfondi.



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



- Le constat de lacunes importantes dans la façon de penser et d'aborder l'identitaire dans les interventions des ONGs / organisations internationales / agences onusiennes est rarement évoqué, simplement parce que cet angle d'analyse est très peu pratiqué malgré les centaines de rapports rédigés tous les mois dans cette région.
- Néanmoins notre constat est partagé par les rares auteurs sensibles à cette problématique. Notamment Séverine Autesserre ¹² : "Plusieurs analyses des principaux moteurs des cycles de violences meurtrières et des conflits à l'Est du Congo soulignent l'impact destructeur important des conflits locaux, mais ils sont souvent sous-estimés par les interventions internationales et nationales. Comme les conflits fonciers qui nourrissent des tensions interethniques".

Ou Liam Mahony dans un rapport de mars 2013 pour la NRC (Conseil norvégien des Réfugiés) ¹³ : "Les seuls efforts très limités dans ce domaine sont consentis à petite échelle, de façon éparpillée et sans coordination. Chacun peut avoir du sens dans son propre contexte local mais même en additionnant la couverture, il semble peu probable qu'ils touchent plus d'une fraction minime des milliers de petites communautés vivant avec le risque de la violence dans les Kivus. Il est vraiment permis de douter de leur impact général sur la dynamique globale".

- Avant d'envisager plusieurs scénarii d'initiatives à suggérer, il est indispensable de contextualiser la problématique dans un fragment d'une théorie du changement global de la société congolaise.

La page suivante présente un modèle que nous avons nommé "La fabrique du citoyen". Il montre 4 engrenages pour enclencher vers cette fabrication du citoyen.

Chacun de ces aspects sera ensuite détaillé.

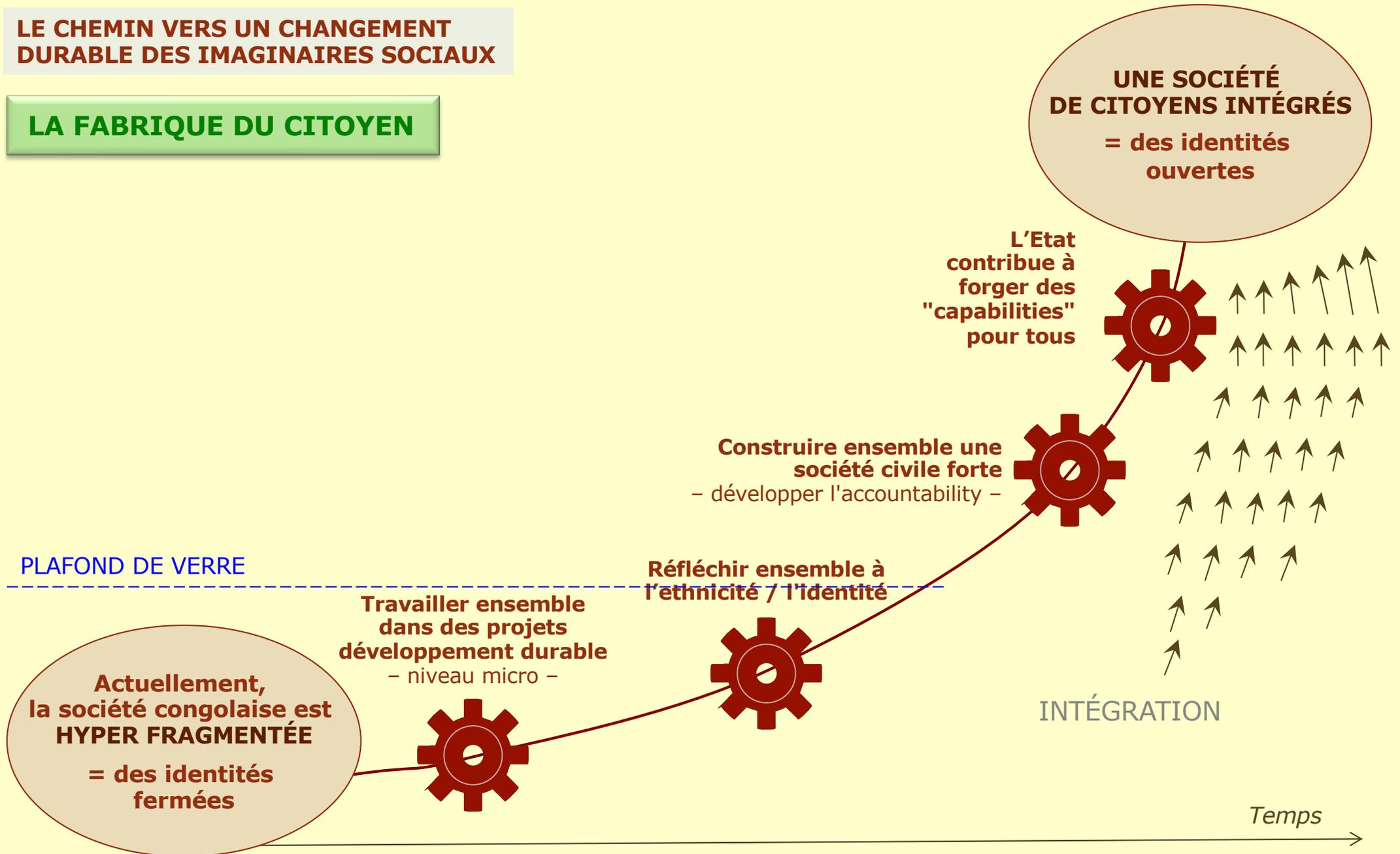
12. Autesserre Séverine, *The trouble with the Congo : local violence and the failure of international Peacebuilding*, Cambridge University Press, New York, 2010,

13. Liam Mahony, *Des stratégies non militaires pour la protection des civils en RDC*, Fiedview Solutions, NRC, Mars 2013



LE CHEMIN VERS UN CHANGEMENT DURABLE DES IMAGINAIRES SOCIAUX

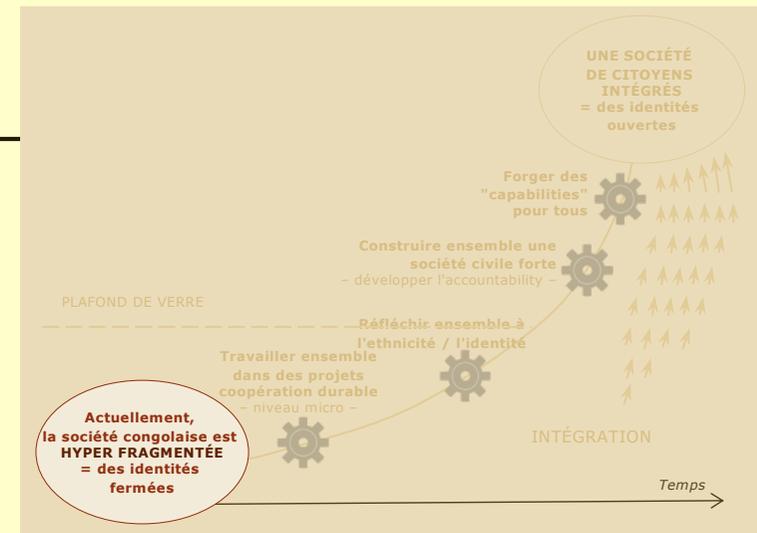
LA FABRIQUE DU CITOYEN





LA SOCIÉTÉ CONGOLAISE ACTUELLE EST HYPER-FRAGMENTÉE (I)

- Depuis la période coloniale jusqu'à aujourd'hui, on assiste à une croissance de la fragmentation de plusieurs sociétés africaines, dont la société congolaise ¹⁴.
- L'effondrement des systèmes politiques a donné lieu notamment à une "ONGisation de l'Afrique" qui s'est conjuguée à d'autres facteurs pour accélérer cette hyper-fragmentation.
- C'est sur cette toile de fond qu'il faut penser et concevoir "La fabrique du citoyen" qui est un lent processus vers une intégration dans une société large. Le passage d'un enfermement dans les plus étroites appartenances (identités fermées et meurtrières) vers la construction d'identités ouvertes.
- Le cheminement qui a conduit à la situation actuelle d'hyper fragmentation est schématisé par un cercle vicieux décrit à la page suivante.



14. Voir notamment : Jean-Pierre DOZON, L'Afrique à Dieu et à Diable. Etats, ethnies et religions. Éditions Ellipses, Paris, 2008,

Cercle vicieux de la fragmentation

1. Double héritage :

- précolonial : des royaumes, des règles d'organisation,
- colonial : pour gérer les territoires, le colon a rangé les populations dans des cadres qui avaient pour vocation d'assigner les populations à leurs spécificités ethniques.

Et le colon a hiérarchisé les ethnies : les dominants et les dominés. Il a parfois créé des ethnies.

2. Années 60 : les indépendances. Emergence d'Etats hybrides.

Les Etats post-coloniaux sont chargés de cet héritage complexe. Ils se sont dotés :

- de Constitutions, de codes civils, d'institutions, etc. inspirés de ceux des colons,
- mais souvent avec un parti unique ou un pouvoir militaire.

3. Années 90 : fin de la guerre froide et affaiblissement des Etats post-coloniaux.

- Multipartisme « imposé » par diverses instances. Dans certains pays cela marche, d'autres tombent dans les guerres civiles, ce qui signifie que les compétitions politiques ne fonctionnent pas => destruction de plusieurs Etats,
- Problème de l'endettement => programmes d'ajustement du FMI / Banque Mondiale => privatisation de certains services publics et de pans entiers de l'économie => mise en cause des organisations des Etats post-coloniaux => **affaiblissement des Etats** et aggravation de la pauvreté => **développement de l'économie parallèle / sous-terrain.**

4. Au cours des années 90 : ONGisation de l'Afrique.

Dans un contexte d'affaiblissement important des Etats => forte croissance d'une multitude d'associations locales parfois connectées à des réseaux internationaux => société éclatée sans colonne vertébrale, société mosaïque => émergence de replis locaux, revendications identitaires (religieuses/ ethniques/régionales).

Exemple : des groupes revendiquent leur antériorité sur le territoire pour en exclure les autres, etc.

ONGisation de l'Afrique MAIS PAS émergence d'une société civile forte, **c'est**

l'hétérogénéisation qui domine +

accroissement de la dépendance à l'égard de divers bailleurs => **des forces centrifuges.**

9. Dans ce contexte d'éclatement => **des replis sur l'identitaire = l'ethnique/ l'ethno-régional comme seule protection possible, voire création de milices d'autoprotection ethnique.**

8. - Les Etats sont épuisés, ne répondent plus aux demandes sociales, ne pilotent plus, et **les sociétés sont traversées par de multiples forces centrifuges, sont de plus en plus fragmentées.**

7. Ce désarroi peut s'exprimer dans le langage religieux => foisonnement d'églises, de groupe religieux, etc. - *forte amplification depuis le début des années 90* - => augmentation des « frontières internes » => **croissance de l'hétérogénéité des sociétés.**

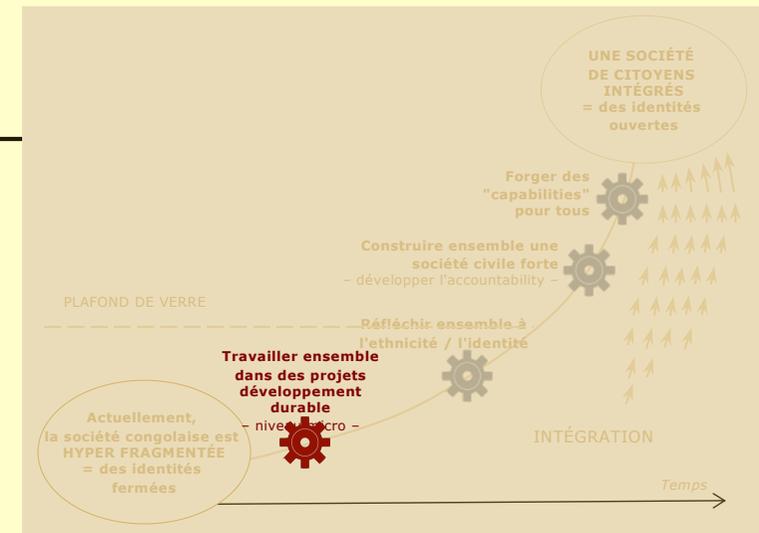
6. Quartiers populaires surpeuplés => violence, délinquance => sentiment d'enfermement => **désarroi,**

5. D'autres tensions : croissance démographique élevée => exode urbain => croissance du nombre de gens isolés (femmes avec enfants, enfants délaissés par leurs familles dans les villes, etc.) => stratégie de survie => la solidarité familiale traditionnelle est parfois mise en cause => **désarroi**



TRAVAILLER ENSEMBLE DANS DES PROJETS DE DEVELOPPEMENT DURABLE / D'AIDE HUMANITAIRE = TRAVAILLER ENSEMBLE AU NIVEAU MICRO

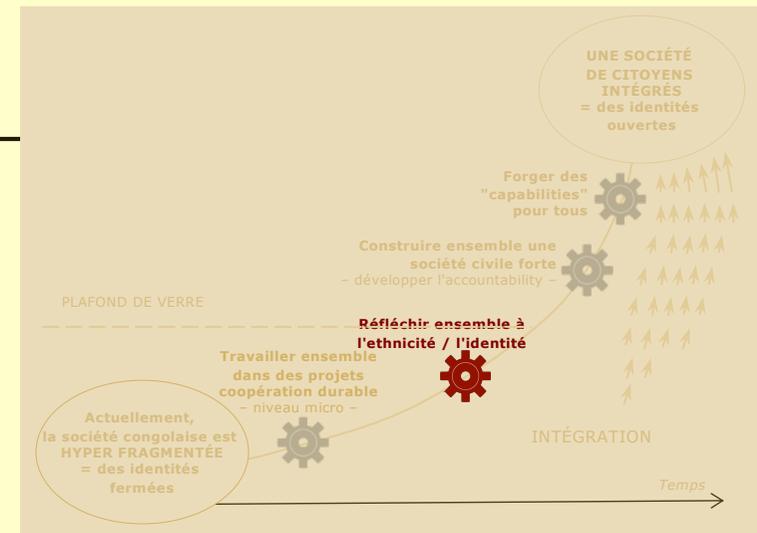
- La première étape, le premier engrenage pour rompre cette hyper fragmentation est de faire travailler les communautés ensemble. Qu'il s'agisse de tous types de projets de coopération durable, d'aide humanitaire d'urgence, etc.
- Cette étape est déjà fréquemment mise en pratique notamment par les "Techniciens axés sur la réussite de leur projet" ou d'autres, même si rien n'est vraiment fait pour profiter de ces opportunités de co-travail pour aborder les questions intercommunautaires.
- Souvent, cela se limite à négocier un projet d'intérêt commun avec les leaders communautaires des groupes en présence et à en informer les membres des groupes. Parfois, ceux-ci élisent des représentants de chaque communauté qui co-gèrent le projet.
- C'est donc la phase du travail ensemble au niveau micro.





RÉFLÉCHIR ENSEMBLE À L'ETHNICITÉ / IDENTITÉ (I)

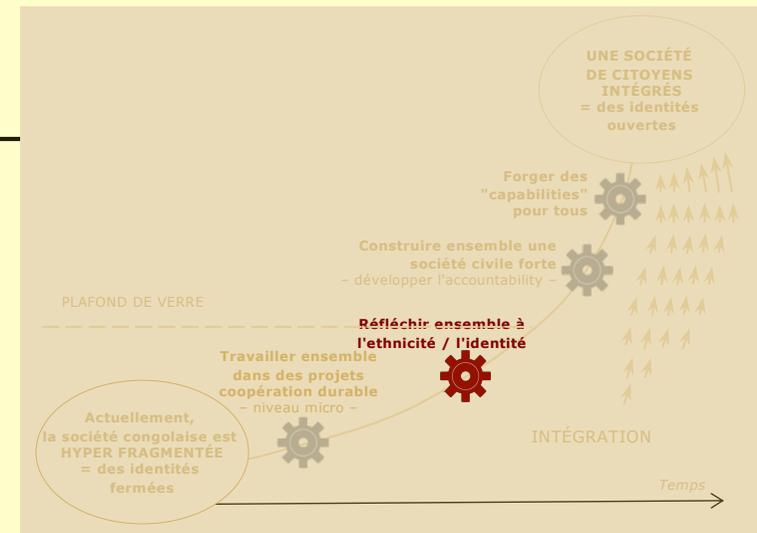
- Lors de nos entretiens, nous nous sommes attachés à comprendre comment s'effectue le passage du profil "Technicien axé sur la réussite de son projet" à "Pédagogue du vivre ensemble", donc le passage de "Travailler ensemble" à "Réfléchir ensemble".
- A la source, il y a toujours un incident, un problème dans l'exécution ou le suivi d'un projet de coopération durable / aide humanitaire qui fait prendre conscience de la fragilité de l'acquis du simple fait de travailler ensemble et du risque de résurgence du conflit. On se rend alors compte de la nécessité de transformer les mentalités.
- Plusieurs pratiques sont alors possibles pour travailler sur l'émergence ou l'amélioration de la capacité de résilience communautaire :
 - ▶ soit on adapte des outils connus pour avoir été déjà utilisés dans d'autres contextes avec succès (par exemple pour la résilience en matière de violences sexuelles),
 - ▶ soit, on tente des discussions sur la mémoire du conflit, sur la médiation, etc. mais très rapidement, c'est un blocage sur un plafond de verre par absence de cadre conceptuel.
- C'est manifestement dès ce second engrenage que le process de "fabrication du citoyen" se bloque souvent. D'où la nécessité d'intervenir dès ce niveau (aborder les "questions taboues", le pouvoir coutumier, la question de la nationalité, travailler sur la mémoire collective, les valeurs en commun et les différences, etc.).





RÉFLÉCHIR ENSEMBLE À L'ETHNICITÉ / IDENTITÉ (II)

- Les 4 scénarii développés plus loin visent tous les quatre à agir au niveau de cet engrenage pour :
 - ▶ déconstruire ensemble les appartenances étroites et les identités fermées,
 - ▶ construire ensemble des identités ouvertes.



Un récit de ce type de passage : une ONG qui travaille dans divers domaines (WASH -adduction d'eau, hygiène, assainissement-, aide à la réinsertion de victimes de violences sexuelles) applique déjà des méthodes d'associations poussées entre communautés dans ses projets de développement.

Elle ne se contente pas d'une stratégie d'évitement des problèmes identitaires potentiels en mettant simplement des organes de gestion représentatifs multi-ethniques, mais veille à la sensibilisation aux bénéfices pour tous les groupes de la communauté du projet envisagé, et est soucieuse d'une implication des ethnies dans son exécution pour favoriser les rencontres intercommunautaires à travers le travail exécuté en commun.

Quelque temps après la fin du projet de construction d'une adduction d'eau bénéficiant aux deux groupes ethniques présents dans la communauté, un problème est survenu : la charge de maintenance n'est plus assumée que par les membres d'un des deux groupes, l'autre estimant que "c'est la source des autres".

On fait le constat que le travail sur le "vivre ensemble" n'a pas été suffisamment en profondeur.

L'ONG décide alors de faire appel à une anthropologue pour renforcer la "résilience communautaire" et l'émergence d'une conscience d'appartenance plus large qu'au seul groupe ethnique (travail sur la citoyenneté congolaise entre autres).



CONSTRUIRE ENSEMBLE UNE SOCIÉTÉ CIVILE FORTE – DÉVELOPPER L'ACCOUNTABILITY / LA REDEVABILITÉ DU GOUVERNEMENT – (I)

- Encourager la **société civile** à ne pas seulement avoir un rôle de dénonciateur par rapport au gouvernement mais davantage un rôle **d'acteur intermédiaire entre le citoyen et le gouvernement.**

Ce rôle consiste en un plaidoyer au gouvernement afin qu'il rende compte de ses actions et de ses engagements pris par exemple lors d'une période électorale. Cette action encourage la création d'un Etat responsable à l'égard de ses citoyens.

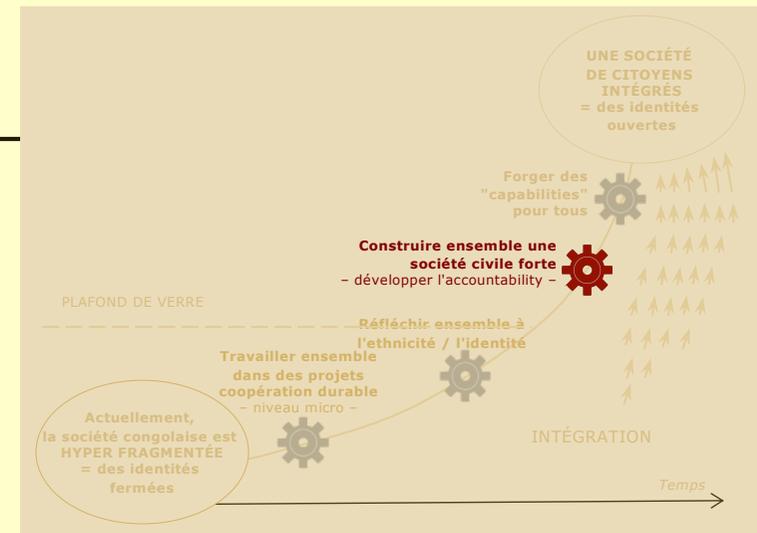
Les citoyens à travers la société civile deviennent alors des acteurs-clés en tant que "watchdog" du respect des libertés, des droits et des engagements de l'Etat.

Enclencher un processus de pressions pour une amélioration des faiblesses structurelles : Etat, armée, Justice, accès à la santé, l'éducation, média, décentralisation, lutte contre la corruption, infrastructures routières pour développer les échanges économiques, Etat de Droit, etc.

- Il s'agit de "revendiquer" ensemble des droits au niveau macro, c'est-à-dire de l'ensemble de la société en associant la société civile avec les administrations locales.

En ce sens cette phase contribue à intégrer et à structurer une société civile.

Actuellement, en RDC, la société civile est très chaotique et profondément divisée. Et souvent les acteurs internationaux la réduit aux ONGs subsidiées, or elle comporte aussi les associations professionnelles, les mouvements sociaux, les grandes associations sectorielles (syndicats, organisations de femmes, ligues paysannes, etc.), les structures religieuses, etc.





CONSTRUIRE ENSEMBLE UNE SOCIÉTÉ CIVILE FORTE – DÉVELOPPER L'ACCOUNTABILITY / LA REDEVABILITÉ DU GOUVERNEMENT – (II)

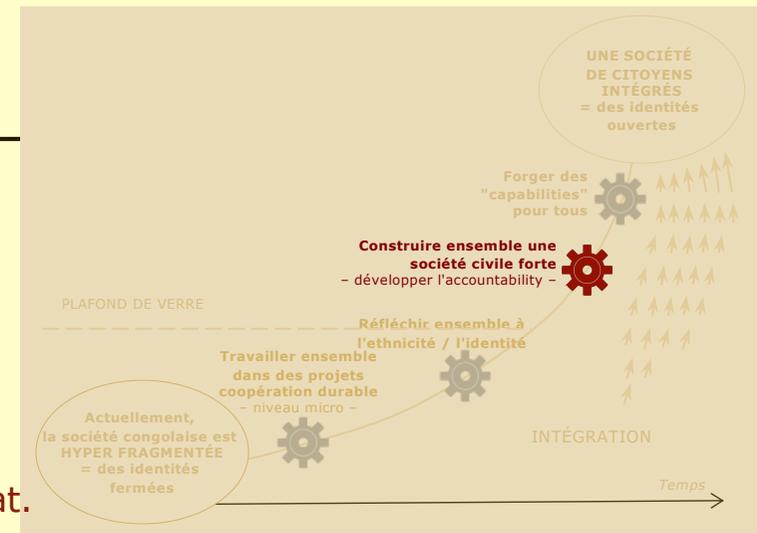
- Ce travail d'accountability du gouvernement favorise la citoyenneté dans le sens qu'il contribue à créer le sentiment d'appartenance à un Etat. *"J'ai des devoirs envers mon Etat et l'Etat a des devoirs envers moi".*

Dans cette optique, la promotion de l'accountability du gouvernement encourage la "fabrication" du citoyen. Car il y a une transformation de l'image de soi via la participation à une action collective "macro".

Cela signifie qu'un nouveau sens est donné au monde social / sociétal. Par l'augmentation de l'estime de soi (« nous réussissons des choses ensemble"), on change le classement de soi versus les autres. Les multiples frontières étanches se brisent pour laisser entrevoir une identité plus large qui offre plus d'avantages et de droits. La recherche de boucs émissaires est rendue plus difficile.

La citoyenneté ne peut se concevoir sans des valeurs, une culture, des références, des repères culturels et historiques. Bref, un souffle.

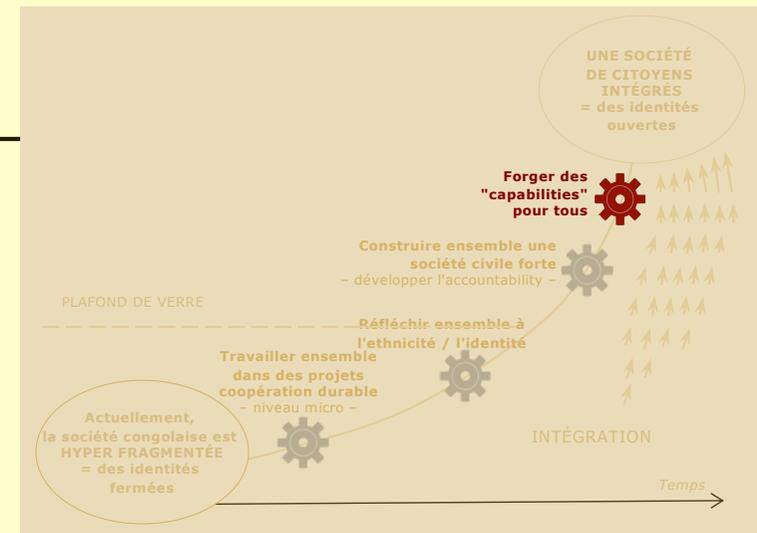
- C'est donc la phase du travail ensemble au niveau macro.





FORGER DES "CAPABILITIES" POUR TOUS (I)

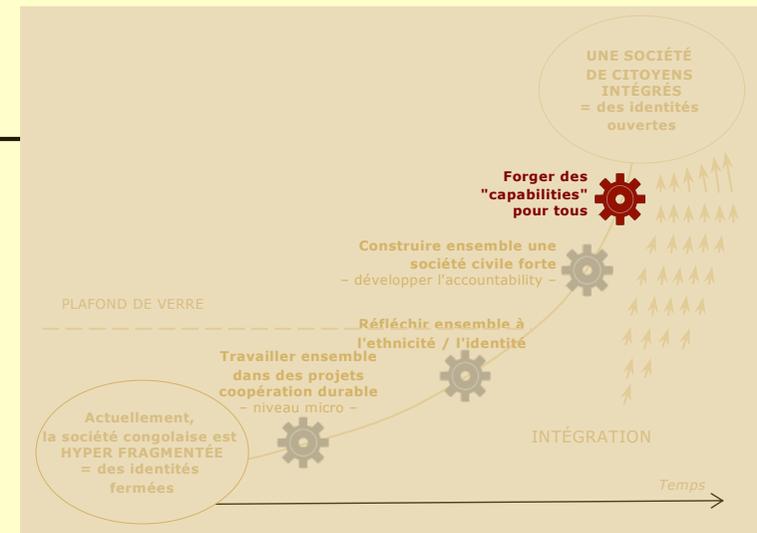
- C'est le Prix Nobel d'économie Amartya Sen qui a développé ce concept. Il voulait signifier que si la citoyenneté est d'abord un droit, ou un ensemble de droits, il faut envisager une conception qui tient compte de la capacité de chacun à bénéficier de ces droits. Il emploie alors le concept de "*capabilities*", c'est-à-dire la capacité individuelle à se construire, à maîtriser son destin, son expérience. Il faut développer les "*capabilities* » des individus. Et cela peut passer par la mise à la disposition de chacun de ressources permettant précisément de développer ces "*capabilities*" : l'éducation, l'accès au savoir, à la connaissance sont ici évidemment primordiaux, mais aussi la santé, l'emploi, etc.
- C'est l'Etat qui développe les ressources nécessaires pour fournir les "*capabilities*" à tous les citoyens. Cette action est un mouvement top-down qui implique, au-delà de la société civile, les divers acteurs de la société politique, de l'économie et de l'administration.
- Ces "*capabilities*" contribuent à rendre chaque citoyen plus actif et plus conscient.
- Les « *capabilities* » élèvent la connaissance et la capacité d'action de chacun. Et elles contribuent à le faire dans un esprit citoyen, en veillant à faire en sorte que chacun, et pas seulement certaines parties de la population, puisse accéder aux divers services. Notamment accéder à l'information sur une base égalitaire et à apprendre à mieux la décrypter. A revendiquer et à exiger des droits civils et politiques.





FORGER DES "CAPABILITIES" POUR TOUS (II)

- Selon Amartya Sen *"La puissance du vote dans un régime démocratique ne repose pas sur le vote lui-même mais sur l'existence d'un véritable débat public. L'élection n'est qu'un moyen pour permettre cette discussion publique qui représente l'essence même de la démocratie. La démocratie est un modèle de délibération publique où les citoyens peuvent participer aux discussions politiques et être ainsi en mesure d'influencer les choix relatifs aux affaires publiques. Sans vrais débats publics, le droit de vote est complètement vide. Il faut que les citoyens débattent, échangent leurs opinions, discutent des principales questions qui les concernent. Ce sont les responsables publics, candidats, journalistes, etc. à faire la pédagogie pour organiser ces débats et faire en sorte que le plus grand nombre y participe"*.
- Trop souvent, deux aspects sont confondus notamment par les gouvernements occidentaux : processus électoraux et culture démocratique. Imposer des élections ne suffit pas !
- Cet "engrenage" consistant à forger des "capabilities" pour tous est indispensable pour fonder **une vraie citoyenneté "réellement exercable"** par le plus grand nombre et non pas uniquement synonyme d'élections formelles sans enjeux de programmes.





■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



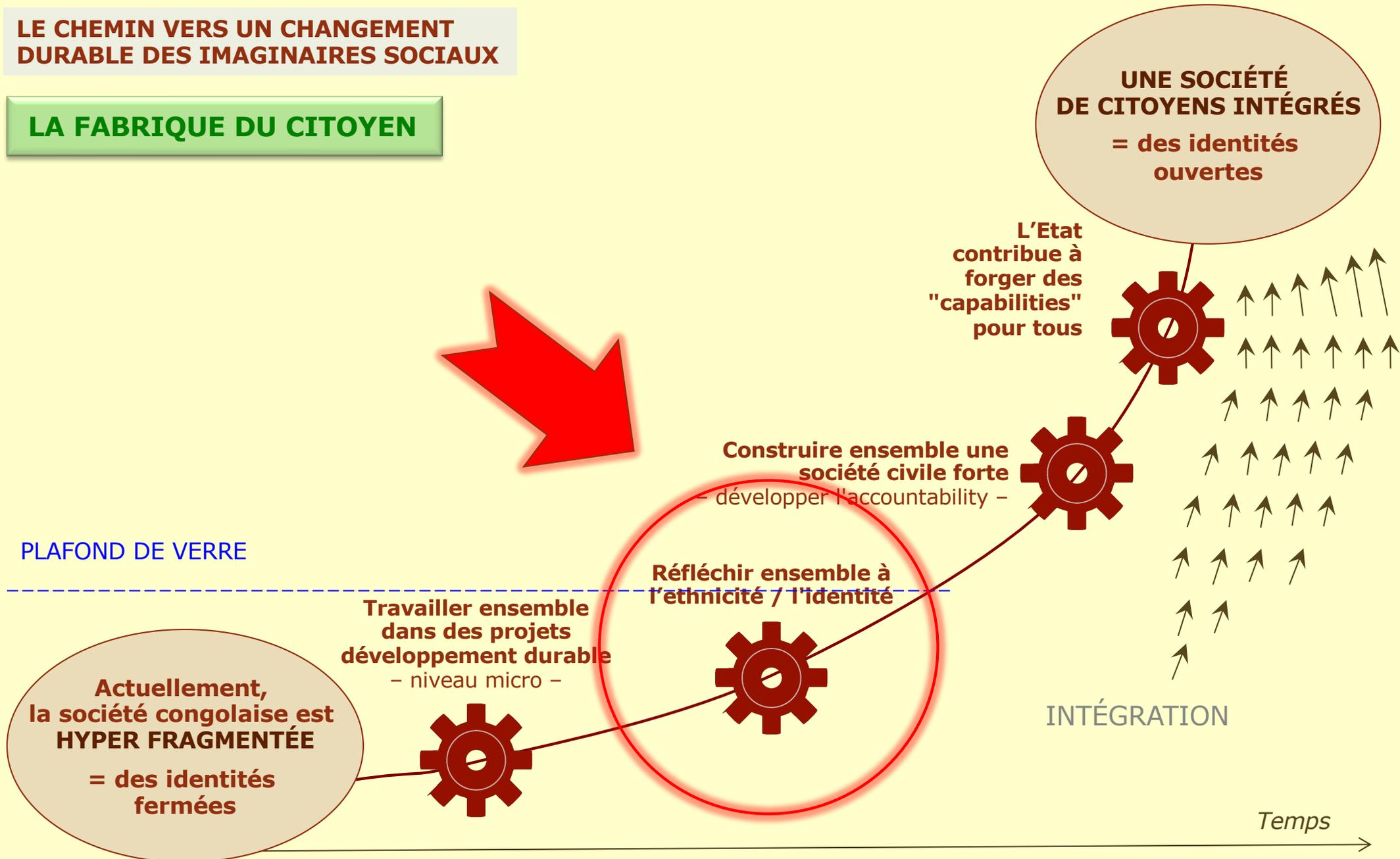
CONCEPTION ET TEST DE QUATRE SCÉNARIOS D'INITIATIVES PRENANT EN COMPTE L'IDENTITAIRE DANS LA PERSPECTIVE D'UN CHANGEMENT DURABLE DES MENTALITÉS (I)

- Le diagnostic compréhensif de la prise en compte ou non, et du type d'implémentation de la question identitaire dans les pratiques et les process des ONGs / organisations internationales / agences onusiennes a conclu à d'importantes lacunes dans la façon de penser et de gérer l'identitaire.
- Les fragments d'une théorie du changement social indiquent une orientation vers "la fabrique du citoyen" pour dépasser sans la nier l'appartenance ethno-tribale.
- Il faut à présent passer de la théorie à la pratique et imaginer différentes façons de "penser et de faire autrement en matière de gestion de l'ethnicité » au niveau des ONGs, des organisations internationales et des agences onusiennes.
- Quatre scénarii ont été imaginé par nous. Ils prennent en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités / des représentations sociales. Globalement ils se situent tous au niveau "Réfléchir ensemble" du schéma sur la "Fabrication du citoyen" (voir page suivante).



LE CHEMIN VERS UN CHANGEMENT DURABLE DES IMAGINAIRES SOCIAUX

LA FABRIQUE DU CITOYEN





- L'étape suivante a été de tester chacun de ces scénarii auprès d'une trentaine d'opinion makers du monde des ONGs et des organisations internationales / agences onusiennes des diverses provinces de l'Est de la RDC et du Burundi (afin de valider l'invariance de ces projets dans toutes sociétés ayant vécu des conflits identitaires violents).

Méthodologiquement, un second guide d'entretiens a été conçu. Il permet d'appréhender les diverses dimensions de chaque scénarii (voir en annexe).

- Le contenu de la matière collectée lors de ces entretiens a servi à construire une analyse SWOT (**Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats**) pour chaque scénario.

Les pages suivantes présentes chacun de ces 4 scénarii et l'analyse SWOT pour chacun d'entre eux.



SCÉNARIO 1 : L'INTÉGRATION / L'IMPLÉMENTATION DE LA QUESTION IDENTITAIRE A TRAVERS TOUT LE CYCLE DE VIE DE CHAQUE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE OU D'AIDE HUMANITAIRE D'URGENCE (I)

Concept général :

- Ce qui caractérise ce scénario, c'est que la prise en compte et l'implémentation des problématiques liées à l'identité s'effectuent de manière compréhensive et verticale (de la conception de chaque projet à la stratégie de sortie) au niveau de chaque projet de développement durable (santé, sécurité alimentaire, éducation, adduction d'eau, etc.) ou d'aide humanitaire d'urgence.
- En réalité, il s'agit donc d'une stratégie de saisie de l'opportunité que constitue tel ou tel projet de développement durable ou d'aide d'urgence pour gérer AUSSI la question identitaire.
Ceci à travers tout le cycle de vie du projet.



SCÉNARIO 1 : L'INTÉGRATION / L'IMPLÉMENTATION DE LA QUESTION IDENTITAIRE A TRAVERS TOUT LE CYCLE DE VIE DE CHAQUE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE OU D'AIDE HUMANITAIRE D'URGENCE (II)

Plus concrètement :

DANS LA CONCEPTION DU PROJET :

- Le projet de développement durable ou d'aide humanitaire comporte, dès sa conception, un diagnostic du contexte ethnique / identitaire dans lequel ces interventions vont se dérouler.
- Egalement la stratégie RH – staff du projet – concernant le critère communautaire est explicitée ou du moins une position est explicitée et argumentée.
- Les initiateurs de chaque projet doivent faire preuve d'une connaissance et d'une approche explicite des questions communautaires / ethniques (éventuellement ils doivent attester avoir suivi et réussi une formation à la gestion de l'ethnicité).
- Les promoteurs de chaque projet explicitent dès le stade de la conception, tant les objectifs que la stratégie de changement qu'ils comptent mettre en oeuvre pour la réduction des tensions identitaires, la prévention des conflits et la construction d'identités ouvertes. La dimension identitaire, la promotion du vivre ensemble et des identités ouvertes, larges et inclusives (versus le repli sur le groupe identitaire le plus étroit), font partie intégrante des objectifs à atteindre au même titre que leurs objectifs plus directement techniques du projet (santé, sécurité alimentaire, éducation, adduction d'eau, etc. ou d'aide humanitaire d'urgence). Dès la conception, il faut appliquer le principe de safe programming c'est-à-dire s'assurer que le projet ne produit pas de nuisances pour les bénéficiaires et le personnel et s'assurer que les activités ne créent pas de tensions entre et au sein des communautés parmi lesquelles on agit. La stratégie pour atteindre ces objectifs est développée pour l'ensemble des **parties prenantes** au projet (promoteurs, communautés bénéficiaires, partenaires locaux, autorités locales, etc.), et ceci pour **chaque étape du cycle de vie** de celui-ci. Les bénéfices attendus à long terme pour les communautés par la prise en compte des questions identitaires sont explicités.
- Et dès la conception, la mesure d'impact de l'évolution de ces aspects est prévue. Des indicateurs qualitatifs et / quantitatifs permettant d'évaluer le changement des mentalités attendues à travers la mise en oeuvre du projet sont déterminés dès le départ.



SCÉNARIO 1 : L'INTÉGRATION / L'IMPLÉMENTATION DE LA QUESTION IDENTITAIRE A TRAVERS TOUT LE CYCLE DE VIE DE CHAQUE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE OU D'AIDE HUMANITAIRE D'URGENCE (III)

Plus concrètement : *(suite)*

DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET :

- Développement d'outils et de méthodes adéquats pour analyser l'origine, l'histoire, la nature et l'intensité des problèmes identitaires auxquels risque d'être confronté le projet dans les communautés rencontrées. On définit alors une stratégie formelle pour à la fois éviter d'aggraver les tensions ("do not harm"), éviter que ces tensions n'entravent l'exécution du projet et arriver à ce que le projet lui-même soit facteur d'amélioration, de dépassement du repli identitaire vers des identités ouvertes.
- Tout au long du projet, il est précisé les modalités de prise en compte et de résolution des problèmes à tous les niveaux : gestion des ressources humaines locales, participation des communautés à la gestion du projet, participation communautaire à son exécution, mise en place de structures permanentes, appui spécialisé (analyse, sensibilisation, renforcement des capacités, formation, etc.).
- L'éventuelle participation de professionnels des Sciences humaines, l'utilisation d'outils spécifiques sont envisagés et l'articulation de leurs actions avec le projet formalisée.

DANS LA STRATÉGIE DE SORTIE :

- L'évaluation du projet prend en compte les dimensions de changement / social, transformation des mentalités recherchés à travers des indicateurs "proxy" (ad hoc).
- La stratégie de sortie doit comporter un volet de pérennisation des acquis de promotion continue du vivre ensemble au delà de la durée de financement du projet.



SCÉNARIO 1 : L'INTÉGRATION / L'IMPLÉMENTATION DE LA QUESTION IDENTITAIRE A TRAVERS TOUT LE CYCLE DE VIE DE CHAQUE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE OU D'AIDE HUMANITAIRE D'URGENCE (IV)

Plus concrètement : (suite)

DANS LE FINANCEMENT :

- Un montant budgétaire crédible est spécifiquement prévu dans chaque projet pour les ressources matérielles et humaines nécessaires aux activités envisagées pour cet aspect du projet.
- Il fait l'objet d'un volet du budget séparé et clairement détaillé.

DANS LA CONDITIONNALITÉ :

- La prise en charge des questions identitaires devrait faire partie des conditions posées par l'administration belge pour accepter d'apporter son soutien à un projet de développement durable, singulièrement en zone de post conflit.
- Les projets devraient être évalués, tant a priori qu'ex post, sur leur crédibilité et leur effectivité sur l'axe de la prise en compte des problématiques identitaires au même titre que sur les autres axes d'action envisagés.



SCÉNARIO 1 : L'INTÉGRATION / L'IMPLÉMENTATION DE LA QUESTION IDENTITAIRE A TRAVERS TOUT LE CYCLE DE VIE DE CHAQUE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE OU D'AIDE HUMANITAIRE D'URGENCE (V)

Analyse SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities –Threats)

		POSITIF	NÉGATIF
INTERNE	FORCES	<ul style="list-style-type: none"> Intégration de la dimension identitaire à chaque étape du cycle de vie du projet. Possibilité d'un processus cumulatif de capitalisation de l'expérience à l'intérieur de l'organisation et des parties prenantes. Eviter l'échec des projets de développement durable. Bénéfices pour la communauté dépassant les avantages strictement techniques des projets de développement durable. 	FAIBLESSES <ul style="list-style-type: none"> Difficulté de développer des indicateurs relatifs à la mesure de l'impact de la prise en compte de l'ethnicité sur le long terme, Difficulté d'intégrer des spécialistes des questions identitaires dans des organisations dont ce n'est pas le core business. Manque d'expertise au sein des structures de développement durable. Augmentation du coût des projets. Absence de confrontation des bonnes pratiques avec d'autres d'acteurs : <ul style="list-style-type: none"> Pas de fertilisation croisée, Pas de capitalisation sur l'expérience acquise par d'autres. Risques liés à la temporalité : <ul style="list-style-type: none"> Une transformation en profondeur des mentalités requiert typiquement plus de temps que la durée normale d'un financement d'un projet de développement : risque de laisser un travail inachevé, Difficulté de pérenniser des structures et d'en assurer le suivi et l'évaluation dans le long terme, Aucun mécanisme correctif en cas de recrudescence des tensions dûes à des facteurs externes après le projet.
	OPPORTUNITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Volonté au sein de la société d'aborder les questions ethniques. Permanence dans le temps de la volonté politique des bailleurs d'intégrer cette dimension de façon systématique dans les projets de coopération durable. 	MENACES <ul style="list-style-type: none"> Existence de vives tensions identitaires qui rendent quasi impossible d'aborder ces questions.
EXTERNE			



SCÉNARIO 2 : DES UNITÉS MOBILES DE PROFESSIONNELS DES SCIENCES HUMAINES AGISSANT À LA DEMANDE DES ONGS / AGENCES ONUSIENNES / ACTEURS ÉTATIQUES (I)

Concept général :

- Un corps de formateurs mobiles qui est à la disposition des parties prenantes aux divers projets de développement durables ou d'aide humanitaire d'urgence afin de renforcer leurs capacités dans le champ de la prise en compte / gestion de l'ethnicité / des questions identitaires.
- Ce corps mobile de formateurs aiderait les responsables des divers projets à s'imprégner des réalités locales des communautés et d'y apporter des solutions localement. Les solutions apportées aux problèmes dans certaines communautés pourront également être partagées avec les autres communautés qui rencontrent les mêmes types de problèmes.
- Ce corps présente un avantage pour les communautés parce qu'il entre en contact permanent et direct avec les acteurs impliqués dans la gestion des questions identitaires. Même les plus éloignés des centres urbains.
- Ces unités mobiles interviennent à la demande des acteurs de la société civile congolaise, des ONG's locales / nationales / internationales ainsi que des acteurs étatiques : armée, police, enseignement, renseignements, services des migrations, etc.
- Chaque unité mobile a sa zone géographique d'intervention.
- Il pourrait s'agir de plusieurs unités mobiles sur de grandes étendues du territoire.



SCÉNARIO 2 : DES UNITÉS MOBILES DE PROFESSIONNELS DES SCIENCES HUMAINES AGISSANT À LA DEMANDE DES ONGS / AGENCES ONUSSIENNES / ACTEURS ÉTATIQUES (II)

Concept détaillé :

- Il s'agit de formations ponctuelles en prévention gestion / management des risques des conflits à caractère identitaire incluant une réflexion profonde des sources du conflit (et non seulement l'objet du conflit).
- Il s'agit aussi de la mise à disposition d'outils pédagogiques concrets et d'un échange des bonnes pratiques.
- C'est donc un processus d'apprentissage à plusieurs niveaux caractérisé également par des rappels ponctuels visant aux changements des mentalités sur le long terme pour passer d'une société divisée à la construction d'une citoyenneté.

DANS LA CONDITIONNALITÉ :

- Comme pour le scénario 1, la prise en charge des questions identitaires devrait faire partie des conditions posées par l'administration belge pour accepter d'apporter son soutien à un projet de développement durable, singulièrement en zone de post conflit.
- Les projets devraient être évalués, tant a priori qu'ex post, sur leur crédibilité et leur effectivité sur l'axe de la prise en compte des problématiques identitaires au même titre que sur les autres axes d'actions envisagés.
- Autrement dit, "obligation" pourrait être faite de faire appel à ces unités mobiles de formateurs.



SCÉNARIO 2 : DES UNITÉS MOBILES DE PROFESSIONNELS DES SCIENCES HUMAINES AGISSANT À LA DEMANDE DES ONGS / AGENCES ONUSIENNES / ACTEURS ÉTATIQUES (III)

Analyse **SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities –Threats)**

	POSITIF	NÉGATIF
INTERNE	<p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Echanges d'expériences avec les bénéficiaires dans leur propre milieu permettant de s'adapter aux réalités locales.▪ Utilisation des mêmes outils et approches pour chaque acteur.▪ Un suivi de proximité des bénéficiaires.▪ Accéder à des populations difficilement accessibles.▪ Souplesse pour des réactions immédiates en cas de tensions.▪ Permanence d'un staff et de ses pratiques.	<p>FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Absence d'échanges entre les ONGs elles-mêmes (horizontalement).▪ Absence d'un lieu de concertation permanent.▪ Difficultés logistiques de divers types (électricité, etc.).▪ Manque de disponibilités des RH des ONGs aux moments de l'intervention.▪ Eloignement entre l'équipe mobile et les bénéficiaires pour le suivi.▪ Le staff ne maîtrisera peut-être pas toutes les langues locales.
EXTERNE	<p>OPPORTUNITÉS</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Existence d'une demande de la part des ONGs.	<p>MENACES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Zones difficilement accessibles et insécurisées, routes inexistantes.▪ Situation sécuritaire rendant certaines zones inaccessibles.



SCÉNARIO 3 : RENFORCER LES STRUCTURES TRADITIONNELLES / LOCALES DE GESTION DES CONFLITS ET PORTEUSES DE PAIX (I)

Concept général :

- Depuis toujours, les diverses communautés ont inventé au niveau local des institutions chargées de gérer les divers types de conflits entre elles. Cela va des structures coutumières des chefs traditionnels aux "barzas intercommunautaires" en passant par des initiatives telles les "paillottes de la paix" ou les "comité de paix" créées par des associations locales.
- Néanmoins ces structures ont été affaiblis par des pressions et conflits qu'ils n'ont pas pu gérer et qui ont conduit à une diminution de la confiance des citoyens à leur égard. A titre d'illustration la Barza de Goma est née, dans les années 90, suite à la guerre de Masisi qui affrontaient les autochtones et les Hutu rwandais ayant été déplacés par Habyarimana suite à l'achat de concession de terre dans la zone. Cette Barza réunissant les différentes communautés a joué un rôle positif en tant cadre de dialogue permanent. Cependant lors du conflit avec la rébellion RCD, la Barza a connu énormément de pressions politiques externes à connotations ethniques et n'a pas pu jouer son rôle de "gérant des conflits"
- Etant donné les faiblesses de ces structures mais également leur potentiel d'être des acteurs- clés et légitimes de gestion des conflits au niveau local, il s'agirait d'un programme d'appui et de renforcement de ces structures déjà existantes. Des séances de renforcement des capacités de ces institutions intercommunautaires seront organisées de manière à leur permettre de devenir de réels acteurs pour le changement de mentalités. C'est-à-dire le passage d'identités fermées vers des identités ouvertes. Ceci les rendra moins perméable aux pressions ethniques et plus performantes pour une gestion à long terme des conflits.
- Suite aux séances de formation, il est envisagé qu'un pool de formateurs soit disponible afin de faire un rappel ponctuel de ces nouvelles notions et un suivi de la mise en œuvre des nouveaux acquis. Il s'agit donc de valoriser les mécanismes traditionnels en les outillant et en les réorganisant.



SCÉNARIO 3 : RENFORCER LES STRUCTURES TRADITIONNELLES / LOCALES DE GESTION DES CONFLITS ET PORTEUSES DE PAIX (II)

Analyse **SWOT** (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats)

	POSITIF	NÉGATIF
INTERNE	<p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Légitimité "historique" de ces modes traditionnels de régulation multi-ethniques.▪ Possibilité de toucher de grandes zones du territoire avec des acteurs de terrain.	<p>FAIBLESSES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ "Obligation" de travailler avec des extrémistes présents dans certaines de ces structures traditionnelles.▪ Absence de confrontation des bonnes pratiques avec d'autres d'acteurs :<ul style="list-style-type: none">• Pas de fertilisation croisée,• Pas de capitalisation sur l'expérience acquise par d'autres.
EXTERNE	<p>OPPORTUNITÉS</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Lassitude de la population face aux conflits armés et retour vers la légitimité des structures traditionnelles.▪ Politique nationale de vulgarisation notamment des lois foncières.	<p>MENACES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Confrontation entre le droit positif et coutumier.▪ Risque de politisation de ces structures (surtout en période électorale).



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (I)

Concept général :

- Création de lieux indépendants dans diverses villes : des "maisons".

Chacune de ces maisons est, globalement, un forum de la construction citoyenne – *réconciliation et développement* - .

Elle est animée par des professionnels des Sciences humaines.

Plus précisément, que trouve-t-on dans cette maison et que fait-elle ?

Concept détaillé :

- Elle construit et met à disposition de tous les acteurs locaux **une vaste boîte à outils** concernant les questions d'ethnicité et de réconciliation. Cette boîte à outils est à la fois théorique pour aider à penser les questions d'ethnicité, mais surtout, elle est orientée vers le concret et la pratique pour aider à agir pour bâtir une réconciliation durable. Cette boîte à outils a différentes formes : une bibliothèque, une vidéothèque – des films -, des kits de formation, une audiothèque, un accès gratuit à internet – des articles de référence, des sites internet de référence -, un "carnet d'adresses" de contacts utiles dans la région et au-delà pour des conseils dans ces matières. L'accent est particulièrement mis sur l'accessibilité des documents, et dans cette optique, des résumés d'ouvrages sont réalisés par les animateurs de la Maison en termes de récits, éventuellement en langues locales. Egalement, des vidéos pédagogiques sont réalisées par cette Maison Mandela. Cette boîte à outils est évolutive.

Exemples de contenus pour inspirer des pratiques de réconciliation et de développement :

Comment les Sud Africains ont conçu et mené leur Commission Vérité et Réconciliation, qui sont les grands leaders de paix et qu'ont-ils fait ? (Mandela, Ellen Johnson Sirleaf, etc.), qu'est-ce que la gacaca ?, Comment s'est déroulée la réconciliation après l'épuration ethnique en ex-Yougoslavie, comment les européens ont bâti la CECA pour ne plus se faire la guerre, quelles valeurs, etc.



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (II)

Concept détaillé (suite) :

■ Elle offre des cycles de formations, organise des conférences et développe des kits de formation.

Publics visés : les gestionnaires des projets de développement durable et d'urgence de la région – tant expatriés que personnel local -, les journalistes, les enseignants, les forces de l'ordre, les autorités locales, les magistrats, les syndicalistes, les religieux, etc.

Exemples de formations :

Un cycle sur la gestion des risques de conflits identitaires, sur la citoyenneté, sur le foncier, sur l'instrumentalisation de l'ethnicité notamment en période électorale, sur l'histoire du Congo, l'histoire des grandes idéologies et des religions, l'histoire du Droit international (de Nuremberg à la CPI), l'histoire des conditionnalités d'octroi de la nationalité dans le monde, les lois de répression de l'incitation à la haine, sur les rapports hommes-femmes, etc. Il s'agira aussi d'aborder les "questions taboues" : le pouvoir coutumier, la question de la nationalité, travailler sur la mémoire collective, les valeurs en commun et les différences, etc.

Des diplômes sont délivrés à la suite d'un examen final.

Un aspect particulièrement problématique est ainsi contrecarré : un suivi des formations est institué pour éviter les habituels formations ponctuelles dont les contenus s'évaporent rapidement.

Création de kits de formation à ces matières et adaptés spécifiquement pour les militaires, la Police Nationale et l'Enseignement. Vu les lacunes énormes constatées dans les programmes existants pour ces publics mais vu aussi la révision annuelle de ces programmes par les agences onusiennes / grandes organisations internationales et les autorités congolaises, programmes qui sont désormais homogénéisés au niveau national, il serait possible de suggérer de nouveaux modules. Notamment pour l'Enseignement où c'est parfois une pédagogie qui attise les replis identitaires contre "les envahisseurs" qui a été observée localement ... et qui n'augure évidemment rien de positif pour le futur !



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (III)

Concept détaillé (suite) :

■ Elle a aussi un rôle pro-actif dans son environnement :

- ▶ elle met en œuvre de façon systématique et au moyen d'une méthodologie spécifique (protocole standard et éventuellement sur support vidéo) **un échange des bonnes pratiques d'apprentissage à la gestion de l'ethnicité et à la construction d'une citoyenneté ouverte**, observées dans les projets de coopération durable dans la région. Cette activité de la Maison permet de décroiser les multiples initiatives mises en œuvre dans la région et qui travaillent "chacune dans leur coin". Cette activité d'échange a donc trois volets : recueil de l'information, mise en récit et diffusion large. Ces échanges se font au-delà des frontières et dans l'ensemble de la région et du continent et même Sud-Sud.
- ▶ elle offre aux acteurs locaux **l'intervention de ses animateurs comme "consultants" pour aider à concevoir et implémenter des programmes de sensibilisation à l'identitaire au sein de projets de développement durable ou d'urgence de la région**. Il ne s'agit pas d'intervenir en front line comme médiateurs de conflits, mais d'aider les acteurs locaux à améliorer eux-mêmes leurs pratiques. Il s'agit donc de renforcer les initiatives locales existantes.
- ▶ elle développe **un réseau d'alerte** au moyen de "personnes-captures" réparties géographiquement et chargées d'écouter les discours sociaux d'élites locales et de "sentir" l'état de l'opinion publique,



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (IV)

Concept détaillé (suite) :

- **Elle met des équipements à disposition** : une salle de conférence équipée, des salles de réunions (notamment pour favoriser les échanges), un cyber café, du matériel vidéo et de montage, etc.

Une question doit être tranchée : gratuité versus cotisations mêmes symboliques (pour les formations, cyber café, etc.). Mais il est important d'arrêter cette politique dès le début de l'activité.
- **La fonction de ce concept de Maison Mandela est d'être un ADJUVANT** par rapport aux ONG's / organisations internationales / agences onusiennes pour qu'elles deviennent elles-mêmes acteurs de ce travail culturel sur les représentations sociales et les imaginaires sociaux.
Cette Maison intervient en appui.
- **Des partenariats** seront initiés entre ces "Maisons Mandela" avec les universités et centres de recherche locaux. Egalement avec les ONG's travaillant la problématique de la gestion de conflits : Search for Common Ground, La Benevolencija, International Alert, etc.
- **Le staff de chacune de ces "Maisons Mandela"** aura deux branches :
 - ▶ l'une est le management logistique, financier, matériel,
 - ▶ l'autre concerne l'aspect "contenus / scientifiques".

Pour gérer la première branche, du personnel local sera embauché tout en veillant à sa diversité ethnique. Ce critère est fondamental.

Par contre, pour éviter des accusations de partis pris communautaires et pour asseoir d'emblée un "effet de source" crédible, la branche "contenus / scientifiques" sera gérée par des chercheurs / professeurs africains mais pas de la région concernée (pour une "Maison Mandela" en RDC, donc non congolais ni rwandais, ni burundais) mais ayant une expérience fine de situations analogues. C'est le principe de la triangulation. Par exemple ce staff "contenus / scientifiques" dans l'Est de la RDC pourra être composé d'ivoiriens, de maliens, de sud africains, etc. Plus tard, lorsqu'une Maison Mandela verra le jour par exemple au Mali, ce seront des chercheurs / professeurs congolais qui y travailleront. La Coopération Sud-Sud sera privilégiée.



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (V)

Concept détaillé (suite) :

- Pourquoi "Mandela" ? Symboliquement, le nom de Mandela est spontanément associé partout à "Réconciliation" "Paix" et "Développement". Le marketing de cette initiative sera ainsi facilité par une appellation qui connote spontanément son objet.
- Pour les projets financés par la Coopération belge, une des conditionnalités de ces financements pourrait être que les responsables locaux de ces projets :
 - ▶ suivent des formations de base et continues sur le contexte local, l'analyse des questions identitaires, la prévention et la gestion des conflits identitaires.
 - ▶ participent activement et régulièrement à des réunions d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques avec leurs homologues d'autres organisations de la région.
 - ▶ implémentent dans leur projet de coopération durable la diffusion de matériel didactique sur ces questions et organisent la dissémination des bonnes pratiques apprises tant lors de leur formation de base qu'aux cours d'échanges avec d'autres organisations similaires.

L'objectif : devenir une référence, un acteur-clé dans la région.

Donner des cadres conceptuels pour penser, comprendre et agir efficacement pour "fabriquer des citoyens".

Et, à moyen terme, ces Maisons Mandela, développées dans divers pays d'Afrique s'organiseront en un réseau multipliant ainsi les échanges de tout type (RH, contenus, pratiques, etc.).

Une dynamique peut être créée sous un label fort : "Maison Mandela".



SCÉNARIO 4 : DES "MAISONS MANDELA" DANS DIVERSES LOCALITÉS (VI)

Analyse **SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats)**

		POSITIF	NÉGATIF
INTERNE	FORCES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décloisonnement des acteurs agissant dans le champ large de la coopération durable / l'aide d'urgence et le Peace building. ▪ Cadre permanent de confrontation des bonnes pratiques avec d'autres d'acteurs, notamment étatiques / administratifs : <ul style="list-style-type: none"> • fertilisation croisée, • capitalisation sur l'expérience acquise par d'autres, ▪ Homogénéisation des formations. ▪ Lieu neutre et indépendant politiquement / ethniquement. ▪ Possibilités d'échanges avec les pays de la région. ▪ Stimulation pour initier des projets communs. ▪ Cadre pour éviter l'auto-intoxication. ▪ Favoriser l'échange entre des individus qui ne seraient théoriquement pas amenés à se rencontrer. ▪ Combinaison d'un lieu fixe et de formations in situ. ▪ Grande accessibilité : tous publics / accès à tous. ▪ Possibilités de modalités d'autofinancements, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque d'une absence de pérennité du financement. ▪ Difficulté d'accès pour les populations très éloignées ou en zones insécurisées. ▪ Risque de confusion entre la perception du mandat des Maisons Mandela et celui des autorités publiques chargées de régler les différends (la Justice, etc.).
	OPPORTUNITÉS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une société civile multi-ethniques. ▪ Une place à prendre pour une telle initiative inexistante à ce jour. ▪ Volonté du gouvernement local de soutenir ce type d'initiative en garantissant la permanence du financement. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perpétuation / aggravation de l'insécurité et des menaces de divers groupes armés. ▪ Société civile trop faible / divisée pour exercer un rôle.
EXTERNE			MENACES



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



- A l'issue du test, un scénario a été retenu.

Lors de la trentaine d'entretiens avec des opinion makers c'est un quasi consensus que nous avons rencontré pour l'un d'entre eux, le quatrième, les "Maisons Mandela".

La SWOT de ce scénario qui figure dans les pages précédentes montre clairement les raisons du choix de ce scénario parmi les 4 qui furent testés.

- Il nous faut à présent approfondir les conditions concrètes de mise en œuvre de cette initiative retenue et qui vise "à faire de la Coopération au développement autrement".

C'est l'objet de ce point.



PROPOSITIONS DE PISTES DE CONCRETISATION (I)

- Au niveau des infrastructures, nous suggérons de recourir à la location des bâtiments, compte tenu de la difficulté d'obtenir des garanties suffisantes de titre de propriété dans l'est de la RDC en cette période troublée. (A titre d'exemple, l'Union Européenne qui finance la construction des bâtiments de l'assemblée provinciale du Nord Kivu a négocié pendant plus de deux ans le titre de propriété du terrain sur lequel il est prévu qu'elle construise).
- **Estimation d'un budget annuel** approximatif par Maison Mandela en US\$:

• Loyer du bâtiment	24.000 us \$
• Matériel, mobilier, équipement informatique, bibliothèque, etc.	15.000 us \$
• Frais de fonctionnement (dont cyber, etc.)	20.000 us \$
• Frais d'animation, formation, réalisation projets	70.000 us \$
• Un membre du staff « contenu » senior, expatrié	72.000 us \$
• Deux membres du staff « contenu » junior, local	30.000 us \$
• Un membre du staff «administration» local	12.000 us \$
• Quatre membres du personnel d'appui local (gardiens, entretien, secrétariat)	10.000 us \$
	<hr/>
	Total 243.000 \$
	soit ± 186.923 €



PROPOSITIONS DE PISTES DE CONCRETISATION (II)

- Le projet disposerait d'une infrastructure restreinte (location d'un espace composé d'un cyber café, d'une salle de réunion, de bureaux minimum) qui permettrait d'assurer sa visibilité et d'accueillir les acteurs actifs dans ce domaine d'intervention. La présence de trois membres de staff affectés au développement du contenu du projet se justifie par le travail de suivi, d'accompagnement et d'appui aux acteurs de la coopération. Au-delà des moments de formation formelle qui sont prévus dans le projet et qui nécessiteront un travail d'organisation, de préparation, de construction de contenus, etc. l'équipe du staff réalisera un travail permanent d'accompagnement et d'appui. La réalisation du projet dépendra donc beaucoup de l'apport de ces membres du staff. Les frais de fonctionnement incluent le coût de la liaison informatique.
- **Cadre légal** existant au niveau de la RDC pour ce type d'institution :
il existe une loi n° 04/018 du 30 juillet 2004 portant organisation, attributions et fonctionnement **de la Commission Vérité et Réconciliation**, qui a été une institution de la transition au même titre que la Commission Electorale Indépendante, la Haute Autorité des Médias, etc. Cette commission n'a jamais été réellement opérationnelle (par manque de volonté politique et par manque de financement, alors qu'elle était structurée de la même manière que les autres commissions avec des représentants des différentes composantes dont la société civile, qui en principe la préside). Mais la loi ne semble pas avoir été abrogée. Il serait sans doute utile d'investiguer sur la pertinence d'avoir, à travers ce cadre légal, un relais de partenariat à établir : une telle commission existe en principe dans chaque province, les Maisons Mandela pourraient étudier la pertinence d'opérationnaliser le concept et de trouver dans ces structures au niveau provincial, si elles peuvent devenir effectives, un partenaire de type institutionnel (ce qui permettrait d'impliquer indirectement les autorités congolaises et ne pas être trop directement identifié par elles comme travaillant uniquement avec le monde ONG).



PROPOSITIONS DE PISTES DE CONCRETISATION (III)

- **Durée du projet** : agir sur les changements de mentalités et de comportements requiert du temps de manière générale. Agir sur la relation à l'identitaire dans une région affectée par les conflits de ce type depuis des décennies est donc inévitablement un travail de longue halène. Pour escompter un réel impact et agir de manière efficiente, il paraît indispensable de construire un tel projet sur la durée : une première phase de cinq années paraît un minimum.

- **Modalités d'exécution, plusieurs hypothèses et un choix privilégié** :
 - ▶ Exécution via une institution multilatérale : peu d'institutions spécialisées dans ce secteur, éventuellement le PNUD (gouvernance) ou la MONUSCO (unité droits de l'homme). Mais les points faibles des exécutions via les agences multilatérales sont nombreux : coût opérationnel prohibitif, lourdeur des procédures et lenteur de réalisation.
 - ▶ Exécution via les ONG : quelques ONG, surtout internationales (Search for Common Ground, International Alert, RCN) ont une expérience avérée dans le domaine de la prévention des conflits (mais pas nécessairement dans le domaine plus spécifique des conflits identitaires). Le financement et les procédures peuvent être assez souples mais la méfiance de l'Etat congolais à l'égard des ONG dans ce domaine très sensible risque de bloquer le projet. En outre la visibilité de la coopération peut être faible surtout si on travaille avec des ONG internationales.
 - ▶ Exécution via la coopération déléguée (forme d'aide dans le cadre de laquelle les donateurs confient à un autre donateur une partie de leurs ressources financières affectées au développement) : par une telle formule la coopération belge pourrait transmettre à un opérateur dynamique (GIZ, DFID, Lux développement) l'exécution du projet, avec un cahier des charges précis, et pour autant que cet opérateur soit familier de la région (c'est en tous cas le cas de GIZ et DFID). Cette formule a l'avantage de la souplesse de procédure, de la rapidité d'exécution, mais a pour conséquence une faible visibilité de la coopération belge.



PROPOSITIONS DE PISTES DE CONCRETISATION (IV)

- ▶ Exécution via la CTB : est possible à condition de dégager un budget spécifique (hors programme indicatif de coopération PIC 2009-2013 qui ne prévoit pas une telle intervention) et de recourir à l'article 7 de la loi du 21 décembre 1998 portant création de la CTB qui prévoit que toute personne morale de droit public belge, étrangère ou internationale, (en l'occurrence ici, le Ministre belge de la coopération) peut lui confier des tâches spécifiques comme notamment la préparation, l'encadrement, la formulation d'avis, la prospection et l'exécution en matière de programmes, projets et interventions de développement dans des pays partenaires, pour autant que ces tâches soient compatibles avec l'exécution des tâches de service public (tâches définies aux articles 5 et 6 de la même loi et pour lesquelles elle a l'exclusivité). Ce serait donc une tâche spécifique qui viendrait en complément du programme actuel pour la RDC. Dans la mesure où la mise en œuvre présente un certain caractère d'urgence, il serait nécessaire de demander à la CTB de prendre des mesures spécifiques (en termes humains et de procédures) afin d'en accélérer la mise en œuvre. Un suivi rapproché de la part du cabinet et/ou de l'administration serait approprié. L'avantage d'une telle option serait de recourir aux institutions publiques d'exécution de la coopération, de garantir une bonne visibilité belge et de pouvoir éventuellement prolonger durablement l'opération en proposant d'inclure une phase ultérieure de ce programme dans le cadre du prochain PIC qui doit être (ou qui est ??) négocié pour la période 2014-2018.
- ▶ **Sur base de l'analyse des différentes modalités d'exécution possibles, il est proposé de retenir l'exécution via la CTB.**



PROPOSITIONS DE PISTES DE CONCRETISATION (V)

■ Modalités de financement :

- ▶ Financement : par création d'une ligne budgétaire spécifique pour une activité spécifique et nouvelle dans un domaine innovant qui nécessite un investissement prioritaire. Une telle ligne pourrait être justifiée par le contexte dégradé de cette région en conflit et l'ampleur de l'impact de ces conflits sur l'exécution des projets humanitaires et de coopération durable. Des lignes spéciales similaires ont été créées dans le passé. On peut notamment citer les lignes créées par Réginald Moreels (Prévention des conflits, diplomatie préventive en 1996-7), par Armand De Decker (ligne d'urgence RDC pour réhabilitation en 2008-9), etc. Une telle ligne spécifique pourrait être introduite dans le cadre de la loi programme de fin d'année, qui englobe généralement les modifications budgétaires urgentes.
- ▶ La perspective de ce financement pourrait être de recourir dans un premier temps à cette ligne budgétaire spécifique pour le lancement de premières Maisons Mandela (durant les 3 premières années par exemple) et d'envisager l'introduction de ce projet, sur base d'une négociation avec le partenaire congolais, dans le cadre du PIC 2014-2019 où l'exécution pourrait également être envisagée via la CTB pour la poursuite du fonctionnement des premières maisons et la création de maisons supplémentaires, mais alors à partir de 2016 ou 2017 (le temps de mettre en route le prochain PIC).



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



LISTE DES ONGS / INSTITUTIONS / AGENCES INTERVIEWÉES (1)

Dans chaque organisation, une personne, voire deux, trois ou quatre ont été interviewées de façon séparée.

	Organisations	Lieu	Type de structure	Nombre de permanents
1	Cemubac –Centre scientifique et médical de l’ULB pour la coopération-	Goma	ONG Nationale	200
2	Action Chrétienne Pour le Développement Communautaire	Goma	ONG Nationale	15
3	AMUKA "Lèves-toi!" / CREFIMS	Goma	ONG Nationale	10
4	CBK/CEDERU – Communauté Baptiste au Kivu-	Goma	ONG Nationale	8
5	Association Pour la Promotion des Villageois en Milieu Rural	Goma	ONG Nationale	15
6	Comité de Rehabilitation Du Sinistre Dans Son Milieu	Goma	ONG Nationale	8
7	Association Chrétienne Des Femmes Pour le Développement	Goma	ONG Nationale	18
8	Coopérative Agricole	Goma	ONG Nationale	12
9	L'Union Pour Le Developpement Rural	Goma	ONG Nationale	8
10	Oeuvre De La Protection De La Santé	Goma	ONG Nationale	97
11	ADEPAE - Action Pour Le Développement Et La Paix Endogène	Goma	ONG Nationale	30
12	Union D'Actions Pour Les Initiatives Du Développement	Goma	ONG Nationale	22
13	Initiatives Du Développement Pour La Réduction De La Pauvreté	Goma	ONG Nationale	35
14	Handicap International	Goma	ONG Internationale	25
15	Conseil Norvegien pour les Réfugiés - NRC	Goma	ONG Internationale	300
16	OXFAM UK	Goma	ONG Internationale	25
17	OXFAM Novib	Goma	ONG Internationale	15
18	Médecins Du Monde MDM	Goma	ONG Internationale	18
19	MSF Belgique	Goma	ONG Internationale	220
20	Merlin	Goma	ONG Internationale	70
21	Hope In Action	Goma	ONG Internationale	22
22	Avocats Sans Frontière - ASF	Bunia	ONG Internationale	7
23	MEMISA – Coopération médicale -	Bunia	ONG Internationale	6
24	ADRA - Adventiste development relief agency	Bunia	ONG Internationale	17

suite



LISTE DES ONGS / INSTITUTIONS / AGENCES INTERVIEWÉES (II)

	Organisations	Lieu	Type de structure	Nombre de permanents
25	Oxfam UK	Bukavu	ONG Internationale	35
26	Life and Peace Institute	Bukavu	ONG Internationale	15
27	La Bénévolencija	Bujumbura	ONG Internationale	7
28	Fédération Luthérienne Mondiale (LWF)	Beni	ONG Internationale	25
29	Conseil Norvégien pour les Réfugiés - NRC	Beni	ONG Internationale	8
30	APEC - Association pour la protection des enfants au Congo	Bunia	ONG Nationale	50
31	API - Association pour le promotion de l'éducation et de l'information	Bunia	ONG Nationale	18
32	AIP - Africa Initiative	Bunia	ONG Nationale	15
33	AJEDEC - Asssocation des jeunes pour le développement communautaire	Bunia	ONG Nationale	60
34	AKINA AMANI	Bunia	ONG Nationale	35
35	PPSSP - Programme de promotion de soins de santé primaires	Bunia	ONG Nationale	50
36	Caritas	Bunia	ONG Nationale	50
37	Sociologue	Bunia	ONG Nationale	1
38	ADEPAE - Action Pour Le Développement Et La Paix Endogène	Bukavu	ONG Nationale	13
39	Initiatives Congolaise pour la justice et la paix - ICJP	Bukavu	ONG Nationale	10
40	Appui aux initiatives du bien familial	Bukavu	ONG Nationale	11
41	Héritiers de la justice	Bukavu	ONG Nationale	35
42	Actions pour la paix et la concorde	Bukavu	ONG Nationale	40
43	Conseil pour la paix et la réconciliation	Bukavu	ONG Nationale	Plate-forme d'associations régionales
44	Eglise du Christ au Congo - Ministère des Eglises pour les réfugiés et les urgences - ECC Méru	Bukavu	ONG Nationale	13
45	Initiative congolaise Justice et paix	Bukavu	ONG Nationale	7
46	Programme de protection femmes et enfants	Bukavu	ONG Nationale	60

suite



LISTE DES ONGS / INSTITUTIONS / AGENCES INTERVIEWÉES (III)

	Organisations	Lieu	Type de structure	Nombre de permanents
47	Vision pour le développement intégré	Bukavu	ONG Nationale	24
48	Centre de Promotion Socio-sanitaire (CEPROSAN)	Beni	ONG Nationale	10
49	Union des Femme de Sud Lubero	Beni	ONG Nationale	7
50	Centre National de Développement de la femme rurale au Congo	Beni	ONG Nationale	43
51	Partenaires de la zone de santé du Lubéro (Cemubac, FED, Unicef, etc.)	Beni	ONG Nationale	
52	PAP RDC - Act for gender-, Programme d'appui aux pygmés en RDC ; CENADEFRUC, Centre National de Développement de la Femme rurale au Congo	Beni/ Kayna	ONG Nationale	
53	LOFEPACO, Ligue des organisations des femmes paysanes au Congo	Beni/ Kayna	ONG Nationale	
54	Cadre de concertation intercommunautaire	Uvira	ONG Nationale	5
55	Arche d'alliance - Droits de l'Homme	Uvira	ONG Nationale	3
56	CENAP - Centre d'Alerte pour la Prévention des Conflits	Bujumbura	ONG Nationale	12
57	Agent de la société civile	Bujumbura	ONG Nationale	
58	Journaliste	Bukavu	Média local	
59	Radio messages du peuple	Uvira/ Fizi	Radio communautaire	7
60	Leader communautaire	Uvira	Société civile	8
61	Parlement des jeunes	Uvira	Organisation locale	0
62	Chef de quartier	Uvira	Cité d'Uvira	4
63	Eglise protestante	Uvira	Eglise (Pasteur)	7
64	Enseignement	Uvira	Fonction publique, école	33 enseignants
65	L'école d'application	Bukavu	Ecole secondaire de l'Etat	1427 élèves et 43 enseignants
66	Ecole primaire Aumônerie kibangiste	Bukavu	Ecole primaire - religieuse	470 élèves et 8 enseignants

suite



LISTE DES ONGS / INSTITUTIONS / AGENCES INTERVIEWÉES (IV)

	Organisations	Lieu	Type de structure	Nombre de permanents
67	Ecole primaire Lumière	Bukavu	Ecole primaire - privée	386 élèves et 8 enseignants
68	Ecole primaire l'Estonac	Bukavu	Ecole primaire - religieuse	850 élèves et 12 enseignants
69	Institut du développement rural	Bukavu	Fonction publique, école	
70	Professeur d'économie	Bukavu	Université catholique de Bukavu (UCB)	
71	Division provinciale de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel du Sud Kivu	Bukavu	Gouvernement	
72	Inspection provinciale l'enseignement primaire, secondaire et professionnel du Sud Kivu	Bukavu	Gouvernement	
73	Officier militaire des FARDC	Bukavu	Gouvernement	
74	Cadre de direction du Ministère des Mines	Bukavu	Gouvernement	
75	Médecin Chef de zone de Rwampara - Ministère de la santé	Bunia	Gouvernement	123
76	Maire de Goma	Goma	Gouvernement	
77	PNUD - Projet accès à la Justice	Goma	PNUD	20
78	POOLED FUND - coordination	Goma	PNUD	2
79	UNHCR	Goma	UNHCR	
80	OIM - Organisation Internationale des Migrations -	Bunia	OIM	10
81	Section Affaires Politiques	Bunia	Monusco	
82	Joint Mission Analysis Cell - JMAC	Bukavu	Monusco	12
83	OIM- Organisation Internationale des Migrations -	Bukavu	OIM	7
84	UN Habitat	Beni	Nations-unies	145



- Le contexte sociétal _____ 1.
- Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____ 5.
- Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____ 11.
- Fragments d'une théorie du changement _____ 61.
- Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____ 73.
- Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____ 93.
- Annexes :
 - ▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____ 100.
 - ▶ les guides d'entretiens _____ 105.
 - ▶ les manuels scolaires consultés _____ 122.
 - ▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____ 124.
- Contacts _____ 126.



I. CADRE DE LA RECHERCHE

La question de base

- ▶ "Comment la Coopération belge peut-elle intégrer la question de la gestion de l'identitaire dans les projets de développement classiques ?"

Questions auxquelles cette phase de la recherche doit apporter des réponses

- ▶ Comment les bénéficiaires actuels des projets (et les responsables de ceux-ci) vivent-ils la (non) prise en compte (ou l'absence d'intégration FORMELLE) de la gestion de l'ethnicité dans les projets classiques de coopération?
- ▶ Est-ce un problème ?
- ▶ En quoi cela pose-t-il des problèmes ?
(des récits concrets, des verbatims)
- ▶ **Hypothèses à tester**
- ▶ Dans les zones de post / pré conflits, la non intégration de la gestion de l'ethnicité dans les projets de coopération classiques crée un risque de réduction à néant de tous les efforts, ou en tout cas altère – où peut altérer - le bon déroulement de ces projets. Cette non prise en compte formelle constitue un frein au développement en général.
- ▶ Cet impact et ce risque varie selon les types de projets : santé / éducation / infrastructure / agriculture / urgence humanitaire – déplacement, etc.
- ▶ L'intégration de la dimension vivre ensemble et la gestion de l'ethnicité, spécialement en zones de post / pré conflits dans les projets de coopération classiques permettrait d'assurer une stabilité dans le temps de ces projets, voire d'en augmenter l'impact.
- ▶ Mais les modalités de cette prise en compte doivent être inventées. Où s'il y en a, il faut les repérer, les analyser et en dégager les bonnes pratiques.



I. CADRE DE LA RECHERCHE (Suite)

Modalités pratiques

Concrètement il s'agira d'interviewer des bénéficiaires de base de divers projets et d'ethnies ayant été en conflits :

- ▶ Récit du projet.
- ▶ Comment gèrent-on les conflits inévitables lors du fonctionnement de tel ou tel projet?
- ▶ Y perçoit-on comme des conflits identitaires ?
- ▶ Comment font-on pour éviter que ces ne dégénèrent ?
- ▶ Que faudrait-il aux yeux des répondants non seulement pour gérer ces conflits mais pour gérer à la racine la question identitaire ?
- ▶ Qui est légitime à leurs yeux pour les aider à ce travail ?

Encore plus concrètement : chaque binôme fait **au moins** 2 entretiens / jour de bénéficiaires et de responsables locaux (pas de grandes ONGs ni des grandes institutions onusiennes). Entretiens enregistrés.

Tous les soirs: débriefing, c'est-à-dire mise en commun du matériau brut collecté / brainstorming / modifications du guide, voire refonte complète / formulation formelle en quelques points des leçons de la journée (idéalement 3 messages / jour + illustrations).



II. GUIDE D'INTERVIEW

A. PROFIL DU RÉPONDANT

Questions auxquelles il faut pouvoir répondre au débriefing

- ▶ Nom,
- ▶ Prénom,
- ▶ Age,
- ▶ Sexe,
- ▶ Ville (+ quartier) / Village,
- ▶ Fonction (dans le projet)
(bénéficiaire, cadre / responsable, expat, employé),
- ▶ Ville / Village / Zone rurale de ...,
- ▶ Projet concerné,
- ▶ Ethnicité,
- ▶ Religion,
- ▶ Origine ethnique (parents) : même ethnique / non ?
- ▶ Se sent autochtone (O / N).

Guide

- Tout d'abord je vous propose de faire connaissance, je m'appelle..., je suis..., j'ai tel âge, tel métier ...
(se présenter soi-même pour inciter les répondant à en faire de même et devoir poser le moins de questions directes possible)
- Et vous-même, si je vous demande de vous présenter?
(D'abord en spontané, essayer de connaître ethnique, religion, etc. en évitant de poser la question directement)
- Quel est votre travail / activité / métier ?
- Quel âge (environ) avez-vous ?
- Où êtes-vous né ?
- Et vos parents eux-mêmes, où sont-ils nés? (père / mère) ?
- De quel village venez-vous ?
- Dans quel quartier / village habitez-vous ?



II. GUIDE D'INTERVIEW (suite)

B. LE(S) CONFLIT(S) EN RDC

Questions auxquelles il faut pouvoir répondre au débriefing

- ▶ Quels sont les conflits auxquels on fait spontanément allusion (guerre étrangère, civile, conflits ethniques, religieux...) ?
- ▶ Quels sont les problèmes CONCRETS que ces conflits et leurs séquelles ont pour la vie des gens ? (quoi, comment, pourquoi ?)
- ▶ Y a-t-il des "coupables désignés", des groupes que l'on stigmatise ?
- ▶ Quelles "voies de sortie" envisage-t-on ?
- ▶ Quels sont les acteurs qui inspirent confiance pour la résolution des problèmes ?

Guide

La RDC et singulièrement votre région a connu un certain nombre de conflits ces dernières années...

- Si demain (après demain) vous racontez à vos petits enfants, la situation que vit la RDC depuis plusieurs années, que leur raconteriez-vous ?
- Qu'est-ce que ces conflits ont eu comme conséquences directes :
 - Pour vous ?
 - Pour votre communauté ?
 - A votre avis, quelles sont les origines de ces conflits
- A votre avis, qui sont les principaux responsables de ces conflits ?
- Comment la situation pourrait-elle s'améliorer ?
- Qui croyez-vous serait le mieux à même / à qui feriez-vous le plus confiance pour résoudre les problèmes actuels ? (*Eglise, Etat, communauté internationale, communautés locales ONG...*)
- Pourquoi dites-vous cela ?
- Est-ce qu'il y a eu récemment des problèmes dans votre ville quartier / village ?
- Si oui, lesquels ? (*Détails, récits d'incident précis / anecdote / groupes en présences*)
- De quoi a-t-on besoin ici, et plus particulièrement pour résoudre le type de problèmes que vous venez d'évoquer ?
 - Pourquoi dites-vous cela ?
 - Comment faire dans l'idéal ?
- Possédez-vous des terres (au village) ?
- Y a-t-il dans la région des problèmes autour de la propriété / l'usage de la terre? (*Détails*)
- Si oui : ces conflits opposent qui à qui ?
- Qui en est responsable à votre avis ?
 - D'autres groupes communautaires / ethniques (lesquels) ?
 - D'autres religions (lesquelles) ?
 - D'autres nationalités (lesquelles) ?
 - D'autres origines ?



II. GUIDE D'INTERVIEW (suite)

C. LES GROUPES EN PRÉSENCE

Questions auxquelles il faut pouvoir répondre au débriefing

- ▶ Quels sont les groupes en présence (du moins la PERCEPTION des groupes en présence ?
- ▶ Quelles sont les lignes de fracture (ethniques, nationales, d'origine, religieuses...) ?
- ▶ Quels sont les problèmes concrets que l'ont rencontré au quotidien ?
- ▶ Critères de classification / de distinction de soi par rapport aux autres (ethniques, religieux, socioprofessionnels,...)
- ▶ Groupes en présence
- ▶ Conflits évoqués spontanément et leur nature
- ▶ Stéréotypes et préjugés

Guide

- Vous nous avez dit être (nationalité / ethnie / religion / origine: votre ville / quartier / village des gens :
 - ▶ Décrivez-moi un peu les gens qui habitent ici...? (*NE PAS CITER, car un des enjeux est de découvrir LE / SES critères utilisés par la P.I. pour classer les autres : catégorie socioprofessionnelle, religion, origine nationale, ethnicité, etc.*)
 - Y a-t-il des nouveaux arrivants ?
 - D'où viennent-ils ?
 - Pourquoi sont-ils venus ?
 - Que dit-on d'eux ?
 - Comment les appelle t-on ?
 - Et ceux qui étaient déjà là :
 - Sont-ils tous nés ici ?
 - Sont-ils de la même communauté ?
- Comment fonctionne l'entente entre ces divers groupes?
- Y a-t-il des problèmes de cohabitation (si, oui lesquels) ? (description très détaillée de quelques conflits et de leurs solutions)
- Que disent les membres de ces groupes sur les autres groupes ?
- Nous avons entendu dire qu'il y avait des divisions au sein de la population en RDC, pourriez-vous me dire de quoi il s'agit ? (*relancer chaque question pour la région dans laquelle on se trouve : "Et plus spécifiquement en Ituri / dans la région de Goma / dans la zone où VOUS vivez ?*)
- Quels sont les groupes en présence ?
- Comment définir ces groupes ?
- Qu'est-ce qui les divise ? D'où cela vient-il ? / Depuis quand ? / Est-ce profond comme division ? / Est-ce grave, c'est à dire est-ce que ces divisions risquent de bloquer le pays / la région ?
- Que faudrait-il entreprendre pour réduire ces divisions ?
- Est-ce que cela pose des problèmes au quotidien ?
- Si, oui lesquels ? (*donner des exemples concrets, des récits personnels d'incidents*)
- Que faudrait-il faire pour supprimer ou réduire ces problèmes ?
- Qui pourrait aider à résoudre ces problèmes ?



II. GUIDE D'INTERVIEW *(suite)*

D. LE PROJET

Questions auxquelles il faut pouvoir répondre au débriefing

- ▶ Historique du projet ? (*passé, présent et futur*)
- ▶ Quels sont les "stakeholders" du projet ? (Initiateurs, bailleurs de fonds, bénéficiaires, coordonateurs, personnel local, etc.)
- ▶ Secteur d'activité ? (Santé, éducation, infrastructure, formation professionnelle, lutte contre la pauvreté...)

Objectifs ?

Les conflits / difficultés liés au projet :

- ▶ Récits détaillés de conflits
- ▶ Enjeux ?
- ▶ Acteurs / groupes d'acteurs concernés
- ▶ Comment les a-t-on géré ?
- ▶ Y a-t-il une dimension perçue comme "identitaire" dans ces conflits ? (*Détailler en quoi*)
- ▶ Comment font-ils pour éviter qu'ils ne dégènèrent ?
- ▶ QUI a été impliqué dans la résolution ?
- ▶ A-t-on mis en place une "méthode" de résolution de ces conflits ?
- ▶ Si oui, la quelle ?
- ▶ Si non, pourquoi pas ?
- ▶ Qui a été impliqué dans la résolution ? (*Quid des bailleurs autres "stakeholders", etc.*)
- ▶ Que faudrait-il à leurs yeux non seulement pour gérer ces conflits mais pour gérer à la racine la question identitaire ?
- ▶ La "question identitaire" leur semble-t-elle importante dans leur contexte de travail ?
- ▶ Qui est perçu comme légitime et efficace pour les aider à ce travail ?



II. GUIDE D'INTERVIEW (suite)

D. LE PROJET (suite)

Guide

■ **Le projet lui même :**

- ▶ Quel est le nom du projet ?
- ▶ Quels sont ses publics cibles ?
- ▶ Quels sont ses objectifs ?
- ▶ Qui a eu l'idée de ce projet ?
- ▶ Qui est son maître d'œuvre ?
- ▶ Qui le finance ?
- ▶ Quand a-t-il démarré ?
- ▶ Quand prendra-il fin ?
- ▶ Combien de personnes y travaillent ?
- ▶ Salariés ?
- ▶ Expats ?
- ▶ Bénévoles ?
- ▶ Comment la / les communautés locales concernées sont elle impliquées dans le projet ?
- ▶ Qu'est-il prévu pour pérenniser le projet après sa fin programmée ?

■ **Le rôle du répondant dans le projet :**

- ▶ Depuis quand participez-vous à ce projet?
- ▶ Quel est votre rôle / statut dans ce projet?
- ▶ Etes-vous :
 - Bénévole ?
 - Salarié ?
 - Expat ?
 - Autre ?
- ▶ Quel est le temps hebdomadaire que vous consacrez à ce projet ?

suite



II. GUIDE D'INTERVIEW (suite)

D. LE PROJET (suite)

Guide (suite)

■ **Les difficultés rencontrées / les conflits :**

- ▶ Dans le cadre de ce projet, quel est le niveau de bonne / mauvaise entente dans l'équipe locale?
- ▶ Entre l'équipe et les bénéficiaires ?
 - Quels sont les conflits / tensions / frictions que vous avez rencontrés ? (récits détaillés, anecdotes)
 - Quels étaient les enjeux ?
 - Quelle était pour vous l'origine de ces problèmes ?
 - Comment avez-vous fait faites-vous pour désamorcer ces conflits, éviter qu'ils ne dégénèrent ?
 - Estimez-vous être bien outillé pour résoudre ces conflits ?
- ▶ La société congolaise est traversée de nombre de divisions (ethniques religieuses, etc.) après des années de conflits. Ces division ont-elle joué un rôle dans des difficultés / problèmes que vous avez rencontrés?
(*exemples, récits, anecdotes, incidents*)
 - Comment avez-vous fait faites-vous pour désamorcer ce type de conflits, éviter qu'ils ne dégénèrent ?
 - Et les bailleurs, qu'en ont-ils dit ?
 - Ont-ils été impliqués pour résoudre ce conflit ?
 - Si oui, qu'ont-ils fait ?
 - Selon vous, sont-ils inquiets de ce type de conflit ?
 - Et dans les autres projets que vous connaissez dans la région, d'autres on-t-il connu des problèmes similaires ?
 - Estimez-vous être bien outillé pour résoudre ce type conflits
 - Qui pourrait vous y aider ?

suite



II. GUIDE D'INTERVIEW (suite)

D. LE PROJET (suite)

Guide (suite)

■ **Les difficultés rencontrées / les conflits (suite) :**

- ▶ La dimension "identitaire" (ethnique / religieuse,...) vous semble-t-elle un élément important du contexte dans lequel vous travaillez?
- ▶ Pourquoi dites-vous cela ?
- ▶ Vous semble-t-il être bien outillé pour gérer cet aspect des choses ?
- ▶ Qu'est ce qui pourrait vous aider à mieux gérer cet aspect des choses ?
- ▶ Qui est-ce qui pourrait vous aider à mieux gérer cet aspect des choses ?
- ▶ Quel pourraient être les bénéfices pour le projet ou des projets similaires d'une meilleure prise en charge de ces dimensions "identitaires" ?
- ▶ A votre avis quelles sont :
 - Les points forts du projet ?
 - Ses points faibles ?
 - Les menaces qui pèsent sur lui ?
 - Les opportunités qu'il ouvre ?
- ▶ A votre avis, la nature des problèmes que vous avez rencontré, notamment les aspects communautaires / identitaires étaient-ils suffisamment pris en charge dès la conception du projet ?
- ▶ En quoi intégrer ces dimensions dès la conception pourrait-il faciliter l'efficacité sur le terrain de projets comme le vôtre ?
- ▶ Avez-vous veillé à certains équilibres, une certaine représentativité entre ethnies / religions / genre...
 - Dans la composition de votre équipe ?
 - Dans la sélection des bénéficiaires ?
- ▶ Cela vous semble-t-il important ?



INTRODUCTION

Depuis plusieurs semaines, nous avons rencontré des acteurs de la coopération au développement de tous types dans l'est de la RDC pour nous éclairer sur la situation, les besoins, les actions en cours, les difficultés, etc.

Nous voudrions approfondir un certain nombre de points avec vous.

LE CONTEXTE

Pour introduire – créer le climat

- Depuis que nous sommes arrivés d'Europe, nous avons entendu parler de beaucoup de choses, on nous a parlé de divers problèmes.
 - ▶ Pouvez-vous un peu nous raconter, dans vos mots, quelle est la situation, quels sont les problèmes, ici dans l'est de la RDC, au Nord Kivu, au Sud Kivu, en Ituri ?
 - ▶ Quelle est l'histoire de ces problèmes ?
 - ▶ Et aujourd'hui, pour vous quels sont les vrais problèmes à régler ?
 - ▶ Pourquoi dites-vous cela ?
 - ▶ Que faudrait-il faire par exemple, pour résoudre les problèmes de conflits ou de tensions entre communautés ?



LES RAPPORTS ENTRE COMMUNAUTÉS / LES EXPÉRIENCES

- Comme nous vous l'avons dit, nous avons rencontré ces dernières semaines une série d'acteurs de terrain, comme vous, qui nous ont fait part d'une série de problèmes rencontrés dans leurs activités, par exemple :
 - ▶ on lance un projet et la mésentente entre communautés fait que la construction d'une infrastructure de santé sur tel territoire pose des problèmes avec une communauté voisine qui se sent délaissée;
 - ▶ l'origine des collaborateurs du staff congolais recruté par une ONG internationale amène des protestation des jeunes de la communauté dans lesquelles on intervient parce que les jeunes cette communauté se sentent exclu de ces chances d'emploi au profit d'autres;
 - ▶ ou encore, un projet d'adduction d'eau crée un conflit parce que la source se trouve sur le territoire d'une autre communauté en dispute avec celle des bénéficiaires;
 - ▶ que des projets de champs communautaires sont bloqués par des conflits de propriété de la terre, etc.

- Donc, nous en avons conclu que, pour beaucoup de projets de développement, des choses pourraient être faites pour éviter ce type de problèmes liés au rapports entre communautés, tant maintenant que dans l'avenir, certains de vos collègues nous ont même suggéré des pistes de solutions.
 - ▶ Vous-même, pouvez-vous nous décrire l'une ou l'autre initiative que vous avez prise pour faire face à ce type de difficultés ?
 - ▶ Décrivez le problème et ce que vous avez fait.
 - ▶ Quelles ont été les difficultés, les résultats ?
 - ▶ Que vouliez-vous atteindre comme objectif(s) en faisant cela? (*pour le projet, pour les rapports entre communautés?*)
 - ▶ Qu'avez vous fait qu'on puisse se souvenir dans votre organisation de cette expérience, des bonnes pratiques, des leçons à tirer ?
 - ▶ Avez-vous partagé cette expérience avec d'autres ?



TEST DES SCÉNARII

- ▶ A votre avis, parmi les idées suivantes pour échanger les expériences, quelles seraient les meilleures façons, celles que vous préféreriez, pour que votre organisation puisse s'en souvenir et se resservir de ces solutions dans l'avenir, pour transmettre les solutions à d'autres organisations comme la vôtre, pour que vous puissiez profiter de solutions inventées ailleurs ?
 - Échanger de manière informelle avec un / des amis d'autres organisations comme la vôtre,
 - Avoir un endroit, un lieu, une structure où on puisse échanger de manière régulière avec d'autres acteurs qui travaillent dans votre région,
 - Avoir des personnes-ressources indépendantes de votre organisation qui viendraient chez vous dans votre organisation, écouter ce que vous faites, vous partagez ce que d'autres ont fait face à ce même type de problématiques ?
 - Un site Internet où partager vos expériences ?
 - L'organisation de rencontres plus régulières d'échange entre acteurs de terrain ?
 - De manière plus ou moins informelle à l'occasion de rencontres chez les uns et les autres ?
 - Dans un lieu / une structure fixe et dédiée à cela ?
 - Autres ?
 - Des émissions de radio qui expliquent les bonnes pratiques, les solutions trouvées tant par vous que par d'autres ?

- ▶ Avec qui pourrait-on échanger les expériences et les solutions, pour aller de l'avant ?
 - Avec d'autres ONGs de la région ?
 - A travers des rencontres des ONGs actives dans l'ensemble de la RDC ?
 - Avec des organisations qui travaillent aussi dans les pays voisins (Burundi, Rwanda, Ouganda) ?
 - Avec des structures qui travaillent dans votre secteur (ex. santé, éducation) ?



TEST DES SCÉNARII (suite)

- Pour renforcer vos capacités dans le domaine de l'amélioration des rapports entre communautés, voici plusieurs idées, sur lesquelles nous allons vous demander de réagir, de nous dire, l'intérêt que présenteraient pour vous ces solutions, les inconvénients que vous y voyez, pourquoi et comment vous pourriez y recourir, etc.
 - ▶ *Avoir (pour chaque modalité : pour qui –population, staff interne -, pour quoi faire, freins techniques –pas d'accès Internet par exemple, avantages...) :*
 - Une mise à disposition à accès internet de sites de références et de récits de cas vécus ailleurs. (*concrètement votre staff y accéderait comment –bureau, cyber café,...-?*)
 - Des vidéos de formation (pour le staff? Les bénéficiaires? Pourquoi faire? Contenus? (*Avantage sur d'autres modalités? Problèmes techniques –TV, électricité, langues-,...*)).
 - Des supports pédagogiques comme des modules de formation ?
 - Des émissions de radio pédagogiques concernant ces problèmes ?
 - ▶ **Des formations spécifiques**
 - Des gens qui viennent chez vous pour former votre staff et qui reviennent régulièrement vous voir?
 - Des formations de cinq jours (*des séminaires*) avec des acteurs d'autres organisations? (*quid des per diem / logement / transport?*)
 - Des formations au sein d'une structure permanente, spécialiste dans la gestion de ces problèmes? Gratuite ? payante ?
 - Un lieu où l'on peu se rendre pour rencontrer des spécialistes en cas de besoin et qui pourraient donner des formations informelles ou formelles pour répondre à des besoins précis?



TEST DES SCÉNARII (suite)

- ▶ Si on imagine des personnes ressources qui pourraient vous aider dans ces problématiques, à votre avis, il s'agirait...
 - De personnes spécialistes de ces questions de communauté employées par votre organisation (intégrées dans votre staff permanent) ?
 - Quelle devrait être leur formation ?
 - Quels profils devraient-ils pouvoir former ?
 - Appartenance communautaire est importante ? En quoi ? De quelle ethnie ?
 - Leur expérience ?
 - A quels autres aspects seriez-vous attentifs en les recrutant ? (*ethnie / origine, pourquoi ?*)
 - Des personnes spécialistes de ces questions de communautés, extérieures à votre organisation auxquelles faire appel en cas de besoin? (*ressource à laquelle on peut faire appel mais **extérieures** à l'ONG, aux projets ?*)
 - Des équipes spécialisées d'ONG internationales ?
 - Des personnes du ministère de la culture qui viennent vous former ?
 - Des formateurs de la région, y compris venus de pays voisins ?
 - Des personnes ressources disponibles dans un lieu permanent? (*freins / opportunités?*) ?
 - Des religieux ?
 - Quelle devrait être leur formation ?
 - Appartenance communautaire est importante ? En quoi ? De quelle ethnie ?
 - Leur expérience ?
 - Des Africains d'autres pays (hors Grands Lacs) qui ont connu des problèmes communautaires très violents comme la Côte d'Ivoire ?



TEST DES SCÉNARII *(suite)*

- ▶ Si un lieu permanent de rencontre, de formation, d'échange, de mise à disposition d'outils pédagogiques devait exister à un endroit précis dans votre région, comment verriez-vous la participation de votre staff aux activités d'un tel centre?
 - De manière systématique et planifiée (*rencontre tous les X fois par mois par exemple*)
 - A l'occasion de participation à des formations / activités précises? (*telle ou telle formation, séminaire d'échange?*)
 - Occasionnellement en profitant de déplacements prévus dans un autre cadre?
 - ...

- ▶ Concernant les structures traditionnelles de dialogue entre communautés comme la "Barza", pensez-vous qu'elles sont utiles ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui leur manque ? Qui devrait les former ?



VERS L'AVENIR...

- On vient de voir et de discuter qu'il y a en effet beaucoup de problèmes entre communautés en RDC, à dix ans, comment verriez-vous le pays, entre autres sur la question des rapports entre communautés ?
- Aussi vu ces divisions ethniques y a-t-il le besoin de créer autre chose de plus général ? D'ailleurs c'est quoi ce "plus général" selon vous ? A quelle échelle ? Comment ça se construit ? quelles étapes ? Comment on voit ces étapes ?
- Par exemple, même pendant les élections on voit des hommes politiques qui appellent à voter pour eux les représentants de leur tribu, de leur ethnie pour les défendre contre d'autres et pas en expliquant leur programme ? Comment pourrait-on faire pour que les gens dépassent ce réflexe de vote communautaire et votent plutôt pour des programmes de développement qui leurs semblent bons pour tous ?
- D'autres pays ont été secoués par des problèmes communautaires très graves, comme l'Afrique du Sud par exemple, et ont réussi à les surmonter, à créer une citoyenneté commune malgré le passé. Qu'ont-ils fait pour que cela marche ? Comment peut-on appliquer ça au Congo ?
 - ▶ Avez-vous d'autres exemples en tête de situations très violentes entre communautés qui ont été dépassées? Expliquer, + application Congo.
 - ▶ Quelles leçons en tirer ?
 - ▶ Comment faire pour appliquer ces leçons ?

Au sein de leur organisation

- ▶ Ce passage est compliqué, mais comment votre organisation peut-elle intégrer cette dimension dans les projets que vous menez? Quels sont les freins,.. ?
- ▶ En quoi, les projets que vous menez peuvent-ils contribuer à parcourir un tel chemin ?
- ▶ Que vous manque-t-il pour ce faire ?



- Le contexte sociétal _____ 1.
- Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____ 5.
- Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____ 11.
- Fragments d'une théorie du changement _____ 61.
- Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____ 73.
- Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____ 93.
- Annexes :
 - ▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____ 100.
 - ▶ les guides d'entretiens _____ 105.
 - ▶ les manuels scolaires consultés _____ 122.
 - ▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____ 124.
- Contacts _____ 126.



LES MANUELS SCOLAIRES CONSULTÉS

1. Ministère de l'éducation nationale - enseignement primaire, secondaire et professionnel : "Programme national de l'enseignement primaire", Direction des programmes scolaires et matériel didactique, EDIDEPS, Kinshasa 2000
2. Ministère de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel, "Prévision des matières du nouveau programme national de l'enseignement primaire", Kinshasa, 2005.
3. AKANEWI, Claude Laken; MAKWIZA DILANDA, Bob : "Education civile et morale - 6^e année secondaire – conforme au programme national", Centre de Recherches Pédagogiques, Kinshasa, 2009.
4. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 1 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (1^{ère} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
5. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 2 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (2^{ème} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
6. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 3 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (3^{ème} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
7. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 4 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (4^{ème} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
8. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 5 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (5^{ème} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
9. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 6 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Primaire (6^{ème} année Livre du Maître)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
10. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 1 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (1^{ère} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
11. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 2 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (2^{ème} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
12. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 3 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (3^{ème} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
13. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 4 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (4^{ème} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
14. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 5 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (5^{ème} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.
15. Groupe Jérémie a.s.bl. : "Le citoyen 6 – Manuel d'Éducation Civique et Morale à l'École Secondaire (6^{ème} année Livre du Professeur)", Édition du GJ, Bukavu, 2012.

Remarques :

Les sources 1 et 2 sont respectivement les programmes officiels des matières et la préconisation de la répartition des apprentissages dans le temps qui doivent être respectés par tous les établissements officiels et privés agréés (confessionnels ou non). Le respect de ces programmes est vérifié par l'inspection provinciale de l'éducation nationale.

La source 3 est le seul manuel national officiel que nous avons pu nous procurer.

Toutes les autres publications sont le fait du "Groupe Jérémie", lié à l'enseignement catholique. Leur édition de 2012 n'est pas encore officiellement agréée. Il convient cependant de noter que :

- la précédente édition, datée de 2003 l'était;
- tous ces ouvrages sont préfacés par l'inspectrice provinciale principale de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel au Sud-Kivu;
- et enfin que, de facto, ce sont eux qui semblent être utilisés par les écoles de tous réseaux au Sud-Kivu.



- Le contexte sociétal _____ 1.
- Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____ 5.
- Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____ 11.
- Fragments d'une théorie du changement _____ 61.
- Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____ 73.
- Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____ 93.
- Annexes :
 - ▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____ 100.
 - ▶ les guides d'entretiens _____ 105.
 - ▶ les manuels scolaires consultés _____ 122.
 - ▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____ 124.
- Contacts _____ 126.



PROFIL DES SOCIOLOGUES AYANT CONDUIT CETTE RECHERCHE

- ▶ Benoît Scheuer, *sociologue senior*, responsable scientifique de cette recherche,
- ▶ Pierre Gréga, *sociologue senior*,
- ▶ Dominique Trembloy, *sociologue senior*,
- ▶ Hélène Helbig de Balzac, *sociologue junior*,
- ▶ Xavier Macky-Kisembo, *sociologue junior*.



■ Le contexte sociétal _____	1.
■ Nos hypothèses, les objectifs de la recherche et la méthodologie _____	5.
■ Une typologie des ONGs / institutions internationales selon leur rapport à la question identitaire ____	11.
■ Fragments d'une théorie du changement _____	61.
■ Conception et test de quatre scénarii d'initiatives prenant en compte l'identitaire dans la perspective d'un changement durable des mentalités (4 analyses SWOT) _____	73.
■ Plaidoyer pour un de ces scénarii et propositions de mise en œuvre concrète _____	93.
■ Annexes :	
▶ liste des ONGs / institutions / agences interviewées _____	100.
▶ les guides d'entretiens _____	105.
▶ les manuels scolaires consultés _____	122.
▶ profil des sociologues ayant conduit cette recherche _____	124.
■ Contacts _____	126.



■ **Benoît SCHEUER**
Sociologue senior, administrateur Verbatims
(00 32) 475 345 730
b.scheuer@verbatims.org

■ **Pierre GREGA**
Sociologue senior, administrateur Verbatims
(00 32) 496 599 723
pierre.grega@drisconsult.eu

Verbatims asbl
Rue du Pinson, 152
1170 Bruxelles

Banque : BNP Paribas Fortis,
IBAN : BE 11 2100 5743 3348
BIC : GEBABEBB