

PREVENTION DES CONFLITS AU BURUNDI

Evaluation Finale du Projet

Rapport Final

Exécution :

Centre d'Etude et de Coopération Internationale (CECI-Canada)

En partenariat avec :

Conflict Management Group (USA)

Financement :

Don de l'Unité Post-Conflicts de la Banque mondiale

Judith Ndayizeye, Consultant

Juin 2002

Remerciements

Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à la Banque Mondiale et au Centre Canadien d'Etudes et de Coopération Internationale (CECI) pour la confiance qu'ils nous ont témoignée en nous confiant cette étude.

Nos remerciements s'adressent également à Monsieur Kantabaze Pamphile, chargé du projet à la Banque mondiale, et à la Coordonnatrice de l'étude auprès du CECI, Madame Karisabiye Françoise, pour leurs conseils judicieux, leur esprit de collaboration ainsi que la patience et la bienveillance qu'ils ont manifesté tout au long de ce travail.

Nous remercions nos enquêteurs pour leur fidélité et leur diligence dans la récolte des données.

Enfin nous remercions toutes les personnes qui ont bien voulu participer aux interviews et au focus group. Qu'elles reçoivent ici l'expression de notre gratitude.

La consultante

Judith NDAYIZEYE.-

TABLE DES MATIERES

	PAGES
INTRODUCTION.....	1
I. METHODOLOGIE.....	2
I.1.Population et lieu d'enquête.....	3
I.2.Technique de collecte des informations	3
I.2.1.L'entretien	3
I.2.2.Les focus-goups.....	4
I.3. Choix et Formation des enquêteurs.....	5
I.4. Déroulement de l'enquête.....	6
I.5 Dépouillement.....	7
II ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	7
II.1. Les critères de désignations des participants à la formation...8	8
II.1.1. Les membres de la C.G.DP.H.....	9
II.1.2. Les fonctionnaires du Ministère de l'Education Nationale.....	9
II.1.3. Les organisations féminines.....	10
II.1.4. Les associations des jeunes.....	10
II.1.5. Les Associations d'auto-développement.....	11
II.1.6. Les mouvement d'action catholique.....	12
II.1.7. Les membres de la Ligue ITEKA.....	12
II.2. La qualité et la pertinence de la formation.....13	13
II.2.1. Les attentes des participants à la formation.....	13
II.2.2. Les objectifs de la Formation.....	14
II.2.3. Les grands axes.....	15
II.2.4. Le contenu de la formation.....	16
II.2.4.1. Les perceptions.....	17
II.2.4.2. La communication.....	18
II.2.4.3. La gestion des conflits.....	18
II.2.5. Méthodologie.....	19
II.2.6. Les ressources d'apprentissage.....	20
II.2.7. La qualité et la pertinence de la formation.....	20
II.3. Efficacité et impact des programmes de formation.....22	22

II.4. Les leçons tirées de l'exécution du programme PREVCONB...	24
II.5. Les perspectives à court terme.....	26
CONCLUSION.....	28
ANNEXES	30

INTRODUCTION.

Depuis un certain temps, le Burundi est à la recherche des voies et moyens de résolution des conflits qui minent son peuple. C'est dans ce cadre que s'inscrit le projet d'appui à la Prévention des Conflits au Burundi (PREVCONB). Ce projet est exécuté par le Centre Canadien d'Etudes et de Coopération Internationale (CECI) dont le but est d'appuyer les initiatives locales pour la paix et la réconciliation au Burundi.

Cet appui vise concrètement :

- le renforcement des capacités de quelques organisations et institutions burundaises ciblées en techniques de négociation et de résolution de problèmes basées sur l'intérêt mutuel :
- le soutien de leurs propres initiatives pour la gestion des situations réelles de conflits et la prévention des conflits pour le futur au Burundi.

Les activités menées en vue de ce renforcement des capacités sont respectivement :

- la formation d'une clientèle variée d'acteurs de la société civile en techniques de négociation et de résolution des conflits basées sur l'intérêt commun, avec une vision centrée sur l'expertise locale ;
- formation de formateurs qui sont régulièrement appelés par les ONGS et le Gouvernement pour former les autres et prodiguer des conseils en matière de gestion des conflits.

Le délai d'exécution du projet PREVCONB était de 12 mois et devait expirer au 31 décembre 2001. Mais, sur demande du gouvernement du Burundi de poursuivre le programme, la Banque Mondiale en tant que bailleur et le CECI en tant qu'agence d'exécution ont voulu d'abord évaluer l'impact social du projet auprès des bénéficiaires directs et indirects.

I. METHODOLOGIE.

En vue de déceler l'impact social du projet PREVCONB une enquête a été réalisée auprès des bénéficiaires directs et indirects.

I.1. Population et lieu d'enquête.

La population d'enquête est composée prioritairement de gens qui ont suivi aussi bien la formation de base que la formation de formateurs. Il comprend également des bénéficiaires indirects notamment les associations qui les avaient mandatés, les collègues de travail et leur entourage immédiat.

L'enquête a dès lors concerné une clientèle variée d'acteurs sociaux où on retrouve les représentants des associations de femmes, de jeunes, des mouvements d'action catholique, la commission gouvernementale des droits de l'homme ainsi que les agents du Ministère de l'Education Nationale.

On a travaillé sur la Mairie de Bujumbura et les provinces de Cibitoke et Gitega qui ont été respectivement des sièges de sessions de formation à l'exception de Ngozi ayant reçu des gens qui venaient essentiellement d'autres provinces comme le montre la liste des participants de la session du 25 au 26 Août 2002. Néanmoins on a regretté d'apprendre plus tard que même cette province de Ngozi a abrité la formation des Scouts.

Il convient de signaler ici que les variables âge, sexe, milieu, religions et niveau d'instruction auraient été considérés au moment de l'enquête sur l'évaluation de la pertinence, l'efficacité et l'impact des sessions de formation du Projet PREVCONB.

En effet, les résultats de l'enquête montrent que ni la pertinence, ni l'efficacité, ni l'impact ne changent selon les variables citées ci-haut.

Il est également important de préciser que les provinces de Bururi, Rutana, Makamba et Bubanza n'ont pas fait l'objet de l'enquête. Le CECI n'a pas pu en effet organiser des sessions de formation dans les dites provinces pour des raisons d'insécurité qui y prévalaient au moment de l'implantation du programme PREVCONB.

I.2. Techniques de collecte des informations.

Dans cette étude à caractère qualitatif, pour collecter des informations auprès des enquêtés, on a utilisé deux techniques à savoir les entretiens individualisés ainsi que des focus groups.

I.2.1. L'entretien.

L'entretien est une méthode qui privilégie une relation visant à faire jouer un rôle particulièrement actif à l'interviewé. Ce dernier doit être capable de s'exprimer valablement sur le thème proposé.

Dans cette enquête, l'usage de l'entretien permettait d'entrer en contact direct avec un individu et d'obtenir des informations que le focus-groups ne pouvait pas avoir.

En principe l'entretien devait être non directif permettant ainsi à l'individu la libre expression de son idée sans l'influencer par des interrogations. Ici l'enquêteur aurait dû s'appliquer uniquement à écouter son interlocuteur (trice) le mieux possible ; à le (la) motiver pour qu'il (elle) s'exprime ; l'enquêteur accordait aux éléments du discours la même importance que l'enquêté leur donne.

Cependant, la non directivité ne pouvait pas être totale dans cette enquête. Il est difficile d'admettre une complète non directivité d'autant plus que les sujets avaient été déterminés à l'avance. Dans le cas d'espèce, la méthodologie utilisée était donc proche de l'entretien semi-directif.

Il a été au total effectué 15 entretiens dans Bujumbura Mairie et dans les provinces de Gitega et Cibitoke. Ces entretiens ont concerné particulièrement les bénéficiaires indirects.

I.2.2. Les focus-groups.

La méthode des focus-groups peut être définie comme une méthode de recherche qualitative qui consiste à recruter un nombre représentatif de groupes restreints répondant à des critères précis, à susciter une discussion ouverte à partir des sujets de discussion proposés en rapport avec un objectif de recherche et à fixer une analyse – synthèse permettant de repérer les principaux messages émis par les participants lors des discussions, de même que les points de convergence et de divergence entre les groupes de l'échantillon.

La méthode des focus – groups utilise explicitement les interactions de groupes dans une discussion libre et ouverte pour traduire et recueillir des données qualitatives qui seraient autrement moins accessibles.

Elle consiste essentiellement à recruter un nombre représentatif de groupes de petite taille (6 à 10 personnes) afin de favoriser la richesse et l'intensité des communications. Un guide d'entretien tenant compte des objectifs de l'enquête et de la nature des informations recherchées doit être rédigé et suivi par un animateur.

Lors des entretiens, ce dernier est aidé par un observateur vigilant afin de ne rien laisser échapper de significatif provenant de la discussion.

Il a été réalisé 6 focus groups qui se répartissent de la manière suivante :

- 3 focus group dans Bujumbura Mairie :
 - 1 focus group pour la commission gouvernementale des droits de l'homme
 - 1 focus group pour les jeunes regroupés en associations
 - 1 focus group pour les fonctionnaires du ministère de l'éducation
- 1 focus group à Gitega pour les bénéficiaires direct des sessions de formation
- 2 focus group à Cibitoke pour les bénéficiaires direct des sessions de formation

A cet effet, il a été élaboré des guides d'entretien pour chaque catégorie d'interlocuteur, comme le montre l'annexe I.

I.3. Choix et formation des enquêteurs

Pour la qualité de l'étude et compte tenu du temps qui était imparti au travail, le choix des enquêteurs a été porté sur six psycho-pédagogues de formation ayant une expérience dans l'animation des focus group et des entretiens.

La formation des enquêteurs consistait essentiellement en des aspects suivants :

- la compréhension des guides d'entretiens
- les objectifs de l'étude qui sont :

- l'analyse des critères de désignation des participants à la formation
- l'analyse de la qualité et la pertinence des activités de formation
- l'évaluation de l'efficacité et l'impact des programmes de formation ainsi que les leçons tirées de l'exécution du Projet PREVCONB
- l'identification de quelques perspectives à envisager à court terme.

I.4. Déroulement de l'enquête

Trois équipes composées chacune de deux animateurs-enquêteurs ce sont rendues sur terrain du lundi 22 Avril au Samedi 27 Avril 2002.

Conformément à la méthodologie de l'enquête, 6 focus group ont été organisés dans les trois endroits choisis et le nombre moyen de participants par groupe était de 8. Chaque groupe était encadré par deux animateurs : l'un pour l'entretiens, l'autre pour enregistrement et l'observation.

L'animateur se servait d'un guide d'entretien préétabli et son rôle était de s'assurer du contenu le plus pertinent possible en tenant compte des objectifs de l'étude. La disposition des personnes était toujours en cercle et la durée de chaque focus group était de 90 minutes en moyenne.

Il a été réalisé aussi 15 entretiens individualisés. Un enquêteur s'entretenait avec une personne à la fois. Il récoltait les informations en se servant d'un guide d'entretien élaboré à l'avance et de son enregistreur en respectant les objectifs poursuivis par l'étude. Chaque entretien durait en moyenne 45 minutes.

I.5. Dépouillement

De retour du terrain, les six enquêteurs, ont passé à la transcription des cassettes . Ce travail a été suivi par le dépouillement, qui a été effectué par les mêmes enquêteurs sur base d'une grille de dépouillement élaboré à l'avance en tenant compte des objectifs de l'étude cité ci-haut.

Le dépouillement a été effectué thème par thème. Ainsi cinq thèmes suivants ont été considérés :

- les critères de désignation des participants à la formation
- la qualité et la pertinence de la formation
- l'efficacité et l'impact des programmes de formation
- les leçons tirées de l'exécution du programme PREVCONB
- les perspectives à court terme.

II. ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Conformément aux termes de références les résultats de cette enquête sont fonction des analyses et des observations relatives aux critères de désignation des participants à la formation, à la qualité et la pertinence des activités de formation, à l'efficacité et l'impact des programmes de formation, aux leçons tirées de l'exécution du projet PREVCONB et enfin aux perspectives à court termes de ce même projet.

II. 1. Les critères de désignation des participants à la formation.

Il est à rappeler d'abord que le projet PREVCONB visait :

- le renforcement des capacités de quelques organisations civiles et quelques institutions burundaises ciblées en techniques de négociation et résolution de problèmes basées sur l'intérêt mutuel ;
- l'appui des initiatives locales pour la gestion des situations réelles de conflits et la prévention des conflits pour le futur au Burundi.

Il s'agit d'une ambition importante pour le pays confronté effectivement à de nombreux problèmes de société.

C'est dans cet esprit que le PREVCONB a organisé des sessions de formations pour des publics variés qui sont les suivants :

- les membres de la commission gouvernementale des droits de la personne humaine ;
- les fonctionnaires du ministère de l'éducation nationale ;
- les organisations féminines ;
- les associations des jeunes ;
- les associations d'auto-développement ;
- les mouvements d'actions catholique ;
- les membres de la ligue ITEKA.
- les enseignants

Il convient maintenant de savoir pourquoi le Projet PREVCONB s'est particulièrement intéressé à ces 7 groupes.

II. 1.1. Les membres de la Commission Gouvernementale des Droits de la Personne Humaine (C.G.D.H)

A travers cette commission, on comprend que le rôle de l'Etat dans la gestion et la résolution des conflits reste fondamental pour la société burundaise.

En effet, on constate ici que le projet PREVCONB s'est intéressé à la formation des hauts cadres de l'Etat notamment ceux de la Présidence de la République, de la Vice-Présidence de la République, du Ministère de la Défense Nationale, du Ministère des Relations Extérieures, du Ministère de l'Intérieure et de la Sécurité Publique, du Ministère des Réformes Institutionnelles, des Droits de l'Homme et des Relations avec le Parlement, du Ministère de la Justice et du Ministère de la Promotion Féminine et de l'Action Sociale du Ministère du Processus de paix.

Au cour du focus group avec la C.G.D.H, il a été constaté que c'est un membre qui a voulu restituer auprès du groupe.

En effet, il s'agit d'un groupe particulier chargé de l'écoute active des problèmes de la société burundaise. Il existe même une permanence qui s'occupe de toute personne qui sent le besoin d'être assistée pour gérer et résoudre ses problèmes.

II.1.2. Les fonctionnaires du Ministère de l'Education Nationale.

L'éducation d'une population de chaque pays constitue un enjeu majeur dans la prévention et la résolution des conflits. Le PREVCONB a porté son

choix sur les enseignants et les agents chargés de l'élaboration des programmes scolaires, notamment celui de l'éducation à la paix à travers le cours de civisme.

De fait les enseignants qui ont participé dans l'enquête avouent qu'ils sont appelés à gérer des conflits scolaires et extra-scolaires de diverses dimensions.

II.1.3. Les organisations féminines.

Au Burundi, il existe actuellement une conscience collective des associations des femmes qui dénoncent la violation de leurs droits humains et leur exclusion dans les pouvoirs de décisions et de développement. Par ailleurs de nombreuses tristes scènes montrent leur vulnérabilité en cas de conflits politique ou familial.

C'est ainsi qu'on observe une impressionnante prolifération des associations féminines à caractère politique, social et économique.

Dans leur conception et leur organisation, ces associations mettent en avant les voies et moyens de sortir de la crise socio-politique qui secoue encore le pays. Il était donc important que le PREVCONB associe ces groupes dans la formation pour la prévention et la résolution pacifique des conflits.

II.1.4. Les associations des jeunes.

Dans la région des Grands-Lacs d'Afrique et en Afrique occidentale, des voix ne cessent de se lever contre l'enrôlement des jeunes dans les conflits armés.

Au Burundi, la jeunesse constitue aussi un potentiel immense de recrutement dans le conflit national, surtout qu'elle représente plus de 60% de la population active. Elle subit en effet des manipulations politiques et ethniques.

Il est donc normal que le projet PREVCONB ait attaché une attention particulière à la formation des jeunes en matière de prévention et de résolution des conflits de tous ordres, notamment les conflits d'intérêts, le conflit national qui perdure depuis bientôt 10 ans...

De fait, on a demandé au cours des focus groups, aux jeunes qui sont en associations les critères de leur recrutement pour cette formation. Ils nous ont indiqué que la demande a été faite par un groupe technique de réflexion pour la mise en place du Conseil National de la Jeunesse.

Ce dernier comprend les Associations provinciales de développement, l'Association des étudiants de RUMURI (Université du Burundi), les représentants des zones de la Mairie de Bujumbura et les mouvements d'action catholique (Scouts, Xavérie...). L'effectif s'élève à 30 jeunes.

II.1.5. Les associations d'auto-développement.

L'enquête a ciblé les associations d'auto-développement de CIBITOKÉ. Le Directeur du Centre de formation rurale qui assure leur encadrement a bien voulu restituer la formation reçue. En réalité, ce sont des associations essentiellement paysannes qui regroupent des agriculteurs-éleveurs. Il faut rappeler à cet effet que le Burundi est un pays essentiellement agricole. Sur le plan politique, il s'est révélé qu'il s'agit d'une population facile à manipuler aussi bien quand il s'agit des conflits d'intérêts individuels ou d'intérêt national. C'est pourquoi il a toujours existé d'innombrables palabres dans la tradition burundaise, d'où l'invention par la société burundaise d'un système de

prévention et de résolution des conflits basé sur l'institution d'UBUSHINGANTAHE.

Dans l'enquête d'évaluation du projet PREVCONB, ces paysans disent qu'ils ont été choisis parce qu'ils représentent les autres par leur qualité de notable (Ubushingantahe).

II.1.6. Les mouvements d'action catholique.

Comme pour les autres composantes de la société burundaise, les mouvements d'action catholique ont été impliqué dans le conflit national alors que la mission première de l'église catholique est de prêcher la paix et la concorde. En effet, il a été prouvé que certains membres ont été directement impliqué dans le conflit national actuel. Or, ces mêmes mouvements d'action catholique peuvent avoir une large influence sur les jeunes et les adultes dans la prévention et la résolution pacifique des conflits.

Des responsables des mouvements d'action catholiques des diocèses de BUBANZA, BUJUMBURA, BURURI, GITEGA et de NGOZI ont participé dans la formation.

II.1.7. Les membres de la Ligue ITEKA.

La violence et l'injustice grandissantes au Burundi ont déjà conféré un rôle hautement remarquable à la Ligue ITEKA dans la dénonciation des abus commis par l'Etat ou les individus.

La ligue ITEKA paraît la mieux structurée grâce à son soutien matériel et financier qui est assez considérable par rapport à d'autres ligues des droits de l'homme. Elle se fait représenter dans beaucoup de domaines spécialement pour ces qui concerne la prévention et la résolution pacifique d'un certains

nombre de conflits à caractères politiques et socio-professionnels. Ses interventions sont remarquablement équilibrées. Par ailleurs la ligue collabore régulièrement avec le CECI.

Aujourd'hui elle constitue un centre important d'écoute des doléances ; ce qui lui permet de connaître la nature et la taille des divers conflits soit individuels soit politiques.

Pour améliorer la qualité de ses services la Ligue ITEKA avait donc besoin de participer dans la formation sur la prévention et la résolution pacifique des conflits.

En définitive, le ciblage des participants aux sessions de formation relève d'un choix judicieux. Il a tenu compte des principales sensibilités de la société burundaise en particulier la jeunesse, les femmes, les agriculteurs, les acteurs de l'Etat et les églises.

En outre, le choix des personnes représentant ces organisations dépend aussi des critères de capacité de restitutions et de disponibilité.

II.2. LA QUALITE ET LA PERTINENCE DE LA FORMATION.

La valeur et l'importance de la formation se mesure par l'adéquation entre les besoins des participants et les objectifs de la formation d'une part, et les objectifs, les grands axes, les contenus, les méthodes et les ressources d'autre part.

II.2.1. Les attentes des participants à la formation.

Les attentes des participants aux sessions de formation se résument dans les points qui suivent :

- Expliquer ce que c'est un conflit,

- Expliquer les différentes sortes de conflits
- Expliquer comment éviter et prévenir les conflits
- Savoir les comportements à adopter en cas de conflits violents
- Acquérir des techniques de résolution pacifique des conflits
- Savoir les origines des conflits et leur conséquences
- Connaître le comportement à adopter en cas de grand conflit ouvert tel que celui vécu dans le pays
- Aborder la question des négociations d'Arusha.

II.2.2. Les objectifs de la formation

Les objectifs poursuivis par la formation se présentent en dix points qui suivent :

- Sensibiliser les gens sur l'existence des perceptions partisans
- Faire analyser le rôle des perceptions dans les conflits et dans la vie quotidienne
- Inciter les gens à l'auto-diagnostic (à la connaissance de soi et des autres)
- Développer les techniques de gestion des perceptions et des émotions
- Faire comprendre l'importance de la communication
- Améliorer la communication
- Rechercher une meilleure compréhension d'autrui
- S'approprier quelques outils de prévention ou de résolution de conflits
- S'initier au rôle de médiateur, négociateur et facilitateur
- Susciter et renforcer la volonté de changement d'attitude

L'on constate en effet, que les attentes des participants se retrouvent dans les objectifs de la formation.

II.2.3. Les grands axes de la formation

Les résultats des entretiens et des focus-groups, font constater que les grands axes de la formation tournent au tour d'un thème principal qui est « la prévention et la résolution des conflits ». Celui-ci est développé en trois modules à savoir : - les perceptions ;

- le dialogue
- la gestion des conflits.

En effet, comme ces mots reviennent systématiquement dans les propos des enquêtés cela montre qu'ils ont parfaitement gardé l'essentiel des points développés dans le guide de formation et d'éducation à la prévention et à la résolution des conflits au Burundi.

Le module sur la découverte des perceptions vise quatre objectifs suivants : - la sensibilisation des gens sur l'existence des perceptions et des

émotions partisanses ;

- l'analyse du rôle des perceptions dans les conflits ;
- l'incitation des gens à l'auto-diagnostic ;
- le développement des techniques de gestion des perceptions et des émotions.

Selon les propos des enquêtés, ce module est important dans la mesure où les perceptions partisanses et les émotions sont souvent à l'origine des conflits ou les entretiennent.

Le module sur la communication ou le dialogue vise trois objectifs :

- faire comprendre l'importance de la communication dans la résolution des conflits ;
- améliorer la communication ;
- rechercher une meilleure compréhension de l'autre.

Les gens qui ont participé dans cette enquête trouvent ce module indispensable dans la prévention et la résolution des conflits car, disent-ils, la communication permet de comprendre les différences, d'opinion ou d'intérêts, qui sont souvent à l'origine de malentendus qui dégènèrent en conflits.

Le module consacré à la gestion efficace des conflits est axé sur trois objectifs :

- s'approprier quelques outils de prévention et de résolution des conflits ;
- s'initier à jouer le rôle de médiateur, négociateur, facilitateur etc.
- susciter et renforcer la volonté de changement d'attitude.

En réalité, les enquêtés révèlent que ce module met l'accent sur la négociation en cas de conflit.

Les outils qui ont été choisis pour expliquer ce thème paraissent aux enquêtés comme simples et pertinents. Il s'agit du cadre analytique pour la préparation et la conduite d'une négociation ainsi que l'outil à quatre quadrans.

La conception et la présentation des trois modules montrent une suite logique des éléments fondamentaux nécessaires aux bénéficiaires des sessions de formation en prévention et résolution des conflits. Cependant, il aurait été souhaitable qu'au niveau de la présentation des modules, les objectifs soient annoncés avant les contenus.

II.2.4. Le contenu de la formation.

Les résultats des entretiens et des focus groups révèlent encore une fois que la formation a rigoureusement tenu compte des trois modules tels qu'ils sont proposés dans le guide de formation et d'éducation à la prévention et à la résolution des conflits au Burundi.

Tous les enquêtés sont revenus sur les perceptions, le dialogue et la gestion des conflits comme étant le contenu essentiel de leurs apprentissages ;

II.2.4.1. Les perceptions.

Les réponses des enquêtés font comprendre que la formation a insisté d'abord sur la source des perceptions. Les participants à l'enquête citent comme source de perception le travail, les émotions, le rang social, les relations entre individus, la culture, les expériences, l'éducation etc. Selon toujours ces enquêtés, le module montre que les perceptions peuvent créer des désaccords conduisant au déchirement du tissu social. Enfin, il a été indiqué par les mêmes enquêtés que les perceptions varient selon les intérêts, les expériences, les valeurs, l'éducation, les émotions et la culture.

En substance, il ressort de cette enquête que l'idée de résoudre un conflit ou un problème est souvent influencée par des perceptions. L'échelle de réflexion a été régulièrement citée comme technique de gestion des perceptions.

En définitive, les réponses des enquêtés confirment que la formation a particulièrement insisté sur le rôle des perceptions partisans dans la genèse des conflits, l'importance des perceptions dans la vie quotidienne, l'importance des perceptions sur soi-même, la bonne gestion des émotions et les techniques de gestion des perceptions.

En conclusion ce module démontre que les perceptions jouent un rôle extrêmement important dans la vie quotidienne des individus. Elles sont à l'origine de nombreux et divers conflits d'où la nécessité permanente de bien les gérer pour éviter ces conflits.

II.2.4.2. La communication.

Dans ce module, les propos de la population enquêtée sont suffisamment expressifs. Les enquêtés s'expriment comme suit :

- « il faut respecter les intérêts des autres »
- « il faut chercher les racines des conflits à travers le dialogue »
- « Kubahura no kuryohora ibiyago » ce qui veut dire, « oser s'exprimer et figner le dialogue »,
- « Kumenya mugenzawe ingene ameze muciyeye mu biganiro », ce qui veut dire « connaître les comportements de l'autre à travers le dialogue ».

De nombreux enquêtés ont souligné l'importance de l'écoute active en vue de mieux déceler les intérêts et les positions des gens. Les participants à l'enquête disent que grâce à la communication les parties en conflit peuvent changer d'attitude et quitter les positions dures des uns et des autres.

D'une manière générale, les enquêtés ont retenu trois points essentiels notamment l'importance de la communication, l'amélioration du dialogue et la compréhension mutuelle dans le dialogue.

II.2.4.3. La gestion des conflits.

Dans ce module, les enquêtés reviennent sur l'importance du processus de négociation dans la prévention et la résolution pacifique des conflits. Tous les groupes qui ont participé à l'enquête semblent bien avoir assimilé les techniques de négociation notamment le cadre analytique et l'outil à quatre quadrants. Ils soulignent également que le changement d'attitude est indispensable, lorsqu'on doit résoudre des difficultés qui opposent les individus.

Quelques enquêtés ont évoqué le rôle de la médiation dans la gestion efficace des conflits armés qui sont basés sur des intérêts.

Cependant, les notions de négociateur ou de facilitateur sont rares ou même absentes chez certains groupes interrogés.

Enfin, il convient de souligner ici que l'outil à quatre quadrans dans la résolution des conflits a été systématiquement cité par tous les groupes interviewés. Dans leurs propos, ils disent ceci :

« Kurondera imizi y'amatati. Ce qui veut dire, « chercher les racines des conflits ».

Les jeunes précisent davantage qu'il faut savoir diagnostiquer l'origine des conflits, pour pouvoir les résoudre.

II.2.5. Méthodologie.

Dans les différentes sessions de formation, on trouve que la méthodologie utilisée est celle du CECI et CMG qui repose sur les facteurs et les principes de base de l'apprentissage des adultes.

Ces facteurs concernent :

- l'intérêt,
- l'expérience,
- la pertinence,
- la résolution des problèmes
- la discussion
- l'action.

Il s'agit donc d'une méthode participative et interactive.

En effet, les formateurs se sont focalisés sur des problèmes réels de la vie courante, ce qui a favorisé et facilité les débats. En outre, les formateurs ont encouragé les participants à être des ressources pour eux-mêmes et pour les autres à travers les techniques d'apprentissage appropriés aux adultes telle que le brainstorming et les jeux de simulation. Enfin, le respect des opinions des uns et des autres a été de mise.

Si la méthodologie utilisée a été bien appréciée dans l'ensemble par tous les groupes, on relève cependant que certains enquêtés regrettent l'insuffisance du temps consacré à la formation. Pour bien assimiler la matière, ils proposent 5 jours de formation.

II.2.6. Les ressources d'apprentissage

Tout activité de formation exige des ressources humaines et matérielles adéquates. Selon les informations recueillis auprès des gens qui ont participé à l'enquête, les formateurs du projet PREVCONB possèdent des compétences et des qualités intellectuelles, pédagogiques et morales suffisantes.

Cependant les ressources financières et humaines ainsi que le temps matériel ne permettent pas d'atteindre les objectifs tels qu'ils sont formulés plus haut.

II.2.7. La qualité et la pertinence.

Dans l'ensemble, les enquêtés confirment que les thèmes ont été bien choisis. Ils apprécient positivement les exposés. Ils disent que ces derniers étaient bien structurés, tout comme les exercices qui s'appuyaient souvent sur les réalités quotidiennes burundaises.

En effet, la formation, disent-ils, répondait parfaitement à nos attentes. La théorie apprise nous a permis, continuent-ils, d'être efficace dans la résolution des problèmes rencontrés quotidiennement. Les membres de la commission gouvernementale des droits de la personne humaine par exemple, affirment avoir eu un canevas et des outils pour résoudre des problèmes et réconcilier les parties en conflits qui se présentent chez eux.

D'une manière globale, tous les enquêtés acceptent que la formation leur a été bénéfique dans la mesure où le contenu était adapté à certaines réalités nationales notamment les problèmes fonciers, professionnels, éducationnels...

Cependant s'ils jugent pertinent d'apprendre comment gérer des situations conflictuelles depuis l'échelle du ménage jusqu'à l'échelle des communautés, certains de nos enquêtés déplorent que les parties impliquées dans le conflit national burundais sont totalement absentes dans ces formations.

D'autres regrettent que certains concepts psychologiques n'ont pas été suffisamment bien expliqués. On leur donne des définitions incomplètes, disent les enquêtés.

En effet, il faudra que dans l'avenir les formateurs reviennent sur les notions de perception, de communication, de facilitation et de négociation et sur toute la théorie qui en découle. Ils partiront donc des définitions scientifiques pour aboutir à des définitions selon le contexte et les objectifs de la formation.

La Commission Gouvernementale des droits de la personne humaine indique que le contenu reste encore incomplet. Elle aurait également souhaité qu'un accent particulier soit mis sur le conflit national burundais. De plus, les notions de médiation, négociation et facilitation n'ont pas suffisamment été approfondies, selon la même Commission.

II.3. L'EFFICACITE ET L'IMPACT DES PROGRAMMES DE FORMATION.

L'efficacité et l'impact des programmes de formation se traduit d'abord par un changement général d'attitudes et de comportements chez les bénéficiaires directs et indirects des formations.

Les bénéficiaires directs disent que la méthode CECI leur a permis de comprendre l'autre.

Ils s'expriment en ces termes :

« Zatumye twimenya, tugatako tugatahura abandi » ce qui signifie « ces sessions de formations nous ont permis de nous découvrir et de comprendre les autres ».

« Zatumye tumenya kwihanganira ingorane no kuganira nabo tuzifitaniye ntitube tugitara munda ». Ce qui veut dire

« Ces formations nous ont permis de savoir nous contenir face aux problèmes et de pouvoir dialoguer avec ceux qui sont en conflit avec nous en vue d'éviter de garder des souffrances en nous ».

« Zatumye duhinduka mu mibano yacu na cane cane mukumenya kwitondera inyungu z'abandi » ce qui veut dire,

« Ces formations nous ont permis de changer dans nos relations de voisinage en respectant surtout les intérêts des autres ».

« Kuva aho turonkeye izo nyigisho, amatati yo mu mashirahamwe canke mu mihari ntakirinda kuja muri sentare kandi yaragabanutse » c'est-à-dire « Depuis que nous avons reçu ces formations, les conflits dans nos associations ne doivent plus aller jusqu'au tribunal, et ils ont sensiblement diminué ».

Certains des enquêtés affirment qu'ils appliquent certaines notions qui ont été acquises notamment dans l'écoute des doléances, dans l'amortissement des chocs des plaignants etc.

D'autres avouent carrément qu'ils se servent des techniques apprises en cas de situations conflictuelles. Ils utilisent souvent l'échelle de réflexion et l'outil à quatre quadrans. Ils se retrouvent même parfois médiateurs, car, précisent-ils, nous nous sentons obligés d'intervenir dans la résolution des conflits. S'il ne le font pas, ils éprouvent des remords liés au sentiments d'indifférence.

Enfin, tous les enquêtés témoignent que cette formation leur a été utile sur plusieurs plans. Au niveau des ménages, des associations, ils résolvent déjà des problèmes en s'inspirant aux théories pratiques apprises.

Sur le plan professionnel et social ils se sentent rassurés et confiants car, dans leurs interventions, ils se basent sur la méthode CECI.

Il a été déjà remarqué que les participants dans les différentes formations du projet PREVCONB représentaient souvent des mouvements associatifs. Dans ces conditions, il est nécessaire d'évaluer aussi l'impact de ces formations chez les bénéficiaires indirects.

Dans l'ensemble, les membres des associations qui ont envoyés des gens en formation, reconnaissent que les conflits liés au partage de pouvoir ou aux intérêts d'argent ont sensiblement diminué.

Les résultats de l'enquête montrent bien que cet impact est remarquable dans les mouvements associatifs ou d'action catholique qui se trouvent à l'intérieur du pays.

Par contre, lorsqu'on approche l'entourage des bénéficiaires des formations de la Mairie de Bujumbura, c'est le sentiment d'indifférence qui est beaucoup plus remarqué. Ils disent qu'ils les voient partir et revenir seulement.

Ils proposent aux bénéficiaires de ces formations d'organiser des séances de restitution dans leurs associations ou dans leurs postes d'attache respectifs.

D'autres enquêtés jugent qu'il est encore tôt pour évaluer l'impact chez les bénéficiaires indirects.

Enfin d'autres organismes internationaux tel que CARE souhaiteraient que le CECI les initie au programme PREVCONB.

II.4. LES LECONS TIREES DE L'EXECUTION DU PROGRAMME PREVCONB.

Le projet de prévention des conflits au Burundi (PREVCONB), est encore très récent. Il constitue cependant un domaine sensible où les passions, les pressions et les non dits ne peuvent pas manquer. Nous venons par ailleurs de souligner l'efficacité et la pertinence du projet. Cependant, il est nécessaire aussi de revenir sur les difficultés que le projet a rencontré dans son exécution.

La première difficulté majeure concerne l'insuffisance des moyens financiers dont les conséquences se répercutent sur l'organisation et la qualité de la formation.

Initialement le CECI avait formé 15 formateurs, mais suite au manque de moyens financiers, il a continué le projet avec dix formateurs seulement.

Par conséquent l'on comprend que le nombre de sessions de formation devait se réduire inévitablement, alors qu'il y a beaucoup de demandes.

La seconde difficulté est liée aux honoraires. Les formateurs trouvent qu'il font un travail exigeant pour des frais insignifiant. Ils ont l'impression de faire un travail bénévole.

La troisième difficulté est due au fait que les formateurs sont des fonctionnaires de l'Etat. Il leur est difficile de consacrer le temps nécessaire à la préparation et à la formation puisque d'autres obligations des services de l'Etat les retiennent beaucoup plus.

La quatrième difficulté majeure, c'est la durée de la formation jugée assez courte. Tous les enquêtés déplorent en effet le temps matériel de deux jours seulement qui sont consacrés à la formation. Il est à souligner ici que la formation implique un vaste et important programme.

De plus, le contenu de la formation se base sur des notions de psychologie qui sont difficiles à comprendre, même pour les formateurs. Il faut donc du temps suffisant pour les formateurs pour pouvoir s'imprégner de ces notions, du temps pour expliquer ces concepts aux participants, et du temps pour leur faire faire des exercices.

La durée moyenne proposée par les enquêtés serait de 5 jours par session de formation.

En substance le projet PREVCONB tiendrait compte de ces difficultés et contraintes pour atteindre pleinement ses objectifs.

II.5. LES PERSPECTIVES A COURT TERME.

Compte tenu de la demande et de l'engouement de la population de ces formations, il faudrait en faire une large diffusion. Pour y parvenir, l'on propose des actions concrètes suivantes :

1°. Elargir les noyaux des formateurs dans les quatre zones du pays :

* 15 formateurs pour la zone ouest constituée par les provinces :

Bujumbura-rural

Bubanza

Cibitoke.

* 15 formateurs pour la zone centrale constituée par les provinces :

Gitega

Muramvya

Mwaro.

* 15 formateurs pour la zone Nord formée par les provinces :

Kayanza

Ngozi

Kirundo

* 15 formateurs pour la zone Est constituée par les provinces :

Karuzi

Ruyigi

Muyinga.

* 15 formateurs pour la zone Sud composée par les provinces :

Bururi

Makamba

Rutana.

- 2°. Créer un centre de résolution des conflits constitué d'un réseau de formateurs que CECI épaulerait. Ce centre servirait de réservoir de formateurs pour chaque Ministère ou ONG qui en aurait besoin.
- 3°. Faire des améliorations du contenu de la formation en développant d'avantage certains points tels que : la médiation, la négociation et la facilitation.
- 4°. Inclure dans le contenu de la formation la notion de l'éducation à la non violence.
- 5°. Ajuster le contenu de la formation selon le public à former.
- 6°. Etre rigoureux dans le choix des participants et des associations avec lesquels le centre travaillerait.
- 7°. Prévoir des honoraires pour les formateurs, même si cela va à l'encontre de la politique du CECI, car le travail gratuit n'est pas facile à réaliser avec rigueur.
- 8°. Etre plus rigoureux dans le recrutement des formateurs.
- 9°. Doter les formateurs des connaissances beaucoup plus poussées et d'une ouverture plus grande dans le domaine de la prévention et la résolution des conflits.

CONCLUSION.

Dans le souci d'élargir les bases pour la paix dans la société civile burundaise, le projet REVCONB a organisé des sessions de formation pour des gens des catégories différentes.

Dans le ciblage de gens à former, il est constaté que ce projet a bien tenu compte des préoccupations professionnelles des gens ainsi que des différentes sensibilités de la société burundaise.

Au niveau du contenu de formation, on remarque que trois modules ont été développés. Ils s'articulent sur :

- le rôle des perceptions dans le déclenchement des conflits,
- l'importance de la communication dans la prévention et la résolution des conflits,
- la gestion des conflits qui tient compte des intérêts et des positions des uns et des autres.

Ces trois modules se tiennent correctement dans une suite logique.

Aussi dans chaque module, la formation liait la théorie et la pratique à base des exercices qui s'appuyaient le plus souvent sur le vécu du quotidien burundais.

C'est pourquoi la méthodologie utilisée, qui est une méthode participative et interactive, se démarque des autres méthodes classiques où l'enseignement est centré sur le contenu et le formateur.

Par ailleurs, les propos des participants à l'enquête révèlent la qualité et la pertinence du contenu des formations. Ceci se justifie par l'impact

remarquablement positif aussi bien chez les bénéficiaires directs, mais un peu moins chez les bénéficiaires indirects.

Cependant, le projet PREVCONB a rencontré quelques difficultés majeures dans la réalisation de ses activités ambitieuses. On relève notamment l'insuffisance du nombre des formateurs, les moyens financiers qui sont encore très limités et la durée de la formation qui a été jugée très courte par les bénéficiaires.

Enfin, les participants à l'enquête sont régulièrement revenus sur l'amélioration du contenu et la rigueur dans le choix aussi bien des formateurs que des participants.

Comme tous les participants à l'enquête ont plaidé pour le maintien et la large diffusion du projet PREVCONB, il serait important pour le pays de créer le maximum d'antennes à travers les quatre principales régions du pays qui sont proposées ci-haut.

ANNEXES

ANNEXES I

TERMES DE REFERENCES

I.Cadre de la Consultation

Dans le cadre de l'appui à la mise en œuvre du processus de paix amorcé en 1998, le Gouvernement du Burundi a reçu un don de la Banque Mondiale pour un montant de 100,000 dollars des Etats-Unies destiné au programme d'appui à la prévision et à la résolution des conflits mis en œuvre par le Ministère ayant en charge les réformes institutionnelles et le protection des Droits de la Personne Humaine.

Signée le 9 décembre 2001, l'Accord de Don a confié l'exécution du projet au Centre Canadien d'Etudes pour le Développement International (CECI), en accord avec la requête du Gouvernement soumise à la Banque en date du 30 juillet 1999.

Le but de ce projet visait à appuyer les initiatives locales pour la paix et la réconciliation au Burundi à travers : (i) le renforcement des capacités de quelques organisations et institutions burundaises ciblées en technique de négociation et de résolution de problèmes basées sur l'intérêt mutuel ; et (b) l'appui de leurs propres initiatives pour la gestion des situations réelles de conflits et la prévention de conflits pour le futur au Burundi.

Les activités prévues dans l'Accord de don peuvent être résumées comme suit :

- (a) La formation d'une clientèle variée d'acteurs de la société civile incluant notamment des associations de jeunes, les organisations féminines, aussi bien que les enseignants et les agents publics relevant du Ministère chargé des Droits de l'Homme, avec une vision centrée sur l'expertise locale en techniques de négociation et de résolution des conflits basées sur l'intérêt commun ; et
- (b) La formation de formateurs qui sont régulièrement appelés par les ONGs et le Gouvernement pour former les autres et prodiguer des conseils en matière de gestion des conflits.

Le projet a effectivement été exécuté par le CECI au courant de l'année 2001, la durée de l'Accord de don était de 12 mois devant expirer au 31 décembre 2001. Une extension de trois mois a été accordée et la nouvelle date de clôture a été fixée au 31 Mars 2002. Le Gouvernement a demandé à la Banque de poursuivre ce programme, notamment par le biais d'un autre financement au titre de don. Le CECI est prêt à exécuter les phases subséquentes éventuelles du projet, et il a soumis une proposition dans ce sens.

II. Tâches du consultant

Le consultant aura pour tâche essentielle d'élaborer un rapport d'évaluation globale de l'exécution du projet. Il/Elle mettra au point une méthodologie qui lui permettra d'évaluer notamment : (i) le ciblage des bénéficiaires, (ii) la qualité et la pertinence des activités de formation ; (iii) l'efficacité des sessions de formation ; (iv) les résultats actuels et l'impact possible ; ainsi que (v) les leçons tirées de l'exécution de ce projet. Aussi, le rapport devrait identifier quelques perspectives à envisager à court terme dans le secteur

d'intervention du projet. L'exercice n'est pas en soi une étude ou une recherche classique, il se voudrait être une démarche évaluative pragmatique, basée sur les informations recueillies auprès des bénéficiaires directs et indirects, de l'agence d'exécution, du Ministère de Tutelle et de la Banque. Il est important de noter que l'évaluation devra être ciblée principalement sur les bénéficiaires des activités du projet, en l'occurrence des sessions de formations et d'autres activités connexes ; et, en second lieu, sur les effets induits ou attendus du projet vis-à-vis des bénéficiaires à la base.

ANNEXE II**GUIDE D'ENTRETIEN EN FRANÇAIS.****A. Pour les bénéficiaires directs.**

1. Nous vous avons invités pour que nous échangions sur la formation que vous avez eue en rapport avec la prévention et la résolution des conflits et ce que vous en avez déjà fait.
2. A votre avis, quels ont été les critères de désignation des participants à la formation ?
3. Qui était organisateur des dites sessions de formation ?
4. Parlez-nous du contenu de la formation
5. Quels étaient les grands axes de cette formation ?
6. Rappelez-nous la méthodologie qui a été utilisée.
7. Avez-vous trouvé pertinent ce contenu, pour la prévention et la résolution des conflits au Burundi.

8. Que-ce que la formation vous a apporté dans votre vie quotidienne à domicile et au travail ?
9. Qu'est-ce qu'il ne vous a pas satisfait dans ces formations ?
10. Avez-vous déjà, résolu des conflits depuis que vous avez eu cette formation ?
11. Y-a-t-il eu de changement dans vos attitudes et comportements après avoir reçu ces formations ?
12. D'après vous ces formations méritent-elles une large diffusion au Burundi ?
13. Quels sont les perspectives à court terme pour la réussite du projet PREVCONB ?

B. Pour les bénéficiaires indirects.

1. Pourriez-vous nous dire les relations que vous avez avec le PREVCONB ?
2. Avez-vous tiré profit de la formation de gens que vous avez délégué?
Votre association a-t-elle tiré profit de la formation reçue par vos membres ?

C. Pour le ministère de tutelle.

1. Pourriez-vous nous dire ce que vous savez du projet PREVCONB
2. Quelles sont ses réalisations ?
3. Quelles seraient les perspectives à court-terme pour la réussite du projet PREVCONB ?

D. Pour CECI.

1. Comment est organisé le projet PREVCONB ?
2. Quelles sont les réalisations dudit projet ?
3. Quelles sont les limites, les difficultés rencontrées ?
4. Quelles sont les perspectives à court terme ?

ANNEXE III**GUIDE D'ENTRETIEN EN KIRUNDI.****A.Pour les bénéficiaires directs.**

1. Mwebwe twabatumye ngo tunganire ku vyerekeye inyigisho mwaronse zerekeye gukinga no gutatura amatati n'ico mumaze kuzikoresha.
2. Mbega none mwibaza ko babatoye baravye iki ?
3. Izo nyigisho zatunganijwe na bande ? (Visibilité du CECI)
4. None babigishije ibiki ?
4. Izo nyigisho zashimikiye kuki ?
6. Mwotubwira uburyo bakoresheje mu kubigisha ?
7. Mwasanze izo nyigisho arizo mwari mukeneye kugira mushobore gukinga no gutatura amatati ?
8. None ni akahe kamaro izo nyigisho zabamariye aho mubaye naho mukorera.
9. None ntaco mwoba mwaraneguye kuri izo nyigisho ? (durée, formateurs, l'organisation, ...).
10. Hari amatati muratatura kuva aho muronkeye izo nyigisho ?
11. Hari icoba carahindutse mu nyifato zanyu bivuye kuri izo nyigisho mwaronse ?
12. Ku bwanyu mubona izo nyigisho zokwiragizwa mu ntara zose z'Uburundi ?
13. Hokorwa iki mu maguru masha kugire mwame mubanguka mu gutunganiriza abatase ?

B. Pour les bénéficiaires indirects.

1. Mwotubwira ubucuti mufitaniye na PREVCONB ?
2. None inyigisho abo mwarungitse baronse zibamariye iki mw'ishirahamwe yanyu ?

C. Pour le ministère de tutelle.

1. Mutubwire ico muzi kuri uwo mugambi PREVCONB. None ibintu vyifashe gute ?
2. None mwoba muzi ico uwo mugambi umaze gushikako ?
3. None mubona ico uwo mugambi wokora mu maguru masha kugira abarundi bashobore kwitunganiriza amatati ari iki ?

D. Pour le CECI.

1. Muri rusangi, umugambi PREVCONB utunganijwe gute ?
2. Mumaze gushika ku biki ?
3. Hari intambamyi mwoba mwaragize mw'irangurwa ry'uwo mugambi ?
4. N'iki co korwa mu maguru masha ?

ANNEXE IV

Présentation des intervenants en prévention et résolution des conflits au Burundi

Intervenants en prévention et résolution des conflits	Associations, mouvements et organisation ayant participé dans les sessions de formation
1. Association des volontaires pour le développement familial et communautaire (AVDFC)	1. Ligue Iteka
2. Jeunesse pour la paix et la solidarité (JPS)	2. Scouts
3. Organisation Jeunesse Future (OJF)	3. Association Femmes Journalistes
4. Association « JAMAA » (JAMAA)	4. Association Femmes Chefs de Famille
5. Association la nouvelle génération (N.G)	5. Lebejeun
6. Association pour l'encadrement de la jeunesse victime de la crise d'octobre (ASSEL)	6. Association Femmes pour la Paix
7. Jeunesse Solidaire Patriotique (JSP)	7. Association Femmes Musulmanes
8. Œuvre Humanitaire pour la protection et le développement de l'Enfant en difficulté (OPDE)	8. Association promotion de la Fille
9. Association pour la lutte contre le génocide (AC/Génocide)	9. Jeunesse Espoir du Burundi
10. Cercle islamique pour l'encadrement de la jeunesse, la paix et le développement (CIJPD)	10. Chiro
11. IKIBIRI C'AMAHORO	11. Bureau pastorale de Gitega
12. Mouvement « SOS INTOLERANCE	12. Sœur Bene Mariya
13. Fondation pour l'Unité, la paix et la démocratie	13. Frères Bene Yozefu
14. Compagnie des Apôtres de la Paix (CAP)	14. Les enseignants
15. Association Burundaise pour la Paix et la Santé (ABPS)	15. Ministère chargé du Processus de Paix
16. Turwanire amahoro mu Bikorwa (TAB)	16. Ministère des Droits de la Personne Humaine

17. Association "Paix et Solidarité pour le Développement (APS)	17. Ministère des Relations Extérieures
18. Association « Concorde et Nation » (ACN)	18. Ministère de l'Éducation Nationale
19. Association pour le Rassemblement et la Consolidation de véritables Amitiés (ARCAMI)	19. Association des Guides au Burundi
	20. Association Habamahoro Karusi
20. Fédération de Femmes pour la Paix Mondiale-Burundi (FFPM-Burundi)	21. Centre de Formation Rurale de Cibitoke
21. Association Centre Burundi-Buhire/Tradition Modernité (CTM)	22. CARE-Ngozi
22. Association Justice et Développement (AJD)	23. COMIBU
23. Association Garukira Nyabuna Uburundi (GANYABU)	24. Dirigeant diocésain UGA
24. Fédération Nationale des Clubs UNESCO (FENACU)	25. Dirigeants des mouvements paroisse Bukirasazi AGI
25. Iragi rya Michel KAYOYA (I.M.K)	26. Abateramyi Saint Sacrement
26. Association des Scouts du Burundi	27. Schoenstattienne
27. Conseil National des Eglises du Burundi (CNEB)	28. Ingendanyi
28. Le Centre de Recherche pour l'Inculturation et le Développement (CRID)	29. Abana ba Mariya
29. Eglise Evangélique des Amis	30. Xaveri
30. Le Collectif des Associations et ONG Féminines du Burundi (CAFOB)	31. Koropigi
31. Centre des femmes pour la paix	32. Jeunesse Solidarité Patriotique
32. Centre Jeunes Kamenge (CJK)	33. O P D D I
33. Collectif pour la Promotion des Associations des Jeunes (CPAJ)	34. Groupe Technique de Réflexion
34. Fondation Melchior NDADAYE	35. Association des Femmes Démocrates
35. Association pour la Communication et l'Éducation au Droits de l'Homme (ACDH)	36. Association des Etudiants Rumuri
36. Ligue Burundaise des Droits de l'Homme (ITEKA)	36. Fondation Ntare Rugamba
37. Ligue Burundaise pour la défense et la promotion des droits de l'homme (SONERA)	
38. Fondation Femmes pour la Paix, l'Équité et le Développement (FPED)	

39. Action Mondiale contre l'Ignorance et la Pauvreté (AMIP)	
40. Collectif des Associations Communales de Développement (CAD)	
41. Association pour la Promotion et la Solidarité (APS)	

ANNEXE V

Liste des documents consultés

1. Le document du Projet
2. L'hypothèse de travail et le plan de travail du projet
3. Les plans de travail de tous les trimestres
4. Les rapports trimestriels et annuels
5. Le rapport de l'étude sur l'analyse des capacités des initiatives locales en matière de paix et réconciliation au Burundi
6. Les guides de formation en Kirundi et en Français
7. Le guide en Kirundi révisé par les formateurs et distribué à tous les participants
8. Les notes de cours en français distribué aux participants à la formation de base
9. Un album photos
10. Une cassette vidéo reprenant quelques activités du PREVCONB de mars 2001 à mars 2002.
11. Les rapports sur les rencontres des formateurs (rencontre d'octobre 2001 et janvier-février 2002).
12. Le rapport de l'entretien de la coordinatrice du PREVCONB avec le Ministère de Droits Humains
13. La Synthèse des rapports des sessions de renforcement des capacités des formateurs
14. La synthèse des recommandations après les suivis-accompagnement
15. Les fiches d'évaluation des sessions de formation (en français et en kirundi)
16. Lettres relatives à la collaboration du PREVCONB avec les autres ONG
17. La proposition de prolongation pour une phase 2
18. Le plan de travail pour la période de prolongation
19. Les listes des participants aux sessions de formation.