

La gestion des conflits dans les partenariats multipartites (PMP)

La coopération dans les partenariats multipartites (PMP) est constituée d'une grande diversité parmi les parties prenantes. Si cette principale caractéristique des PMP constitue une importante richesse, elle est également source de nombreux défis, y compris de conflits.



Causes des conflits dans les PMP

Les conflits sont des situations sociales avec des points de vue ou des intérêts contradictoires. Les causes suivantes peuvent être causées par le conflit dans PMP :

- Perceptions et évaluations différentes des problèmes et du contexte
- Inégalités de pouvoir dues aux ressources financières, à l'influence politique ou à l'expertise
- Objectifs et intérêts différents
- Concurrence pour des ressources limitées pouvant être utilisées pour les activités PMP
- Malentendus dans la communication, par exemple dus à une langue différente
- Des valeurs, croyances, normes et identités différentes
- Idées stéréotypées sur les autres groupes d'acteurs du PMP
- Attentes déçues et échecs
- Rôles non résolus
- Engagement limité en raison de la coopération prescrite et des exigences officielles ou légales.



Pour la publication détaillée, veuillez suivre ce [lien](#).



Approches de prévention et de résolution des conflits

Faits et objectifs communs

En tant que base, les faits contribuent à instaurer la confiance, fournissent la base des décisions factuelles, créent de la transparence et garantissent la responsabilité. Les objectifs communs sont la base de la compréhension mutuelle et de l'action conjointe.

Une **communication et une interaction** réussies exigent que les parties prenantes s'accordent sur des règles communes, une appréciation active de la diversité des perspectives, ainsi que la sensibilisation et la remise en question des stéréotypes. Les négociations orientées vers le consensus clarifient, entre autres choses : centres d'intérêt et rôles.

La coopération sur un pied d'égalité nécessite **des structures de gouvernance** avec une représentation équilibrée, des processus décisionnels définis et orientés vers le consensus, ainsi que des formats d'échange réguliers et des mécanismes conjointement développés pour gérer les conflits.

Une **instauration durable de la confiance** se crée grâce à une communication ouverte, honnête et transparente ainsi qu'à la fiabilité. L'entraînement conjoint et les réflexions régulières et modérées développent des compétences et renforcent la cohésion et la confiance dans le PMP.

„Il faut des années pour bâtir la confiance, quelques secondes pour la briser et une éternité pour la restaurer.“

Proverbe



Outils de gestion des conflits

- **„Wheel of Power“** aide à prendre conscience de ses propres privilèges ou de sa position de pouvoir.
- **„Managing Power Imbalances“** contribue à identifier et à reconnaître les sources de pouvoir ainsi qu'à élaborer des mesures pour résoudre les déséquilibres de pouvoir au sein des partenariats.
- **„Storytelling“** permet aux parties prenantes de partager leurs histoires, expériences et origines entre eux, et d'apprendre à comprendre leurs identités, origines, valeurs et motivations respectives.
- **„Problem Tree“** est utilisé pour créer une analyse structurée des causes et effets d'un problème ou d'un conflit.
- **„Autoévaluation“** aide à évaluer conjointement le niveau de développement du partenariat et à initier des mesures d'adaptation si nécessaire.

