

PROGRÈS ET ÉPREUVES

DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE EN
AFRIQUE DE L'OUEST



RÉSEAU OUEST-AFRICAIN POUR
L'ÉDIFICATION DE LA PAIX (WANEP)
CONSTRUIRE DES RELATIONS POUR LA PAIX



L'HISTOIRE DE **WANEP**

PROGRÈS
ET
ÉPREUVES

DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE EN

AFRIQUE DE L'OUEST

L'HISTOIRE DE

WANEP

@ 2017 WEST AFRICA NETWORK FOR PEACEBUILDING (WANEP)

ISBN 978-9988-2-4748-8

Tous droits réservés

La reproduction, la transmission ou la saisie informatique du présent ouvrage, en totalité ou en partie, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit, électronique, photographique ou mécanique y compris l'enregistrement, le stockage de l'information et toute forme de système d'extraction ou de recherches sont interdites sans l'autorisation écrite de WANEP ou sans faire mention de la source.

Publié par

West Africa Network for Peacebuilding (WANEP)

P. O. Box CT 4434

Cantonments – Accra

Ghana

Email: wanep@wanep.org

Website: www.wanep.org

Conception de la couverture: Teamworks Graphics, Accra

Mise en page et impression: Buck Press Ltd. Accra



Table des Matières

SIGLES	ix
REMERCIEMENTS	xii
AVANT-PROPOS	xiii
PRÉFACE	xvi
INTRODUCTION	xviii
STRUCTURE DU LIVRE	xxi
CHAPITRE 1: LA SOCIÉTÉ CIVILE : LA PAIX ET LA SÉCURITÉ DANS LE CONTEXTE DE L'AFRIQUE DE L'OUEST	01
Introduction	01
Le Contexte de la Paix et de la Sécurité de l'Afrique de l'Ouest	02
La CEDEAO - Relever les Défis Sécuritaires de la Sous-région	05
La Société Civile : Relever les Défis de la Sécurité Nationale	07
La CEDEAO – L'interface de la société civile et la naissance de WANEP	09
Conclusion	14
CHAPITRE 2: ORIGINES ET DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DE WANEP	15
Introduction	15
L'Histoire de la Création de WANEP	15
Structure d'une organisation d'Édification de la Paix : Personnel et Gouvernance	18
Structure de l'Organisation au Secrétariat Régional	20
Structure des Réseaux Nationaux	27
Développer une niche - Buts, Vision, Mission et Principes	31
Objectif Global	32
Les Objectifs Stratégiques	32
La Vision	33
La Mission	33
Valeurs, Principes de Fonctionnement et Philosophie	34
Principes de Fonctionnement et Valeurs	34
Conclusion	34



CHAPITRE 3: PRATIQUE EN MATIÈRE D'ÉDIFICATION DE LA PAIX PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE 35

Introduction	35
Le Concept et la Pratique de l'Édification de la Paix	35
Légende de la Figure 7	37
Édification de la Paix	37
La Programmation de l'Édification de la Paix à WANEP	39
Les Programmes de Renforcement des Capacités	40
L'Institut Ouest-africain d'Édification de la Paix (WAPI).....	40
L'Éducation à la Non-violence Active et à la Paix	43
Les Femmes dans le Programme d'Édification de la Paix (WIPNET).....	45
L'impact de WIPNET	46
Le Réseau d'Alerte Précoce et de Réaction rapide	49
Les Programmes d'Intervention Spéciale.....	53
Répondre aux conflits par le Dialogue, la Médiation et la Réconciliation	53
Le Programme de Coordination de la Société Civile et de la Gouvernance Démocratique (CSDG).....	54
Renforcement des Capacités en Gestion des Conflits Electoraux.....	54
Construire des Structures de Paix	55
Conclusion	55

CHAPITRE 4: RESEAUTAGE ET GESTION DES DIFFERENTS INTERETS EN EDIFICATION DE LA PAIX 57

Introduction	57
Le Réseautage et les approches par la collaboration de l'édification de la Paix	57
L'expérience de WANEP	58
Structures de coordination des réseaux et plateformes de gestion axée sur les Résultats	61
Les difficultés et les perspectives du Réseautage	62
Calibrage des Réseaux Nationaux de WANEP par WODI en Janvier 2016	64
Conclusion	66



CHAPITRE 5: CONSTRUIRE DES PARTENARIATS POUR L'ÉDIFICATION DE LA PAIX.....	67
Introduction	67
Plusieurs acteurs, Un seul but	67
Partenariats Mondiaux - Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC).....	69
Au niveau Continental- L'Union Africaine.....	71
Les Partenaires Régionaux	72
Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).....	72
Centre International Kofi Annan pour le Maintien de la Paix (KAIPTC).....	75
Au niveau de l'Etat – Engagement avec les Gouvernements Nationaux.....	77
Gestion de plusieurs Bailleurs de Fonds et Partenaires.....	78
Conclusion	81
CHAPITRE 6: TRANSITIONS AU SEIN DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE.....	83
Introduction	83
Réaliser une bonne transition.....	83
La planification stratégique des processus de Transitions de WANEP.....	86
Départ non planifié	87
Procédures de Planification des Départs	87
WANEP: La gestion des défis et des contraintes de la transition.....	90
Conclusion	91
REFERENCES	93
CURRENT & FORMER STAFF / STAGAIRES / VOLONTAIRES / POINT FOCALS	98



des Boîtes

Boîte 1: Les Neuf pistes dans le système de la diplomatie à pistes multiples.....	12
Boîte 2: Les Cours de WAPI	42
Boîte 3: Réalisations du NAPE	45

les Tables

Table 1: Postes et Responsabilités du personnel au Secrétariat régional.....	22
Table 2: Date de Création des Réseaux Nationaux	28
Tableau 3: Liste des Membres Passés et Présents du Corps Professoral de WAPI.....	41
Tableau 4: Nombre de Personnes Formées Jusqu'à ce Jour.....	43
Tableau 5: Certains des Partenaires qui ont soutenu WANEP depuis 1998.....	80

Cartes

Carte 1: Les facteurs de conflits porteurs de la plus grande instabilité en frique de l'Ouest.....	03
Carte 2: La portée géographique de WARN.....	49

Figures

Figure 1: La Société civile.....	09
Figure 2: La Diplomatie à Pistes Multiples.....	10
Figure 2: Multi-Track Diplomacy.....	11
Figure 3: Les Directeurs Exécutifs Passés et Actuel de WANEP.....	18
Figure 4: Structure organisationnelle de WANEP	21
Figure 5: Les Bureaux Nationaux dans les 15 Etats-membres de la CEDEAO	29
Figure 6: Organigramme de WANEP Nigeria	31
Figure 7: La Palette de l'Édification de la Paix	37
Figure 8: Les Programmes de WANEP.....	40
Figure 9: Action de masse de WIPNET dénommée 'Liberian Women' qui a contribué à l'Accord de Paix d'Accra	48
Figure 10: Structure opérationnelle du Système National d'Alerte Précoce de Secrétariat sous-régional de WANEP.....	51
Figure 11: Flux d'informations du WARN.....	52
Figure 12: Partenariats Stratégiques de WANEP.....	69
Figure 13: Signature du Premier MOU entre WANEP et la CEDEAO en 2004.....	73
Figure 14: Signature de MOU entre WANEP et le KAIPTC	75



SIGLES

Acronymes	Signification	Acronymes	Signification
AFISMA	Mission de Soutien International au Mali sous la Conduite des Africains	INEC	Commission Nationale Electorale Indépendante
AFRC	Conseil Révolutionnaire des Forces Armées	IPCR	Institut pour la Paix et la Résolution des Conflits
AGM	Assemblée Générale Annuelle	IS	État Islamique
API	Institut Africain d'Édification de la Paix	ISG	Groupe-Pilote International
APSA	Architecture Africaine de Paix et de Sécurité	JFA	Accord de Financement Conjoint
AQIM	Al-Qaeda dans le Maghreb Islamique	KA IPTC	Centre International Kofi Annan de Formation au Maintien de La Paix
UA	Union Africaine	M&E	Suivi & Evaluation
CBM	Moniteurs communautaires	MOU	Protocole d'Accord
CBO	Organisations communautaires	MRU	Union du Fleuve Mano
CDF	Forces de Defense Civile	MUJAO	Mouvement pour l'Unicité et le Jihad en Afrique de l'Ouest
CERO	Agent Préposé aux Communications et aux Relations Externes	NALPS	Système de Responsabilisation, d'Apprentissage et de Planification, de Réseau
CJP	Centre pour la Justice et l'Édification de la Paix	NAPE	Éducation à la Non-violence et de la Paix
CONEN	Coalition pour des Elections Non-violentes au Nigeria	NDC	Collège de Défense Nationale
CORDAID	CORDAID	NDC	Congrès Démocratique National



Acronymes	Signification	Acronymes	Signification
CRE	Education de la Résolution des Conflits	NEWRS	Système National d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide
CSDG	Programme de Coordination de la Société Civile et de la Gouvernance Démocratique	NEWS	Système National d'Alerte Précoce
OSC	Organisations de la Société Civile	ONG	Organisations Non-Gouvernementales
CSU	Unités de Surveillance des Communautés	NPFL	Front Patriotique National du Libéria
DKA-Austria	DKA-Austria	NPP	Nouveau Parti Patriotique
DPT	Équipes d'Édification de la Paix au Niveau des Districts	OCHA	Bureau des Nations-Unies pour la Coordination des Affaires Humanitaires
ECOMICI	Mission de la CEDEAO en Côte d'Ivoire	OMC	Centre d'Observation et de Surveillance
ECOMIL	Missions de la CEDEAO au Libéria	PD	Directeur de Programme
ECOMOG	Groupe de Surveillance de Cessez-le-feu de la CEDEAO	PMC	Centre de Surveillance de la Paix
ECOSOC	Conseil Économique et Social	PRAP	Processus de Révision et d'Analyse Participatives
ECOSOCC	Conseil Économique, Social et Culturel	REC	Communautés Économiques Régionales
ECOWARN	Système d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide de la CEDEAO	RFP	Points Focaux Régionaux
ECOWAS	Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)	RSG	Groupes-Pilotes Régionaux
CPCC	Cadre de Prévention des Conflits de la CEDEAO	RUF	Front Révolutionnaire Uni
ED	Directeur Exécutif	SLA	L'Armée de la Sierra Leone



Acronymes	Signification	Acronymes	Signification
EISA	Institut Electoral pour la Démocratie Durable en Afrique	TB	Tuberculose
EMBs	Commissions Électorales	NU	Nations-Unies
EMP	Ecole de Maintien de la Paix	PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
EMU	Université d'Eastern Mennonite	UNICEF	Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance
ESF	Forces en Attente de la CEDEAO	UNIFEM	Fonds de Développement des Nations-Unies pour la Femme
EWD	Département de l'Alerte Précoce	UNIOSL	Bureau Intégré des Nations-Unies en Sierra Leone
AG	Assemblée Générale	USA	Les États-Unis d'Amérique
GAP	Projet d'Alerte du Ghana	USIP	Institut des États-Unis pour la Paix
GIABA	Groupe d'Action Intergouvernemental contre le Blanchiment d'Argent en Afrique de l'Ouest	WANEP	Réseau Ouest-africain pour l'Édification de la Paix
GPPAC	Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés	WAPI	Institut Ouest-africain d'Édification de la Paix
GTZ	Agence Allemande de Coopération Technique	WARN	Réseau Ouest-africain d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide
HSC	Collectif pour la Sécurité Humaine	WIPNET	Réseau des Femmes dans l'Édification de la Paix



REMERCIEMENTS

Les progrès et les contraintes que connaissent les organisations de la société civile en Afrique de l'Ouest, c'est l'histoire de WANEP à travers dix-sept ans de Pratique de l'Édification de la Paix dans la sous-région. Cette histoire n'aurait pas été possible sans la vision des fondateurs: Samuel G. Doe et Emmanuel H. Bombande ainsi que de tous ceux (institutions et individus) qui ont soutenu le rêve et lui ont donné une signification. Le rêve s'est aujourd'hui traduit en un nom connu partout en Afrique, dans le domaine de la paix et de la sécurité avec plus de 100 membres dans son personnel et plus de 550 organisations-membres à travers la sous-région.

WANEP tient à remercier du fond du cœur le Professeur Isaac Albert et Dr. Takwa Suifon qui ont élaboré l'esquisse initiale du présent livre. Nous voudrions exprimer notre reconnaissance à M. Thomas Tayib et au Dr. Festus Aubyn qui ont recueilli les histoires des individus et des institutions et ajouté les cadres, les concepts et les théories. De plus, ils ont produit, à travers les conseils de notre équipe de gestion, ce qui est devenu maintenant un document de référence pour les acteurs des OSC, en particulier ceux qui sont opérationnels dans les domaines de la paix et de la sécurité humaine.

L'histoire de WANEP demeure le résultat de plusieurs années de dur labeur, de persévérance et de dévouement de notre personnel aussi bien précédent qu'actuel. Ce sont des hommes et des femmes de cette région, qui se sont sentis défiés plutôt que démobilisés par l'énormité du carnage en Afrique de l'Ouest et ont décidé d'apporter leurs contributions à une nouvelle histoire de la région. Nous restons redevables à chacun d'entre eux, y compris ceux qui ont déjà quitté ce monde. Le legs de WANEP auquel ils ont fièrement contribué continuera de leur donner la paix du cœur même dans l'au-delà.

Nous voudrions également témoigner notre gratitude à M. Joe Gordon-Mensah qui a parcouru minutieusement le document entier et a ajouté d'autres éléments au produit final.

WANEP reconnaît à sa juste valeur l'appui et la contribution de ses partenaires à l'achèvement et à la production de ce document. Au nombre de ceux-ci, il tient à citer les Gouvernements d'Autriche, du Danemark et de la Suède qui, à travers un Protocole de Financement Conjoint, ont soutenu le travail de WANEP au cours des sept dernières années - la majorité des histoires contenues dans ce livre ne seraient probablement pas devenues réalités sans leur générosité. L'USAID a été un partenaire de longue date de WANEP et, grâce à son appui, WANEP est parvenu à marquer plusieurs étapes importantes qui sont évoquées dans ce livre.

Pour finir, nous voudrions exprimer notre reconnaissance à la CEDEAO et à l'Union Africaine pour l'espace offert à WANEP afin qu'il puisse apporter sa contribution au Programme de la paix et de la sécurité dans la région et sur le continent à travers nos partenariats. Les principales histoires et les leçons les plus marquantes de ces deux partenariats fournissent l'impulsion pour un engagement stratégique et un rôle déterminant des OSC dans le Programme mondial de la paix.



AVANT-PROPOS

De John Paul Lederach

9 Septembre 2016

Il y a de nombreuses années, Margaret Wheatley a fait l'observation que l'on peut remonter à l'origine de tout changement social et découvrir que tout a commencé par une conversation. Quelque part, à un certain moment donné, des gens ont commencé à parler de choses qui les concernent, de rêves qui ne partiront pas et d'idées qui font le tour des tasses de café ou de la table ou d'un feu de bois jusqu'à ce qu'elles fassent jour dans leur tête que seule une action pleine de dévouement s'impose.

Je me souviens d'un tel entretien. En fait, je me souviens de nombreux entretiens de ce genre qui sont autant de semences dans un sol profond, longtemps avant que WANEP ne soit devenu un arbre imposant. On était dans une cantine pendant le déjeuner, en compagnie de Sam Doe qui était à l'époque un étudiant en année de maîtrise à l'université d' Eastern Mennonite. D'autres entretiens se sont déroulés à la faveur de discussions en salle de classe, même si, en vérité, ils avaient tendance à se passer durant les pauses ou après la classe, lorsque nous marchions à travers le campus. C'est le souvenir qui m'est resté du tout premier entretien avec Sam. Il avait ce sourire merveilleux qui émanait de son visage toutes les fois qu'il avait dit quelque chose qui lui venait du cœur. Permettez-moi de me remémorer cet événement.

« Vous savez », je le revois en train de lever à la fois ses mains vers l'avant au-dessus du plat qui se trouvait entre nous sur la table, « Je continue tout simplement d'entendre toutes ces personnes, à travers l'Afrique de l'Ouest, qui font des choses incroyables mais qui n'entretiennent aucune relation. Comment pouvons-nous compter faire la différence si nous sommes ainsi répandus mais isolés? Voyez-vous ? Nous ne connaissons même pas ceux qui sont là, qui pourraient arrêter les guerres ou créer les conditions qui feront qu'elles ne se reproduisent plus jamais. »

Depuis les cours semestriels jusqu'à l'Institut d'Été sur l'Édification de la Paix, cette conversation n'a jamais diminué d'intensité. En l'espace de quelques mois, Emmanuel Bombande a rejoint le groupe. Il a donné plus d'ailes à cet enthousiasme et à ce rêve d'une Afrique de l'Ouest prête et mobilisée pour s'engager dans l'édification de la paix.

Je dois reconnaître que, en tant que professeur, je n'ai jamais eu le sentiment que je menais une quelconque action, en particulier avec des étudiants de la trempe des Sam Doe, Emmanuel Bombande, Dekha et Rose, cette poignée de pionniers africains déterminés dans l'édification de la paix. J'avais toujours le sentiment que je courais pour les rattraper là où ils étaient déjà en train d'arriver. Je me sentais dans la situation de Gandhi qui donna une réponse quelque peu embarrassée à un journaliste qui lui posa une question au milieu de la Grande Marche du Sel pendant la lutte pour la libération non-violente de l'Inde. Le journaliste avait tiré le grand Mahatma de côté et lui avait posé des questions sur cette stratégie et ces mouvements. À un moment donné, il a cherché à connaître la position de Gandhi et sa compréhension du



leadership: « Qu'est-ce que ça veut dire pour vous de prendre la tête de toutes ces foules? » Censément, Gandhi a agité son bras vers les foules en marche vers la mer et a dit: « Voilà mon peuple qui s'avance. Que puis-je faire d'autre que de le suivre? »

Ces conversations qui tournaient en rond ont tôt fait de déboucher sur une stratégie. Plus que tout, la détermination s'est tôt engagée dans un sérieux effort pour délimiter et descendre sur le terrain, dans les villages et dans les points chauds à travers toute l'Afrique de l'Ouest. Elle s'est concentrée sur la nécessité de découvrir qui faisait quoi, pour écouter attentivement et continuer de demander ce qui pourrait apporter le meilleur appui à leurs efforts pour faire face, de diverses manières, aux modèles destructifs du conflit. C'était la grande inspiration des débuts de cet effort. Il ne dépendrait pas d'un seul leader. Plutôt, il réclamait le respect, la reconnaissance et des relations stimulantes. L'approche a compris très tôt la différence entre un « Moïse » et un « mouvement » et peut-être plus précisément qu'un mouvement, *une communauté de personnes décidées*, liées par leur souci de changer pour de bon les relations aux niveaux local, national et régional.

Voilà ma perception de la graine de WANEP. Semée dans le terreau même de l'Afrique de l'Ouest, elle a vécu à travers la pratique, sachant que les artisans de paix existaient déjà et avaient besoin d'une plate-forme pour s'engager dans des voies qui seraient plus grandes que les parties, et cela ferait en permanence une différence. En ces débuts, nous avions la chance de trouver une personne comme John Tirman de la Fondation Winston qui n'a pas répondu au rêve qui émergeait en le trouvant trop vague ou impossible, ou encore avec des doutes sur la question de savoir si quelque chose de local qui serait mis en réseau à partir de la base ferait une différence dans le monde rude des seigneurs de guerre, du pouvoir et de la politique. C'est tout juste l'opposé qui est sorti de cette première conversation à Washington DC. Nous avons été très vite acceptés et le financement a suivi sans retard. Alors le travail a commencé, à la manière de l'araignée. Les pionniers de WANEP ont commencé à sillonner la sous-région et se sont engagés dans des centaines d'entretiens qui ont mené par la suite à la formation de ce qui est maintenant une organisation et un réseau régional, l'exemple même de la meilleure plateforme d'édification visionnaire, solide et engagée de la paix.

Je me montrerais négligent si je ne fais pas ressortir ceci, à savoir que ce que je ressens, les principales pratiques significatives de WANEP qui méritent d'être reprises ailleurs. Nous pouvons les appeler des pratiques. Mais les pratiques ne sont jamais bonnes que comparées à la qualité en présence qu'elles essaient de surpasser. Autant que n'importe quelle chose, elles représentent un choix sur la façon qui est notre option d'être dans le monde avec d'autres. Permettez-moi de les énoncer aussi simplement que possible:

- Croire à la capacité des indigènes de faire une différence dans leur propre contexte.
- Établir des relations sensibles et responsables qui lient, soutiennent et créent l'occasion d'apprendre chez ces personnes et ces communautés. Ne jamais oublier que ce qui compte le plus, on le trouvera dans la qualité des relations et non dans le contenu intellectuel des propositions.
- Se développer de manière systématique et stratégique. Penser à la manière d'atteindre les communautés et les initiatives locales ; réfléchir à la façon de toucher les gens au



niveau local, aux niveaux national, régional et mondial. Ne jamais cesser les va-et-vient. Ne jamais cesser d'être en mouvement. Le changement social vit dans et à travers les échanges et les relations entretenues.

- Prêter attention à votre propre contexte, à votre propre apprentissage et à vos propres idées. Le « tranchant » de la pratique n'est pas tellement ce que d'autres personnes qui évoluent loin de vous doivent dire au sujet des choses. Le vrai tranchant réside toujours là où la réflexion, la prise de conscience et l'apprentissage se rencontrent et répondent à votre propre arrangement.
- Ne pas craindre les partenaires improbables et le dialogue. En fait, l'imagination pour les communautés et les régions saines exige que l'on atteigne et que l'on s'engage même auprès de ceux qui ne vous comprennent pas et qui peuvent prendre peur. Le changement social ne provient pas du fait de parler seulement avec ceux qui sont comme vous. Il vient de ce que l'on tisse des liens créatifs et le dialogue au milieu d'une grande diversité et d'une grande adversité.
- Établir toujours des liens entre les crises à court terme et les traiter comme des occasions de construire sa vision à long terme. Ne pas se laisser conduire par les urgences quotidiennes et ne pas manquer les occasions qu'elles offrent.
- Quand vous vous développez, vous devez prêter attention à la culture de l'organisation. Ne pas confondre critique et dénigrement. Comprendre qu'il provient d'un besoin de s'améliorer et, le plus souvent, ils l'incluent. C'est vrai en particulier par rapport au genre et au fait que les femmes sont au centre de l'édification de la paix et du leadership à tous les niveaux.

Je félicite les fondateurs et les leaders actuels de WANEP. Ce livre saisit l'essentiel de l'histoire extraordinaire de sa croissance et de ses connexions. J'ai le privilège d'avoir eu l'occasion de parvenir au point où tout le monde arrive et vers lequel tout le monde continue de voyager.

A présent, après des décennies, il m'arrive de promener mon regard sur une salle de classe et de trouver des jeunes en train d'étudier le parcours de WANEP, avec de la vénération pour ses leaders bien connus que vous représentez tous. Et je peux leur dire sans le moindre doute: « Écoutez, mes amis, quand vous faites un devoir dans cette classe, ne le faites pas parce qu'il vous donne une bonne note ou par la suite un diplôme. Votre devoir peut bien se transformer en un mouvement ! Je le sais. J'ai vu cela se produire. »

Aux nombreux amis à WANEP et à travers la sous-région ouest-africaine, permettez-moi d'adresser ces derniers mots. Ne cessez jamais de rêver. Le germe du rêve contient les grands arbres dont mille autres sortiront.



PRÉFACE

Aube nouvelle pour la pratique de l'Édification de la Paix en Afrique de l'Ouest – Réflexions du Directeur Exécutif

... « Le début d'une nouvelle ère de paix, de soulagement, de réconciliation et d'espoir en Afrique de l'Ouest » [1] : voilà comment John Paul Lederach (JPL) a qualifié la création de WANEP dans un discours qu'il a prononcé en 2002 à *l'Université d'Eastern Mennonite*, en Virginie (Etats-Unis).

JPL partageait cette vision et son intervention fut décisive pour amener les deux co-fondateurs Samuel Doe et Emmanuel Bombande à se mettre ensemble. WANEP est né comme une réponse directe aux conflits et aux guerres civiles qui ont empesté la sous-région ouest-africaine tout au long des années 80 et 90. Il est né du désir réel de mettre en place une plateforme crédible destinée à résoudre les problèmes africains dans une perspective africaine ! Emmanuel Bombande qui fut co-fondateur et le précédent Directeur Exécutif de WANEP se rappelle que l'histoire de WANEP « est née de l'idée de s'approprier et d'assumer la responsabilité de relever les défis auxquels l'Afrique de l'Ouest est confrontée à la suite des guerres civiles brutales qui ont tourmenté la sous-région au début des années 90. La graine qui a été semée a maintenant germé pour donner naissance à une marque dont tout le monde s'accorde à reconnaître le professionnalisme et l'expertise dans le domaine de la paix et de la sécurité. »

Depuis sa création jusqu'à ce jour, WANEP a enregistré des succès majeurs qui l'ont élevé à la position enviable de « principale organisation opérationnelle dans le domaine de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest » ; il s'est établi une solide réputation d'authentique organisation-ressource que les principaux acteurs majeurs consultent régulièrement sur les problèmes relatifs à la paix et à la sécurité humaine. La croissance et l'influence de WANEP ont été phénoménales. Après 17 années de pratique de l'édification de la paix avec une gestion et un leadership institutionnels éprouvés, WANEP est devenu un nom connu partout en Afrique de l'Ouest avec des bureaux nationaux dans tous les Etats-membres de la CEDEAO et des organisations-membres répandues dans toute la sous-région. Ces réalisations et ces innovations nécessitent une meilleure documentation et une plus grande publicité comme moyens destinés au partage et à la réplication des connaissances.

L'ouvrage intitulé « Progrès et Contraintes des Organisations de la Société Civile en Afrique de l'Ouest : L'Histoire de WANEP » vient à un moment propice dans la vie de l'organisation. WANEP est en train de traverser une période de transition, passant d'organisation mue par des projets à une organisation mue par une vision. Il offre une occasion inestimable de raconter l'histoire de WANEP ; il fournit également à l'organisation l'opportunité de partager ses expériences dans les domaines de l'édification de la paix, de la mise en réseaux et de la gestion des organisations ; de raconter ses succès et les défis auxquels il a été confronté ainsi que son legs au secteur de la société civile.



Selon les termes du co-fondateur et Premier Directeur Exécutif de WANEP, Sam Doe, « l'histoire de WANEP est marquée par des moments d'intervention de la main de Dieu! » Il a fait un bref rappel de la façon dont tout a commencé ;

« C'est un beau matin de printemps en Virginie (Etats-Unis) ; il faisait froid ; je me suis réveillé sur un appel du Directeur de la Fondation Winston pour la Paix dans le monde, dans l'appartement à une chambre de sous-sol que je partageais avec *Babu Ayindo, une autre grande figure de l'Afrique.* « *Votre idée de mobiliser des actions civiques et un réseau pour contrecarrer les guerres dévastatrices et les dictatures en Afrique de l'Ouest a retenu notre attention. C'était là des nouvelles que j'attendais le moins. J'étais convaincu que le chemin qui menait à la paix et à la prospérité dans la sous-région devait transcender les frontières qui nous enferment dans les boîtes des états fictifs mais je ne pouvais pas imaginer d'où les ressources viendraient pour traduire cette vision en action.*

*Après cet appel, j'avais immédiatement téléphoné à JPL pour partager cette grande nouvelle. Il m'a invité dans son bureau pour faire un tour d'horizon. J'y avais rencontré Vernon Jentzi et Jann Janner. Au cours d'une deuxième réunion, nous nous sommes demandé qui allait m'apporter du soutien dans cet effort. John Paul s'est rappelé aussitôt un Ghanéen militant de l'**Initiative de Paix de Nairobi** (NPI) qui devait venir à l'EMU dans les jours qui suivaient. J'avais offert d'aller le chercher à l'aéroport pour partager ce rêve avec lui. Nous avons partagé notre vision pendant tout le voyage qui a duré deux heures de temps. Non seulement Emmanuel avait adopté l'idée, mais encore, il portait en lui une vision semblable qui n'attendait que d'être mise en œuvre. »*

Voilà l'histoire de WANEP ! Une démarche audacieuse entreprise par des acteurs non officiels pour contribuer et compléter les efforts de l'Etat pour reconstruire le lendemain de guerres et de destructions insensées qui ont mené à des pertes gratuites en vies humaines. WANEP était clair dès le début qu'il allait adopter une approche qui consiste à localiser, à responsabiliser et à accompagner le pouvoir des citoyens et des institutions en vue d'établir la paix. Non seulement cette approche s'est avérée efficace, mais encore elle a transformé bon nombre de son personnel actuel et ancien de l'état d'obscurantisme en matière de pratique de la paix vers des hauteurs enviables.

Quand je pense au voyage de WANEP et à l'esprit derrière ce livre, je ne peux que me présenter comme un bénéficiaire de l'espace que WANEP offre aux jeunes artisans passionnés de la paix en Afrique de l'Ouest. Depuis le premier programme de renforcement des capacités organisé par WANEP dans le domaine de l'éducation de la non-violence active et de la paix, le Réseau Ouest-africain m'a situé et m'a donné des armes pour monter du rang de dirigeant de programme, à celui de Coordonnateur de Réseau National de WANEP- Nigéria, puis, à celui de Directeur du Programme, et aujourd'hui, à celui de Directeur Exécutif de l'Organisation. WANEP, c'est l'histoire des Africains, écrite par des Africains et pour les Africains ; il est devenu une attitude plutôt qu'une simple organisation !

Chukwuemeka B. Eze

Directeur Exécutif, Juillet 2016



INTRODUCTION

Les trois dernières décennies ont connu une série de conflits à l'intérieur des États dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest ; certains de ces conflits ont connu une escalade pour devenir de véritables guerres civiles comme au Libéria, en Sierra Leone et en Côte d'Ivoire, ce qui a conduit à la mort de milliers de personnes, à la destruction d'innombrables biens et au désespoir général. Les effets dévastateurs de ces conflits ont amené les gouvernements et les institutions intergouvernementales de la sous-région non seulement à identifier consciemment les causes premières mais également à rechercher des domaines d'intense collaboration avec les Organisations de la Société Civile (OSC) et des Organisations Non-Gouvernementales (ONG) pour y mettre fin. C'est dans ce contexte que le Réseau Ouest-africain pour l'Édification de la Paix (WANEP) a été créé pour promouvoir la sécurité humaine et le développement en Afrique de l'Ouest et sur le reste du Continent. Ainsi, conçu en 1996, WANEP a été officiellement lancé en 1998 en réponse aux guerres civiles qui tourmentaient la sous-région ouest-africaine dans les années 90. De nombreux spécialistes, en particulier John-Paul Lederach, qui ont inspiré la fondation de WANEP ont présenté la naissance de l'organisation comme le « début d'une nouvelle ère de paix, de soulagement, de réconciliation et d'espoir en Afrique de l'Ouest. »¹ Après 15 ans d'existence, WANEP a relevé ce défi en se distinguant comme en réseau fort et fiable ; il s'est taillé une place enviable parmi les principales organisations opérationnelles dans l'édification de la paix en Afrique. En effet, à la différence de nombreuses OSC ou ONG qui se sont évanouies peu d'années après leur lancement, WANEP est devenu un nom connu partout en Afrique de l'Ouest malgré les difficultés rencontrées lors du changement à la tête de l'institution durant les premières années de son existence. Sa croissance et son influence ont été inégalées par la manière dont il a remodelé le paysage de la paix et de la sécurité de l'Afrique de l'Ouest, en Afrique et dans le monde. En tant que principale organisation d'édification de la paix en Afrique de l'Ouest, WANEP a réussi à établir de solides réseaux nationaux dans chaque Etat-membre de la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) avec plus de 550 organisations-membres à travers la sous-région.

La formule du travail de WANEP consiste à localiser, à responsabiliser et à accompagner le pouvoir et les institutions de la société pour établir la paix. En conséquence, l'organisation collabore avec des acteurs divers de la société civile, des gouvernements, des entités intergouvernementales, des organisations de femmes et d'autres Partenaires. WANEP a démontré sa compétence et son aptitude à influencer les politiques sur la paix et la sécurité en vue de compléter les efforts des gouvernements ainsi que des organisations régionales et internationales pour assurer la stabilité des Etats en Afrique de l'Ouest et au-delà. Sur le plan mondial de l'engagement de la société civile, WANEP a joué un rôle d'avant-garde dans la transformation du Centre Européen pour la Prévention des Conflits (ECCP) en une nouvelle

1 John Paul Lederach, parlant de WANEP dans un discours qu'il a prononcé en 2002 à l'Université d' *Eastern Mennonite University*, en Virginie - USA)



entité, le Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC), une plateforme qui a une portée planétaire à travers sa représentation et sa coordination dans les régions.

Depuis sa création jusqu'à ce jour, WANEP a enregistré de nombreux succès majeurs qui l'ont élevé au rang enviable de véritable institution-ressource que consultent régulièrement les principaux acteurs-clés sur les problèmes de paix et de sécurité humaine. L'un de ses importants hauts faits est d'avoir été reconnu par l'Université de Pennsylvanie comme l'un des Groupes de réflexion de haut niveau en matière de Défense et de Sécurité Nationale dans l'Index du Rapport Mondial des Groupes de réflexion de l'Institution pour l'Année 2013. Le Partenariat stratégique signé avec la CEDEAO depuis 2002 pour la mise en œuvre du Système régional d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide de la CEDEAO (ECOWARN) est également une référence qui a considérablement redéfini la collaboration entre les Institutions intergouvernementales et la Société Civile en Afrique de l'Ouest. Ce Partenariat historique a placé WANEP au rang d'organisation exceptionnelle dotée d'une structure de réseau et d'une expertise professionnelle qui touche les divers domaines de l'édification de la paix. Il convient de noter que cet acquis stratégique majeur avec la CEDEAO l'a fait estimer au niveau continental comme un partenaire déterminant de l'Union Africaine (UA), comme un membre du Conseil Économique, Social et Culturel de l'Union (ECOSOCC) et lui a conféré, au niveau international, un Statut Consultatif Spécial au Conseil Économique et Social des Nations-unies (ECOSOC). WANEP est également le représentant régional de l'Afrique de l'Ouest du Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC). À ces diverses plateformes, WANEP a contribué aux dialogues ainsi qu'à l'élaboration de programmes de développement. WANEP est devenu une voix majeure pour le plaider en faveur des communautés aux niveaux régional et international. L'organisation continue également d'influencer les politiques et les débats sur la paix et la sécurité dans une tentative de compléter les efforts des gouvernements en assurant la sécurité humaine et le développement régional.

En plus d'engager stratégiquement tous ces acteurs importants pour actualiser le programme de la paix et de la sécurité dans la sous-région et sur le continent, WANEP a réussi à dispenser des cours professionnels en matière de prévention des conflits et d'édification de la paix, des cours nourris de plusieurs années de pratique et d'expériences au contact des organisations, des gouvernements, des communautés, des entreprises et des praticiens de la sous-région. A travers ces cours professionnels, il a instruit et formé des agences de l'État et autres institutions d'édification de la paix, des acteurs locaux et autres parties prenantes dans la prévention des conflits et dans les stratégies d'édification de la paix. En particulier, les institutions importantes comme l'armée, la police et d'autres organismes chargés de l'application de la loi et provenant des Etats-membres de la CEDEAO ont tiré profit de ses programmes de renforcement des compétences. En plus, en reconnaissance pour son partenariat exemplaire avec le Centre International Kofi Annan Chargé de la formation au Maintien de la Paix (KA IPTC) dans la conception et dans la dispense des cours sur la paix, la sécurité et l'édification de la paix, WANEP a été la seule organisation de la société civile (OSC) d'Afrique qui a été honorée parmi 20 autres lauréats à la 2ème Cérémonie Annuelle et Conférence de Remise de Prix qui porte le nom 'Kofi Annan-Dag Hammarskjöld' au KA IPTC à Accra (Ghana). Par ailleurs, WANEP a également soutenu l'élaboration de politiques et les processus de mise en œuvre des



institutions telles que le Conseil National de Paix et facilité les processus de médiation dans plusieurs Etats d'Afrique de l'Ouest.

Malgré les innovations et les réalisations dans le domaine de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest et au-delà depuis 1998, il n'existe aucun livre qui documente de manière exhaustive les expériences et les activités de WANEP en tant que documentation de référence unique pour les responsables politiques, les universitaires, les praticiens de l'édification de la paix, les journalistes, les formateurs, les étudiants et autres partenaires intéressés par ses opérations. Ce qui est disponible, ce sont des rapports annuels, des rapports sur des programmes, des rapports de recherches et des bulletins sur diverses activités entreprises qui ne fournissent pas une documentation holistique des opérations du Réseau depuis sa création. Dans la mesure où il évolue sur le plan institutionnel, en particulier d'institution mue par des programmes à une institution conduite par une vision en réponse au paysage changeant de la sécurité en Afrique, il est impératif de documenter ses expériences en matière d'édification de la paix, de mise en réseau et de gestion des organisations ; des succès et des défis ; ainsi que son legs dans le secteur de la Société Civile en vue de partager ses expériences et de répliquer ses connaissances. C'est la principale motivation qui a conduit à la publication de cet ouvrage que nous avons intitulé : « **Progrès et Contraintes des organisations de la Société Civile en Afrique de l'Ouest : L'Histoire de WANEP** ». Il offre une occasion inestimable de raconter l'histoire de WANEP au monde. Cependant, il est également important de faire remarquer que le livre n'est pas exhaustif sur le phénomène WANEP.

A travers ce livre, l'on s'est fixé comme objectif de fournir une preuve documentée des stratégies de mobilisation des OSC, de découpage des domaines d'intervention et d'activisme ; de partage des expériences dans la perspective des OSC, dans l'élaboration des programmes et dans le tracé d'une voie dans les domaines de la paix et de la sécurité ; de fournir les meilleures pratiques de partenariat des OSC avec les acteurs majeurs déterminants au nombre desquels l'on peut citer l'Etat et la communauté des bailleurs de fonds ; de fournir l'expérience acquise dans la mise en place d'institutions non-gouvernementales crédibles et durables ; et pour finir, de contribuer à l'ensemble des connaissances sur la compréhension du rôle de la Société Civile dans la paix, la sécurité et le développement pour la recherche et les besoins dans le monde universitaire. L'on attend de cette publication qu'elle augmente la compréhension et l'appréciation du rôle des OSC dans le domaine de la paix, de la sécurité et du développement ; une collaboration et un partenariat renforcés entre les OSC et d'autres acteurs majeurs déterminants tels que le gouvernement et les institutions intergouvernementales. Afin d'atteindre les différentes catégories de lecteurs, l'on a adopté des considérations d'ordre académique en termes de problèmes de conception qui soutiennent le travail de WANEP et une approche descriptive (sous forme de récit) pour établir un lien entre la théorie et la pratique.



STRUCTURE DU LIVRE

Le livre est divisé en six chapitres avec une introduction et une conclusion. Pour le mettre dans une perspective appropriée, le chapitre 1 donne une vue d'ensemble globale du milieu de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, milieu dans lequel les organisations de la société civile comme WANEP ont émergé vers la fin des années 90. Alors que l'attention est portée sur le paysage général de la sécurité en l'Afrique de l'Ouest dans les années 90, l'accent est mis également sur les défis actuels de la paix et de la sécurité. Le but de cette vue d'ensemble n'est pas de fournir un examen approfondi des données disponibles sur des conflits en Afrique de l'Ouest, mais d'établir une base de travail pour la discussion autour des hypothèses, des approches et des mécanismes mis en place par WANEP pour traiter ces conflits dans la perspective de l'édification de la paix. En outre, ce chapitre explore le rôle de la Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest, de ses Etats-membres ainsi que de la société civile en s'attaquant à ces défis sécuritaires. Il situe également WANEP dans le cadre de la diplomatie à pistes multiples pour établir sa pertinence comme une réponse de la diplomatie des Pistes II et V aux défis des conflits, de l'instabilité et de l'insécurité dans la sous-région.

Le chapitre 2 discute des origines et du développement institutionnel de WANEP depuis sa création en 1998. Poursuivant son émergence en tant qu'organisation d'édification de la paix, ce chapitre examine les changements dans sa structure en termes de personnel et de gestion et comment il a réussi à se tailler une place comme réseau solide et fiable à travers l'adoption de buts, de principes, d'une vision et de rapports de mission réalisables. Le chapitre 3 établit le lien entre la théorie et la pratique en matière d'édification de la paix par la société civile en examinant les différents programmes de WANEP pour parvenir à la paix et à la stabilité en Afrique de l'Ouest. Dans cette section, la discussion est conduite dans trois domaines thématiques principaux à savoir, le renforcement des capacités (qui inclut l'Institut d'Édification de la Paix de l'Afrique de l'Ouest – l'Histoire de WAPI, l'Éducation à la Non-violence Active et à la Paix) ; Femmes dans le Programme d'Édification de la Paix ; le Réseau de l'Alerte Précoce et de la Réaction Rapide (comprenant entre autres : le Dialogue et la Médiation, la Gestion des Élections et la Gouvernance Démocratique). Les autres programmes spéciaux d'intervention de WANEP ont été également évoqués et ont fait l'objet d'une brève discussion.

Le chapitre 4 du livre examine le concept de mise en réseau et le genre de mise en réseau que WANEP pratique. Il examine également la manière dont cette forme de réseautage se rattache aux approches d'édification de la paix par la collaboration. En outre, il se penche sur les défis et les perspectives de la gestion de réseau telle que WANEP la met en pratique. Au cours de son développement depuis l'année 1998 jusqu'à ce jour, les partenariats avec divers acteurs majeurs ont joué un rôle important dans la réalisation de ses buts et objectifs. Par conséquent, le chapitre 5 traite de la façon dont WANEP a construit et soutenu des partenariats stratégiques avec diverses institutions et avec différents bailleurs de fonds aux niveaux mondial, continental, régional et gouvernemental respectivement. Le chapitre explore également les expériences de WANEP dans la gestion de ces bailleurs et partenaires multiples.

Le chapitre 6 examine les transitions au sein des organisations de la société civile en utilisant les expériences de WANEP. Il discute spécifiquement des processus de transition et



de planification stratégique de WANEP comme stipulé dans son plan de succession. Il est intéressant de noter que beaucoup d'organismes ont cessé d'exister ou se sont effondrés après le changement de leadership ; mais dans le cas de WANEP, la transition a été un exemple de succès. De la transition du premier Directeur Exécutif, Sam G. Doe à Emmanuel H. Bombande, puis au Directeur Exécutif actuel, Chukwuemeka Eze, WANEP a démontré sa capacité de gérer les transitions avec succès, sans le moindre impact négatif sur l'organisation. À cet égard, ce chapitre partagera l'expérience de WANEP dans la gestion efficace des transitions en prenant en compte la politique de son plan de succession.



LA SOCIÉTÉ CIVILE : LA PAIX ET LA SÉCURITÉ DANS LE CONTEXTE DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

Introduction

Ce chapitre apporte un aperçu détaillé sur le contexte de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, contexte dans lequel les organisations de la société civile comme WANEP ont émergé vers la fin des années 1990. Si l'attention est focalisée sur le paysage général de la sécurité au cours des années 90, l'accent est également mis sur les défis actuels auxquels la paix et la sécurité sont confrontées. Cet éclairage est destiné à servir de base aux discussions sur les hypothèses, les approches et les mécanismes qu'utilise WANEP pour traiter ces défis dans la perspective de la prévention des conflits et de l'édification de la paix dans les chapitres suivants. Après avoir discuté du contexte de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, le chapitre continue avec l'examen des efforts et des mécanismes mis en place par la CEDEAO et ses Etats-membres pour relever ces défis. En particulier, il se penche sur la manière dont une organisation instituée en 1975 pour stimuler l'intégration régionale et la coopération économique entre ses Etats-membres a dû élargir son mandat pour répondre à la pléthore de conflits qui ont englouti la sous-région. Après cela, le chapitre discute brièvement des contributions de la société civile dans la résolution de ces défis pour compléter les efforts des gouvernements et de la CEDEAO.

Ayant reconnu l'importance croissante des OSC, la CEDEAO est passée des interventions unilatérales et centrées sur les États dans la résolution des problèmes de sécurité de la sous-région aux initiatives communes avec la Société Civile. Par conséquent, la dernière partie de ce chapitre se penche sur l'interface entre la Société Civile et la CEDEAO et, de manière plus significative, situe WANEP dans le cadre du Système de la diplomatie à pistes multiples pour établir sa pertinence comme réponse de la diplomatie de pistes II et V aux défis liés aux conflits, à l'instabilité et à l'insécurité en Afrique de l'Ouest. Cette partie est instructive en ce qu'elle nous permet de prendre conscience que l'incapacité des gouvernements ou des entités intergouvernementales comme la CEDEAO à traiter efficacement les conflits complexes entre États au cours des années 1990 a confirmé le fait que les efforts de rétablissement et d'édification de la paix avaient besoin d'être étendus au-delà de la diplomatie de piste 1 pour inclure d'autres acteurs comme la société civile. Par conséquent, cette section se concentre sur la façon dont WANEP a émergé en tant qu'acteurs de la diplomatie de pistes II et V dans le secteur de la résolution des conflits et de l'édification de la paix à travers l'Afrique de l'ouest. Cette démarche est destinée à servir de base conceptuelle aux discussions dans les chapitres suivants.





Le Contexte de la Paix et de la Sécurité de l'Afrique de l'Ouest

L'Afrique de l'Ouest demeure l'une des régions les plus instables du continent africain malgré les progrès remarquables accomplis en direction de la consolidation de la paix et de la démocratie au cours des dernières décennies. Depuis les années 1960, les conflits armés, l'instabilité politique et les coups d'états dans la sous-région ont freiné la croissance économique et le développement humain². Si les conflits entre Etats ont dominé les années 60, 70 et 80, les années 90 ont plutôt été caractérisées par un certain nombre de conflits internes dévastateurs dans la plupart des pays. Spécifiquement, avant les années 90, la plupart des conflits qui se sont produits opposaient des Etats généralement au sujet de terres, de ressources, de pouvoir politique et d'idéologie. Un exemple typique fut le conflit frontalier entre le Nigéria et le Cameroun à propos de la péninsule de Bakassi dans les années 70. L'apaisement des tensions de la Guerre Froide au début des années 90 a vu cependant une transformation dans la nature des conflits armés dans la région qui sont passés de conflits entre États à des guerres civiles à l'intérieur des États. Ces conflits à l'intérieur des États étaient ou d'origine ethnique ou liés à des révolutions, ou à l'échec de l'Etat ou encore à des changements qui ont perturbé un régime. À la différence des guerres entre états où les principaux acteurs étaient les armées nationales, la majorité des conflits à l'intérieur des états ont été caractérisés par la multiplicité des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux qui étaient parfois très difficiles à identifier. Ainsi, ils émergeaient là où des groupes politiquement organisés, des minorités nationales, ethniques ou autres, ou encore des seigneurs de la guerre et autres éléments violents de la société se rebellaient contre les gouvernements. Les guerres civiles au Libéria (1989 -1997, 1999 - 2003), en Sierra-Leone (1990 -2001), les conflits violents en Guinée-Bissau (1997 - 1998) et en Côte d'Ivoire (2002), furent des exemples de tels conflits internes qui ont menacé la paix, la stabilité et le progrès dans la sous-région³. Hélas ! Il y a eu une répétition de certains des conflits comme le conflit libérien et celui en Guinée-Bissau. En Guinée-Bissau par exemple, il y a eu un coup d'Etat militaire en Avril 2012 qui a mis un frein au processus démocratique et créé l'instabilité politique dans le pays⁴.

Les causes profondes de ces conflits internes étaient/sont diverses mais étroitement liées. Elles comprenaient notamment, des facteurs liés à l'identité, des héritages du colonialisme, des facteurs économiques, des facteurs politiques (la mauvaise gouvernance, la faiblesse des institutions de l'Etat, la gestion médiocre des ressources, la course au pouvoir et la mainmise sur les biens parmi les élites politiques, la violation des droits primaires de l'Homme, la corruption, la violence électorale etc.) et des modèles démographiques en mutation⁵. Au

2 Pour plus d'informations, voir Adebajo, A. (2002). *Building peace in West Africa: Liberia, Sierra Leone and Guinea-Bissau*. (Construire la Paix en Afrique de l'Ouest: Libéria, Sierra Leone et Guinée-Bissau.) Boulder: Lynne Rienner.

3 Pour plus d'informations, voir Jaye, T. & Amadi, S. (2009) (eds.). *ECOWAS & the Dynamics of Conflict and Peacebuilding*. (La CEDEAO et la Dynamique des Conflits et de l'Édification de la Paix) Dakar: CODESRIA. ; Aning, K. (1997). *International Dimensions of Internal Conflict: The Case of Liberia and West Africa*. (Les Dimensions Internationales des Conflits Internes: Le Cas du Libéria et de l'Afrique de l'Ouest) Copenhagen: Centre for Development Research.

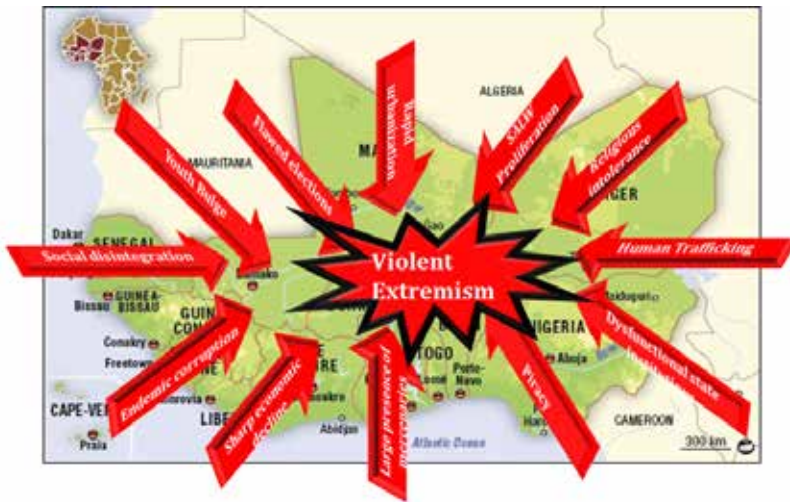
4 Aubyn, F. K. (2013). Gérer les Dilemmes Politiques Complexes en Afrique de l'Ouest: La CEDEAO et la crise de 2012 en Guinée-Bissau', *Conflict Trends*, Numéro 4/2013.

5 Souaré, I.K. (2010). Une évaluation critique des défis de la sécurité en Afrique de l'Ouest. Rapport sur la situation d'ISS, Octobre 2010 ; Rotberg, R. (2004). L'Échec et l'effondrement des nations-états in *Quand les Etats échouent : Causes et conséquences*. Presse



Libéria et en Sierra Leone par exemple, une combinaison de ces facteurs a conduit aux prises du pouvoir par les militaires et aux rébellions, ce qui a mené plus tard à de véritables guerres civiles. Quoiqu'ils aient été internes de par leur envergure, certains de ces conflits ont pris un caractère généralisé dans toute la région, alimentés par la prolifération des armes de petit calibre et des armes légères, ainsi que par les armées privées des seigneurs de la guerre, des mercenaires, des jeunes dépossédés et des bandits qui se sont nourris de l'exploitation illégale des ressources naturelles⁶. Les conflits avaient de sérieuses implications régionales, à la fois dans leurs causes et dans leurs effets sous la forme d'afflux important de réfugiés, de destruction de propriétés, de détérioration grave des moyens de subsistance, des normes de santé et de nutrition, de destruction des infrastructures, de prolifération des armes, de violence et des crimes transfrontaliers⁷. Des économies et un environnement fragiles ont été également endommagés ; de même l'Etat et les structures sociales (les valeurs) dans la plupart des cas se sont effondrés. Des civils en particulier, des femmes et des enfants la plupart du temps, ont été délibérément utilisés et ciblés dans le cadre d'une tactique de guerre et ont souffert de violations brutales des droits de l'Homme à travers la violence basée sur le sexe et la violence physique exercées par des acteurs officiels et non-officiels⁸.

Carte 1: Les facteurs de conflits porteurs de la plus grande instabilité en frique de l'Ouest



Source: WANEP

Universitaire de Princeton ; Nations Unies. (1998). Les causes du conflit et la promotion de la paix ainsi que du développement durable en Afrique. UNGAS/UNSCR (A/68/220-S/2013/475).

6 Voir la CEDEAO. (2008). Cadre de prévention des conflits, règlement MSC/REG/. Abuja : CEDEAO

7 Ibid.

8 Nations Unies. (1998). Les causes du conflit et la promotion de la paix et du développement durable en Afrique. UNGAS/UNSCR (A/68/220-S/2013/475) ; voir également Albert, I.O. et l'Agwunwah-Nkwazema, I. (2005). Genre, conflit et pauvreté en Afrique de l'Ouest, notes africaines, volume xxvi, numéros 1 et 2, Pp. 79-88 ; Albert, I.O. (2004). « Femmes et conflits armés dans le monde Post-Cold Afrique », Amani : Journal de paix africaine, volume 1 numéro 1.



L'Afrique de l'Ouest continue de s'attaquer aux effets dévastateurs des conflits violents dans la région de la Casamance au Sud du Sénégal, en Côte d'Ivoire, en Guinée-Bissau, en Sierra-Leone, au Libéria, en Guinée, au Mali, dans les Régions du Nord-est et du Delta du Fleuve Niger au Nigéria entre autres⁹. La sous-région est actuellement confrontée à des questions liées aux problèmes socio-économiques, à l'explosion démographique et au chômage de la jeunesse, à la discrimination ethnique systématique, à une corruption endémique, à l'intolérance religieuse, aux violations brutes des droits de l'homme, à la piraterie, aux mauvais fonctionnements des institutions de l'état, à la désintégration sociale, aux élections entachées d'irrégularités, au déclin économique prononcé, à l'urbanisation rapide, à la prolifération des armes de petit calibre, au trafic d'hommes et à l'extrémisme violent (voir Carte 1)¹⁰. En plus de ces défis, l'on note aussi l'apparition de nouvelles menaces telles que la question des narcotiques et autres crimes organisés, le terrorisme, l'extrémisme religieux, la prolifération des armes et des munitions, la piraterie maritime, l'impact du changement climatique et la violence liée aux élections (voir Carte 1)¹¹. Ces menaces qui touchent plusieurs domaines et qui franchissent les frontières ont posé de sérieux défis à la stabilité régionale en provoquant des conflits et en minant le développement. La plupart des conflits récents en Afrique de l'Ouest telles que les crises maliennes en 2012 et l'instabilité politique en Guinée-Bissau étaient/en partie déclenchées ou alimentées par une combinaison de ces menaces¹². L'extrémisme violent en particulier s'est intensifié en Afrique de l'Ouest suivant le Printemps Arabe et les retombées de la crise libyenne de 2011. Les conséquences de l'implosion violente en Libye ont accéléré la prolifération des armes dans la région du Sahel et ont contribué à la rébellion armée des Touaregs au Nord du Mali, menant au renversement du Président Amadou Toumani Touré du Mali en mars 2012¹³. Trois ans après la fin de la crise politique au Mali, le pays est toujours en proie aux attaques violentes des groupes de terroristes et d'extrémistes tels qu'Al-Qaeda au Maghreb islamique (AQIM) ainsi que le Mouvement pour l'Unité et le Jihad en Afrique de l'Ouest (MUJAO) en dépit de la présence des Forces de Maintien de la paix des Nations-Unies.

Entre temps, l'insurrection de Boko Haram, maintenant connue sous le nom de Province Ouest-africaine du Groupe de l'État Islamique (IS), continue de déstabiliser la paix et la sécurité du Nigéria et de ses pays voisins¹⁴. Depuis qu'il a lancé ses opérations violentes en 2009, le groupe a orchestré plusieurs attaques violentes dans des installations de l'armée et de la Police et a également réclamé la responsabilité d'attaques semblables dans quelques états du Nord du Nigéria tels que Borno, Kaduna, Kano et Jos, tuant des milliers de personnes et

9 Eze B.C. (2015). Le rôle de WANEP dans la promotion de la paix et de la sécurité régionales. Document inedit

10 Ibid.

11 Conseil de Sécurité de l'ONU. (2011). Les menaces à la sécurité qui apparaissent en Afrique de l'Ouest.. Recherches Rapport No. 1 Mai 2011; UNODC. (2005). Crimes Organisés *Transnationaux dans la Région ouest-africaine*. (Vienne: UNODC); Aning, K. (2009). Crime organisé en Afrique de l'Ouest: Options pour l'Engagement de l'Union Européenne (EU)* IDEA International; UNODC. (2009). *Le Trafic Transnational et l'État de Droit en Afrique de l'Ouest: Une Évaluation de la Menace* (Vienne: UNODC)

12 Aning, K. & Aubyn, F. (2012). Tout va bien à l'Ouest ? Comprendre la complexité des défis à la sécurité en Afrique de l'Ouest *In Africa South of the Sahara (L'Afrique au Sud du Sahara)*. London: Routledge

13 Ibid; Aning, K., Okyere, F. & Abdallah, M. (2012). Écarter les menaces liées à la sécurité dans le Sahel d'après Gaddafi et la Réaction de la CEDEAO à la Crise Malienne. KAIPTC Policy Brief 1/Mai 2012

14 Kwesi Aning & Festus Aubyn, 'Affronter les Menaces de la crise de Boko Haram au Nord du Nigéria : Explorer les Options d'un Règlement Pacifique - *Journal of Stability Operations*, 2011



déplaçant des millions d'autres¹⁵. La croissance du commerce et du trafic des drogues illicites ainsi que le blanchiment d'argent sont reliés à l'expansion de l'extrémisme violent. L'Afrique de l'Ouest continue de rester un point de passage pour les trafiquants de drogue opérant dans la sous-région et pour leurs collaborateurs dans d'autres régions d'Afrique, d'Amérique du Sud, d'Europe et d'Asie. Ce qui est plus atroce, c'est qu'il y a davantage d'actes de violence, de conflits et d'activités terroristes qui sont alimentés par le trafic de stupéfiants et d'autres crimes organisés, en particulier dans la région du Sahel¹⁶. Cela reste un énorme potentiel de perturbation de la sécurité et de la stabilité socio-économique des Etats de la région. Par ailleurs, à travers la sous-région, l'impact du changement climatique en particulier sur la sécurité alimentaire et la gestion et l'exploitation des ressources naturelles est en train d'ajouter une contrainte à l'environnement de la paix et de la sécurité. Les élections sont désormais marquées par des vagues de violence comme en témoignent les récentes élections au Burkina Faso, au Niger, au Bénin et en Guinée ; les périodes électorales occasionnant souvent une grande frayeur pour les vies et les propriétés au sein de la population¹⁷. La croissance de la piraterie maritime dans le Golfe de Guinée et les questions de santé publique liées aux maladies, en particulier le épidémie à Virus Ebola, le VIH/SIDA, la tuberculose et le paludisme continuent de persister également, tuant la plupart des personnes affectées. Toutes ces menaces ont un impact négatif sur le développement humain et l'intégration économique régionale en Afrique de l'Ouest.

LA CEDEAO - Relever les Défis Sécuritaires de la Sous-région

La Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a été créée en 1975 par le Traité de Lagos pour stimuler l'intégration sous-régionale et la coopération économique entre ses Etats-membres¹⁸. Cependant, la Communauté sous-régionale a été obligée d'élargir son mandat pour répondre à la pléthore de conflits qui ont sapé son énergie et ses ressources destinées au développement économique et aux efforts d'intégration sous-régionale¹⁹. C'est dans cette perspective que les Chefs d'États de la CEDEAO ont adopté le Protocole relatif à la Non-agression (1978), le Protocole relatif à l'Assistance mutuelle en situation de défense (1981) et plus tard, la Déclaration sur les principes politiques en Juillet 1999. Les principes constitutifs de ces protocoles ont été incorporés plus tard au Traité de la CEDEAO sous sa forme révisée en

-
- 15 Albert, O. I. (2010). Une Explication Alternative du Fondamentalisme Religieux au Nord du Nigéria.; Campbell, J. (2011). Pour Battre Boko Haram du Nigéria, Déposez vos armes: Comment saper la menace islamique montante. *Foreign Affairs*, 09 Septembre 2011; Voir BBC. (2015). Des liens avec l'État islamique agrandissent la menace de Boko. <http://www.bbc.com/news/world-africa-34412956>, Consulté le 06 Mars 2016.
- 16 Aning, K. (2010). Comprendre l'interaction entre les drogues, la politique et le crime en Afrique de l'Ouest : Analyse et interprétation des Faits " GCST Policy Brief Series No. 6 Avril 2010; Aning, K. et Aubyn, F. (2012). Tout va bien en Afrique de l'Ouest ? Comprendre la complexité des Défis sécuritaires en Afrique de l'Ouest. *In Africa South of the Sahara*. London: Routledge; WANEP. (2007). Trafic des drogues: Une menace Aalarmante à la sécurité humaine. *Warn Policy Brief*, (Bulletin du WARN) 12 Septembre,
- 17 Eze B.C. (2015). Le rôle de WANEP dans la promotion de la paix et de la sécurité régionales. (Document inedit)
- 18 Cf. Le Traité créant la Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest signé à Lagos le 28 Mai 1975; 1993, Le Traité de la CEDEAO sous sa forme amendée.
- 19 Onlissakin, F. (2011). La CEDEAO et les Conflits Ouest-africains: La Dynamique des Conflits et de l'Édification de la Paix en Afrique de l'Ouest.. *In T. Jaye & S. Amadi (eds), La CEDEAO et la Dynamique des Conflits et de l'Édification de la Paix.*, (Dakar: CODESRIA); Onlissakin, F. (1996). La Coopération des Nations-Unies avec les Organisations Régionales dans le domaine de l'Édification de la Paix: L'Expérience de l'ECOMOG et de l'UNOMIL in Liberia', *International Peacekeeping*, Vol.3, No.3, pp. 33-51



1993, ce qui a permis d'insister sur la promotion et la consolidation du système de gouvernance démocratique dans la sous-région. Sur la base de ces cadres normatifs, le premier Groupe de Surveillance de Cessez-le-feu de la CEDEAO (ECOMOG), devenu aujourd'hui la Force en attente de la CEDEAO (ESF) a été déployé en 1990 en guise de réponse de la diplomatie de la piste 1 pour restaurer la paix et la sécurité au Libéria et plus tard en Sierra Leone (1998), en Guinée-Bissau en 1998 pour mettre fin aux guerres civiles, surveiller les cessez-le-feu pour rendre la tâche facile aux négociations de paix et aux opérations humanitaires²⁰. Au Libéria, la CEDEAO a déployé les forces de l'ECOMOG²¹ pour surveiller un accord de cessez-le-feu, mettre fin à la guerre civile et éviter la catastrophe humanitaire qui a suivi l'invasion du régime du Président Samuel Doe du Front Patriote National du Libéria (NPFL) de Charles Taylor en 1989²². Dans le cas de la Sierra Leone, les forces de l'ECOMOG ont été déployées en mars 1998 pour remettre en place le Président légitimement et démocratiquement élu Ahmed Tejan Kabbah ; ce dernier a été renversé dans un coup d'état militaire qui a amené Paul Koroma au pouvoir. Les troupes de l'ECOMOG se sont retirées plus tard quand un accord de paix a été signé par les factions antagonistes à Lomé²³.

En réponse aux demandes croissantes de prévention et de résolution des conflits, d'édification de la paix et, dans le cadre de la transformation institutionnelle et normative de la CEDEAO, le Protocole sur le Mécanisme de Prévention, de Gestion et de Résolution des conflits comme du Maintien de la Paix et de la Sécurité a été adopté en 1999²⁴. Ce protocole qui forme l'épine dorsale de l'Architecture de Sécurité de l'Afrique de l'Ouest a reconnu que le développement économique et social de même que la sécurité des peuples et des états sont inextricablement liés. De plus, il a également beaucoup insisté sur la préférence accordée à la prévention des conflits plutôt qu'aux interventions par réaction qui consistent à jouer aux sapeurs-pompiers dans la résolution des conflits de la sous-région. Se fondant sur ce protocole, les chefs d'États et de gouvernements de la CEDEAO ont adopté un Protocole additionnel relatif à la Démocratie et à la bonne gouvernance en décembre 2001. Le Protocole additionnel a établi des principes directeurs pour stimuler une Démocratie participative, la bonne gouvernance, l'état de droit, le respect des Droits de l'Homme et une répartition juste et équitable des ressources de la région. En 2008, le Cadre de Prévention des Conflits de la CEDEAO (CPCC) a été également adopté.

20 Aning, E. K. (1999). De «L'Eco-pessimisme» à «L'Eco-optimisme» - L'ECOMOG et le Processus d'Intégration Régionale en Afrique de l'Ouest. *African journal of political science*, Vol. 4 No.1.

21 Les Forces de la CEDEAO sont venues du Nigéria, du Ghana, de la Guinée, de la Gambie, et de la Sierra-Leone

22 Cf. Jaye, T. (2003). Les Questions de Souveraineté, de Stratégie et de Sécurité dans *Les Interventions de la CEDEAO dans la Guerre Civile au Libéria*. New York: Edwin Mellen Pr; Aboagye, F. B. (1999). *L'ECOMOG: une expérience sous-régionale dans la Résolution, la Gestion des Conflits et le Maintien de la Paix au Liberia*. Accra: Sedco Pub Ltd; Adibe, C. (1997). Le Conflit Libérien et le Partenariat CEDEAO-Nations-Unies' Périodique Trimestriel du Tiers-Monde. 18(3):471-489; Francis, D. (2000). Le Groupe de Surveillance du Cessez-le-feu de la CEDEAO (ECOMOG): Un nouveau programme de sécurité dans le monde de la politique. In: Bakut, Simon et Sagarika Dutt eds. *L'Afrique à l'Approche du Millénium : Un Programme pour un Développement dans la maturité*. London, Palgrave, pp. 177-202.

23 Aning, K., E. Birikorang, and T. Jaye. (2010). *Abrégé des Décisions de la CEDEAO sur la Paix et la Sécurité: Protocoles, Déclarations et Accords de Paix*. Accra: Centre International Kofi Annan pour la Formation au Maintien de la Paix

Cf. Le Protocole de la CEDEAO sur le Mécanisme de prévention, de gestion, de résolution des conflits, de maintien de la Paix et de la Sécurité (Décembre 2001)

24 Cf. Le Protocole de la CEDEAO sur le Mécanisme de Prévention, de Gestion, de Résolution des Conflits, de Maintien de la Paix et de la Sécurité (Décembre 2001)



Tous ces instruments juridiques régionaux encouragent les Etats-membres de la CEDEAO à promouvoir les droits de l'Homme pour leurs citoyens et à assurer leur liberté ainsi que leur droit inaliénable à prendre part, à travers des processus libres et démocratiques, aux mesures destinées à garantir la paix des sociétés dans lesquelles ils vivent. Ils engagent également les Etats-membres à promouvoir et à consolider la gouvernance démocratique, à protéger les libertés et les droits fondamentaux de l'homme, les règles des lois humanitaires internationales, à préserver l'égalité des États souverains, leur intégrité territoriale et leur indépendance politique. Depuis l'adoption de ces instruments fondamentaux, la CEDEAO a déployé des opérations de maintien de la paix au Libéria (Missions de la CEDEAO au Libéria-ECOMIL, en 2003), en Côte d'Ivoire (Mission de la CEDEAO en Côte d'Ivoire-ECOMICI, en 2002), en Guinée-Bissau et récemment au Mali (Mission de Soutien International Conduite par des Africains au Mali - AFISMA en 2013) en collaboration avec l'Union Africaine (UA). Il est utile de noter que les interventions de la CEDEAO en Afrique de l'Ouest ont souvent créé une tête de pont pour le déploiement ultérieur de missions plus étendues de maintien de la paix des Nations-Unies (UN) et de missions humanitaires internationales. Ainsi, la CEDEAO a toujours été à la ligne de front et a toujours agi de concert avec l'UA et l'ONU pour trouver une réponse aux défis à la paix et à la sécurité dans la sous-région.

Les Etats-membres de la CEDEAO ont également entrepris plusieurs initiatives dans le domaine de la lutte contre les crimes organisés transfrontaliers tels que le trafic de stupéfiants, le trafic humain, le trafic des armes, le blanchiment d'argent, le terrorisme et la piraterie maritime. La CEDEAO a établi par exemple le Groupe d'Action Intergouvernemental contre le blanchiment d'argent en Afrique de l'Ouest (GIABA) pour s'occuper du blanchiment d'argent. En guise d'exemple, on peut citer le fait que la communauté sous-régionale ait adopté une déclaration politique et un plan d'action régional en 2008 pour s'attaquer au problème croissant du trafic illicite de stupéfiants, du crime organisé et de la toxicomanie en Afrique de l'Ouest²⁵.

La Société Civile : Relever les Défis de la Sécurité Nationale

La myriade de conflits armés internes auxquels l'Afrique de l'Ouest a été confrontée au cours des années 90 ont conduit à la naissance de plusieurs organisations de la société civile dans le domaine de la prévention des conflits et de l'édification de la paix. Il existe différentes significations et interprétations du terme "Société Civile" parmi les spécialistes et les praticiens. Cependant, pour le propos du présent ouvrage, le terme "Société Civile" se définit comme les associations (en dehors de leurs familles, de leurs amis et de leurs occupations professionnelles) auxquelles les citoyens ont librement adhéré pour faire avancer leurs intérêts, leurs idées et leurs idéologies. Il est employé dans ce livre pour décrire l'éventail des organisations, des réseaux, des associations, des groupes et des mouvements qui ne dépendent pas du gouvernement et qui se regroupent parfois pour faire avancer leurs intérêts communs à

25 La CEDEAO. (2008). *La Conférence Ministérielle de la CEDEAO sur le Trafic des Drogues en tant que menace à la sécurité en Afrique de l'Ouest*. Abuja: Commission de la CEDEAO. CEDEAO (2008). *La Déclaration Politique sur le Trafic des drogues, le crime organisé et la prévention de la toxicomanie en Afrique de l'Ouest*. (Abuja: Commission de la CEDEAO).



travers des actions collectives²⁶. La Société Civile, dans ce sens, désigne une gamme très variée d'associations telles que les groupes de communauté, l'association des femmes, les syndicats, les groupes indigènes, les groupes de jeunes, les organisations de charité, les fondations, les organisations confessionnelles, les médias indépendants, les associations professionnelles, les Groupes de réflexion, les organisations opérationnelles dans le domaine de l'éducation et les mouvements sociaux²⁷. Comme le montre la figure 1, elle exclut les activités rémunératrices (le secteur privé) ou gouvernementales (le secteur public). Ainsi, c'est un domaine public où les citoyens et les organisations de volontaires s'engagent librement dans la mesure où il est distinct de l'Etat, de la famille et du marché, bien qu'il soit difficile d'établir des frontières strictes du fait des liens étroits qui existent entre eux²⁸.

Comme indiqué plus tôt, le changement et la nature complexe des conflits armés au cours des années 90 ont offert un espace pour la participation de la Société Civile à la prévention, à la gestion et à la résolution des divers conflits en Afrique de l'Ouest. Pour être précis, les nombreux conflits et les divers défis à la sécurité en Afrique de l'Ouest ont projeté les OSC sur le terrain de la résolution des conflits et de l'édification de la paix pour transformer les conflits armés et réduire les souffrances de l'ensemble des habitants de la région²⁹. Surtout, les OSC se sont activement impliquées dans la résolution des défis relatifs à la sécurité dans la sous-région en rendant les structures des gouvernements et de l'Etat plus sensibles à travers la participation aux processus politiques, au dialogue politique, à la surveillance des droits de l'Homme, à la promotion de la sécurité humaine, aux campagnes de plaidoyer et aux manifestations de protestation³⁰. Dans les processus de paix au Libéria et en Sierra-Leone par exemple, les OSC se sont servies de leur position et de leur légitimité uniques pour faciliter les processus ou la médiation des conflits en renforçant leurs compétences en matière de médiation des conflits et de gestion des différences à travers la formation à la résolution des conflits, aux services de médiation, à l'éducation, et à la promotion de l'état de droit³¹. Elles ont également soutenu les négociateurs politiques et les initiatives de mise en confiance pendant les interventions de rétablissement de la paix dans ces deux pays et ont aidé à élaborer l'ordre du jour des négociations, s'assurant qu'il s'attaque aux causes profondes des conflits. En outre, les OSC ont aidé à réduire les tensions et les conflits sociaux en s'attaquant à la xénophobie et à la discrimination, en facilitant le dialogue, et en encourageant la tolérance et une culture de la paix aux niveaux de la communauté et de la nation. S'agissant de la prévention des conflits, les OSC ont joué des rôles majeurs à travers l'alerte précoce sur des crises naissantes et en

26 Cf. Organisation Mondiale de la Santé (OMS). "La Société Civile" <http://www.who.int/trade/glossary/story006/en/>. Consulté le 11 Mars 2016

27 Ibid.

28 Banque Mondiale. (2006). *La Société Civile et le Potentiel de l'Édification de la Paix, Limites et Facteurs Déterminants. Rapport No. 36445-GLB*. Du 20 Décembre, 2006. Département du Développement Social. Réseau du Développement Durable.

29 Eze B.C. (2015). *Le Rôle de WANEP dans la promotion de la paix et de la sécurité dans la sous-région*. Document inedit

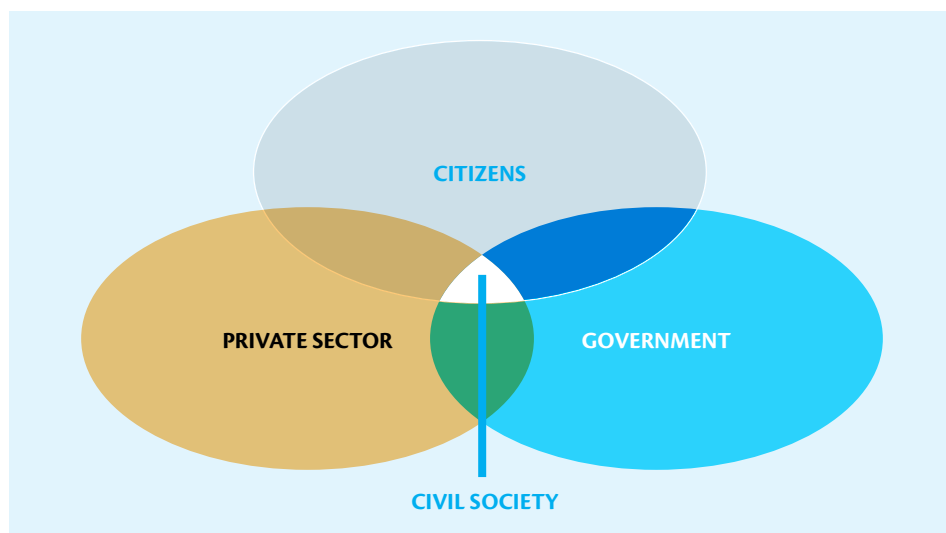
30 Ekiyor, T. (2005). *Le Rôle de la Société Civile dans la Prévention des Conflits: Expériences Ouest-africaines*. In Kerk, L. (ed.), *Le Rôle de la Société Civile dans la prévention des conflits et dans l'édification de la paix*. Utrecht: Centre d'Études sur les Conflits, Université d'Utrecht et le Centre Européen pour la Prévention des Conflits.

31 ARD Inc. (2001). *La Prévention des Conflits et l'Édification de la Paix dans l'Union des Pays Riverains du Fleuve Mano (MRU): La société civile et son rôle en Afrique de l'Ouest : Études sur le renforcement de la société civile en vue de la Prévention des Conflits*. Burlington: ARD.



élaborant des options et des stratégies ainsi qu'en mobilisant la volonté politique en vue de les contrer.

Figure 1: La Société civile



Citizens = Citoyens

Private Sector = Secteur Privé

Gouvernement = Gouvernement

La CEDEAO – L'interface de la société civile et la naissance de WANEP

Reconnaissant le rôle et l'importance croissants des OSC, la CEDEAO et ses Etats-membres sont passés des interventions conventionnelles unilatérales et centrées sur les Etats à des approches intégratrices en abordant les problèmes de sécurité de la région à travers la participation des acteurs majeurs aux interventions conjointes avec la Société Civile. La conception de WANEP en tant que réseau en 1998 au moment le plus chaud de la guerre civile libérienne et sierra-Léonaise peut donc être perçue dans ce contexte pour compléter les efforts de la CEDEAO et des gouvernements en Afrique de l'Ouest pour promouvoir la paix et la stabilité. Au cours de la phase de conception de WANEP, la préoccupation principale était de savoir le type de structures institutionnelles qui pourrait être consolidé pour offrir l'infrastructure la plus compétente et la plus efficace pour l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. Le choix d'une structure de réseau répondait à la volonté d'offrir une portée régionale tout en offrant la collégialité qui reconnaît la manière d'accrocher les compétences nationales à une approche régionale pour la prévention des conflits³². Ensuite, WANEP a compris dès

32 Bombande H.E. (Chapitre suivant du livre 2016) *Entrer en Partenariat avec la CEDEAO pour Prévenir les Conflits Armés : Le Programme de WANEP en matière d'alerte précoce de la Société Civile* in *la Société Civile et l'Édification de la Paix*. Institut Kroc. Université Notre Dame



ses premières années d'existence que le développement de l'expertise de son personnel et de ses réseaux dans l'édification de la paix à travers diverses spécialisations telles que l'alerte précoce, le dialogue et la médiation, la gestion des conflits liés aux ressources naturelles ou au genre pourrait trouver un espace dans une structure de réseau qui a répondu à différents besoins aux niveaux nationaux dans divers pays d'Afrique de l'Ouest. Cette compréhension conceptuelle qui a consisté à établir WANEP est en résonance avec le cadre de la diplomatie à pistes multiples. Une explication succincte du système de diplomatie à pistes multiples sera suffisante à ce niveau.

Le cadre de la diplomatie à pistes multiples a été élaboré en raison de l'inefficacité de la médiation gouvernementale pure afin d'incorporer tout autre élément des interventions d'un troisième parti dans les conflits. Louise Diamond et John McDonald ont défini la diplomatie à pistes multiples comme une manière conceptuelle de percevoir le processus de rétablissement international de la paix comme un système vivant à se pencher sur le réseau des activités reliées ensemble, des individus, des institutions et des communautés qui fonctionnent ensemble pour stimuler la paix et la stabilité³³. Il y a neuf pistes dans le système à pistes multiples comme cela est représenté sur la figure 2 et expliqué dans la Boîte 1.

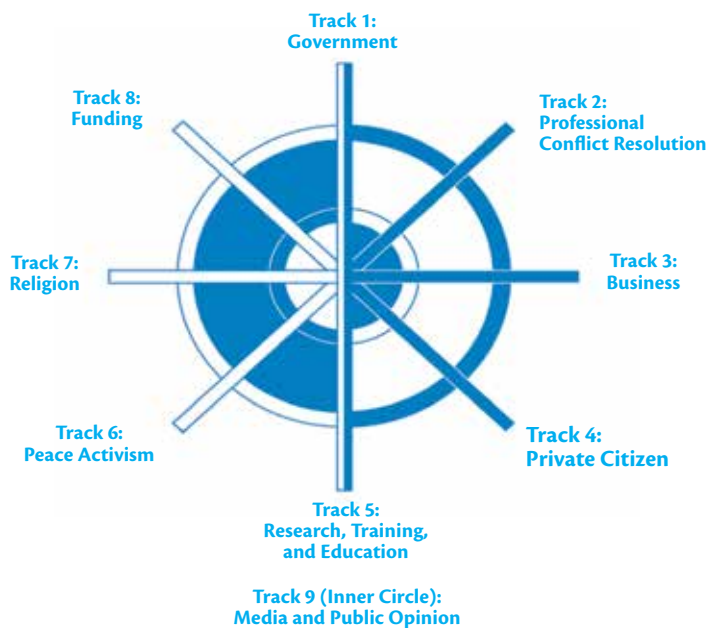
Figure 2: La Diplomatie à Pistes Multiples

Légende: **Piste 1** = Le Gouvernement; **Piste 2** = La Résolution des conflits par les professionnels; **Piste 3** = Le monde des affaires; **Piste 4** = Le Citoyen privé; **Piste 5** = La recherche, la formation, l'Education ; **Piste 6** = L'activisme de la paix ; **Piste 7** = La religion; **Piste 8** = Le financement; **Piste 9** = (Cercle intérieur) Les médias et l'opinion publique.

33 Toute l'information sur le cadre de la diplomatie à pistes multiples est tirée de l'ouvrage intitulé : La Diplomatie à pistes multiples: Une approche par systèmes de la paix, par Dr. Louise Diamond et l'Ambassadeur John McDonald, Kumarian Presse, 1996. <http://www.imtd.org/index.php/about/84-about/131-what-is-multi-track-diplomacy>



Figure 2: Multi-Track Diplomacy



Source : Institut pour la Diplomatie à Pistes Multiples

Aucune des neuf pistes représentées dans la Figure 2 et dans la Boîte 1 n'est plus importante que l'autre. Chaque piste a ses ressources, ses approches et ses valeurs propres. En raison de l'interdépendance entre les neuf pistes, elles fonctionnent plus efficacement quand elles sont combinées ensemble et bien coordonnées. D'un point de vue pratique, les pistes 2 à 9 fournissent la base ou l'environnement qui mène au changement positif effectué par la piste 1 qui est le gouvernement. Ces pistes permettent de s'assurer que les décisions du gouvernement sont exécutées et correctement mises en œuvre. Cette interaction des secteurs officiels et non officiels de la société permet d'obtenir un changement en faveur d'une paix et d'une stabilité durables.³⁴

34 Ibid.



Boîte 1: Les Neuf pistes dans le système de la diplomatie à pistes multiples

1. **La Diplomatie de la piste I: Le Gouvernement**- C'est le monde de la diplomatie, des prises de décisions et de l'édification de la paix conduites de façon officielle comme cela se voit à travers les aspects formels des processus gouvernementaux.
2. **La Diplomatie de la piste II:** C'est le secteur non gouvernemental ou professionnel – Elle renvoie aux activités d'intervention et de gestion par des groupes et des individus non gouvernementaux ou professionnels. Elle couvre les activités de la société civile, des ONG, des praticiens et des spécialistes de la paix, qui servent de fers de lance à la prévention et à la gestion des conflits ainsi qu'à l'édification de la paix.
3. **La Diplomatie de la piste III: Le Monde des affaires** - C'est le domaine des affaires et de ses impacts réels et potentiels sur l'édification de la paix à travers la création d'opportunités socio-économiques et l'appui aux activités de rétablissement de la paix.
4. **La Diplomatie de la Piste IV: Le Citoyen Privé**- Elle se rapporte aux diverses manières dont chaque citoyen s'implique dans les activités relatives à la paix et au développement à travers la diplomatie des citoyens, les programmes d'échange, les organisations privées de volontaires, les Organisations Non Gouvernementales et les Groupes d'Intérêt Spéciaux.
5. **La Diplomatie de la Piste V: La Recherche, la Formation et l'Éducation** - Cette piste est la plateforme intellectuelle des interventions dans le domaine des conflits et de la paix. Elle comporte la recherche dans les universités, les centres de réflexion, les centres de recherches d'intérêts spéciaux et les programmes de formation qui cherchent à offrir des compétences de praticiens dans les secteurs tels que la négociation, la médiation, la résolution des conflits et la facilitation par un tiers; sans oublier l'éducation qui couvre divers aspects de l'analyse, de la gestion et de la résolution des conflits.
6. **La Diplomatie de la Piste VI : L'Activisme** - Il recouvre le domaine de la paix et de l'activisme environnemental sur des questions telles que le désarmement, les droits de l'Homme, la justice sociale et économique ainsi que le plaidoyer des Groupes d'intérêts spéciaux sur des politiques spécifiques des gouvernements.
7. **La Diplomatie de la Piste VII : La religion** - Elle examine les croyances et les actions orientées vers la paix des communautés spirituelles et religieuses et des mouvements de même genre fondés sur la moralité comme le pacifisme, les asiles et la non-violence
8. **La Diplomatie de la piste VIII : Le Financement** - Elle implique le financement des activités des Fondations, des divers Philanthropes, des Agences bilatérales et multilatérales de bailleurs de fonds dans des interventions de prévention des conflits et d'édification de la paix.
9. **La Diplomatie de la piste IX : Communications et Médias** - C'est le domaine où l'on fait entendre la voix des populations. Elle montre comment l'opinion publique agit sur la dynamique des conflits et la manière dont les processus de paix sont modelés et exprimés à travers les médias (presse écrite, film, vidéo, radio, systèmes électroniques, et arts). Les médias représentent une piste qui touche à plusieurs domaines, qui affecte les autres pistes et définit le contexte et la dynamique d'un conflit.

Source: Institute for Multi-track diplomacy



La multiplication des conflits à l'intérieur des États au cours des années 1990 a confirmé que la réaction par la diplomatie de piste I par la CEDEAO, réaction qui fait appel aux seules interventions des gouvernements n'était pas une méthode efficace de résolution des conflits. L'ampleur des défis auxquels la CEDEAO et ses Etats-membres ont été confrontés a permis de comprendre que la transformation des conflits profondément enracinés dans la région ne pouvait pas être laissée entre les seules mains des entités gouvernementales ou intergouvernementales. Par conséquent, les efforts de rétablissement et d'édification de la paix ont dû être étendus au-delà de la diplomatie de Piste I pour inclure les acteurs non gouvernementaux, les organisations de la Société Civile et d'autres canaux non officiels pour assurer une approche globale de la transformation des conflits et une paix durable. Cependant, il y avait, de toute évidence, une absence de réseau professionnel régional et spécialisé d'OSC doté d'expertise et de compétences pour travailler dans le domaine de la résolution des conflits et de l'édification de la paix à travers l'Afrique de l'Ouest. C'est dans ce contexte que WANEP a émergé pour stimuler l'engagement de la société civile avec l'Etat et les institutions intergouvernementaux dans le but d'établir la paix et de manière plus significative, de trouver des solutions rapides aux problèmes de paix et de sécurité auxquels la CEDEAO était confrontée. En particulier, WANEP a été créé comme une réponse de la diplomatie des pistes II et V aux défis de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest pour compléter les efforts de la CEDEAO et de ses Etats-membres.

En conséquence, dans le cadre du Protocole de la CEDEAO relatif au Mécanisme de prévention, de gestion et de résolution des conflits, de maintien de la paix et la sécurité de 1999 qui lui a donné mandat pour collaborer étroitement avec les OSC sur les problèmes de paix et de sécurité, WANEP a conclu un partenariat stratégique avec la CEDEAO en septembre 2002 pour mettre en œuvre des systèmes régionaux d'alerte précoce. Le cadre de la mise en service de l'alerte précoce de la CEDEAO déclare avec insistance que le Département de l'Alerte Précoce doit :

travailler avec la société civile pour établir un système fonctionnel d'alerte précoce et de réaction rapide face aux conflits de la sous-région ouest-africaine. Le Système d'Alerte Précoce (EWS) permettra à la Commission de la CEDEAO d'obtenir des informations régulièrement mises à jour qui amélioreront la politique et faciliteront une réaction rapide et appropriée aux crises qui pointent à l'horizon. Étant donné sa proximité par rapport aux communautés, son expertise et sa connaissance du domaine, la participation d'une société civile organisée (et d'autres acteurs non officiels comme les milieux universitaires, les organismes professionnels, les Groupes de réflexion et les chercheurs) est indispensable pour rendre le Système d'Alerte Précoce de la CEDEAO plus efficace.

Ce rapport souligne le mandat et la portée du travail de WANEP dans la sous-région couverte par la CEDEAO en tant que réponses de la diplomatie des pistes II et V aux défis des conflits et de l'insécurité. Le Partenariat avec la CEDEAO a été formalisé à travers un Protocole d'Accord (MOU) en février 2004, partenariat qui, depuis lors, a été renouvelé tous les cinq ans. Dans le cadre de ce partenariat, la CEDEAO et WANEP ont accepté de coopérer étroitement et de



se consulter régulièrement sur les problèmes de prévention, de gestion et de résolution des conflits ainsi que d'édification de la paix en particulier en ce qui concerne l'alerte précoce et la réaction rapide.

Au fil des ans, le partenariat de WANEP avec la CEDEAO est devenu une référence qui a énormément remodelé la collaboration intergouvernementale et les OSC en préparant le terrain pour les contributions de la société civile à l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. En effet, il constitue l'acquis stratégique le plus important pour WANEP et la société civile en Afrique de l'Ouest dans la mesure où il offre une occasion très recherchée d'influencer et de modeler les réponses de politique à l'alerte précoce et à la réaction rapide devant les conflits à travers la recherche, la formation et l'éducation sur divers aspects de l'analyse, de la gestion, de la résolution des conflits et de l'édification de la paix. D'une façon générale, les OSC ont démontré durant ces dernières années, à travers WANEP, leur capacité et leurs compétences à influencer les politiques sur la paix et la sécurité pour compléter les efforts du gouvernement destinés à assurer la stabilité de l'état.

Conclusion

Dans ce chapitre, l'on a fait le tour complet du contexte de la paix et de la sécurité dans lequel WANEP a émergé vers la fin des années 90 et fonctionne actuellement. L'on s'est attardé sur les conflits violents en Sierra Leone, au Libéria, en Guinée, dans la région de la Casamance au Sud du Sénégal, en Côte d'Ivoire, en Guinée-Bissau, au Mali, dans les régions du Nord-est du Nigéria et du Delta du Niger, entre autres. D'autres défis ont été mentionnés, notamment les problèmes socio-économiques, le chômage des jeunes, les violations flagrantes des droits de l'Homme, les conflits de chefferie et de terre, la violence politique et les conflits sur les ressources naturelles. En plus de ces défis, le chapitre a également montré comment l'apparition de nouvelles menaces telles que le trafic des drogues et d'autres crimes organisés, le terrorisme, l'extrémisme religieux, la piraterie maritime, l'impact du changement climatique et la violence liée aux élections, menacent les bases mêmes des Etats en Afrique de l'Ouest. Les réponses de la CEDEAO à ces défis à travers les interventions militaires et l'adoption des cadres de sécurité tels que le Protocole relatif au Mécanisme de prévention, de gestion et de résolution des Conflits, le maintien de la Paix et de la sécurité en 1999 ont été soulignés. En outre, le chapitre a exploré les contributions de la société civile dans les secteurs de la prévention, de la gestion et de la résolution des conflits et comment WANEP a émergé vers la fin des années 90 comme une réponse de la diplomatie des pistes II et V pour compléter les efforts de la CEDEAO et de ses Etats-membres à travers des initiatives communes dans la prévention des conflits et l'édification de la paix.

ORIGINES ET DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DE WANEP

Introduction

Il est de notoriété publique que WANEP a été créé en 1998 au plus chaud de la guerre civile du Libéria et de la Sierra-Léone. Mais comment a-t-il vu le jour ? Qui en étaient les fondateurs ? Et quels étaient leurs idées et leurs objectifs en lançant une organisation telle que WANEP qui a redéfini, au fil des ans, la collaboration entre les gouvernements et entre les OSC, en préparant le terrain à une contribution de la Société Civile à l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest ? Ce chapitre répond à ces questions et à beaucoup d'autres en se penchant sur les origines et le développement institutionnel de WANEP, depuis sa création, il y a 18 ans. Suivant son parcours depuis son émergence en tant qu'organisation d'édification de la paix, le chapitre s'interroge également sur sa structure en termes de personnel et de gouvernance ainsi que la manière dont il a pu se tailler une place au soleil comme un réseau fort et résistant en optant pour des buts, des principes, une vision et une mission réalistes.

L'Histoire de la Création de WANEP³⁵

Comme indiqué dans le chapitre précédent, les années 90 ont connu un certain nombre de conflits internes dans différents pays d'Afrique de l'Ouest tels que le Libéria, la Sierra-Leone, la Guinée-Bissau et la Guinée. De plus, des différends Interethniques (le Conflit Konkomba-Nanumba et Yendi dans la Région Nord et le Conflit de Bawku à l'Extrême Nord-Est du Ghana)³⁶, la violence d'origine religieuse, les problèmes de terre, des disputes relatives à la chefferie de même que les conflits au sujet des ressources étaient également nombreux dans presque tous les pays d'Afrique de l'Ouest. Même dans les pays qui jouissaient d'une paix relative, le défi de la bonne gouvernance et de l'incapacité d'organiser des élections libres, justes et paisibles ont menacé la paix et la consolidation de la démocratie. L'une des principales caractéristiques de ces conflits était, en particulier dans les conflits Libérien et Sierra-Léonais, que les victimes étaient, la plupart du temps, des enfants et des femmes. Les jeunes combattants au nombre desquels les enfants-soldats qui avaient été recrutés de force aussi bien par les rebelles que par les forces gouvernementales en désarroi avaient également commis, en général, la plupart des atrocités³⁷. Les

35 La plupart des informations fournies dans cette section proviennent de 'L'esquisse de WANEP notre Histoire'

36 Pour certains des conflits entre communautés au Ghana et au Nigéria, voir Albert, I.O. (2008). 'De la crise d'Owo au Conflit de Dagbon' : Les leçons de la politisation des Litiges de Chefferie au Nigéria et au Ghana modernes. *La Table Ronde : Journal des affaires internationales du Commonwealth*, Vol. 97 N° 394 pp.47-60

37 Cf. Albert, I.O. (2002). Les Enfants-Soldats et Les Pièges que rencontre la Sécurité en Afrique de l'Ouest. *Africa Notes* (Cornell University, Ithaca, USA), Novembre/Décembre





atrocités commises comme la destruction des propriétés, les viols, les massacres en grand nombre et les amputations brutales de membres ont créé des blessures psychologiques dans l'esprit de nombreux survivants, ce qui a rendu très difficiles les efforts de réconciliation. Les effets du débordement de ces conflits sur les Etats voisins se sont également avérés une grande préoccupation pour les pays de la région.

Ainsi, les guerres apparues dans la Région de l'Union des États Riverains du Fleuve Mano (MRU) ont particulièrement créé un système de conflits transfrontaliers qui ont supprimé la centralisation de l'Etat. Ce système de conflits n'a pas fait qu'exposer les sociétés à la terreur ; il a également ouvert la porte à l'intégration des populations, ce qui a agrandi l'espace aux institutions culturelles, au pouvoir des populations. L'occasion offerte aux populations d'exercer leur pouvoir pour parvenir à la paix et à la liberté, en dehors de la mainmise de l'autoritarisme de l'Etat qui a envahi l'Afrique de l'Ouest est devenue évidente à travers toute la sous-région où les Etats autoritaires, depuis le Nigéria jusqu'au Libéria, en passant par la Sierra Leone ont exercé un dernier éclat de paranoïa avant qu'ils ne soient engloutis dans la fureur de leurs peuples. Avant tout, les expériences de désastre humain créées par les mutilations de ces guerres et la nécessité d'aider à établir la paix et la stabilité en Afrique de l'Ouest constituent ce qui a décidé au départ, en septembre 1998, l'Équipe de WANEP composée de Sam Gbaydee Doe (du Libéria) et d'Emmanuel Habuka Bombande (du Ghana), deux anciens étudiants du Centre pour la Justice et l'Édification de la Paix (CJP) en Virginie (Etats-Unis), une Institution de l'Université d'Eastern Mennonite. Sam Doe avait travaillé auparavant sur les traumatismes pendant la Guerre Civile du Libéria et avait créé des organisations de dialogue de la jeunesse ; Emmanuel Bombande, quant à lui, a joué un rôle-clé dans la résolution du conflit entre les Konkomba et les Nanumba au Nord du Ghana.

Sam et Emmanuel se sont rencontrés pour la première fois à l'Université d'Eastern Mennonite U où tous deux avaient suivi les cours du Professeur John Paul Lederach, alors Directeur de CJP. Les engagements et les entretiens sur l'absence de pratique institutionnalisée de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest et le besoin d'une structure de coordination pour rassembler les efforts d'édification de la paix ont débuté à ce moment-là avec d'autres Étudiants africains tels que Babu Ayindo du Kenya. John Paul Lederach a apporté son assistance technique tant dans le cadre qu'en dehors du travail académique. Il a encouragé et soutenu Emmanuel Bombande et à Samuel Doe dans leur projet et dans leur rêve de mettre en œuvre la pratique de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. A travers le CJP avec la coordination et l'appui de Cynthia Sampson, John Paul Lederach a lancé l'initiative de la première rencontre avec la Fondation Winston pour la paix dans le monde à Washington DC. Cette première rencontre s'est transformée en la toute première proposition de lancer un projet destiné à conduire le travail de recherches en Afrique de l'Ouest et au Cameroun sur le type d'infrastructure de paix requis dans la Sous-région. L'idée initiale de créer WANEP était un rêve et les deux co-fondateurs ne savaient pas à quoi il ressemblerait³⁸. Les co-fondateurs n'ont jamais eu aucun

38 A la fin d'une longue nuit d'entretien et de conseils édifiants à la suite d'un dîner dans sa résidence à Harrisonburg (Virginie), résidence dans laquelle Emmanuel et Samuel ont séjourné après un long voyage de retour d'Afrique de l'Ouest, John Paul Lederach a offert un cadeau symbolique de manteaux d'hiver à Emmanuel et à Samuel pour les aider à supporter le froid de l'hiver de l'Hémisphère Nord. Puis il a dit : 'Emmanuel et Samuel, vous deux, vous pouvez changer le paysage de l'Édification de la Paix en Afrique de l'Ouest. Je le sens, à travers votre passion et votre engagement et je vous encourage à aller le faire'. Après environ deux décennies, la vision de John Lederach est devenue une réalité.



nom à l'esprit, ni le type, ni la structure, ni la forme, ni l'endroit où une telle organisation pourrait être localisée. La phase de recherches qui a duré de 1996 à 1997 avec une allocation initiale de 60.000 dollars US de la Fondation Winston pour la Paix dans le Monde a comporté de nombreuses consultations et impliqué des Organisations Non Gouvernementales (ONG), des décideurs politiques, des leaders religieux et d'autres acteurs de la société civile dans sept pays.

Grâce à l'appui de John Paul Lederach, de Cynthia Sampson, de Babu Ayindo, de Marion Subah, d'Hizkias Assefa, de George Wachira, les Membres de l'Initiative de Paix de Nairobi (baptisée maintenant Initiative de Paix de Nairobi-Afrique) et de Bill Rastetter³⁹, Directeur régional des Services de Secours Catholiques pour l'Afrique de l'Ouest, le rêve qui a commencé à l'Université d'Eastern Mennonite a été transformé en réalité quand WANEP a été formellement lancé en septembre 1998 en tant qu'Organisation de réseaux visant à stimuler les efforts de la société civile et les initiatives à caractère communautaire d'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. Sam Doe est devenu le premier Directeur Exécutif (ED) et a passé la main à Emmanuel Bombande qui a assuré la direction de WANEP pendant plus d'une décennie avant de transmettre à son tour le témoin à Chukwuemeka Eze, le Directeur Exécutif actuel (voir la photo des trois Directeurs Exécutifs sur la Figure 3).

L'objectif primordial de la création de WANEP était de promouvoir une culture locale de la paix, de renforcer les compétences des praticiens et des institutions d'édification de la paix, de développer des réseaux et des mécanismes de prévention des conflits et de faire des plaidoyers en faveur de structures socio-politico-économiques justes. La création de WANEP a soutenu les efforts communs de collaboration au sein la Société Civile en faveur de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. En conséquence, ses interventions en matière d'édification de la paix en Sierra Leone, au Nord du Ghana et au Libéria ont rapidement auréolé l'organisation de crédibilité et de visibilité.

39 En 1999, sa première année de mise en service, Bill Rastetter avait fait une observation pertinente, lors d'une réunion de réflexion, sur la nécessité urgente de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest ; il avait dit que « si WANEP n'avait pas existé en ce moment-là, il y aurait eu besoin de le créer »



Figure 3: Les Directeurs Exécutifs Passés et Actuel de WANEP



Source: WANEP [Emmanuel H. Bombande (à gauche), Chukwuemeka Eze (au milieu) & Sam G. Doe (à droite)]

Structure d'une organisation d'Édification de la Paix : Personnel et Gouvernance⁴⁰

La manière dont une organisation gère ses employés et ses tâches pour s'assurer qu'elle atteint ses objectifs dépend généralement de certains facteurs importants tels que le type de travail qu'il effectue, sa taille en termes de nombre d'employés, ses revenus, sa répartition géographique et la gamme de ses activités⁴¹. La structure organisationnelle de WANEP est influencée, elle aussi, par plusieurs de ces facteurs. Après sa création, les structures internes fondamentales de son administration et de ses programmes ont dû être élaborées pour permettre à l'organisation de fonctionner efficacement. En 1999, WANEP se composait seulement du Secrétariat Régional composé du Directeur Exécutif, du Directeur de programme, du Coordonnateur de Réseaux, du Secrétaire bilingue, du Comptable et d'un Chauffeur. Il n'y avait aucun réseau national jusqu'en 2000, année où le premier Bureau National a été établi au Libéria. Cette situation provenait du fait qu'aux niveaux nationaux, les structures de réseaux nationaux étaient opérationnelles à travers l'assistance du Secrétariat Régional aux organisations dans les divers

⁴⁰ La plupart des informations fournies dans cette section sont tirées de l'Esquisse de l'ouvrage: " WANEP, notre Histoire" et du Plan Stratégique 2015-2020 de WANEP.

⁴¹ Voir http://www.referenceforbusiness.com/management/Ob-Or/Organizational_Structure.html#ixzz4023iCPUP, dernière consultation le 13 Février 2016.



pays pour travailler ensemble autour des programmes spécifiques. Les expériences d'une telle coopération dans le pays facilitaient en retour la manière dont un réseau national évoluait. C'était le cas en Sierra-Leone où le réseau national s'est développé autour des initiatives nationales de dialogue sur la réconciliation pendant la période postérieure à l'Accord de Paix de Lomé. Il y avait des efforts semblables en Guinée, en Gambie, en Sierra-Leone, au Libéria, au Niger et au Ghana. Dans le cas du Ghana, les efforts ont porté sur les besoins urgents d'édification de la paix dans les trois régions du nord où la violence dans les communautés s'intensifiait. Le CRS, avec son appui financier, a permis à WANEP de s'engager dans le diocèse catholique de Damongo en faveur du renforcement des compétences institutionnelles qui ont conduit à la mise en place du Centre de l'Unité de Damongo maintenant baptisé Centre d'Études sur la Transformation des Conflits et la Paix (CECOTAPS). Au nombre de certaines de ces organisations, on peut citer l'Église Luthérienne du Libéria, la CONGAD au Sénégal ainsi que les bureaux nationaux du CRS. La stratégie du secrétariat régional consistait à fournir un soutien technique direct à ces différentes organisations dans les divers pays. C'étaient les premiers pas de WANEP dans la théorie d'une *approche de l'édification de la paix qui fait appel à la collaboration entre plusieurs acteurs*, ce qui renforcera plus tard sa vision stratégique et son développement en tant qu'institution.

Avec le temps, la structure de WANEP a évolué pour permettre à l'organisation de répondre à la dynamique changeante des conflits en Afrique de l'Ouest et d'une manière plus importante, pour assurer sa pérennité. La structure actuelle de l'administration est élaborée selon le modèle d'administration de réseau d'organisations proposé par Bradshaw et Consorts⁴². C'est une forme de modèle centralisé de gouvernance où le Centre (Bureau régional) agit en tant qu'organisation-tête de fil pour la périphérie (bureaux de réseaux) pour normaliser, coordonner et assurer l'efficacité et l'utilisation rentable des ressources en vue d'atteindre les buts de l'organisation. Le centre a un rôle de surveillance sur le réseau, bien que ce dernier puisse jouir d'une autonomie en ce qui concerne quelques problèmes administratifs pour leurs réseaux respectifs. Dans le cas de WANEP, le centre qui est le Bureau régional fournit un contrôle de qualité et d'étalonnage et une surveillance financière des réseaux nationaux. Le Bureau régional fournit également un appui à la périphérie constituée par les réseaux nationaux sous la forme de renforcement des compétences en cas de besoin, d'approvisionnement de fonds, de surveillance, d'évaluation et de contrôle de leur prestation et de leurs résultats. Le modèle d'administration des organisations-têtes de fil s'assure que WANEP agit en tant qu'organisation à travers la région et peut être reconnu en tant que tel par ses produits, ses services, ses normes et ses interactions avec d'autres acteurs majeurs à l'intérieur et hors de la région de la CEDEAO⁴³.

À cet égard, la structure actuelle de gouvernance de WANEP est bien conçue pour assumer sa mission/ses buts, ses rôles et les responsabilités des divers départements et des réseaux nationaux. Elle est également élaborée pour fournir un appui approprié, rapide et non-bureaucratique aux processus d'édification de la paix ainsi que pour aider à assurer la durabilité

42 Les autres modèles sont : le Modèle Partagé d'Administration du Réseau des Participants, le Modèle d'Administration du Réseau, le Modèle d'Administration des Organisations. Bradshaw P., Hayday, B., Armstrong, R., Levesque, J., Rykert, L. (1998). Les Modèles d'Administration sans but lucratif : Problèmes et perspectives. Toronto : Schulich School of Business.

43 Pour plus d'informations, Cf. Nkum, J. & Nkum, K. (2016). Le Système de Gouvernance de WANEP: un avant-projet



et la croissance de WANEP et de ses réseaux nationaux. Cette structure organisationnelle qui sera largement discutée dans les sections suivantes, est en conformité avec l'approche stratégique de WANEP pour accroître la cohésion et la coopération des groupes de la société civile aux niveaux nationaux en Afrique de l'Ouest et pour réunir ces coalitions ou réseaux nationaux dans son cadre régional. L'adoption de cette approche a considérablement renforcé la capacité de WANEP à créer et à mettre en application ensemble avec d'autres acteurs, les mécanismes, les structures et les programmes de développement testés sur le terrain ainsi que des programmes de renforcement des compétences dans la prévention des conflits et l'édification de la paix avec différentes OSC de la sous-région.

Structure de l'Organisation au Secrétariat Régional

En tant qu'organisation régionale d'édification de la paix, le siège social est situé à Accra, au Ghana. Il existe des bureaux nationaux dans les 15 Etats-membres de la CEDEAO. Ses réseaux nationaux servent de structures de protection dans leurs pays respectifs. Pris séparément, les réseaux nationaux sont l'expression de WANEP au niveau national tandis que chaque organisation-membre appartenant aux réseaux nationaux a sa propre autonomie.

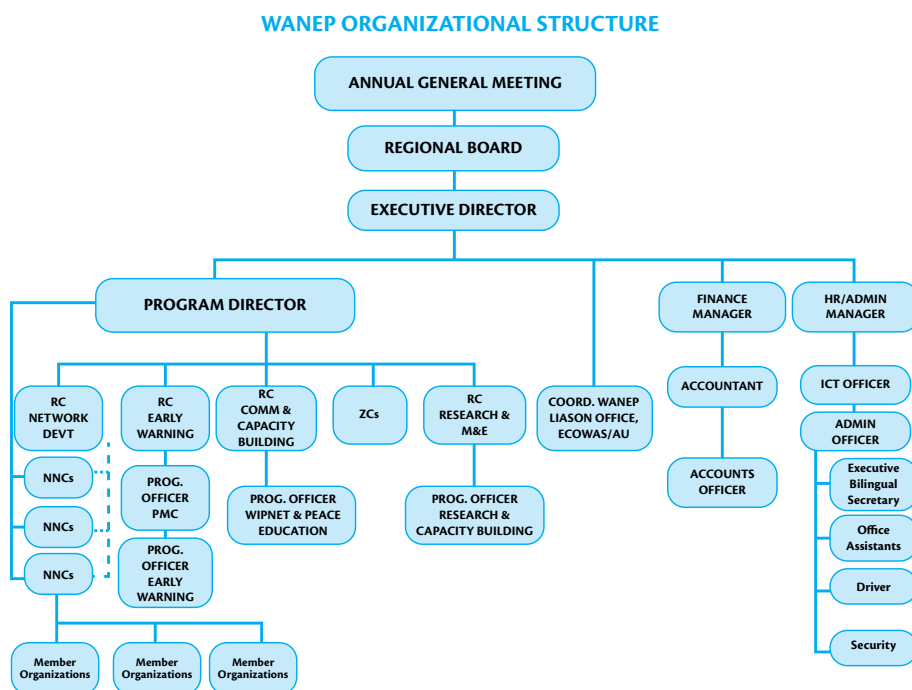
Au sommet de la hiérarchie de l'organisation se trouve l'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration Régional comme le montre la Figure 4 du Secrétariat Régional. Ces deux instances fournissent à WANEP l'orientation stratégique et une administration d'organisation efficace. En tant qu'instance administrative la plus élevée de WANEP, l'Assemblée Générale (AG) décide des politiques générales et donne les directives pour les opérations du réseau; elle approuve le plan stratégique, le plan de travail annuel et les programmes de l'organisation. Le Conseil d'Administration Régional qui est le deuxième organe de prise de décision le plus élevé est composé de sept experts professionnels qui se sont distingués dans les domaines de l'administration, du genre, de la paix et de la sécurité, dans les milieux universitaires (des études sur la paix et les conflits), dans la gestion financière et dans le domaine du développement organisationnel ; le Conseil supervise et contrôle les activités de WANEP. Les membres du Conseil d'Administration de WANEP proviennent des pays-membres du réseau et des rangs des membres possédant une expérience pertinente dans leur domaine de travail. Ils sont nommés et élus à l'issue d'un scrutin au cours des Assemblées Générales (AG). Les réunions du Conseil d'Administration sont bien planifiées et se déroulent à raison de eux rencontres au moins par an. Les membres du Conseil ont un mandat de deux ans renouvelable deux fois, ce qui fait un maximum de six ans d'activité.

Au Conseil Régional siège le/la Directeur/trice Exécutif/ve qui a la responsabilité de la gestion globale et de la coordination des activités des programmes nationaux, régionaux et du Secrétariat Régional de WANEP (voir la Figure 4 et le Tableau 1). Le/la Directeur/trice Exécutif/ve coiffe l'Équipe d'Administration de WANEP qui comprend le/la Directeur/trice de programme , le/la Directeur/trice des Finances et le/la Directeur/trice Administratif/ve. Le/la Directeur/trice Exécutif/ve est remplacé par le/la Directeur/trice de programme qui a la responsabilité de superviser tous les programmes d'édification de la paix au Secrétariat régional et dans les réseaux nationaux. Le/la Directeur/trice des Finances a la responsabilité de veiller à une gestion efficace des finances de l'organisation selon les pratiques et les procédures



internationales contenues dans le manuel financier de WANEP et selon les termes et les lignes budgétaires des bailleurs de fonds et des partenaires. Le/la Directeur/trice Administratif/ve s'occupe de l'administration quotidienne du secrétariat régional, y compris la gestion des ressources humaines, la gestion du bureau et de la logistique. Dans l'accomplissement de ses tâches, l'équipe de gestion de WANEP s'efforce d'obtenir l'équilibre des genres à tout moment et le modèle d'opération est fondé sur le travail d'équipe, la collégialité, la consultation et les processus de prise de décision participatifs. En effet, la solidité de l'équipe de direction qui maintient une culture de travail ouverte et de collaboration avec un sens partagé de sa mission est une force majeure qui a maintenu WANEP en fonction malgré les difficultés.

Figure 4: Structure organisationnelle de WANEP



Source: WANEP, 2015.

WANEP exerce une grande attraction sur un personnel hautement qualifié en provenance de toute l'Afrique de l'Ouest. Avec une réputation professionnelle pour ses prestations, il dispose d'un personnel à plein temps, solide, dévoué et professionnel au Secrétariat régional ainsi qu'aux niveaux nationaux. Ce personnel soutient l'équipe de direction pour accomplir le mandat et les buts de l'organisation. Dans la structure du personnel de WANEP, il y a un effort délibéré pour maintenir l'équilibre des genres et la diversité linguistique. En mars 2016, WANEP avait vingt-sept (27) employés au Secrétariat régional et environ 75 membres du personnel (chaque secrétariat de réseau national a en moyenne cinq (5) membres du personnel) aux



niveaux nationaux avec diverses qualifications dont le Diplôme, la Licence et le Master ainsi que d'autres qualifications professionnelles. La plupart des membres du personnel sont bilingues (français et anglais), ce qui facilite la communication dans la sous-région et au-delà. Les postes occupés et les responsabilités du personnel (en dehors de l'Équipe de direction) au Secrétariat régional sont représentés dans le Tableau 1 ci-dessous.

Table 1: Postes et Responsabilités du personnel au Secrétariat régional

Postes	Rôles/Responsabilités
Personnel de Gestion	
Executive Director	<p>Chargé/e d'assurer une mise en œuvre effective et efficace de la vision, des politiques, des stratégies de WANEP; il s'assure que les objectifs et les buts de WANEP sont atteints.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assure que des ressources convenables sont disponibles pour mettre en œuvre les activités, • Maintient la clarté de la vision et de la mission de l'organisation à tous les niveaux, • S'assure que les politiques nécessaires sont en place, qu'elles sont actuelles et qu'elles sont poursuivies, • Assure un contact régulier avec le Conseil d'Administration et les Partenaires de WANEP, • Signe tous les contrats et tous les accords de WANEP, • S'assure que tous les actes de l'organisation sont en conformité avec les lois sous lesquelles WANEP fonctionne en République du Ghana et dans les pays de la sous-région.
Program Director	<p>En tant que deuxième responsable dans la hiérarchie au Secrétariat régional de WANEP, le/la Directeur/trice de Programme est chargé/e de faciliter l'innovation et la conception des programmes ainsi que la pratique de l'édification de la paix pour atteindre la Vision de WANEP. Le/la Directeur/trice de Programme est aussi chargé/e d'identifier les sources potentielles de financement, de coordonner la rédaction des projets et de gérer le cycle des projets.</p>
Regional HR/ Administrative Manager	<p>Il/Elle assure un fonctionnement efficace et effectif du Secrétariat régional du Réseau Ouest-africain pour l'Édification de la Paix. Le/la Directeur/trice des Ressources Humaines veille à la qualité du travail quotidien effectué dans le bureau, notamment en gérant la conduite des procédures, en coordonnant les activités et en maintenant des relations et une discipline saines parmi les membres du personnel.</p>



Postes	Rôles/Responsabilités
Personnel de Gestion	
Regional Finance Manager	Il/Elle assure une gestion efficace des finances de l'organisation conformément aux termes des bailleurs de fonds et des partenaires ; il/elle contrôle chaque point de la ligne budgétaire et les procédures établies par WANEP. Il/elle exerce un contrôle financier efficace sur le système de comptabilité.

Postes	Rôles/Responsabilités
Le Personnel opérationnel dans les programmes	
Le/la Coordinateur/trice Régional/e de l'Alerte Précoce	<p>Il/elle maintient l'assurance-qualité des résultats des Systèmes Nationaux d'Alerte Précoce (NEWS) ainsi que la diffusion, la distribution convenables et le plaidoyer nécessaires pour renforcer son impact sur le programme d'alerte précoce de WANEP en général et dans le cadre du partenariat WANEP/USAID pour les cinq (5) pays d'Afrique de l'Ouest que sont : la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Niger, la Guinée et la Sierra-Leone.</p> <p>Il/elle assure la coordination entre le Centre de Surveillance de la Paix de WANEP et les NEWS aux niveaux nationaux en collaboration avec les agents du programme, les coordinateurs des réseaux nationaux et les gestionnaires NEWS; i/elle s'assure que la qualité et les données importantes sont régulièrement et systématiquement recueillies et saisies dans le NEWS ainsi que dans l'ECOWARN.</p> <p>Il/elle est responsable de la recherche ainsi que de l'ébauche des rapports d'alerte précoce (aux niveaux national, thématique et zonal) en utilisant les données tirées de l'ECOWARN et d'autres sources.</p>
Le/la Coordinateur/trice Régional/e pour le Développement du Réseau	Il/elle est chargé/e du développement de l'organisation et du renforcement des compétences institutionnelles des réseaux nationaux. Il/elle soutient les réseaux nationaux dans l'élaboration de leurs procédures administratives, de leurs systèmes d'opération et de leurs protocoles de gestion ainsi que de leurs plans stratégiques conformément aux critères d'opération de WANEP lors du classement et du calibrage des Réseaux Nationaux et des organisations locales.



Postes	Rôles/Responsabilités
Le Personnel opérationnel dans les programmes	
Le/la Coordinateur/trice Régional/e pour la Recherche, le Suivi et l'Évaluation	Il/elle est chargé/e du développement de la recherche, des systèmes de suivi et évaluation, des processus et des instruments; de d'assistance technique aux réseaux régional et nationaux de même qu'aux organisations-membres de WANEP dans le suivi et l'évaluation des projets d'édification de la paix ; il/la assure également le développement, la surveillance et le soutien à la mise en œuvre du calendrier des projets tel que convenu avec les partenaires. Il/elle supervise et documente également les récits relatifs aux succès de WANEP sous la forme de résultats, de rentabilité et d'impact
Le/la Coordinateur/trice Régional/e pour la communication et le renforcement des compétences	Il/elle est chargé/e de la documentation, de l'attribution de la marque, de la publication et de la diffusion des meilleures pratiques et des innovations introduites par WANEP dans ses programmes au Secrétariat régional et dans les réseaux nationaux. Le/la Coordinateur/trice pour la communication utilise les produits/les résultats du Suivi-Évaluation ; il/elle les dissémine dans les publications et diffuse les matériels sous la forme d'imprimés et de documents électroniques.
Le/la Coordinateur/trice régional/e pour le Programme "Femmes dans l'Édification de la Paix" (WIPNET)	Il/elle assure la mise en œuvre complète du Programme "Femmes dans l'Édification de la Paix" (WIPNET). Il/elle apporte le soutien nécessaire aux programmes des Réseaux nationaux. Il/elle conçoit des initiatives de suivi pour tous les programmes en cours dans WIPNET.
Un/une Responsable de la Liaison	Il/elle coordonne l'interface entre la Société civile et la CEDEAO à la Commission de la CEDEAO à Abuja (Nigeria). Il/elle veille à ce qu'il existe une participation totale des OSC aux principaux débats et décisions sur la paix et la sécurité dans la région
Les Coordinateurs/trices de Zones	Il y a quatre Coordinateurs de Zone, chacun résidant dans l'une des quatre zones ou bureaux de la CEDEAO. Ils coordonnent la collecte des données dans les 4 zones spécifiques et apporte leur soutien à l'analyse des conflits ainsi qu'à la préparation de bulletins de politique générale pour le WARN et l'ECOWARN.



Postes	Rôles/Responsabilités
Le Personnel opérationnel dans les programmes	
Le/la Chargé/e du Programme d'Alerte Précoce	Il/elle apporte son assistance dans la supervision, dans la coordination stratégique et dans la gestion administrative du programme de l'alerte précoce de WANEP de manière générale et spécifique. Il/elle apporte également son assistance en maintenant une assurance-qualité des produits des systèmes nationaux d'alerte précoce (NEWS) de même que la diffusion, l'attribution convenable et le plaidoyer nécessaires pour renforcer l'impact du programme d'alerte précoce de WANEP.
Le/la Chargé/e de Programme. Centre de Surveillance de la Paix (PMC)	Il/elle s'occupe du Centre de Surveillance de la Paix au Secrétariat régional de WANEP; il/elle coordonne les activités des Systèmes Nationaux d'Alerte Précoce et établit des liens avec la salle des situation au Département de l'Alerte Précoce de la Commission de la CEDEAO à Abuja (Nigeria).
Le/la Chargé/e de Programme et du Renforcement des Capacités	Il/elle apporte son leadership dans l'élaboration et dans la mise en œuvre des objectifs de recherches, des stratégies et des plans de WANEP. Il/elle assiste le/la Directeur/trice de Programme et tous les membres de l'équipe de Programmes dans la coordination efficace et rentable, dans la gestion ainsi que dans la conception et dans la mise en œuvre de la recherche.
L'Assistant/e de Programme, Centre de Surveillance de la Paix (PMC)	Il apporte son assistance, surtout, dans la collecte et dans l'analyse des données relatives aux questions de paix et de sécurité dans la région ainsi que dans la mise en œuvre globale des programmes de prévention des conflits
Les Coordinateurs/trices de Réseaux Nationaux	Ils/elles sont chargé/es de la coordination et de la gestion des réseaux nationaux dans les pays-membres de la CEDEAO.



Postes	Rôles/Responsabilités
Personnel administratif	
Le/la Comptable	Il/elle est chargé/e de la documentation convenable de toutes les recettes de caisse et de tous les paiements. Il/elle est également chargé/e d'assurer toutes les autres fonctions comptables majeures qui aident WANEP à atteindre ses objectifs. Il/elle a aussi la responsabilité de se concentrer sur les transactions financières et le suivi des programmes spécifiques.
Le/la Chargé/e de Comptabilité	Il/elle assiste le/la Comptable à remplir ses tâches. Il/elle est responsable de la vérification des petits fonds de caisse, chargé/e de conduire les comptes de caisse mensuels, de réconcilier les comptes avec les registres. Il/elle vérifie également toutes les liquidations et surveille les avances contre liquidations. Il/elle classe les données et les rapports financiers.
Un/une Spécialiste des Technologies de l'information et de la Communication (TIC)	Il/ele est chargé/elle des services de TIC du Secrétariat régional. Il/elle assure des relations efficaces entre les réseaux nationaux et les clients, les organisations, les partenaires internationaux de même que les systèmes de connaissances pertinents pour WANEP
Le/la Chargé/e de l'Administration	Il/elle assiste le/la Directeur/trice des Ressources Humaines pour assurer des opérations harmonieuses, efficaces et effectives au Secrétariat régional. Il/elle veille également à fournir une assistance administrative et une logistique adéquates aux activités des programmes.
La/le Secrétaire Bilingue	Elle/il coordonne toutes les tâches de secrétariat, toutes les activités du/de la Directeur/trice Exécutif/ve ainsi que du/de la Directeur/trice de Programme. Elle/il traduit les courriers importants dans les langues requises afin qu'ils soient utilisés à un moment spécifique. Elle/il prend les procès-verbaux des réunions et apporte son assistance dans les tâches administratives générales – elle/il organise notamment les rencontres et les rendez-vous.
La/la Réceptionniste	Elle/il s'occupe de la réception ; elle/il supervise la distribution du courrier entrant et sortant, accueille les visiteurs avec aménité et répartit les appels dans les bureaux; elle/il lance les commandes de fournitures de bureau, classe les documents, fait des photocopies, envoie et reçoit les fax.



Postes	Rôles/Responsabilités
Personnel administratif	
Le Chauffeur	Il veille à ce que le personnel de bureau soit conduit en toute sécurité aux lieux de réunion, aux ateliers ainsi qu'aux autres destinations liées au travail. Il garde les documents relatifs au mouvement du véhicule de service en tenant régulièrement un registre sur tout véhicule. Il assure les réparations mineures, s'assure des services réguliers de maintenance et veille à ce que, à tout moment, le véhicule soit maintenu dans un bon état de propreté ainsi que dans de bonnes conditions de roulement.

Source: WANEP

Structure des Réseaux Nationaux

Au niveau national, WANEP a réussi à établir des bureaux et des réseaux nationaux solides dans chaque Etat-membre de la CEDEAO, avec plus de 550 organisations-membres opérationnels dans l'édification de la paix à travers l'Afrique de l'Ouest. Les réseaux nationaux servent de structures de couverture pour WANEP dans leurs pays respectifs. Le rôle des réseaux nationaux est de mettre en œuvre la mission et le mandat singuliers de WANEP dans leurs états respectifs, à travers le partenariat avec les principales parties concernées, les sponsors, les acteurs et les collaborateurs locaux au niveau national. À cet égard, les structures, les processus (financiers et administratifs) et l'approche de gouvernance des réseaux nationaux sont réglés sur le bureau régional.

Historiquement, la composition des réseaux régionaux comprenait des organisations-membres individuelles en Guinée, au Libéria, au Nigéria et en Sierra Leone. Cela a évolué en 2003 à la création des réseaux nationaux auxquels les OSC individuelles étaient affiliées. Les réseaux nationaux sont à leur tour devenus des membres du réseau régional. Comme représenté sur le Tableau 2, le nombre de réseaux nationaux s'est agrandi au cours de la période, passant, au Libéria, d'un seul (en 2000) à 12 en 2008 avec les points focaux des trois (3) pays de la CEDEAO devenant des réseaux nationaux en 2009. WANEP-Libéria était le premier réseau établi ; c'était en 2000 comme le montre le Tableau 2 (d'autres réseaux ont suivi) au plus fort de la guerre civile et sa création a permis au Secrétariat régional d'organiser des séminaires de formation à l'intention des OSCs dans les domaines de la médiation par les pairs et de l'éducation de la paix. Aujourd'hui, WANEP peut se vanter de sa présence dans chacun des 15 pays de la CEDEAO comme le montre le Schéma 5.

**Table 2: Date de Création des Réseaux Nationaux**

Année	Réseaux Nationaux
2000	Liberia (1)
2001	Liberia & Sierra Leone (2)
2002	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria & Togo (5)
2003	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal (10)
2004	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal and Guinea Bissau (11)
2005	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal Guinea Bissau and Guinea (12)
2006	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal Guinea Bissau and Guinea (12)
2007	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal Guinea Bissau and Guinea (12)
2008	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal Guinea Bissau and Guinea (12) <ul style="list-style-type: none"> · Focal Points established in Cape Verde, Mali & Niger
2009	Liberia, Sierra Leone, Ghana, Nigeria, Togo, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, The Gambia & Senegal Guinea Bissau, Guinea, Cape Verde, Mali & Niger (15)

Source: WANEP

Chaque réseau national est structuré selon sa constellation géopolitique et son contexte sociopolitique et culturel. À cet égard, les structures organisationnelles diffèrent d'un pays à l'autre selon la taille du pays, le volume du travail entrepris et le nombre de personnels engagés. Cependant, la structure fait partie du cadre général de l'organisation de WANEP au niveau régional. Le fonctionnement de WANEP-Nigéria par exemple est structuré selon la constellation géopolitique du Nigéria et vise l'appropriation à la base des initiatives d'édification de la paix par ses organisations-membres dans tous les trente-six (36) États qui constituent le Nigéria⁴⁴. En guise d'exemple, la configuration de WANEP-Nigéria est montrée sur le Schéma 6. De même, WANEP-Sierra Leone est organisé selon les quatre régions géopolitiques du pays. Comme nous l'avons dit précédemment, WANEP comprend plus de 550 organisations-membres qui travaillent avec les réseaux nationaux dans les divers pays de la CEDEAO. Seul WANEP-Nigéria comprend plus de 200 organisations-membres réparties dans les six zones géopolitiques du pays avec différents domaines d'intérêt autres que

44 http://www.wanepnigeria.org/index.php?option=com_content&view=category&id=27&Itemid=29



l'édification de la paix. WANEP-Serra Leone comporte 58 organisations enregistrées dans le pays avec une responsabilité et un intérêt partagés de prévenir les conflits et d'établir la paix. Ces organisations-membres des réseaux nationaux comprennent les groupes de femmes, les groupes de jeunes, les groupes de défense des droits de l'homme, les institutions religieuses et les organisations communautaires de bases investis du devoir d'encourager, de faciliter et de mobiliser les initiatives locales en faveur de l'édification de la paix, de la promotion du genre, de la justice, de la résolution et de la transformation des conflits. Les organisations-membres des réseaux nationaux sont apolitiques et encouragent l'utilisation des approches non-violentes pour la résolution des conflits. Chaque organisation-membre appartenant aux réseaux nationaux a sa propre autonomie.

Figure 5: Les Bureaux Nationaux dans les 15 Etats-membres de la CEDEAO



Source: WANEP

Les buts, la vision, la mission et les programmes des réseaux nationaux sont étroitement liés à ceux du Secrétariat régional qui supervise les programmes et la performance technique à travers le suivi et l'évaluation. La vision à long terme de WANEP est d'avoir des réseaux nationaux qui travaillent sur des programmes nationaux spécifiques, des activités et des sources de financement ainsi qu'un Secrétariat régional responsable de la mise en conformité avec la vision et la mission de l'organisation⁴⁵. En termes de hiérarchie de l'organisation, dans chacun des bureaux des réseaux, il y a un Conseil d'Administration qui surveille et dirige le

45 Cf. Le Plan Stratégique de WANEP 2015-2020



Secrétariat National et assure la conformité aux lois et à la politique nationales. Le Secrétariat National est dirigé par les Coordonnateurs de réseaux nationaux qui contrôlent les activités quotidiennes au niveau national. Alors que chaque réseau national a un secrétariat, les structures diffèrent légèrement en raison des contextes politiques et géographiques. Dans certains pays comme le Nigéria, indépendamment du secrétariat, il y a des Coordonnateurs de zones et des Coordonnateurs d'états. Pour le Ghana, il y a des Coordonnateurs régionaux et des Coordonnateurs préfectoraux⁴⁶. En Sierra-Leone, il y a des Points focaux régionaux (PFR)⁴⁷ et des équipes zonales d'édification de la paix (DPT)⁴⁸ et au Libéria, il y a des Coordonnateurs du comté/département et le personnel de terrain. En outre, en Côte d'Ivoire, il y a des Coordonnateurs de zones, de régions et de départements conformément à la division administrative du pays. Ces diverses structures reflètent toutes, les différentes divisions géographiques des divers pays.

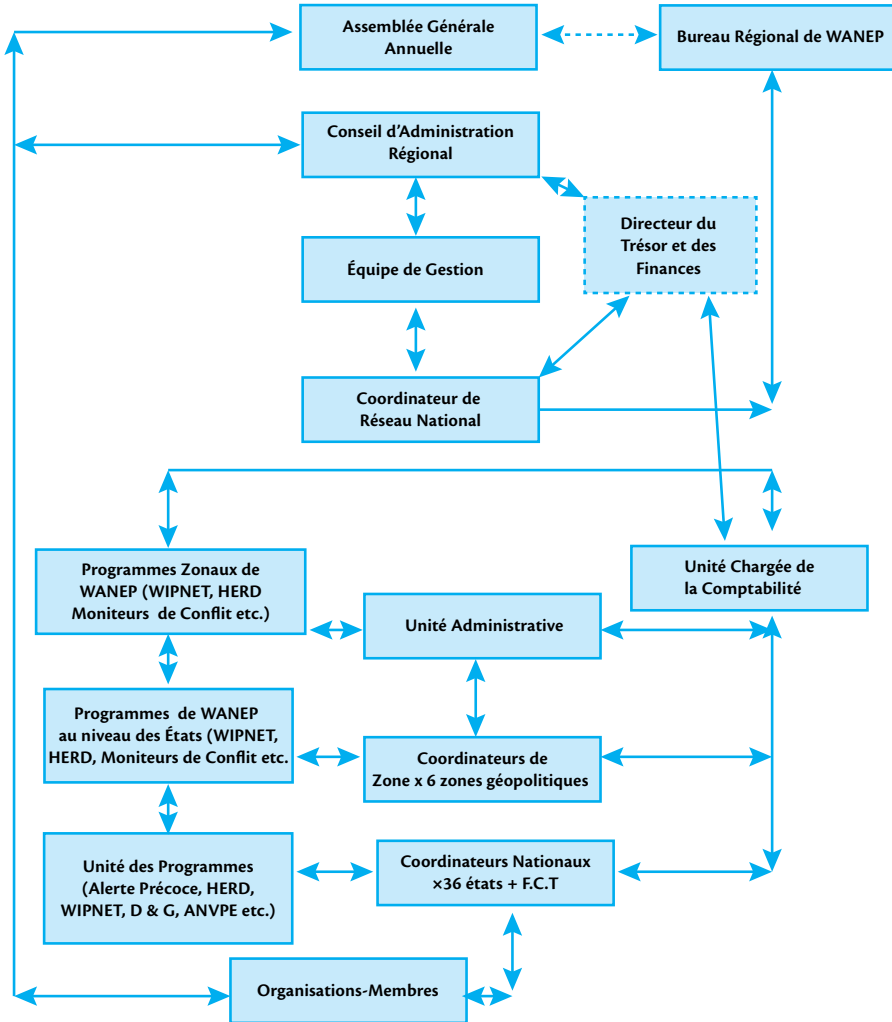
46 Voir http://wanepghana.org/index.php?option=com_content&view=category&id=2&Itemid=5

47 Il y a quatre points focaux centraux choisis par les organismes-membres dans les diverses régions. Les Points Focaux Régionaux (RFP) dirigent les équipes d'édification de la paix (DTP) dans les préfectures et servent d'intermédiaires entre le secrétariat national et les organisations-membres. Ils envoient des rapports mensuels au secrétariat.

48 Les équipes d'édification de la paix dans les préfectures se composent des membres inscrits dans les douze préfectures de la Sierra-Leone. Ces équipes coordonnent les activités d'édification de la paix au niveau des préfectures. Elles sont également en liaison avec les communautés pour surveiller et responsabiliser ceux qui sont censés exécuter les tâches. Elles convoquent des réunions mensuelles sur la base d'une présidence et d'un accueil par rotation.



Figure 6: Organigramme de WANEP Nigeria



Source: WANEP

Développer une niche - Buts, Vision, Mission et Principes

Les buts, la vision et la mission de WANEP apportent une compréhension claire, spécifique et solide de ce à quoi l'organisation aspire ou de ce qu'elle entend réaliser. Cette aspiration est largement entretenue au sein de l'organisation ; elle est uniformément utilisée pour orienter les actions et fixer les priorités. Les buts et les objectifs généraux de WANEP se fondent sur un plan stratégique quinquennal qui a été profondément mûri pour relever les défis actuels



de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, sur le continent africain et pour faire passer WANEP d'Institution fondée sur des programmes à une institution mue par une vision⁴⁹.

Objectif Global

L'objectif principal du nouveau plan stratégique pour la période 2015 - 2020 est de transformer réellement WANEP d'Institution fondée sur des programmes à une institution mue par une vision. Comme l'a fait remarquer l'ancien Directeur Exécutif M. Emmanuel Bombande dans le rapport annuel de WANEP de 2014, le plan stratégique 2015-2020 est le quatrième plan stratégique de WANEP mais, fait unique, c'est le premier plan à rassembler toutes les parties du réseau derrière les mêmes objectifs de développement. Dans le passé, chaque réseau national avait son propre plan stratégique distinct et cela rendait les résultats peu coordonnés et parfois méconnaissables. Nous sommes maintenant focalisés sur le même objectif, la même vision et le même but et, chose plus importante encore, sur la détermination à soutenir nos organisations intergouvernementales (la CEDEAO et l'UA) ainsi que les Etats-membres dans leurs efforts pénibles mais collectifs en faveur de la paix et de la sécurité.⁵⁰

À cet égard, l'objectif global de WANEP pour la période 2015 - 2020 est de collaborer avec la Commission de la CEDAO, les Etats-membres, les organisations de la société civile, les institutions de recherche, l'UA, l'ONU et d'autres partenaires internationaux pour assurer la mise en service d'un système intégré et décentralisé d'alerte précoce et de réaction rapide au niveau des communautés, des pays et de la sous-région ouest-africaine. Un indicateur de résultat que WANEP voudrait utiliser pour mesurer la réalisation de cet objectif est que, d'ici l'an 2020, l'on parvienne aux résultats suivants:

Un service décentralisé de la CEDEAO-EWRS dans tous les Etats-membres et au niveau régional, intégrant tous les principaux acteurs dans un système coordonné et efficace et fournissant à la CEDEAO, aux Etats-membres ainsi qu'aux citoyens un renforcement des capacités et un meilleur état de préparation à prévenir les conflits et à mettre en œuvre des mesures d'édification de la paix et de reconstruction après les conflits.

Les Objectifs Stratégiques

Les objectifs stratégiques de WANEP sont les suivants :

- Renforcer les capacités des organisations et des praticiens de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest afin qu'ils s'engagent activement dans la transformation des conflits violents par l'utilisation de stratégies non-violentes,
- Développer un mécanisme de prévention des conflits en Afrique de l'Ouest pour surveiller, analyser et réagir devant les conflits,

49 Voir le Plan Stratégique 2015-2020 de WANEP

50 Rapport Annuel 2014 de WANEP



- Élaborer une politique et des pratiques d'édification de la paix en Afrique de l'Ouest,
- Promouvoir une culture de la non-violence et de la responsabilité sociale parmi les jeunes en Afrique de l'Ouest,
- Renforcer la base conceptuelle des programmes de WANEP à travers la recherche, la documentation et le suivi-évaluation,
- Renforcer la formulation et l'influence de la politique sur la paix et la sécurité humaine à travers des liens et des plaidoyers aux niveaux régional et international.

La Vision

WANEP est mû par le désir de s'attaquer aux causes profondes et systématiques ainsi qu'aux réalités et aux tendances versatiles qui prévalent dans le domaine de la paix et de la sécurité dans la sous-région ouest-africaine. Il est en outre motivé par la vision d'une sous-région ouest-africaine où les communautés et les populations vivent dans la paix et sont engagées, de manière fructueuse et productive, à améliorer leurs niveau de vie, à se gouverner elles-mêmes dans un état de droit et dans la coexistence pacifique. À cet égard, la vision de WANEP est d'avoir:

« Une Région ouest-africaine caractérisée par des communautés paisibles et éprises de justice, où la dignité de la personne humaine est primordiale et où les populations peuvent satisfaire leurs besoins humains de base et choisir librement leurs propres dirigeants. »

La Mission

La mission de l'organisation est de:

« Permettre et favoriser en Afrique de l'Ouest, le développement de mécanismes de coopération entre les praticiens de l'édification de la paix au sein de la Société Civile et les organisations en favorisant des réponses collectives face aux conflits violents; en fournissant la structure à travers laquelle ces praticiens et ces institutions pourront régulièrement échanger leurs expériences et des informations sur des questions d'édification de la paix, de transformation des conflits, de réconciliation sociale, religieuse et politique; et en promouvant les valeurs culturelles et sociales de l'Afrique de l'Ouest comme ressources pour l'édification de la paix. »



Valeurs, Principes de Fonctionnement et Philosophie

Principes de Fonctionnement et Valeurs

- Foi dans le respect mutuel;
- Transparence et responsabilité;
- Égalité entre les sexes et tolérance zéro à la discrimination (de sexe, d'appartenance tribale ou ethnique, de race, de statut sérologique, etc.);
- Collégialité, travail d'équipe et dévouement à la tâche;
- Tolérance et respect pour la diversité;
- Justice pour tous;
- Prestation de qualité;
- Collaboration et consultation

Dans ses opérations. WANEP est guidé par les valeurs, la philosophie et les principes suivants:

Conclusion

Dans ce Chapitre, nous nous sommes penchés sur la manière dont WANEP a démarré et a développé ses structures institutionnelles au fil du temps. Nous avons montré que les expériences de désastre humain créées par la destruction des guerres (au Libéria et en Sierra-Leone) ainsi que la nécessité d'aider à établir la paix et la stabilité en Afrique de l'Ouest ont conduit à la création de WANEP en Septembre 1998 par Sam Gbaydee Doe (du Libéria) et Emmanuel Habuka Bombande (du Ghana), tous deux anciens Étudiants du Centre pour la Justice et l'Édification de la Paix (CJP) de l'université d'Eastern Mennonite University en Virginie (Etats-Unis). WANEP a été lancé comme une organisation de réseau destinée à équiper la société civile et à relayer les efforts et les initiatives à caractère communautaire d'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. Les interventions initiales d'édification de la paix de WANEP en Sierra-Leone, au Nord du Ghana et au Libéria ont rapidement auréolé l'organisation de crédibilité et de visibilité et ont soutenu les efforts de collaboration de la société civile en matière d'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. Le chapitre a également fourni une vue d'ensemble de la structure organisationnelle de WANEP au Secrétariat régional et aux Réseaux nationaux ; il a aussi montré comment elles ont été conçues pour répondre aux buts et aux objectifs généraux de WANEP sur la base de son plan stratégique quinquennal actuel (qui va de 2015 à 2020). Le plan stratégique a été mûrement conçu pour faire face aux défis actuels de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, en Afrique et pour faire passer WANEP d'organisation fondée sur des programmes à une institution mue par une vision.

PRATIQUE EN MATIÈRE D'ÉDIFICATION DE LA PAIX PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE

Introduction

Les organisations de la société civile (OSC) occupent « l'espace » entre l'Etat, le marché et la vie privée des familles ainsi que des individus isolés. Cela fait d'elles aussi bien aux niveaux local, national qu'international, des éléments-clés dans les opérations et dans les structures de prévention des conflits. Au cours des deux dernières décennies, les OSC ont été impliquées dans des processus d'édification de la paix tout comme l'Etat, les organisations intergouvernementales et les partenaires bailleurs de fonds. Ce chapitre établit le lien entre la théorie et la pratique de l'édification de la paix par la société civile en examinant les différents programmes que WANEP a conçus pour aider à parvenir à la paix et à la stabilité en Afrique de l'Ouest. Pour mieux appréhender ces programmes, il est nécessaire de comprendre le concept d'édification de la paix qui lui sert de soubassement. Pour cette raison, nous discutons brièvement du concept d'édification de la paix pour le lier au concept qui soutient les divers programmes de WANEP. Nous examinons dans les sections suivantes l'idée qui sous-tend la création des programmes de WANEP de même que les principaux domaines thématiques. Pour plus de clarté, nous avons classé les programmes de WANEP par catégories, dans trois secteurs importants, à savoir : Le Renforcement des Capacités, Les Femmes dans le Programme d'Édification de la Paix et le Réseau d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide. Dans ces trois secteurs thématiques, il y a également quelques différents programmes, qui ont également fait l'objet de discussions. L'on a souligné le contexte, les objectifs, les succès, les défis et les expériences acquises. Indépendamment des trois programmes thématiques, l'on a également exploré les programmes spéciaux d'interventions destinés à résoudre les questions spécifiques de grande préoccupation.

Le Concept et la Pratique de l'Édification de la Paix

Le concept et la pratique de l'édification de la paix ont évolué en tandem avec les contextes mouvants de la sécurité mondiale. Le terme 'Édification de la Paix' a été utilisé pour la première fois il y a trente-cinq ans dans l'œuvre-pilote de Johan Galtung. Dans son essai de 1976 intitulé « **Trois Approches de la Paix : Le Maintien de la Paix, Le Rétablissement de la Paix et L'Édification de la Paix** », Galtung a réclamé la création de structures d'édification de la paix pour promouvoir une paix durable en s'attaquant aux 'causes profondes' des conflits violents et en soutenant





les compétences locales en matière de gestion de la paix et de résolution des conflits⁵¹. Le concept a connu un destin international et s'est répandu très tôt après la fin de la Guerre Froide avec le Rapport du Secrétaire Général des Nations Unies Boutros Boutros-Ghali qui sert de référence : « **Un Agenda pour la Paix : Diplomatie Préventive, Rétablissement de la Paix et Maintien de la Paix** » en 1992. Ce rapport définit l'Édification de la Paix comme une « action entreprise après les conflits, destinée à identifier et à soutenir les structures qui tendent à renforcer et à consolider la paix afin d'éviter une relance des conflits.⁵² »

Depuis la publication du Rapport sur le Programme de la Paix, le champ de l'Édification de la paix a continué de se développer pour inclure non seulement des activités de construction de l'état, mais également des activités qui visent à renforcer le tissu social de la société. Ainsi, l'on a maintenant de l'édification de la paix une compréhension plus large qui couvre toutes les activités relatives à la prévention des manifestations de violence, à la transformation des conflits armés, à l'identification de moyens pacifiques pour gérer les conflits et à la création de conditions socio-économiques et politiques préalables pour le développement durable et la paix⁵³. Les approches récentes de l'édification de la paix ont particulièrement évolué vers des approches plus complètes de transformation, qui combinent la gestion à court terme des conflits avec la construction de relations à long terme et à la transformation des racines du conflit afin d'établir des rapports sociaux et des structures d'état capables de soutenir la paix. L'approche de l'édification de la paix par la transformation des conflits est partie de la prise de conscience qu'une paix durable requiert plus qu'une simple approche de la gestion de conflit qui vise à désamorcer les conflits en recadrant les positions des parties en face. Au lieu de cela, l'édification de la paix est perçue dans cette perspective comme étant aussi inséparable de la justice, du respect des droits de l'Homme et de la pratique de la non-violence comme un mode de vie⁵⁴.

D'ailleurs, l'on conçoit également l'édification de la paix comme une manière de mettre en place la bonne gouvernance et les bases socio-économiques de la paix à long terme. Dan Smith par exemple a créé une palette de l'édification de la paix (voir Schéma 7), un modèle employé pour visualiser l'effet entre les différents éléments de l'édification de la paix qui comprend quatre domaines fonctionnels: la sécurité, les bases socio-économiques, le cadre politique, la réconciliation et la justice⁵⁵.

51 Galtung, J. (1976). Trois Approches de la Paix : Maintien de la paix, Rétablissement de la paix et Édification de la Paix. in : *Paix, Guerre et Défense: Essais sur la Recherche de Paix, vol. II*. Copenhague : Christian Ejler

52 Nations-Unies. (1992). *Le rapport du Secrétaire Général sur un Programme en faveur de la paix : Diplomatie Préventive, Rétablissement de la Paix et Maintien de la Paix*. New York : ONU.

53 Banque mondiale. (2006). La société civile et le potentiel d'édification de la paix, limites et facteurs critiques. Rapport Numéro 36445-GLB. du 20 décembre 2006. Département du Développement social, Réseau du développement durable.

54 Evans, I., Lane, J., Pealer, J. et Turner, M. (2013). Un Modèle conceptuel d'édification de la paix et de construction de la démocratie: L'Intégration des domaines. La résolution des conflits et la gestion du changement dans le groupe de pratique des démocraties en transition, School of International Service, American University.

55 Dan Smith, "Vers un Cadre Stratégique pour l'édification de la paix : Se prendre en main ensemble." *The Royal Norwegian Ministry of Foreign Affairs*, (Avril 2004): 27-28.



Figure 7: La Palette de l'Édification de la Paix



Source: Smith, 2004.

Légende de la Figure 7

Édification de la Paix

La Sécurité (• Action Humanitaire, • Désarmement, démobilisation et réintégration des anciens combattants, • Désarmement, Démobilisation et Réintégration des Enfants-Soldats, • Réforme du Secteur de la Sécurité, • Armes de petit calibre et munitions légères)

Les Bases Socio-économiques (• Reconstruction matérielle, • Infrastructure économique, • Infrastructures sanitaires et éducatives, • Rapatriement et retour des réfugiés ainsi que des personnes déplacées dans leur pays, • Sécurité alimentaire)

Le Cadre Politique (• Démocratisation (Partis politiques, médias, ONG, culture Démocratique) • Bonne Gouvernance, responsabilisation, état de droit, système judiciaire), • Mise en place



des institutions, • Droits de l'Homme (Loi sur la surveillance des droits de l'Homme, système judiciaire)

La Réconciliation et la Justice (• Dialogue entre les leaders des groupes antagonistes, • Dialogue à la base, • Autres activités de rapprochement, • Commission Vérité et Réconciliation, • Traitement des traumatismes et Soulagement)

La Palette de l'Édification de la Paix souligne le besoin d'une approche holistique de l'édification de la paix « qui se focalise non seulement sur les élites, mais également sur le niveau à la base; non seulement sur la sécurité et la stabilisation mais également sur la justice, la politique et les questions socio-économiques; et enfin non seulement sur les institutions, mais également sur la dynamique psychosociale telle que le pardon, le soulagement et la réconciliation ⁵⁶ ». De ce point de vue, les activités d'édification de la paix sont conçues comme une boîte à outils contenant différents éléments à configurer selon le contexte comme représenté sur la Figure 7.

Ce déplacement de paradigme ou élargissement du concept d'édification de la paix, en particulier pour les approches de la transformation des conflits, a ouvert l'espace pour une participation accrue de la société civile à l'édification de la paix. Le principal initiateur de ce fait est John Paul Lederach dont les approches de l'édification de la paix sont devenues la principale référence pour la plupart des praticiens⁵⁷. Le rôle accru des OSC repose également sur le constat que l'édification de la paix nécessite de nombreuses tâches sociales que la diplomatie officielle et les programmes de reconstruction ne peuvent pas accomplir. En conséquence, il y a maintenant une prise de conscience croissante que le rétablissement d'une paix durable réclamera une plus grande coordination à travers les nombreux domaines et niveaux d'activités impliquant la complémentarité des initiatives de paix provenant des organisations non gouvernementales et des efforts diplomatiques en faveur de la paix. C'est le principe de base en matière d'édification de la paix qui soutient la pratique de WANEP dans ce domaine pour stimuler l'engagement de la société civile auprès de l'Etat et des institutions interétatiques pour établir la paix et, de manière plus significative, trouver des solutions rapides aux problèmes de paix et de sécurité auxquels la sous-région ouest-africaine est confrontée.

56 Ibid. Evans, I., Lane, J., Pealer, J. et Turner, M. (2013). Un Modèle Conceptuel d'Édification de la Paix et de Construction de la Démocratie: L'Intégration des Domaines. La Résolution des Conflits et la Gestion du Changement dans le Groupe de Pratique des Démocraties en Transition, School of International Service, American University.

57 Pour plus d'informations, voir Lederach, J.P. (1997). Construire la Paix: La Réconciliation durable dans les sociétés divisées. Washington DC: United States Institute of Peace Press



La Programmation de l'Édification de la Paix à WANEP⁵⁸

La stratégie de WANEP consiste à identifier, à promouvoir, à soutenir et à accompagner des acteurs locaux quand ils réagissent devant les conflits au sein de leurs communautés⁵⁹. WANEP cherche à établir des relations de collaboration entre les organisations opérationnelles dans l'édification de la paix en vue de prévenir et de résoudre les conflits. Pour cela, dans sa programmation, il adopte une approche à deux voies : une approche nationale conduite par le secrétariat national et une approche régionale coordonnée à partir du Secrétariat Régional. Au niveau national, les réseaux assument la responsabilité de leurs programmes ou pratiques de l'édification de la paix et se les approprient avec le soutien technique du Secrétariat régional. Cette attitude provient de la reconnaissance du fait que les réseaux nationaux comprennent mieux leurs situations et leurs réalités et sont donc en mesure de s'engager auprès de leurs communautés et de leur gouvernement pour intervenir de manière efficace. Les réseaux nationaux facilitent une approche de l'édification de la paix qui part de la base pour aller vers le sommet et permettent à leurs interventions de refléter les particularités des questions de sécurité humaine dans leurs divers pays. Au niveau régional, il est reconnu que les facteurs qui alimentent les conflits et provoquent leur escalade dans la sous-région ne sont pas du tout ceux qui respectent les frontières artificiellement imposées. C'est pourquoi les programmes régionaux s'imbriquent dans les réseaux nationaux et sont conçus de manière à avoir plus de prise en employant divers acteurs au niveau régional et au niveau international.

La niche de WANEP est construite sur sa capacité de repérer les talents et les dispositions des gens, de les promouvoir à travers des sessions de formation et de leur fournir des ressources, de les accompagner à travers des instructions stratégiques, un réseau multinational plus large de soutien et de solidarité ainsi qu'une plate-forme pour l'échange et l'amplification par la facilitation. Il permet d'atteindre ces résultats grâce à des programmes thématiques. Historiquement, les programmes de WANEP ont démarré avec le renforcement des capacités des acteurs de la société civile provenant de différents pays d'Afrique de l'Ouest. Ainsi, peu de mois seulement après que l'organisation a été créée en septembre 1998, WANEP a rassemblé des participants en provenance des pays de langue française et de langue anglaise à des ateliers de renforcement des capacités en octobre et en novembre 1998 sur l'édification de la paix et la prévention des conflits. Depuis cette période, les programmes de WANEP ont évolué pour en inclure d'autres tels que le programme d'éducation de la non-violence et à la paix (NAPE), le Réseau Ouest-africain d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide (WARN), et les Programmes du Réseau des Femmes dans l'Édification de la Paix (WIPNET). Pour les rendre plus simples et plus faciles à comprendre, les programmes de WANEP sont classés par catégories dans trois grands domaines, à savoir : Le Renforcement des Capacités, le programme des Femmes dans

58 La plupart des informations contenues dans cette section proviennent de l'ouvrage "WANEP, notre Histoire" et du Plan Stratégique 2015 _ 2020 de WANEP

59 Par exemple, WANEP a identifié Zainab Bangura et a accompagné le leadership qu'elle exerce sur les OSC en Sierra Leone ; elle est à présent USG pour la violence fondée sur le sexe et sur le genre aux Nations-Unies ; WANEP a identifié Leymah Gbowee et lui a confié des responsabilités à travers des sessions de formation ; il a accompagné sa plate-forme pour l'action de masse des femmes en faveur de la paix en la dotant de ressources et en l'aidant à travers des instructions et des tactiques stratégiques qui l'ont amenée à gagner le Prix Nobel de la Paix en 2011;



l'Édification de la Paix ; et le réseau de l'Alerte Précoce et de la Réaction Rapide (voir le Schéma 8). Dans ces trois domaines thématiques, il y a différents programmes séparés.

Figure 8: Les Programmes de WANEP



Les Programmes de Renforcement des Capacités

Il y a deux sous-programmes à l'intérieur du Programme de Renforcement des Capacités. Ce sont : l'institut Ouest-africain d'Édification de la Paix (WAPI), et L'Éducation à la Non-violence Active et à la Paix. Ces divers programmes sont expliqués en détails ci-dessous :

L'Institut Ouest-africain d'Édification de la Paix (WAPI)

L'Institut Ouest-africain d'Édification de la Paix (WAPI) a été créé en 2002 pour dispenser une formation spécialisée, intensive et sensible aux cultures dans la prévention des conflits, la transformation des conflits et l'édification de la paix à des personnes isolées, à des OSC, à des milieux d'affaires, à des responsables politiques, à des gouvernements et à d'autres acteurs pertinents d'Afrique de l'Ouest et du monde entier. WAPI se concentre sur la sous-région ouest-africaine ; il cherche à se développer et à renforcer les structures et les activités d'édification de la paix qui étaient/qui sont relativement faibles, comparées à celles d'Afrique de l'Est, d'Afrique Australe et d'Afrique du Nord. Au fil des ans, WAPI a offert l'espace et une plate-forme pour actualiser la vision de WANEP en vue de prévenir et de résoudre des conflits en Afrique. WAPI s'est efforcé de surmonter les lacunes dans la pratique, dans les connaissances et dans les aptitudes à l'édification de la paix et d'accroître le nombre de praticiens compétents et



actifs de l'édification de la paix, en particulier en Afrique de l'Ouest, augmentant de ce fait les possibilités de parvenir à établir des sociétés réconciliées, justes et stables, ce qui représente une impulsion importante pour le développement socio-économique. A partir d'un Protocole d'Accord qui a été signé entre WANEP et le KAIPTC, WAPI se déroule depuis 2005 au KAIPTC à Accra pendant une période de trois semaines. Comme le montre l'illustration du Tableau 3, WAPI tire son corps enseignant de praticiens professionnels et d'universitaires de haut rang provenant d'institutions et d'universités du monde entier.

Tableau 3: Liste des Membres Passés et Présents du Corps Professoral de WAPI

Noms des Membres du Corps Professoral	
1. Sam G. Doe	2. Emmanuel H. Bombande
3. Chukwuemeka Eze	4. Prof. Isaac Albert
5. Mrs. Naomi Akpan-Ita	6. Mrs. Levinia Addae-Mensah
7. Dr. Douglas Bond	8. Dr. Linda Darkwa
9. Stella Amadi	10. Thelma Ekiyor
11. Barry Hart	12. John Murhala Katunga
13. Raymond Kitevu	14. Dr. Benjamin Kunbuor
15. Dr. Paul Kuruk	16. Austin Onuoha
17. Ms. Rose Othieno	18. Lisa Schirch
19. Takwa Zebulon Suifon	20. Christiana Thorpe
21. Oury Traore	22. Dr. Lydia Umar
23. Mme Marguerite Yoli-Bi	24. Dr. Nathaniel Danjibo
25. Mrs. Florence Mpaayei	26. Dr. Stephen Faleti
27. Vincent Azumah	28. Dr. Nicolas Okai
29. Segun Ogunyannwo	30. Mrs. Florence Itheme
31. Ifeanyi Okechukwu	32. Edwige Mensah
33. Bijoue Togoh	34. Sandra Cofie
35. Rosalie Lo	

Source: WANEP

Partant de sa portée mondiale, de son expérience, de sa gamme de formation étendue et de ses partenariats, WAPI a élaboré des cours innovants qui reflètent et répondent aux questions émergentes et actuelles et aux tendances en matière d'édification de la paix et de sécurité humaine. Nous présentons dans la Boîte 2 certaines des matières enseignées. Elles



comprennent l'édification de la paix; la gestion des ressources naturelles ainsi que la gestion des conflits; la sécurité humaine et le développement; le dialogue et la médiation; l'éducation de la Jeunesse et de la Paix; le genre et l'édification de la paix, l'Alerte précoce et la Réaction Rapide entre autres.

Boîte 2: Les Cours de WAPI

- Paradigmes de l'Édification de la Paix: *Concepts et Praxis*
- Dialogue et Médiation: *Conception et Processus*
- L'Éducation de la Paix
- Sécurité Humaine & Développement
- Genre et Édification de la Paix
- Gestion des Ressources Naturelles et Gestion des Conflits
- Alerte Précoce et Réaction Rapide: Renforcement des Compétences pour l'Édification Préventive de la Paix
- Conception, Mise en œuvre des Programmes, Suivi & Evaluation

Depuis 2002, WAPI a formé et renforcé les capacités d'environ 576 praticiens et entités régionales au nombre desquelles des institutions de la CEDEAO, de l'UA, de l'ONU (Voir Tableau 4). Les Participants aux cours de WAPI viennent d'Afrique, d'Europe, d'Asie, d'Australie et d'Amérique.

En particulièrement, WAPI a attiré des participants venus de 39 pays dont l'Australie, le Bénin, le Botswana, le Burundi, le Cameroun, le Canada, la République Centrafricaine, le Tchad, la RD Congo, la Côte d'Ivoire, l'Ethiopie, le Gabon, la Gambie, l'Allemagne, le Ghana, la Guinée, la Guinée-Bissau, l'Inde, l'Italie, le Kenya, le Liban, le Libéria, Madagascar, le Mali,... la Mauritanie, le Niger, le Nigéria, le Rwanda, le Sénégal, la Sierra Leone, la Somalie, le Soudan du sud, la Suède, le Togo, l'Ouganda, le Royaume-Uni, les Etats-Unis et Zimbabwe. La plupart des anciens participants de WAPI occupent des positions plus élevées dans leurs diverses organisations et d'autres ont également obtenu des bourses pour des universités en Europe en raison du certificat de WAPI. Par exemple, M. Ignatius Emeka Onyekwere, un participant de 2005 a adressé une demande à l'Université de Bradford au Royaume-Uni pour obtenir une bourse rotatoire ; le certificat de WAPI fut l'un des documents qu'il a présentés et qui a facilité son admission. L'ancien coordonnateur de WAPI, M. Francis Acquah Jnr. a également fait l'objet de recommandations de la part de MCC pour faire partie du groupe de travail de l'Institut Africain d'Édification de la Paix (API) en raison de son expérience avec WAPI et de ce que WAPI apporte à la table.



Tableau 4: Nombre de Personnes Formées Jusqu'à ce Jour

Année	Nombre de Participants
2002	45
2003	43
2004	45
2005	45
2006	38
2007	39
2008	51
2009	30
2010	28
2011	35
2012	40
2013	46
2014	Pas de WAPI en raison de l'apparition de l'EBOLA
2015	Mars: 46
	Septembre: 53
TOTAL	576

- *L'Education à la Non-violence Active et à la Paix*

Les auteurs d'actes de violence en Afrique de l'Ouest recourent différentes générations ; mais c'est un fait établi que les jeunes continuent de constituer le plus grand pourcentage des malfaiteurs. Nombre de conflits des années 90 ont impliqué des enfants et des jeunes en tant qu'auteurs et victimes. Au Libéria et en Sierra-Leone par exemple, les enfants-soldats ont commis la plupart des atrocités pendant les guerres civiles. Cependant, le phénomène des jeunes devenus auteurs d'actes de violence n'est pas limité seulement aux pays qui ont connu des guerres. Les gangs et la culture des idoles existent maintenant dans beaucoup de pays de la sous-région avec leurs conséquences socioculturelles et économiques négatives. La mise au point du Programme d'Education à la Non-violence Active et à la Paix (NAPE) provient de ces expériences. Ainsi, le programme a été motivé par le désir de WANEP de contrer la stratégie des seigneurs de la guerre qui exploitaient les enfants et la jeunesse et les transformaient en instruments de guerre et de violence. De la même façon que l'on peut apprendre la violence, de même il est possible d'être acquis à la paix et à la non-violence, au respect de la dignité de la personne humaine et de l'inviolabilité de la communauté à travers l'apprentissage. Cela a conduit au désir de mettre au point ce programme.



Le premier Directeur Exécutif avait lancé un programme semblable au Libéria avant le Programme de la Gestion des Palabres des Étudiants qui a formé des centaines de jeunes, y compris des anciens combattants à s'éloigner de la violence et à s'engager dans le chemin de la non-violence. Il s'est avéré que certains d'entre eux sont devenus d'éminentes personnalités au Libéria au nombre desquelles des ministres du gouvernement quinze ans plus tard. Ainsi, fondamentalement, l'objectif du Nape était d'aider à résoudre le problème du niveau élevé des actes de violence parmi la jeunesse, ce qui tourmentait les sociétés au point que les institutions de discipline et de sécurité telles que l'école, la maison et les lieux de culte sont devenues des terrains fertiles pour la violence. Au fil des ans, de nouvelles échelles de valeurs ont rongé la culture du respect, de l'amour et de l'attention portée les uns aux autres qui régnait dans la sous-région. Une culture de la non-violence est donc impérative pour l'Afrique si le continent désire réaliser le rêve d'une paix juste et d'un développement durable sur son sol.

Le Programme d'Éducation à la Non-violence et à la Paix qui est la branche jeunesse du travail de WANEP a été officiellement lancé le 23 mai 2000 à Sogakope, dans la 'Volta-Region' du Ghana avec l'appui de DKA-Autriche. Le lancement a été suivi d'une série d'ateliers *ad hoc* d'ateliers sur la non-violence que WANEP a conduits pour des praticiens de la paix de divers pays d'Afrique de l'Ouest. Après le lancement en 2000, le cours a été piloté dans sept pays d'Afrique l'Ouest – la Côte d'Ivoire, le Ghana, la Guinée, le Nigéria, le Libéria, la Sierra-Leone et le Togo, sur une période de trois ans. WANEP a conduit l'atelier-pilote ensemble avec la '**International Fellowship of Reconciliation**' des Pays-Bas et la '**Amami People's Theatre**' du Kenya avec l'appui de l'Église Catholique d'Autriche (DKA-Autriche) et de CORDAID. L'Union Européenne a également soutenu l'organisation de ce cours en 2002, en 2004, et en 2005.

Depuis son lancement, le Nape a encouragé la culture de la non-violence et de la paix au sein des communautés d'Afrique de l'Ouest avec un accent particulier sur les enfants et la jeunesse dans les écoles et dans le secteur informel pour promouvoir la construction de communautés pacifiques et éprises de justice. Il a également servi de mesure « préventive » en favorisant une meilleure prise de conscience et l'utilisation de stratégies non-violentes pour répondre aux conflits en Afrique de l'Ouest et plus particulièrement, nourrir les enfants et la jeunesse d'amour, de respect pour la vie, de tolérance pour les différences, d'empathie et de compréhension des autres, ainsi que de respect de soi. Les cibles secondaires du Nape sont les éducateurs, les hauts-fonctionnaires, les responsables de l'administration scolaire, les professeurs, les parents et les leaders des communautés. En tant que partie des exemples de succès, le Programme a fait la promotion des clubs de médiation par les pairs et des clubs de paix dans les écoles ainsi que dans les programmes scolaires d'éducation de la paix à divers niveaux : écoles, institutions supérieures, Centres de formation des Enseignants universités ainsi qu'au niveau de la politique. Les résultats de ce cours sur les groupes-cibles et sur l'environnement dans lequel les systèmes d'éducation opèrent dans les sept pays sont présentés dans l'encadré 3.



Boîte 3: Réalisations du NAPE

- La publication d'un Manuel d'Éducation à la Paix, un Guide pour l'enseignant et un Livre de l'étudiant
- La création de clubs de médiation par les pairs et de clubs de Paix dans les écoles dans toute la sous-région ouest africaine
- La formation de plus de 200 enseignants à l'application du Manuel d'Éducation à la Paix et la mise en place des clubs de médiation par les pairs
- Au Ghana, le programme a permis au service d'éducation du Ghana d'introduire l'éducation à la Paix dans les programmes scolaires
- Les pairs médiateurs ont observé des changements dans leurs propres vies (plus de discipline à l'école et à la maison & amélioration de leur travail académique) ; le niveau d'agressivité et d'intimidation a diminué ; beaucoup d'écoles expérimentent progressivement et en général une atmosphère de paix et de discipline, les apprenants ont non seulement pratiqué la médiation à l'école, mais encore ils l'ont introduite dans leurs maisons respectives.

La mise en œuvre du programme du NAPE ne fut pas sans difficultés. L'une des principales difficultés a été un faible financement pour appuyer les différentes initiatives et bien suivre régulièrement l'impact du programme. Il y a aussi des personnels non payés dans le Programme d'Éducation à la Paix au niveau national, compliquant ainsi le suivi du programme. L'affectation des enseignants et le changement d'écoles pour des apprenants impliqués dans les activités a également eu une influence négative sur le programme. Un autre problème qui a été rencontré lors de l'éducation fut le manque ou l'insuffisance d'espace approprié pour la médiation.

Les Femmes dans le Programme d'Édification de la Paix (WIPNET)

La vieille pratique qui consiste à exclure les femmes des processus de prise de décision, en particulier dans les domaines publics est bien connue en Afrique de l'Ouest et ailleurs en Afrique. En outre, les rôles et les voix des femmes en tant que principales parties prenantes majeures dans l'édification communautaire de la paix et dans la résolution des conflits sous forme d'initiatives formelles n'ont pas été utilisés de façon adéquate. La discrimination fondée sur le genre a été, en grande partie, attribuée au patriarcat, à la tradition, à la culture et à la religion qui accordent moins d'importance aux femmes et à leurs rôles qu'à ceux des hommes dès leur naissance. Ceci a été conservé et renforcé par les guerres et la violence. WANEP a découvert cette réalité et est parvenu à la conviction que l'édification de la paix doit être inclusive et tenir compte des voix et des contributions des femmes qui constituent plus de la moitié de la population de la sous-région pour être efficace. Ainsi, la paix et le développement durables ne pourront être obtenus que lorsque les femmes sont soutenues pour prendre la place qui est la leur et occuper l'espace pour promouvoir la paix et la sécurité humaine. Mais les femmes dans la sous-région n'ont pas la formation qui pourrait leur donner



les compétences pour une transformation des conflits formulée et conçue spécifiquement pour elles afin qu'elles puissent contribuer aux processus de paix.⁶⁰ C'est ainsi qu'en 2001, en s'appuyant sur le résultat d'une réunion de consultation de femmes venues de près de sept (7) pays d'Afrique de l'Ouest sur la nécessité d'un effort délibéré pour créer un espace pour la gent féminine dans l'édification de la paix dans la région, le Programme des Femmes dans l'Édification de la Paix (WIPNET) a été porté sur les fonds baptismaux en Novembre 2001.

Le but de WIPNET consiste à renforcer les capacités des femmes à améliorer leurs rôles dans l'édification de la paix et dans la reconstruction post- conflits en Afrique de l'Ouest. Le programme vise à créer un espace et une plateforme pour une participation active et un leadership des femmes dans la paix et dans la prévention des conflits à tous les niveaux, de concert avec les hommes. Qui mieux est, WIPNET cherche à augmenter le nombre de femmes praticiennes de l'édification de la paix comme des formatrices, des chercheuses, des médiatrices et des militantes. Grâce à la mobilisation communautaire et d'autres plateformes novatrices, WIPNET s'efforce de donner un espace public aux femmes à la base pour faire écouter leurs voix sur des questions relatives à la paix et à de la sécurité humaine. L'on encourage également les perspectives d'intégration du genre dans le cadre de l'édification de la paix et de la prévention des conflits aux niveaux communautaire, national et régional.

• *L'impact de WIPNET*

Grâce au dévouement et à la passion de la première coordinatrice de WIPNET, Thelma Ekiyor qui a travaillé assidûment sur le programme, le Réseau des Femmes a acquis une renommée locale dans l'édification de la paix et le renforcement des capacités des femmes en matière de paix et de sécurité humaine. Le programme WIPNET a permis de former plus de 3000 femmes dans différents domaines de l'édification de la paix, du leadership et des stratégies de plaidoyer en Afrique de l'Ouest. Les formations utilisent un manuel élaboré par les femmes, pour les femmes, dans le but de former les femmes en s'appuyant sur des expériences de la vie courante pour parvenir à des solutions aux difficultés particulières qu'elles rencontrent et leur permettre à terme de s'approprier le processus de paix. Plus précisément, la formation des femmes de la communauté à l'édification de la paix dans la sous-région utilise des manuels contextuels développés par WIPNET. En plus des formations individuelles destinées aux femmes, les capacités de plusieurs organisations féminines ont été renforcées en Afrique de l'Ouest. Au Nigéria et dans d'autres bureaux du réseau au Ghana, en Côte d'Ivoire, au Mali, en Sierra-Leone par exemple, WIPNET a renforcé les capacités de plusieurs organisations

60 En 2000, lorsque WANEP a facilité des séries de dialogues nationaux en Sierra-Leone avec des groupes-cibles, le Directeur de Programme de WANEP à l'époque, Emmanuel Bombande et Hizkas Assefa ont expérimenté pour la première fois, au cours d'une table ronde de dialogue, le besoin urgent qui prévalait en ce moment de renforcer la capacité de facilitation des femmes. Au cours du dialogue avec des groupes de guerre, une femme s'est tout simplement effondrée dès que l'atelier a commencé. Quand on l'a encouragée plus tard dans la matinée pour raconter pourquoi elle s'est effondrée, elle a refusé de parler en disant que les deux facilitateurs étaient des hommes et ne pourront pas comprendre ce qu'elle a souffert entre les mains du commandant des rebelles. Aux autres femmes participant à l'atelier, toutefois, elle a pu tranquillement partager comment elle a été violée et enlevée par le commandant du RUF et comment elle a conçu une fille qu'elle continue de haïr en raison du fait qu'elle n'est pas le fruit d'une relation d'amour. Cette expérience du terrain montre le besoin de facilitatrices pour rencontrer dans certains cas, des femmes ayant des besoins spécifiques pour renforcer la paix et la réconciliation.



et groupes de femmes à travers une série d'activités sur les techniques et les pratiques d'édification de la paix fondées sur le genre. Les cours annuels dispensés aux femmes dans l'édification de la paix, cours qui se tiennent au WAPI constituent une autre contribution importante de WIPNET au renforcement des capacités des femmes. Après les premières formations sur l'édification de la paix en 2003, formations pour lesquelles certains participants sont venus de Madagascar et de l'Ouganda, les cours annuels des femmes dans l'édification de la paix se sont améliorés au fil des ans avec des participants hommes et femmes venus de tous les continents.

Pour harmoniser les activités dans tous les pays qui composent WIPNET, le Secrétariat régional de WIPNET organise chaque année une conférence régionale sur les femmes dans l'édification de la paix portant sur différents thèmes relatifs aux femmes dans l'édification de la paix. Cette conférence a été une occasion pour les femmes venues de divers pays de réviser les différents efforts nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies. La conférence annuelle a également constitué pour elles, une opportunité de partager les expériences acquises dans leurs initiatives et dans leurs efforts pour donner aux femmes des connaissances et des capacités afin qu'elles contribuent aux processus de paix et de sécurité tant aux niveaux formels qu'aux niveaux informels de la société. Au cours des processus de paix du Libéria, WIPNET a mobilisé une action de masse des femmes libériennes (*Liberian women*), comme le montre la Photo 9, qui a contribué à l'Accord de Paix d'Accra et qui a conduit à terme, au cessez-le-feu de la guerre du Libéria en 2003. L'action de masse de '*Liberian Women*' a commencé par un mouvement silencieux de protestation dans la pelouse le long de la route qui conduit à la résidence du Président Charles Taylor. Comme leur nombre a explosé, le Président a finalement donné suite à leurs exigences de recevoir leurs leaders. C'était au cours de cette première rencontre des leaders de *Liberian Women* que le Président Taylor a entendu le premier appel passionnant des femmes l'invitant à accepter le dialogue et à commencer le processus de paix avec les groupes de rebelles au Libéria et à mettre fin au carnage. Charles Taylor a accepté l'appel des femmes et s'est rendu au sommet de la CEDEAO à Accra où les pourparlers de paix ont commencé. L'action de masse des femmes a continué tout au long des pourparlers de paix. Lorsque le processus était presque dans une impasse, les femmes ont bloqué l'accès de '*Accra International Conference Center*' et ont lancé un appel au Facilitateur, l'Ancien Chef d'État du Nigéria, le Général Abubakar Abdul Salaam afin qu'il ne suspende pas les pourparlers. C'était la ferme détermination et la présence des femmes qui a finalement permis de signer l'Accord de Paix d'Accra. Plus tard, Mlle Leymah Gbowee, qui était la Coordinatrice du Bureau WIPNET de WANEP Libéria à l'époque de l'action de masse de *Liberia Women*, a été récompensée pour son leadership pendant la mobilisation des femmes. Elle a partagé le Prix Nobel de la Paix 2011 avec la Présidente Ellen Johnson Sirleaf du Libéria pour la mobilisation et la contribution des femmes au processus de paix.

Cela a également conduit la '*Voinjama District Women in Peace and Development*' à être les premières à entrer dans la région de Lofa, une zone sous contrôle des rebelles au Libéria, et persuader les combattants rebelles d'accepter les processus de '*Désarmement, de Démobilisation, de Réintégration et de Réinsertion*' en Sierra-Leone et au Libéria. Par ailleurs, au Nigéria, WIPNET a mobilisé les femmes nigérianes à s'opposer à un projet de loi sur l'habillement indécent qui était discriminatoire contre elles. Le programme radiophonique



The Voices of Women de WIPNET est une autre réussite de WIPNET. Le programme fonctionne dans presque tous les pays d'Afrique de l'Ouest et a permis aux femmes du monde rural dans des zones comme la Sénégambie (Kaabu), la Région de l'Union des Pays Riverains du Fleuve Mano et des communautés dans la Delta du Niger et de Kaduna au nord du Nigéria d'être écoutées dans leurs communautés lors des émissions à la radio. Pour faciliter la compréhension, WIPNET a aussi traduit des instruments internationaux comme la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies relative à la promotion et à la protection des droits des femmes - y compris leur participation aux processus de paix - dans plus de six (6) différentes langues locales. Au niveau régional, WIPNET a collaboré avec la cellule Genre de la CEDEAO pour élaborer un cadre politique pour l'intégration des questions des femmes dans la paix et la sécurité en Afrique de l'Ouest.

Figure 9: Action de masse de WIPNET dénommée 'Liberian Women' qui a contribué à l'Accord de Paix d'Accra.



Source: WANEP



Le Réseau d'Alerte Précoce et de Réaction rapide

Le Réseau d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide (WARN) est né de l'embrasement dû aux conflits violents qui ont sévi en Afrique de l'Ouest dans les années 1990, en particulier lors des guerres civiles en Sierra-Leone et au Libéria. Le programme a été formellement lancé en 2001, comme partie intégrante du mécanisme global de prévention des conflits de WANEP et pour rendre institutionnelle la culture de prévention en Afrique de l'Ouest. Comme l'indique la Carte 2, WARN couvre tous les pays-membres de la CEDEAO et des pays comme le Cameroun et le Tchad. Il vise à améliorer la sécurité humaine en suivant et en signalant les situations sociopolitiques qui pourraient dégénérer en conflits violents et destructeurs. Le programme poursuit les objectifs suivants :

- Renforcer les capacités/les structures communautaires, nationales et régionales de détection précoce, d'alerte précoce et de réaction rapide par la formation, la mise en place d'une base de données, et une assistance technique,
- Identifier et suivre des indicateurs spécifiques au contexte des conflits et les analyses pour des besoins de prévention,
- Engager des relations de collaboration avec/entre la société civile et les organisations d'alerte précoce, de prévention des conflits et d'édification de la paix au niveau national, sous-régional/régional et international.
- Partager les rapports d'alerte précoce, les bulletins de politique générale, les instruments, les mécanismes, les outils et les stratégies de prévention, avec les partenaires, les parties prenantes, les décideurs potentiels / les acteurs et les intervenants politiques.
- Promouvoir des approches proactives / préventives et intégrées de prévention des conflits et d'édification de la paix.

Carte 2: La portée géographique de WARN



Source: WANEP



Le programme WARN est le précurseur du Réseau d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide de la CEDEAO (ECOWARN). Pour expliquer brièvement, ECOWARN est un outil de surveillance et de suivi pour la prévention et la prise de décision dans la CEDEAO. Comme le stipule l'Article 58 du Traité Révisé de la CEDEAO de 1993, la mise en place et le fonctionnement de l'ECOWARN sont définis par le Protocole sur le Mécanisme de Prévention, de Gestion et de Règlement de Conflit, de Maintien de la Paix et de la Sécurité de 1999. Dans le cadre de ce protocole, WANEP a commencé un partenariat avec la CEDEAO en 2003 afin de contribuer à l'opérationnalisation d'ECOWARN. Depuis lors, WANEP a et continue de contribuer à la mise en service du Mécanisme régional d'alerte précoce de la CEDEAO.⁶¹ Grâce à un partenariat avec la CEDEAO, WANEP a beaucoup contribué au développement de l'ECOWARN avec 94 indicateurs prédéfinis (maintenant réduits à 66) ; un système de base de données pour partager des réactions, des discussions et des observations informelles (Echanges de Paix de la CEDEAO) ; des bulletins de politiques générales et des rapports d'Incidents qui ont aidé à initier des actions et des interventions de la part des décideurs sur des conflits en Afrique de l'Ouest comme le conflit ivoirien, le conflit libérien et le conflit sierra-léonais.

Le programme a mis en place un Système National d'Alerte Précoce (NEWS) au sein de chaque réseau national de WANEP à travers la CEDEAO afin de donner des signaux d'alerte précoce pour des interventions opportunes. Au Ghana, par exemple, le Système d'Alerte Précoce appelé **Ghana Alert Project** (GAP) travaille en collaboration avec les autorités communautaires et locales ainsi que les agences d'Etat notamment la police, pour fournir des signaux d'alerte précoce en vue d'interventions opportunes. Il existe des cellules nationales de surveillance dans des points chauds des communautés pour suivre les situations pouvant dégénérer en conflits violents. Le GAP a beaucoup œuvré pour faire remonter les signaux d'alerte précoce qui ont modelé des stratégies d'intervention afin d'éviter la violence au cours des élections de 2008 et de 2012 au Ghana ainsi que d'autres conflits au nord du Ghana comme les affrontements entre les Bawku et les Dagbon. De même, le Système d'Alerte Précoce "NEWS de WANEP au Nigéria travaille depuis 2008. Il est composé de moniteurs-terrain formés et déployés chacun dans un état et sur le territoire de la capitale fédérale (Abuja) pour suivre des questions immédiates susceptibles de provoquer des conflits ou une catastrophe dans les 36 états du Nigéria. Les observateurs font des rapports en ligne sur le NEWS. Les données envoyées sont ensuite analysées et transformées en produits d'alerte précoce sous forme de bulletins et de rapports mensuels destinés à informer les acteurs-clés pour répondre, prévenir, préparer ou atténuer une crise humanitaire. En Côte d'Ivoire, le bureau de WANEP a développé 72 indicateurs intégrés dans le NEWS. Ces indicateurs sont, par ailleurs, rassemblés en 11 catégories notamment les femmes et les enfants, les questions humanitaires, socio-économiques, environnementales et politiques avec une claire description des signes (des facteurs positifs et négatifs), les codes de risques (risque, risque sécuritaire et haut risque sécuritaire). Plusieurs moniteurs ont été formés pour recueillir des informations relatives à l'alerte précoce provenant des divisions administratives du pays (districts, régions et départements) sur la base des indicateurs. Les données collectées sont ensuite analysées et transformées en produits d'alerte précoce. Tous

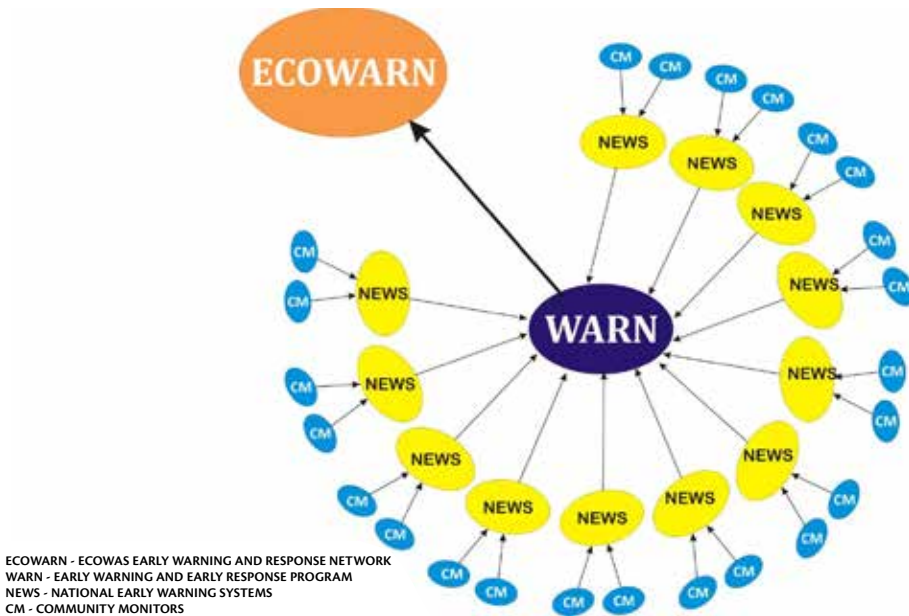
61 Cf. Albert, I.O. (ed) (2008). *Mise en Service du Système d'Alerte Précoce de la CEDEAO. Manuel de Formation*. Accra: West Africa Network for Peacebuilding.



les réseaux du système national alimentent l'ECOWARN comme indiqué dans la Structure opérationnelle de l'image 10.

Généralement, en termes de flux d'information dans ECOWARN, il y a des moniteurs Communautaires formés ou des moniteurs-terrain des organisations-membres des réseaux nationaux de WANEP qui collectent des informations ou des données relatives à la paix et la sécurité humaine (Cf. Photos 10 et 11). Ils rassemblent des données et signalent les incidents qui recèlent des potentialités de déstabilisation de la paix conventionnelle et la possibilité de déclencher des conflits sur un formulaire standard formel de signalement d'incidents. Les données collectées par les CBM sont transférées au secrétariat du réseau national à travers des canaux de communication comme les courriers électroniques, le fax, le téléphone. Après vérification des données, elles sont transférées au centre d'observation et de surveillance de la CEDEAO et au Centre pour la Paix et le Suivi de WANEP (PMC) pour vérifier la fiabilité des informations pour une évaluation adéquate de la réaction.

Figure 10: Structure opérationnelle du Système National d'Alerte Précoce de Secrétariat sous-régional de WANEP

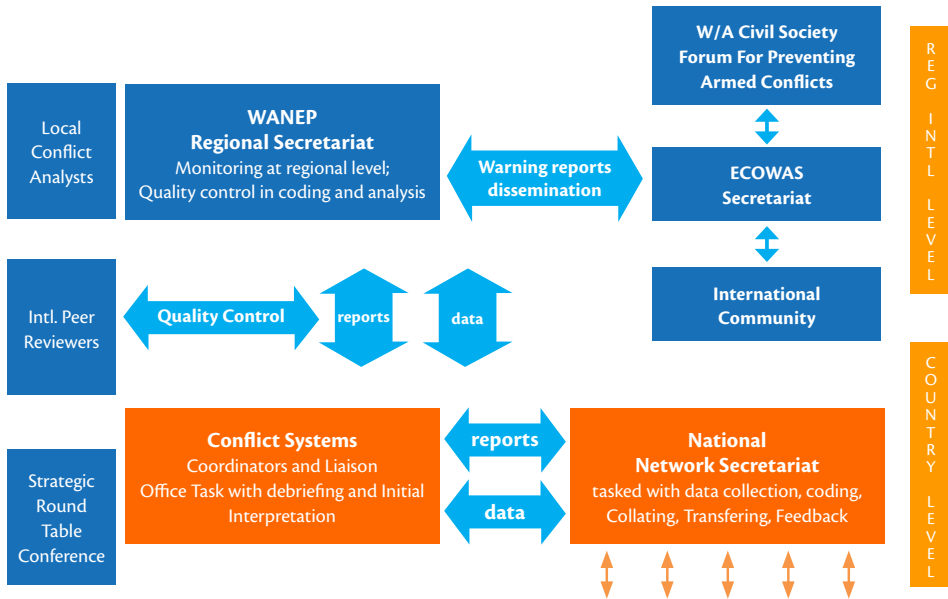


Source: WANEP



En dehors des rapports d'incidents, les rapports hebdomadaires encore appelés rapports de situation des réseaux nationaux sont aussi envoyés aux quatre bureaux zonaux⁶² suivant le canevas de rapport de situation une fois par semaine pour interprétation et analyse. Les données sont analysées par le personnel de WANEP et de la CEDEAO au bureau zonal puis envoyées au Centre d'Observation et de Surveillance au siège de la CEDEAO à Abuja. Le Directeur du Centre d'observation au Secrétariat de la CEDEAO, en collaboration avec le Chargé de Liaison de WANEP et d'autres personnels du Centre d'Observation active le mécanisme d'intervention après compilation et vérification des rapports. Le personnel de WANEP envoie ensuite les données aux bureaux zonaux de PMC de WANEP au Secrétariat régional. Ce mécanisme assure une indépendance par rapport à WANEP et mieux encore, veille au contrôle-qualité dans la codification et l'analyse afin d'élaborer des rapports d'alerte précoce ou des bulletins de politique générale.

Figure 11: Flux d'informations du WARN



Source: WANEP

Malgré les acquis du WARN dans la prévention des conflits et dans la mise à disposition d'un pool d'analystes et de moniteurs formés, il est confronté à certaines difficultés. Le manque de financement certain pour le WARN constitue une importante difficulté. D'autres sont notamment le manque de documentation détaillée et les risques que courent les moniteurs

62 Pour mettre l'ECOWARN en service, la sous-région de l'Afrique de l'Ouest a été divisée en quatre bureaux zonaux avec un centre situé dans les quatre capitales suivantes : Banjul, Ouagadougou, Monrovia et Cotonou. Les rassemblements zonaux se présentent comme suit : Zone 1 : (le Cap Vert, la Gambie, la Guinée Bissau et le Sénégal) ; Zone 2 (le Burkina-Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Niger) ; Zone 3 (le Ghana, la Guinée, le Libéria et la Sierra Leone) ; Zone 4 ((le Bénin, le Nigéria et le Togo). Cf. l'illustration de la Photo 1



et les analystes, en particulier dans un régime dictatorial ⁶³; la nature bureaucratique des organisations gouvernementales et intergouvernementales qui rend difficile l'intervention opportune et conjointe et les difficultés de coordination des initiatives d'intervention à cause de la multiplicité des acteurs.⁶⁴

Les Programmes d'Intervention Spéciale

En dehors des trois programmes thématiques présentés ci-dessus, il y a des programmes d'interventions spéciales qui ciblent des questions spécifiques de grande préoccupation. Ce sont notamment l'intervention dans les conflits par le dialogue, la médiation et la réconciliation ; le Programme de la Coordination de la Société Civile et de la Gouvernance Démocratique (CSDG) ; le Renforcement des capacités en gestion des conflits électoraux et la mise en place des structures pour la paix.⁶⁵

- **Répondre aux conflits par le Dialogue, la Médiation et la Réconciliation.**

WANEP utilise les plateformes du dialogue, de la médiation et de la réconciliation comme des stratégies de règlement des conflits, en particulier aux premiers instants. Le programme encourage un dialogue inter et intra-communautaire et une coexistence pacifique ; il renforce aussi les capacités de médiation des organes communautaires et d'autres agences intergouvernementales. Par ce programme, certains jeunes leaders dans certains pays comme la Côte d'Ivoire ont été formés au dialogue et à la médiation pour leur permettre de régler des rivalités politiques. Certains parmi ces leaders sont devenus par la suite des défenseurs de la paix qui sensibilisent les jeunes de leurs localités à la nécessité des approches non-violentes pour le règlement des conflits et la promotion à travers des émissions radio régulières. D'autres parties prenantes comme les leaders, les OSC et les comités de paix du trône qui existent en Sierra Leone ont été formés au leadership ainsi qu'au dialogue et à la médiation dans le cadre du programme. Cela a permis d'améliorer les compétences des leaders traditionnels et communautaires au dialogue et à la médiation pour leur permettre d'atténuer les conflits communautaires.

D'autre part, dans le cadre du programme, WANEP facilite, appuie et encourage les efforts pour la mise en place de structures nationales pour la paix en collaboration avec des partenaires stratégiques et les principales parties prenantes. Un exemple particulier fut l'appui technique que WANEP Côte d'Ivoire a apporté à la mise en place de la commission nationale de la paix du pays par l'élaboration de la proposition de loi qui l'a légalisée et les campagnes de sensibilisation pour rassembler les soutiens des institutions d'état destinés à faire aboutir le vote de la proposition.

63 Confère le rapport de l'atelier sur "La Pratique de l'Alerte Précoce & de la Réaction Rapide: Partager l'expérience de WANEP » et la Planification Stratégique. Du 7 au 9 Août 2007 à Accra (Ghana) organisée par le Réseau Ouest-Africain pour l'Édification de la Paix » (WANEP) et le Secrétariat Mondial du Centre Européen pour la Prévention des Conflits / GPPAC.

64 WANEP Our Story concept note

65 La plupart des informations contenues dans cette section sont tirées du Rapport Annuel 2014 de WANEP.



- ***Le Programme de Coordination de la Société Civile et de la Gouvernance Démocratique (CSDG)***

Le programme de la Coordination de la Société Civile et de la Gouvernance Démocratique offre une plateforme intégrée pour l'engagement de WANEP avec différentes parties prenantes pour promouvoir une transition démocratique pacifique, le règlement des conflits, la gouvernance et les structures démocratiques améliorées, les institutions et les pratiques à différents niveaux. Le CSDG se concentre en particulier sur le renforcement des capacités pour la gestion des conflits électoraux ; le suivi et l'observation des élections ; le renforcement des structures de paix ; l'implication dans des initiatives d'influence politique et de plaidoyer ; et des approches de collaboration pour la promotion de la paix et de la stabilité.

- ***Renforcement des Capacités en Gestion des Conflits Electoraux***

En Afrique de l'Ouest, les conflits à l'intérieur des Etats sont, au cours de ces dernières années, directement ou indirectement liés aux processus électoraux. Habituellement, les violences électorales naissent souvent d'une mauvaise gestion des périodes avant, pendant et après les élections. Pour promouvoir donc la stabilité démocratique et la paix dans la région, WANEP a développé un projet de renforcement des capacités de gestion des conflits électoraux à l'intention des commissions chargées de la gestion des élections en Afrique de l'Ouest afin de promouvoir une bonne résolution des conflits, en particulier au cours des processus électoraux. Le projet consiste en un renforcement des capacités pour le personnel des commissions électorales dans la gestion et dans le règlement des conflits pour leur permettre de s'engager véritablement auprès des différentes parties prenantes au cours des processus électoraux. Au cours des années passées, WANEP a organisé des formations de renforcement de capacités pour les cadres supérieurs des commissions électorales, les représentants de la société civile et d'autres parties prenantes qui jouent des rôles importants dans la gestion des élections tant dans des pays anglophones que dans les pays Francophones notamment en Guinée-Bissau, au Mali, au Niger, au Sénégal, au Bénin, au Ghana et au Libéria. Des formateurs chevronnés ayant des compétences avérées dans l'édification de la paix dispensent des cours en utilisant le Manuel de Formation à la Gestion des Conflits Électoraux de WANEP.⁶⁶ Grâce à ces formations, les connaissances des participants en matière de médiation, sur les protocoles de la CEDEAO relatifs à la Démocratie et à la Bonne Gouvernance et ses relations avec les lois nationales sur les élections ont été bien renforcés.

Dans le cadre du programme, les formations ont été organisées au niveau national. En Gambie par exemple, WANEP a créé un partenariat avec l'Institut Électoral pour une Démocratie Durable (EISA) de l'Afrique du Sud pour former les observateurs internationaux des processus électoraux dans le pays en 2014. Dans le cadre du CSDG, WANEP s'est aussi engagé dans le suivi électoral, l'observation et les analyses. Par ailleurs, le personnel de WANEP tant aux bureaux nationaux que régionaux prennent une part active dans les missions d'observations

⁶⁶ Confère Albert, I.O. (2011). *Practice Guide for Managing Election Disputes in West Africa/ Guide Pratique pour la Gestion des Conflits Électoraux en Afrique de l'Ouest* Accra: Réseau Ouest-Africain pour l'Édification de la paix.



de l'UA et de la CEDEAO. En octobre 2014, deux personnels régionaux ont participé à la mission d'observation en Mozambique.

• *Construire des Structures de Paix*

Pour promouvoir des structures démocratiques pacifiques, WANEP a mis en place un Centre de Suivi de la Paix (PMC) avec des indicateurs qui génèrent et analysent des informations relatives aux processus électoraux. Les données générées sont utilisées pour faire des recommandations de politique aux parties prenantes compétentes notamment les Commissions de la CEDEAO et de l'UA. En 2015, WANEP a établi des baromètres électoraux (salles de situation) au Nigéria, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso pendant les élections dans ces pays. Au Nigéria particulièrement, WANEP a introduit une publication mensuelle intitulée « *Election Situation Brief* » (Bulletins des Situations Électorales) qui informait la Commission de la CEDEAO, les agences de sécurité du Nigeria, les médias, la commission nationale électorale indépendante et les principales parties prenantes sur les facteurs de risque imminents obtenus grâce au suivi du processus électoral conduisant aux élections générales de 2015. Par ailleurs, WANEP-Nigéria a développé des indicateurs de suivi de l'extrémisme violent et son impact sur l'agenda de développement et d'intégration de la CEDEAO.

Conclusion

Ce chapitre a relié la théorie à la pratique de l'édification de la paix de la Société Civile en examinant les différents programmes de WANEP pour assurer la paix et la stabilité en Afrique de l'Ouest. Le concept de l'édification de la paix et son évolution, ses approches de la transformation des conflits en relation avec les environnements mondiaux mouvants de la sécurité ont été d'abord analysés. En particulier, il a été noté que le changement de paradigme en faveur des approches de la transformation de conflit a ouvert la voie à une meilleure participation de la société civile à l'édification de la paix puisqu'il a été admis que l'édification de la paix requiert plusieurs tâches de reconstruction de la société que la diplomatie officielle et les programmes de reconstruction ne peuvent pas réaliser. Ayant discuté du concept d'édification de la paix, le chapitre a alors considéré les approches de la programmation de WANEP, notamment l'approche nationale conduite par le secrétariat national et l'approche régionale coordonnée depuis le secrétariat régional. Ensuite, les différents programmes de WANEP depuis son lancement ont été discutés selon trois grands domaines généraux à savoir le renforcement des capacités (WAPI et NAPE), le Programme des femmes dans l'édification de la paix, et le réseau d'alerte précoce et de réaction rapide. Tout au long des années, les différents programmes comme WAPI et WIPNET ont fourni un espace et des plateformes pour actualiser la vision de WANEP en vue de prévenir et de résoudre les conflits en Afrique. Grâce au programme de WIPNET, plus de 3000 femmes issues de différents domaines d'édification de la paix ont été formées à des stratégies de leadership et de plaidoyer dans toute l'Afrique de l'Ouest. Le programme WARN a aussi amélioré la sécurité humaine par la surveillance et par les rapports sur les situations sociopolitiques pouvant dégénérer en conflits violents et destructeurs. Par ailleurs, le programme a développé le Système National d'Alerte Précoce (NEWS) dans chaque réseau national de WANEP en Afrique de l'Ouest pour



apporter des signaux d'alerte précoce en vue d'une intervention opportune. En dehors des trois grands programmes thématiques, il y a eu d'autres programmes spéciaux d'intervention qui sont entre autres, la réaction au conflit par le dialogue, la médiation et la réconciliation; le programme de la Coordination de la Société Civile et la Gouvernance Démocratique (CSDG); le Renforcement des capacités en gestion des conflits électoraux et les structures de construction de la paix.



RESEAUTAGE ET GESTION DES DIFFERENTS INTERETS EN EDIFICATION DE LA PAIX

Introduction

Le réseautage entre les différentes organisations joue un rôle fondamental dans les interventions pour l'édification de la paix. Généralement, les processus d'édification de la paix en Afrique sont dupliqués par une multitude d'OSC qui travaillent pour la résolution des conflits. Cette situation a été créée, en grande partie, par l'absence de coordination entre les organisations qui travaillent pour les mêmes objectifs. Les maigres ressources et énergies sont donc dépensées dans la duplication. Pour changer cette pratique, il est impératif que les OSC coordonnent leurs efforts à travers une toile de réseaux afin de renforcer leur position, leur légitimité et leur influence. Pour ce faire, le chapitre 4 du présent ouvrage va réfléchir sur le concept de réseautage et le genre de réseautage que fait WANEP ainsi que sa relation avec les efforts de collaboration à l'édification de la paix. Il présente aussi les expériences acquises, les difficultés et les perspectives de réseautage pratiquées par WANEP.

Le Réseautage et les approches par la collaboration de l'édification de la Paix.

Bartle définit le réseautage comme la création de liens utiles, tant entre les communautés qu'au sein des communautés, des organisations et des sociétés en vue de mobiliser des ressources et d'atteindre différents objectifs.⁶⁷ Le concept s'appuie sur la prise de conscience que les organisations qui mettent ensemble leurs ressources ont une meilleure capacité de défendre leurs intérêts. Ainsi donc, mettre en réseau, cela signifie : créer des liens avec d'autres organisations qui sont confrontées aux mêmes problèmes et aux mêmes difficultés afin de mettre en place des stratégies de collaboration en vue d'aboutir à des solutions. Dans le domaine de l'édification de la paix, cela signifie que les OSC qui travaillent dans les organisations à la base doivent coordonner leurs efforts pour atteindre des objectifs partagés.

Généralement, le réseautage se réalise à différents niveaux. Il y a des réseaux qui s'établissent entre les personnes au niveau local. Il y a aussi des réseaux aux niveaux national, régional et international qui regroupent des organisations locales, les groupes religieux, les groupes communautaires, et des syndicats en vue de provoquer

67 Bartle, P. "Elements of Community Strength," Seattle Community Network, disponible sur: <http://www.scn.org/cmp/modules/lea-ele.htm#5>, consulté le 10 Février 2016.





des changements sociaux, économiques et politiques.⁶⁸ En particulier, avec le réseau national et international qui était l'idéal à l'origine de la création de WANEP, le réseautage s'est révélé un outil utile pour renforcer les capacités des OSC dans le domaine de l'édification de la paix. Comme c'est le cas en Afrique de l'Ouest, différents groupes de personnes et d'organisations travaillent dans le domaine du règlement des conflits et de l'édification de la paix. La plupart de ces acteurs ont des parcours, des cultures et des intérêts différents, et dans certains cas, certains d'entre eux ne connaissent même pas l'existence des uns et des autres. Plusieurs efforts d'édification de la paix ne sont donc pas intégrés et cohérents, ce qui fait que la coordination est devenue une nécessité primordiale. Heureusement, ce manque de coordination est comblé par la création de WANEP en tant que réseau d'organisations en Afrique de l'Ouest dans le but de synchroniser les efforts des OSC dans le cadre de la cohérence des approches de l'édification de la paix et des interventions dans un conflit. Fort de cette compréhension des dynamiques de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest, WANEP n'est donc pas juste une structure de réseau d'organisations. Il est aussi une illustration du concept, de la théorie et de la pratique d'un réseau pour l'édification de la paix. La structure du réseau valide le sens des approches collaboratives de l'édification de la paix. Depuis sa création, le domaine de l'édification de la paix en Afrique est devenu plus puissant, plus structuré et moins dispersé.

L'expérience de WANEP

Comme nous l'avons présenté dans les chapitres précédents, WANEP est un réseau centralisé des artisans de la paix avec un secrétariat régional chargé de la coordination. Avec l'adoption du modèle principal de gouvernance de réseau, le Secrétariat régional (qui est le centre) fonctionne comme l'organisation faîtière des réseaux nationaux (périphérie) pour normaliser, coordonner et veiller à l'utilisation efficiente et efficace des ressources en vue d'atteindre les objectifs du réseau. Depuis 1998, WANEP a pu créer des réseaux solides (voir image 5) dans chaque état membre de la CEDEAO avec plus 550 organisations membres travaillant dans l'édification de la paix dans toute l'Afrique de l'Ouest. Les réseaux nationaux constituent des structures faîtières de WANEP dans chacun des pays, créant ainsi une infrastructure pour un système efficace de collaboration et de coordination. Ils transmettent, favorisent et préservent l'image de WANEP. Les buts, la vision, la mission et les programmes des réseaux nationaux sont étroitement liés à ceux du Secrétariat régional qui exécute un travail de supervision et d'appui technique à travers le suivi et l'évaluation. Chaque réseau national dispose d'un secrétariat et est structuré autrement selon les différents contextes sociopolitiques des pays de la sous-région. Selon le contexte du pays, il existe des coordinateurs zonaux et des coordinateurs d'état (Nigéria) ; des coordinateurs régionaux, et des coordinateurs de district (Ghana) ; des points focaux Régional (PHR) et des équipes d'édification de la paix par district (Sierra Leone) ; et des coordinateurs de région ainsi que des personnels de terrain (Libéria) en dehors du Secrétariat national. Cette structure aide WANEP à coordonner ses activités d'édification de la paix au niveau de la communauté, du district; aux niveaux national et international.

68 Michelle, M. (2005). Networking. dans Burgess, G. et Burgess, H. (eds), *Beyond Intractability*. Eds. Boulder: Conflict Information Consortium, University of Colorado. <<http://www.beyondintractability.org/essay/networking>



Les bureaux du réseau national soutiennent les groupes de la société civile en tant que force unique pour la prévention et l'édification de la paix. Les membres des réseaux nationaux, dont le nombre dépasse 550 organisations, comprennent des groupes de femmes, des groupes de jeunes, des groupes de défense des droits de l'Homme, des institutions religieuses et des organisations communautaires engagées dans des initiatives locales d'édification de la paix, de règlement et de transformation des conflits. Chaque organisation membre des réseaux nationaux conserve sa propre autonomie. Les relations entre les différentes organisations n'ont pas seulement créé une meilleure relation entre les différentes organisations pour donner plus de poids aux besoins communautaires, mais elles ont également permis une plus grande participation du public et un meilleur réseautage entre les citoyens des communautés locales. Les bureaux nationaux et les membres du réseau offrent d'excellents processus qui leur permettent de rester pertinents en veillant à ce que les services s'appuient sur les besoins et les demandes de la population au niveau local et au niveau communautaire. Cela a constitué une grande source de crédibilité pour les activités du système d'alerte précoce, de prévention des conflits et de médiation de WANEP. Engagés par exemple au niveau local, les moniteurs communautaires de WANEP, le système d'alerte précoce et les réseaux nationaux et régionaux ont mis en place un mécanisme vital pour assurer la pertinence et créer des relations avec les décideurs politiques locaux, nationaux et régionaux.

Avec un accent spécial sur les approches qui encouragent la collaboration pour la prévention des conflits et l'édification de la paix, WANEP et ses réseaux nationaux ont largement contribué à remodeler le paysage de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest, en Afrique et au niveau international. En Côte d'Ivoire, WANEP, à travers son réseau national, a mobilisé les OSC - y compris les leaders religieux et traditionnels - pour mener une campagne contre la politique de division tribale mise en œuvre par le Président Henri Konan Bédié, le Général Guéi et le Président Laurent Gbagbo qui ont littéralement divisé le pays en une zone sous influence gouvernementale au sud et une autre sous influence rebelle au nord.⁶⁹ WANEP-Côte d'Ivoire a joué un rôle fondamental pour faciliter la participation des OSC à la Flamme de la Paix qui a symbolisé l'arrêt des combats et a ensuite mis en place un comité de suivi qui présente un rapport trimestriel sur la mise en œuvre de l'Accord de Paix de Ouagadougou.⁷⁰ De la même façon, après la guerre en Sierra Leone, WANEP a lancé, avec le Réseau pour la Paix et la Réconciliation en Afrique (APRN), le programme de collaboration pour l'édification de la paix visant une gamme étendue d'acteurs, de leaders de la Société Civile, d'anciens combattants du Front (RUF), des Forces de Défense Civile (CDF), des leaders politiques, des organisations professionnelles, des syndicats et des chefs traditionnels. Selon un rapport produit par l'USAID, ce programme a influencé des leaders comme Johnny Paul Koroma, le leader de AFRC/SLA, pour démanteler l'AFRC/SLA, le CDF et le RUF. Mais le plus important est que l'approche de l'édification de la paix par la collaboration a encouragé les ONG/OSC à mettre en place un Réseau pour l'édification de la paix par la Collaboration, actuellement dirigé par WANEP Sierra-Leone au niveau de la Commission de l'ONU pour l'Édification de la Paix.

69 Eze B.C. (2015). The role of WANEP in promoting regional peace and security. *Le rôle de WANEP dans la promotion de la paix et de la sécurité régionales* Document inédit.

70 *ibid*



Par ailleurs, dans le cadre de cette approche de l'édification de la paix par la collaboration, WANEP organise des ateliers des d'acteurs majeurs et de partage d'expériences auxquels prennent part les principales institutions étatiques pour promouvoir des interventions collectives dans des conflits violents et pour explorer les domaines où les valeurs socioculturelles de l'Afrique de l'Ouest pourraient servir de ressources pour l'édification de la paix. Plusieurs ateliers du genre ont été organisés autant au niveau national que régional respectivement. En 2015, par exemple, une consultation de deux jours impliquant plusieurs acteurs a été organisée au Nigéria pour évaluer l'état de préparation des principales institutions et des acteurs majeurs pour prévenir et atténuer des menaces à l'organisation d'élections générales dans le pays. Les conclusions de ces réunions ont permis une collaboration entre WANEP Nigeria et la Commission Électorale Nationale Indépendante pour l'élaboration d'un cadre standard pour le suivi et l'analyse des menaces violentes aux élections générales de 2015. Des ateliers du genre ont été organisés au Ghana pendant et après les élections dans le pays en 2012. Après les élections de 2012, par exemple, WANEP, dans le cadre d'un projet intitulé « Transformation de la Culture des Élections Violentes : Renforcer les Capacités pour Intervenir » soutenu par STAR-Ghana, a rassemblé différentes parties prenantes notamment les Leaders traditionnels et les Reines-mères, la société civile, la police, les représentants de la Commission Électorale du Ghana et le Conseil National de la Paix pour partager les expériences de succès, les bonnes pratiques et les leçons apprises des élections de 2012 et identifier des stratégies susceptibles de maintenir une paix durable dans la préparation des élections de 2016 dans le pays.

WANEP travaille avec différents acteurs au niveau international, notamment les ONG, les gouvernements, les agences intergouvernementales, les groupes de femmes et d'autres partenaires, dans le but de créer une plateforme pour le dialogue, le partage d'expériences et d'apprentissage, parachevant ainsi les efforts pour assurer la paix et le développement durable en Afrique de l'Ouest et au-delà.⁷¹ En 2015, WANEP-Nigeria a organisé, en partenariat avec l'Institut des États-Unis pour la Paix (USIP), un Atelier de Planification Conjointe destiné à prévenir la violence pendant les élections générales de 2015 au Nigéria. Cette réunion a conduit à la mise en place d'une coalition pour des élections non-violentes au Nigéria (CONEN), regroupant les organisations gouvernementales et non gouvernementales, ce qui a entrepris des campagnes de sensibilisation destinées à la population, en particulier à la jeunesse, sur la non-violence pendant les élections générales. Généralement le partenariat avec les différents acteurs et les organisations s'est révélé un moyen efficace pour soutenir la prévention des conflits et l'édification de la paix dans la sous-région. En particulier, les relations et la collaboration constructives entre WANEP et les gouvernements a contribué à l'avènement de changements sociaux, culturels et politiques et rendu son projet bien pertinent pour les bénéficiaires ciblés, les priorités de la CEDEAO et les gouvernements nationaux ainsi que la communauté des bailleurs de fonds.

71 Les relations de WANEP avec les divers acteurs aux niveaux régional, continental et international sont discutées de façon exhaustive au Chapitre 5 de cet ouvrage.



Structures de coordination des réseaux et plateformes de gestion axée sur les Résultats⁷²

En tant qu'organisation de réseaux, WANEP gère des structures de coordination pour la gestion de ses programmes et des membres du réseau de façon inclusive, en recourant à la consultation et à la participation en vue de parvenir à des résultats conjoints partagés. Il s'agit du système de responsabilisation, d'apprentissage et de planification du réseau (NALPS); et des processus de Révision et d'Analyse Participative (PRAP).⁷³ Ces structures de coordination constituent des espaces d'apprentissage et d'amélioration pour les différents réseaux nationaux et pour les membres du personnel qui sont dans l'organisation. En particulier, c'est au sein de ces structures de coordination qu'on convient des procédures communes, que l'on décide ensemble des normes de fonctionnement et des indices de contrôle -qualité que l'on met en œuvre à chaque niveau de l'organisation.

WANEP a des comptes à rendre aux victimes des conflits, aux bailleurs de fonds / aux partenaires et aux institutions et agences sous-régionales, aux volontaires, aux gouvernements, au personnel et aux Conseils d'administration régionaux et nationaux. Le NALPS est une plateforme qui définit les principales exigences de responsabilité, les directives et les processus de WANEP à tous les niveaux de l'organisation. C'est le système de suivi-évaluation et le cadre politique qui créent une « marque » collective avec un minimum de normes, de processus et de comportements institutionnalisés qui dynamisent le Suivi-évaluation et d'autres processus de responsabilisation. Le NALPS dispose d'un nombre de processus normalisés mais adaptés aux contextes pour pouvoir bien analyser, apprendre et s'améliorer à chaque étape du travail de l'organisation tant au niveau national que régional. L'adoption des NALPS a renforcé la responsabilisation de WANEP vis-à-vis des parties prenantes, en particulier, vis-à-vis des communautés pauvres et vulnérables ; il a créé de l'espace pour l'innovation, l'apprentissage et l'analyse critique et réduit la bureaucratie inutile ; Il a veillé au respect de l'engagement à satisfaire la demande croissante pour la paix en mettant un accent particulier sur les besoins des femmes, des enfants et d'autres groupes vulnérables.

Le PRAP est l'une des plateformes au sein du NALPS à soutenir l'amélioration d'un Suivi-Évaluation Participatif de WANEP dans le cadre de ses processus de suivi-évaluation. Il rassemble tous les réseaux nationaux et régionaux chaque année en un lieu pour s'interroger, réviser et analyser ce qui a été fait, les résultats qui ont été atteints, les leçons apprises ; ce qui pourrait être fait autrement pour améliorer la performance ; et les facteurs favorables nécessaires pour améliorer la performance en vue d'atteindre les résultats escomptés. L'existence du PRAP a permis de parvenir à la transparence à tous les niveaux de l'organisation et favorisé un retour critique d'informations tant du personnel que des principales parties prenantes.

72 Ces informations sont tirées du Plan Stratégique 2015 - 2020 de WANEP/ Information was taken from WANEP strategic Plan 2015-2020.

73 Pour plus d'informations, voir "Le Système de Responsabilisation, d'Apprentissage et de Planification du Réseau »



Les difficultés et les perspectives du Réseautage

Un réseau de différentes organisations comme celui de WANEP crée, bien entendu, certaines difficultés. L'une des plus grandes difficultés est de savoir comment les réseaux nationaux peuvent s'assurer que la structure, la mission et la vision de WANEP sont partagées de façon adéquate et commune dans tous les réseaux. Au départ, il y avait beaucoup de tensions concernant la création d'une structure autour d'une vision. Comme on pouvait s'y attendre, des mouvements fondés sur une vision, comme WANEP avait été conçu, peuvent être reticents ou même parfois suspicieux par rapport à la structure puisque les membres trouvent cela contraignant. Il y a eu différentes opinions au cours des débats pour le renforcement de la structure de WANEP au cours de l'Assemblée Générale de 2000. Certains voulaient que les réseaux nationaux protègent leur autonomie autant que possible, que le réseau ne devienne pas une ONG qui collecte des fonds des bailleurs au nom des membres. D'autres voulaient le contraire, puisque la voix la plus collective pourrait soutenir les plus petites organisations à avoir accès à un financement plus durable sans être confrontée à la complexité de la rédaction des rapports.

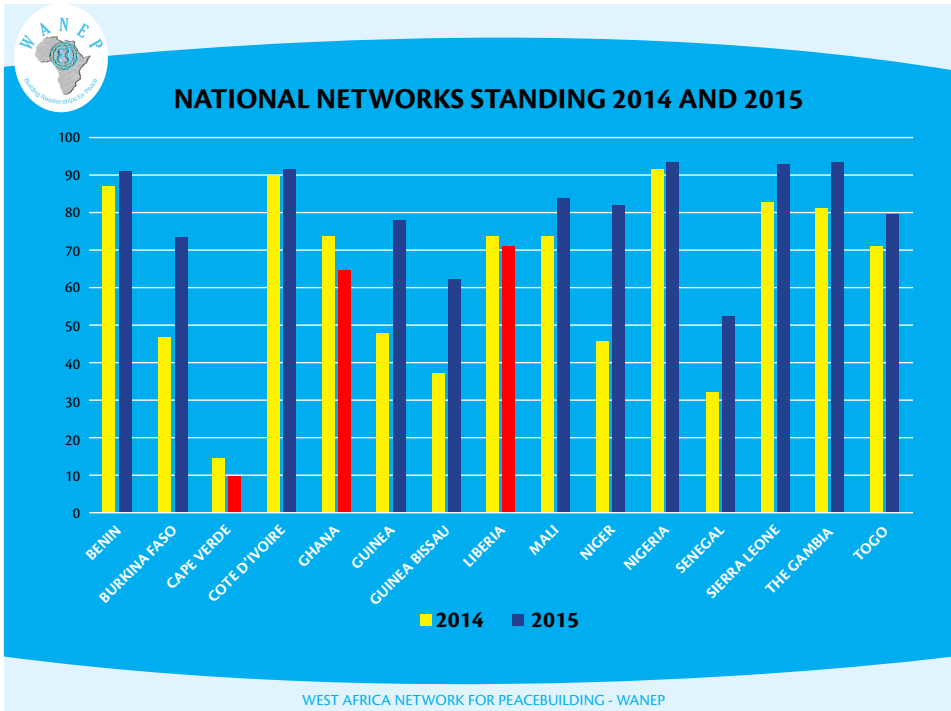
Il y a aussi la question qui consiste à convenir de la structure organisationnelle, avec des questions relatives à l'étendue du pouvoir que chacun des directeurs (exécutif/de Programme) devrait avoir, surtout dans le cas de WANEP où les premiers directeurs étaient des cofondateurs. De ce fait, il est important de soumettre cette tension à des experts indépendants en développement organisationnel pour qu'ils guident l'Assemblée Générale et le Conseil d'administration dans le but de parvenir à une structure évolutive qui reflète les principes de l'organisation.

Cette difficulté concerne aussi le problème des tensions de la gestion créées par certains réseaux nationaux qui cherchent à être des membres à part entière de WANEP afin de profiter des retombées et des avantages qui y sont liés tout en étant autonomes et indépendants lorsqu'il s'agit de respecter et d'observer les cadres de fonctionnement déterminés ensemble. Une autre question pressante concerne les différences de capacités des réseaux nationaux. Certains réseaux nationaux sont faibles en termes de capacité nécessaire pour faire face aux besoins contextuels et particuliers de leurs pays respectifs.⁷⁴ Les expertises dans les domaines de la mobilisation des ressources et de la gestion de projet manquent cruellement dans certains bureaux nationaux. Le bureau régional doit donc déployer très souvent du personnel dans certains bureaux nationaux comme mesure d'atténuation pour combler les faiblesses dans ce domaine. La bonne information est que WANEP a reconnu cette difficulté et des efforts sont en cours dans l'organisation pour améliorer la capacité de ces réseaux plus faibles afin de contribuer efficacement à mettre en œuvre la mission générale de l'organisation. Dans de telles situations, l'avantage de la structure du réseau de WANEP se trouve dans le partage des systèmes d'appui interne où les réseaux les plus forts peuvent partager et soutenir les plus faibles avec leurs expériences. Avec plus de ressources disponibles à l'avenir, il doit être possible de porter cet échange plus loin avec la rotation et l'échange physique de personnel entre les différents réseaux nationaux sous la coordination du Secrétariat régional.

74 Confère l'Évaluation Organisationnelle de WANEP par l'USAID/Afrique de l'Ouest en Août 2012



Rank	National Networks	Score %	Remarks
NETWORK IN CATEGORY "A"			
1	WANEP NIGERIA	93.56	
2	WANEP THE GAMBIA	93.54	
3	WANEP SIERRA LEONE	93.27	
4	WANEP COTE D'IVOIRE	91.41	
5	WANEP BENIN	90.98	
6	WANEP MALI	83.96	
7	WANEP NIGER	81.83	
NETWORK IN CATEGORY "B"			
8	WANEP TOGO	79.69	
9	WANEP GUINEA	78.37	
10	WANEP BURKINA FASO	73.55	
11	WANEP LIBERIA	71.40	
12	WANEP GHANA	65.07	
13	WANEP GUINEA BISSAU	62.46	
NETWORK IN CATEGORY "C"			
14	WANEP SENEGAL	52.28	
NETWORK IN CATEGORY "D"			
	NONE		
NETWORK IN CATEGORY "E"			
15	WANEP CAPE VERDE	10.00	



Calibrage des Réseaux Nationaux de WANEP par WODI en Janvier 2016⁷⁵

Une structure de réseau doit être proactive pour l'enregistrement de sa propriété intellectuelle afin d'éviter le plagiat. Lorsqu'une organisation prend de l'envergure et gagne en notoriété grâce à ses programmes, certains personnels ou membres du réseau ont la manie d'enregistrer un ou plusieurs de ses programmes qui deviennent proéminents comme une institution différente. En ce qui concerne WANEP, il y a eu cette tentative en 2006, lorsque certains agents et membres du réseau ont enregistré à leur propre compte, son Programme des Femmes dans l'Édification de la Paix (WIPNET) comme une organisation différente en violation de ses droits de propriété. Cette action a obligé WANEP, ayant épuisé toutes les voies de discussion et de dialogue, à aller devant les tribunaux pour faire réclamer son droit en tant qu'institution publique.

Une autre difficulté est la forte mobilité des coordinateurs de réseaux nationaux. Cette forte mobilité est due principalement à leur expertise recherchée par des organisations nationales, régionales et internationales pour la paix et la sécurité. Les réseaux nationaux des pays comme le Burkina Faso, le Libéria, la Guinée et le Mali ont souffert de cette situation par le passé. Le financement demeure un autre défi auquel est confrontée l'organisation, surtout dès l'instant

⁷⁵ L'Indice de Développement Organisationnel et de Durabilité de WANEP (WODI) est utilisé pour suivre et évaluer la santé de l'institution selon plusieurs indicateurs de développement organisationnel comme l'effectivité et l'efficacité, le plaidoyer, le financement et la gestion financière, la pertinence pour les parties prenantes etc. Il permet de comparer le progrès dans chaque réseau et de déterminer les faiblesses afin d'informer la planification stratégique et l'appui régional.



qu'elle passe d'une organisation à programmes à une organisation à vision. La difficulté ici provient de la possibilité dont dispose WANEP à trouver suffisamment de financement de base/non lié dans la durée pour renforcer ses capacités institutionnelles et devenir financièrement pérenne, dépendant très peu des programmes financés par des bailleurs de fonds pour survivre.

Malgré ces défis, la présence de WANEP dans toute la région grâce à son réseau avec d'autres organisations a établi sa pertinence ainsi que la demande de ses différents services par des partenaires et des parties prenantes. Les processus de planification et de mise en œuvre des programmes de WANEP a aussi permis la participation des populations au sein des communautés/pays qui sont affectées, et ainsi assurer des interventions qui répondent aux besoins de ces populations.⁷⁶ Les PRAP, en particulier, ont permis un processus d'approche par la planification de bas en haut où les réseaux nationaux identifient des projets avec la population locale pour les intégrer dans les plans stratégiques, les plans de travail et les plans d'action de WANEP. Cela a permis de s'assurer que les services de WANEP s'appuient sur les besoins et les demandes de la population au niveau national et local. Ce fut un des avantages comparatifs d'avoir des réseaux nationaux membres. Par ailleurs, comme résultat du réseautage, WANEP a pu faire de la pression politique au niveau local, national, régional et mondial pour soutenir ses objectifs. Le réseautage a donné de l'autonomie aux OSC, en particulier les plus petites et les plus impuissantes, pour avoir une voix et une influence plus fortes dans les processus de prise de décision au niveau national pour faire aboutir les changements sociaux nécessaires.⁷⁷ Par ailleurs, il a offert une opportunité pour une action collective au niveau local, national et international et autonomisé des organisations particulières pour atteindre leurs objectifs.

Lorsque WANEP compte ses réalisations et sa contribution fondamentale à l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest, il y a fort à parier que de bonnes et brillantes années sont à venir grâce au réseautage. Par ailleurs, la dépendance continue des OSC et de WANEP lui-même des financements extérieurs et le rétrécissement des financements des bailleurs au cours des années donnent au réseautage toute son importance dans les efforts pour tirer le meilleur des ressources disponibles. Enfin, pendant que les OSC entreprennent les mêmes activités relatives à la prévention des conflits et l'édification de la paix dans la sous-région, le réseautage demeurera important afin d'éviter de dupliquer les efforts qui aboutissent à des résultats faibles du programme.

76 Confère "Revue à mi-parcours du Réseau Ouest Africain pour l'Édification de la Paix (WANEP): Projet d'Amélioration des Capacités de la Société Civile pour la Promotion de la Sécurité Humaine, la Prévention des Conflits & l'Édification de la Paix en Afrique de l'Ouest Janvier 2010 - Décembre 2012 » Rapport de l'Agence Suédoise pour le Développement International (ASDI), 2013.

77 Community Building Through Convening, » Santé Publique et services Humains dans la Région d'Island, disponible au: <http://www.islandcounty.net/health/convene.htm#Networking>



Conclusion

Plusieurs OSC travaillant dans le domaine de la résolution des conflits dupliquent souvent les processus d'édification de la paix en Afrique par manque de coordination. Ce chapitre a présenté comment WANEP et ses réseaux nationaux coordonnent leurs interventions d'édification de la paix afin d'éviter de dupliquer les efforts grâce à des approches collaboratives d'édification de la paix. Il a aussi montré les impacts et les défis et examiné les perspectives de réseautage de WANEP. WANEP est un réseau décentralisé des artisans nationaux de la paix qui constitue des structures faitières dans leur pays avec un Secrétariat régional qui joue le rôle de coordination. Cela a créé une infrastructure pour avoir un système efficace de collaboration et de coordination entre ses réseaux nationaux et les 550 organisations membres. Dans le cadre de ses approches collaboratives pour l'édification de la paix, WANEP travaille avec différents acteurs au niveau international notamment la société civile, les gouvernements, les agences intergouvernementales, les groupes de femmes et d'autres partenaires. Cela a conduit à la mise en place de plateformes de dialogue, de partage d'expériences et d'apprentissage, parachevant ainsi les efforts en faveur d'une paix et d'un développement durables. Toutefois, en tant que réseau de différentes organisations, des difficultés ne sauraient manquer. Des problèmes relatifs aux différents niveaux de capacités des réseaux nationaux et la forte mobilité des coordinateurs des réseaux nationaux comptent parmi les lacunes. Néanmoins, le réseautage avec WANEP a favorisé sa pertinence en s'assurant que ses services sont fondés sur les besoins et les demandes des populations aux niveaux national et local.

CONSTRUIRE DES PARTENARIATS POUR L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

Introduction

Tout au long de l'évolution de WANEP depuis 1998 jusqu'à ce jour, des partenariats avec différents acteurs majeurs aux niveaux national, régional, continental et mondial ont joué un rôle important dans la poursuite de ses buts et de ses objectifs. Ce chapitre discute donc de la manière dont WANEP a noué et entretenu des partenariats stratégiques avec différentes institutions et divers bailleurs de fonds aux niveaux mondial, continental, régional et étatique. Il s'ouvre par une discussion sur la manière dont WANEP travaille de concert avec la multitude d'acteurs aux niveaux communautaires, nationaux et régionaux dans l'édification de la paix. Ensuite, il aborde le partenariat de WANEP avec l'ONU, et le Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC) au niveau mondial; avec l'Union Africaine au niveau continental ; avec la CEDEAO et le KAIPTC au niveau régional ; et enfin avec les gouvernements en Afrique de l'Ouest. Le chapitre aborde aussi les expériences de WANEP dans la gestion de cette multitude de bailleurs et de partenariats.

Plusieurs acteurs, Un seul but

L'édification de la paix est entreprise par une gamme d'acteurs ayant des valeurs, des intérêts, des buts, des formes organisationnelles et des méthodes d'action différents voire conflictuels.⁷⁸ On peut classer ces acteurs à différents niveaux, des acteurs communautaires aux acteurs mondiaux en passant par les nationaux et les régionaux . Il s'agit de l'État et des communautés locales, des agences de l'ONU, des fonds et des programmes, des organisations internationales, des institutions financières internationales; des ONG, des institutions de recherche et des OSC. Dans la pratique, lorsque les différents acteurs adoptent différentes approches et stratégies d'édification de la paix, ils travaillent tous pour un but commun qui consiste à créer des conditions nécessaires pour une paix et un développement durables en s'attaquant aux racines profondes, aux causes structurelles des conflits violents, et en renforçant les capacités des Etats dans l'état de droit.⁷⁹ Il est donc crucial d'assurer une cohérence et un partenariat stratégique fort entre les acteurs-clés pour pouvoir surmonter les défis contemporains de l'édification de la paix dans des pays affectés ou sortant de conflits.

78 ACCORD manuel d'édification de la Paix, 2e édition, Novembre 2015. <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ACCORD-Peacebuilding-Handbook.pdf>, Consulté le 20 Février 2016.

79 Banque Mondiale. (2006). La Société Civile et le potentiel de l'édification de la paix; les limites et les facteurs critiques. Département du Développement Social, Réseau de Développement Durable. Rapport N° 36445-GLB





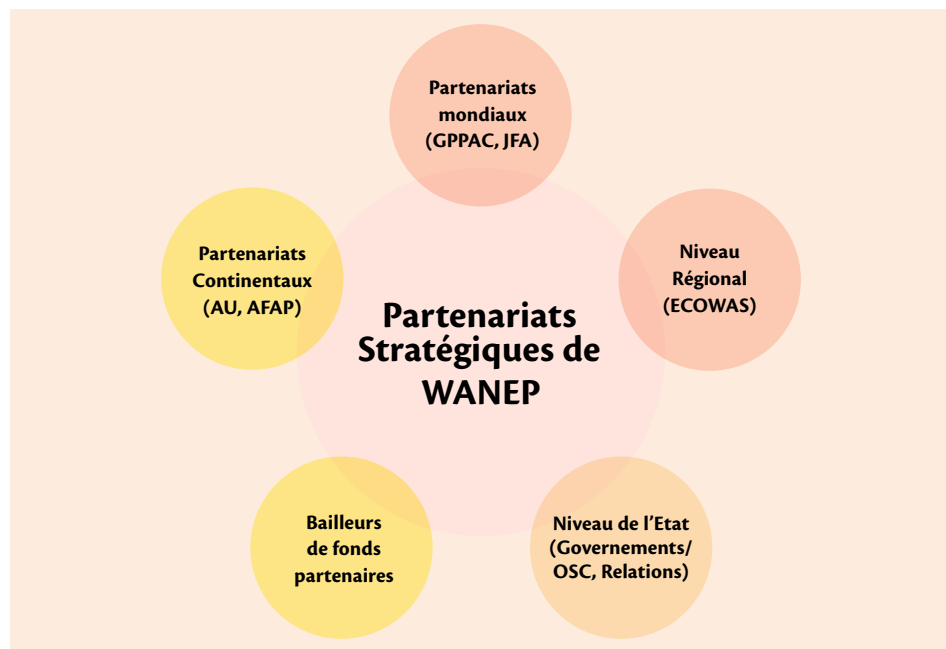
Sans une coordination et des stratégies communes intégrées entre le nombre croissant des acteurs, les activités d'édification de la paix pourraient souffrir de la duplication des efforts et d'une multitude d'approches d'acteurs qui produit un impact limité. Ainsi, les défis de la paix, de la sécurité, de la gouvernance et du développement socio-économique qui sous-tendent les stratégies d'édification de la paix ne pourraient être relevés par des acteurs qui fonctionnent en solitaire. Il faut plutôt que les acteurs se complètent et travaillent ensemble comme partenaires non seulement pour briser le cycle du conflit violent mais mieux encore, pour accompagner les gouvernements à définir et à atteindre leurs buts d'édification de la paix comme le développement durable, la promotion de la dignité humaine et les droits humains, la démocratie, l'état de droit et la bonne gouvernance.⁸⁰

Conscient de cette réalité, et conformément à son principe fondateur d'établir des partenariats de collaboration pour la promotion de la paix et la stabilité en Afrique de l'Ouest, WANEP a cultivé, depuis 1998, des partenariats stratégiques avec une gamme d'organisations internationales pour l'édification de la paix, des organisations continentales et régionales, des gouvernements, des OSC et plusieurs bailleurs de fonds partenaires. En effet, des pratiques de collaboration et des engagements entre WANEP et les gouvernements nationaux et des agences intergouvernementales nationales illustrent les progrès que l'organisation a connus aux niveaux national, régional et mondial. Dans la pratique, l'approche de la transformation des conflits et de l'édification de la paix par WANEP consistait à travailler avec différents acteurs aux niveaux national, régional et mondial afin de mettre en place des plateformes de partage de bonnes pratiques et éviter la duplication des efforts. Comme résultat, il continue d'explorer de nouvelles opportunités de partenariats tout en renforçant ceux qui existent déjà conformément à son mandat d'approche collaborative de l'édification de la paix. WANEP soutient que la paix durable ne peut être obtenue que par des efforts collectifs. Pour cela, dès le départ il a commencé par établir des partenariats stratégiques avec des fondations, des ONG internationales, des institutions de formation et des personnes physiques. Mais au fil des ans, cela s'est mué en des partenariats avec les gouvernements, les organisations régionales ou les organisations mondiales comme indiqué dans l'image 12. Ce chapitre présente le partenariat stratégique avec WANEP au niveau mondial, continental, régional et au niveau de l'Etat avec des gouvernements et la société civile et plus particulièrement, les multiples bailleurs de fonds qui supportent ses activités et ses programmes.

80 Ibid; Nations Unies. (2010). *Édification de la Paix de l'ONU: une orientation*. New York: Bureau d'Appui à l'édification de la Paix.



Figure 12: Partenariats Stratégiques de WANEP



Source: WANEP, 2016

- **Partenariats Mondiaux - Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC)**

Au niveau international, WANEP a un statut consultatif spécial auprès du Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC). En Juin 2014, WANEP a écrit à l'Assemblée Générale des Nations-Unies sur la nécessité d'intégrer les approches de sécurité humaine dans les efforts de stabilisation de la République du Mali. Par ailleurs, aux niveaux national et régional, WANEP a eu et continue de collaborer et de travailler avec les agences de l'ONU notamment PNUD-Ghana, PNUD-Gambie, le Bureau Intégré des Nations-Unies en Sierra Leone (UNISOL), UNIFEM ; UNICEF et le Bureau de Coordination des Affaires Humanitaires de l'ONU (OCHA). Mais le plus important partenariat que WANEP a eu est celui avec le Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC).

Le GPPAC est un réseau constitué d'OSC membres travaillant dans le domaine de la prévention des conflits et de l'édification de la paix dans le monde.⁸¹ Les expériences de WANEP en tant que réseau régional d'organisations et aussi son partenariat unique avec une organisation non-gouvernementale, la CEDEAO, a inspiré la mise en place du GPPAC comme indiqué plus tôt lors du passage du Centre Européen pour la Prévention des Conflits au GPPAC. Son siège se

81 For more information see <http://www.gppac.net/about-gppac>, accessed 30 January 2016



trouve aux Pays-Bas et est composé de quinze réseaux régionaux d'organisations locales ayant leurs propres priorités, caractères et agenda. Le GPPAC vise à renforcer la synergie nationale, régionale et mondiale dans le domaine de la prévention des conflits et de l'édification de la paix, grâce à la collaboration multi-acteurs et à l'appropriation locale des stratégies de paix et de sécurité.⁸² Le GPPAC est dirigé au niveau régional par des Groupes de Pilotage Régionaux (RSG) et au niveau mondial par un Groupe de Pilotage International (GPI). En dehors du Secrétariat mondial, chaque GPPAC Régional est coordonné par un Secrétariat régional.

WANEP est l'initiateur régional et le représentant régional Ouest-Africain du GPPAC. Depuis qu'il est devenu un membre de GPPAC en 2003, WANEP a joué un rôle très actif pour poursuivre ses objectifs en Afrique et au-delà. En particulier, le rôle de WANEP au sein du GPPAC a été relevé avec l'intégration de la gouvernance et du leadership du réseau mondial lorsque son Directeur Exécutif, M. Emmanuel Bombande a été élu Président du Conseil d'Administration de 2010 à 2014. Grâce à la plateforme du GPPAC, WANEP a contribué aux efforts de dialogue, et au programme de développement ; il est devenu une voix forte pour la défense de la communauté aux niveaux national et international. Il utilise également la plateforme pour renforcer et promouvoir la sécurité humaine et la paix durable à travers des consultations nationales, des séminaires, et la participation aux conférences sur l'éducation à la paix en Afrique de l'Ouest et ailleurs. Membre du groupe de travail sur l'éducation à la paix et la résolution des conflits du GPPAC, WANEP a participé à la 8^e conférence internationale annuelle de l'Éducation à l'Université George Mason en Juin 2014 pour partager l'expérience de l'édification pratique de la paix. Il a partagé ses expériences sur le travail et l'impact en Afrique de l'Ouest par le développement de ressources de formation stratégique en résolution et transformation des conflits et les bonds qu'il fait en formant des praticiens de l'édification de la paix et le développement dans toute la région grâce au WAPI.⁸³ A travers ces engagements, WANEP continue d'influencer les politiques et les discussions sur la paix et la sécurité en s'efforçant de parachever les efforts des gouvernements à maintenir l'état et la sécurité humaine et le développement régional.

Mieux encore, WANEP a également collaboré avec le GPPAC et d'autres membres du réseau dans la mise en œuvre des projets notamment ceux relatifs à la prévention des conflits, au développement des outils d'analyse, de médiation et de dialogue. WANEP, par exemple, met en œuvre présentement un projet sur la Sécurité Humaine au Mali en travaillant avec différents partenaires d'autres réseaux nationaux pour la mise en œuvre de différents projets d'édification de la paix en collaboration avec le GPPAC et le Collectif de Sécurité Humaine (HSC).⁸⁴ WANEP a aussi noué des partenariats avec les gouvernements allemand et norvégien à travers leurs ministères respectifs des affaires étrangères par le biais du Secrétariat international du GPPAC.

82 *ibid*

83 WANEP, Rapport annuel de 2014: D'une Organisation à Projet à une Organisation de Vision. PP 12-13

84 *ibid*



Au niveau Continental- L'Union Africaine

Au niveau continental, WANEP a une relation stratégique avec l'Union Africaine. Cette relation tient, d'une part, à sa position enviable comme l'une des plus importantes organisations d'édification de la paix sur le continent et d'autre part, à la conception selon laquelle les idéaux de l'UA peuvent être mieux atteints par la collaboration avec la société civile et d'autres importantes parties prenantes. Actuellement, WANEP est membre du Groupe Paix et Sécurité du Conseil Économique, Social et Culturel de l'Union Africaine (ECOSOCC) comme représentant de l'Afrique de l'Ouest. ECOSOCC est le canal de construction d'un partenariat entre les gouvernements et tous les segments de la société civile africaine. Il a été créé conformément aux Articles 5 à 22 de l'Acte constitutif de l'Union Africaine, pour offrir une opportunité à la société civile pour jouer un rôle actif dans la définition de l'avenir du continent, et pour contribuer aux principes, aux politiques et aux programmes de l'Union en partenariat avec les gouvernements africains.⁸⁵ WANEP préside aussi le Groupe thématique sur la paix et la sécurité du Partenariat de Stratégie Conjointe UA-UE. De ce fait, il a participé à la réunion de Stratégie Conjointe Afro-Européenne en qualité du Président en exercice du Groupe Paix et sécurité. A cette réunion, il a renforcé l'engagement et la coopération des OSC entre l'Afrique et l'Europe. Par ailleurs, il a fait des contributions techniques au plan stratégique de l'UA relatif à la prochaine Stratégie Conjointe UA-AE. L'engagement de WANEP et d'autres OSC dans la conception de la stratégie, en particulier, ont permis aux OSC de prendre possession et une direction inclusive.⁸⁶

Pour formaliser leurs relations, les deux organisations ont signé un Protocole d'Accord en vue de collaborer dans les domaines du règlement pacifique des différends, de la prévention des conflits et du processus de consolidation de la paix.⁸⁷ Dans le cadre du Protocole d'Accord, WANEP a convenu avec l'UA de soutenir la mise en place des réseaux nationaux et internationaux d'OSC et de renforcer leurs capacités pour discuter valablement avec les gouvernements, les Communautés Économiques Régionales (CER) et l'UA sur l'alerte précoce, la prévention, la gestion et le règlement des conflits, l'édification de la paix, la gouvernance et la sécurité ainsi que la reconstruction post-conflit. D'autres contributions consistent à produire des rapports stratégiques sur la paix, le conflit et la sécurité humaine en Afrique ; à commanditer des études conjointes, organiser conjointement des réunions et des séminaires et diffuser des rapports. Dans le cadre de la mise en œuvre de ces initiatives, WANEP a été désigné pour organiser une réunion régionale de consultations régionales tenue dans le cadre de la commémoration du 50^e anniversaire de l'Union Africaine et du 10^e Anniversaire du Conseil Paix et Sécurité de l'UA. WANEP a également présenté en tandem les opinions et les perspectives des OSC Africaines à l'Architecture Paix et Sécurité de l'Afrique (APSA) au 10^e Anniversaire du Conseil Paix et Sécurité de l'UA. Il a aussi participé et fait une communication à la réunion de consultation de l'UA sur la vision 2063. Les vues de WANEP sur « Africa we

85 Le Conseil Economique, Social et Culturel de l'union Africaine (ECOSOCC) [http://Pages.Au.Int/ECOSOCC/About; \[Assembly/AU/Dec.42 \(III\)\]](http://Pages.Au.Int/ECOSOCC/About; [Assembly/AU/Dec.42 (III)]).

86 Cf. le document de la contribution de WANEP aux processus mondial, continental, régional et national de la Paix.

87 Cf. le Protocole d'Accord créant le Cadre de coopération et de collaboration entre l'Union Africaine et le Réseau Ouest Africain pour l'Édification à la Paix (WANEP)



want » (L'Afrique que nous voulons) a permis de remodeler tout le document sur la vision de l'Afrique pour les 50 prochaines années.

Les Partenaires Régionaux

- **Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)**

Une importante force de WANEP réside dans son partenariat stratégique avec la CEDEAO, la structure intergouvernementale sous-régionale de l'Afrique de l'Ouest. Ce partenariat a été fondamental en ce qu'il a assuré la visibilité de WANEP et mieux encore, remodelé la collaboration inter-gouvernementale-OSC et défini le cadre pour la contribution de la société civile à l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest. Historiquement, le partenariat WANEP-CEDEAO a commencé en 2002 dans le cadre du Protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité de 1999 qui a chargé son Département d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide de travailler étroitement avec les OSC. Afin d'assurer la pérennité du partenariat, un bureau de liaison de WANEP a été mis en place en 2002 pour gérer la ligne de communication et de coopération entre les deux organisations. Depuis sa création, le bureau de liaison a apporté un appui technique à la Direction de l'Alerte Précoce (EWD) et sert de pont entre la EWD et WANEP ainsi qu'une relation coordonnée entre les partenaires de WANEP et EWD-CEDEAO. Le partenariat WANEP-CEDEAO a été formalisé ensuite par un Protocole d'Accord (MOU) signé par le Premier Président de la Commission de la CEDEAO, Dr. Mohammed Ibn Chambas et le Premier Directeur Exécutif de WANEP, M. Sam G Doe en Février 2004 pour cinq ans (voir image 13). Le MOU a été renouvelé tous les cinq ans, le dernier étant en Août 2014. Le renouvellement du MOU indique sans doute le travail assidu et la pertinence de WANEP dans la promotion des réponses coopératives aux conflits et aux approches collaboratives de l'édification de la paix en Afrique de l'Ouest.

Ce qui est plus important encore est que dans le cadre du MOU, les deux organisations ont régulièrement coopéré et se sont consultées sur des questions relatives à la prévention, à la gestion, au règlement des conflits, à l'édification de la paix surtout en ce qui concerne l'alerte précoce et la réaction rapide. Elles se sont aussi engagées dans des activités conjointes, la coopération technique, le partage d'informations, la participation à des formations, aux conférences, aux réunions, à des consultations et aux séances d'information. Dans le domaine de la prévention des conflits, WANEP a beaucoup contribué au développement et à la mise en service du Système d'Alerte Précoce de la CEDEAO (ECOWARN) avec l'élaboration de près de 94 indicateurs prédéterminés (maintenant réduits à 66).



Figure 13: Signature du Premier MOU entre WANEP et la CEDEAO en 2004



Source: WANEP [Mr. Sam G. Doe (à gauche) & Dr. Ibn Chambas (à droite)]

Dans le cadre d'ECOWARN, WANEP a mobilisé plus de 500 OSC de la paix et de la sécurité, membres et acteurs-clés dans la prévention des conflits dans la région. Par ailleurs, ECOWARN s'appuie sur WANEP et ses différentes structures, notamment les moniteurs communautaires et les points focaux nationaux. Cela a été rendu possible grâce à la forte présence de WANEP dans presque tous les états membres et par le fait que la plupart des points focaux gouvernementaux n'arrivent pas à fournir des informations et des données régulières à ECOWARN. De plus, WANEP prépare et publie régulièrement des rapports et de manière plus efficace que les gouvernements. Tous ces facteurs expliquent la dépendance d'ECOWARN par rapport à WANEP, ce qui constitue sa plus grande contribution à l'Agenda de paix et de Sécurité de la CEDEAO.

Au niveau national, WANEP a piloté le Système National d'Alerte Précoce et de Réaction Rapide (NEWRS) et l'a relié à ECOWARN au niveau de toute la sous-région. Il travaille actuellement avec la CEDEAO et ses quinze états-membres à institutionnaliser le NEWRS au niveau national en tant que mécanisme décentralisé, intégré du bas vers le haut avec des liens avérés entre l'alerte précoce et la réaction rapide aux niveaux communautaire, national et régional. La création de ces points focaux devrait permettre à la CEDEAO de fonctionner en tandem avec les points focaux et les observateurs communautaires de WANEP dans chacun des pays. Pour augmenter l'efficacité des mécanismes formels et informels de prévention des conflits, WANEP continue de renforcer les capacités des communautés, des entreprises locales, des agences étatiques et des organisations intergouvernementales pour apporter des données



d'alerte précoce et des stratégies de réponse rapide en vue d'atténuer les conflits avant qu'ils ne dégénèrent en guerre civile et en intensification de la violence. Cela explique donc le rôle important que les OSC et les communautés jouent dans la collecte et dans l'analyse des données d'alerte précoce en Afrique de l'Ouest. En termes généraux, le partenariat avec le Département d'alerte précoce et de réaction rapide a été pour WANEP une opportunité pour influencer et modeler les politiques d'alerte précoce des conflits et de réaction rapide à travers la recherche, la formation et l'éducation dans différents aspects d'analyse, de gestion et de règlement des conflits et d'édification de la paix. Par exemple, WANEP a défendu et influencé la CEDEAO pour accepter et encourager ses Etats-membres à intégrer l'édification de la paix dans leurs programmes scolaires. Pour ouvrir la voie à la mise en œuvre de l'éducation à la paix dans les institutions formelles, WANEP a conçu et mis en œuvre un programme spécifique d'éducation à la paix en Afrique de l'Ouest en 2001 comme sa contribution à régler le niveau élevé d'implication des enfants et des jeunes dans des conflits violents en Afrique de l'Ouest.⁸⁸

En dehors de la Direction de l'Alerte Précoce (formellement appelé le Centre d'Observation et de Suivi – OMC), WANEP travaille aussi avec d'autres Directions de la Commission de la CEDEAO notamment les Affaires Politiques, le Maintien de la Paix et la Sécurité Régionale, la Médiation, la Facilitation, le Genre, les Affaires Humanitaires etc. En particulier, WANEP travaille avec la Direction du Genre pour l'élaboration de Directives pour la Mise en Œuvre des Plans d'Actions Nationaux relatifs à la Résolutions 1325 du Conseil de Sécurité et des résolutions connexes en 2012.⁸⁹ Dr. Sintiki Tarfa Ugbe, Directeur chargé du Genre à la Commission de la CEDEAO, a écrit la préface des Directives qui devraient permettre de combler l'écart technique et contribuer à la capacité des femmes à s'engager efficacement dans les efforts nationaux et régionaux en faveur de la paix et de la réconciliation.⁹⁰ A différents niveaux en particulier pour la création de la Division de la Médiation de la CEDEAO, WANEP a aussi apporté son expertise technique en médiation. WANEP est membre de l'Équipe de Réaction d'Urgence de la CEDEAO reliée à la Direction des Affaires Humanitaires. Par-dessus tout, à travers le partenariat avec la CEDEAO, WANEP a contribué aux débats politiques, à l'éducation des électeurs, à la surveillance et à l'observation des élections, un système de base de données web capable de soutenir le partage des commentaires, des observations narratives et non structurées (Echange de Paix de la CEDEAO) ; les bulletins de Politique générale et les Rapports d'Incidents. WANEP a aussi renforcé la coalition des organisations de la société civile pour promouvoir l'édification de la paix, la prévention des conflits et la bonne gouvernance ; il a établi une relation de travail entre la CEDEAO et les OSC en Afrique de l'Ouest ; et partant il a augmenté la capacité et l'efficacité des mécanismes formels et informels de prévention des conflits. Avec la reconnaissance de la CEDEAO, de l'UA et des Etats-Membres, WANEP inspire la confiance tant aux acteurs non-étatiques qu'aux États Africains.

88 Pour plus d'informations, voir WANEP, 2012, *Peace Education in Formal Schools of West Africa: An Implementation Guide*. Accra: WANEP

89 WANEP, 2012, *Élaboration et Mise en œuvre de Plans d'Action Nationaux sur la RCSNU/ UNSCR 1325 et des Résolutions associées : Des Directives*. Accra: WANEP.

90 Ibid, p.vii



- **Centre International Kofi Annan pour le Maintien de la Paix (KAIPTC)**

Le partenariat de WANEP avec le KAIPTC consiste à conduire ensemble des programmes conjoints de renforcement des capacités en édification de la paix pour appuyer la mise en service des architectures de sécurité de l'UA et de la CEDEAO. Créé en 1998 par le ministère ghanéen de la défense, le KAIPTC est l'un des trois centres d'excellence de la CEDEAO⁹¹ engagés dans l'éducation, la formation et la recherche dans les opérations de maintien de la paix avec les universitaires et les professionnels de très haute trempe. En particulier, le KAIPTC offre des programmes de renommée mondiale à l'intention des acteurs nationaux et internationaux dans le domaine de la paix et de la sécurité en Afrique à travers la formation, l'éducation et la recherche pour promouvoir la paix et la stabilité en Afrique.⁹² C'est une organisation intégrée de civils, de militaires et de la police ayant acquis une visibilité internationale grâce à la qualité de ses programmes de recherche et de ses formations.

Figure 14: Signature de MOU entre WANEP et le KAIPTC



Source: WANEP [Mr. Emmanuel Bombande (à gauche) & Major General Obed B. Akwa (à droite)]

WANEP travaille depuis 2005 étroitement avec le KAIPTC pour organiser et conduire ses programmes de renforcement des capacités. La relation a été formalisée avec la signature d'un MOU de 3 ans en 2010 et renouvelé en 2014 pour cinq ans.⁹³ La Photo 14 montre la

91 Les autres étant le National Defence College (NDC) au Nigeria et l'École de Maintien de la Paix Alioune Blondin Beye (EMP) au Mali.

92 Pour plus d'information, visiter le site web de KAIPTC : www.kaiptc.org.

93 Confère le MOU entre WANEP et le KAIPTC, 2014.



signature du MOU entre M. Emmanuel Bombande, ancien Directeur Exécutif de WANEP (à gauche) et le Commandant du KAIPTC, le Général d'Armée Obed B. Akwa (à droite). Dans le cadre du MOU, les deux organisations conviennent de coopérer étroitement et de se concerter régulièrement sur des questions relatives à la prévention, à la gestion, au règlement des conflits, à l'édification de la paix, au maintien de la paix, notamment en ce qui concerne la conception, le développement, l'enseignement et l'animation des cours.⁹⁴ Par ailleurs, dans le contexte de ce partenariat, il a été demandé au Chargé de Liaison de WANEP à la CEDEAO d'aider le KAIPTC à maintenir une relation cordiale avec la CEDEAO. Dans le cadre de la mise en œuvre du MOU, les deux organisations ont collaboré au fil des ans à dispenser des formations en prévention des conflits, en édification de la paix et dans les programmes de renforcement des capacités pour un grand nombre d'acteurs majeurs sur le continent et hors du continent Africain.

L'une de ces formations qui a retenu beaucoup d'attention dans le partenariat WANEP-KAIPTC en Afrique de l'Ouest est l'Institut Ouest-Africain pour l'Édification de la Paix (WAPI). Après la première promotion de WAPI au KAIPTC en 2005, les deux organisations ont conjointement organisé le cours en septembre de chaque année avec un financement combiné des gouvernements de l'Autriche, du Danemark, de la Suède et de la Norvège. Mais en Septembre 2014, les cours de WAPI n'ont pas été organisés en raison de l'épidémie du Virus EBOLA qui a empêché les déplacements internationaux dans les pays de l'Afrique de l'Ouest. A l'instar des années précédentes, la formation a rassemblé 40 participants (25 hommes et 15 femmes) issus du bureau régional de WANEP, du Centre d'Observation et de Suivi de la CEDEAO (COS) à Abuja et d'autres provenances à savoir:

Le Bénin, le Ghana, le Burkina Faso, le Sénégal, la Gambie, le Nigéria, le Libéria, la Côte d'Ivoire, le Royaume Uni, La RD Congo, le Tchad et le Zimbabwe. Dans son allocution de bienvenue à la cérémonie d'ouverture de WAPI le 02 Mars 2015, le Directeur Exécutif de WANEP, M. Chukwuemeka Eze a indiqué que:

Grâce à WAPI, WANEP et KAIPTC offrent de l'espace pour une fertilisation croisée des idées dans le monde entier et les participants apprennent certains concepts de la paix et de la sécurité de même que les dynamiques de la prévention, de l'atténuation et de la réaction face aux défis en Afrique et dans le monde à travers une approche interactive et pratique.⁹⁵

Cette déclaration a été confirmée après les cours lorsque les participants eux-mêmes ont indiqué que WAPI « est une plateforme de réputation avérée dans la formation des artisans de la paix » qui vont prendre le manteau du leadership dans la recherche de solutions aux problèmes africains et ont insisté que l'institution soit élargi pour devenir un « Institut Africain pour l'Édification de la Paix ».

⁹⁴ Ces cours portent sur, sans y être limités, l'édification à la paix, les opérations de maintien de la paix, le dialogue et la médiation, l'alerte précoce et la réaction rapide et d'autres enseignements dans les domaines de gestion et de transformation de conflit.

⁹⁵ WANEP News 2015.



Sur le plan stratégique, WAPI s'inscrit dans l'engagement de WANEP à soutenir l'agenda de prévention des conflits de la CEDEAO, agenda qui, en retour, exécute et renforce l'Architecture de la Paix et de la Sécurité de l'Union Africaine. En plus d'améliorer les connaissances dans la discipline de l'édification de la paix, la collaboration entre les deux organisations a fait sortir le meilleur dans le partage des informations et le partenariat entre la société civile et les militaires. Au cours des années à venir, WANEP espère une telle collaboration avec les deux autres Centres d'Excellence de la CEDEAO dans la région (l'École de Maintien de la Paix - EMP et la National Defence College-NDC) respectivement à Bamako et à Abuja.

Au niveau de l'Etat – Engagement avec les Gouvernements Nationaux

Les gouvernements sont d'importants acteurs dans les conflits et dans les cas où ils n'en font pas partie, il semble toujours qu'ils détiennent des intérêts avérés dans une des parties en conflit. Cela exacerbe les conflits et crée des problèmes pour les intervenants. WANEP reconnaît donc que les premiers rôles de prévention des conflits, d'édification de la paix et de préservation de la sécurité humaine incombent à chaque gouvernement. Mais, les crises passées ou récentes dans la sous-région ouest-africaine ont montré que certaines menaces dépassent les seuls gouvernements. Les conflits libérien, sierra-léonais et tout récemment, malien peuvent être cités comme des exemples de conflits ayant des racines et des effets qui dépassent les frontières nationales. Ces expériences et la nature des menaces contemporaines ont montré la nécessité d'une plus grande collaboration entre les gouvernements, les organisations internationales et régionales, la société civile et les acteurs communautaires.⁹⁶ C'est dans cette perspective que WANEP est en partenariat stratégique avec les gouvernements pour assurer une réponse globale aux menaces de la paix et de la sécurité en Afrique de l'Ouest tant au niveau national que régional.

L'un des plus importants domaines de collaboration avec les gouvernements nationaux est le développement du Système National d'Alerte Précoce (NEWS) dans le cadre de la mise en service du Système d'Alerte Précoce en Afrique de l'Ouest. Dans son programme de WARN, WANEP collabore avec les gouvernements au niveau national à travers ses réseaux nationaux, pour coordonner les efforts d'alerte précoce et de réaction rapide. Il engage particulièrement les structures indépendantes et non-politiques comme les agences de sécurité, les conseils nationaux de la paix et les comités locaux de la paix, les partis politiques, les organisations confessionnelles, le secteur privé et les OSC pour recueillir et analyser les données d'alerte précoce et exécuter les options de réaction appropriée. En commentant l'efficacité de NEWS, un Représentant permanent de la Côte d'Ivoire à l'ONU, Son Excellence M. Youssoufou Bamba a félicité WANEP dans un discours prononcé à la 68^e Session Spéciale de l'Assemblée Général de l'ONU en Septembre 2014 pour avoir fourni une plateforme pour la prévention des conflits et la promotion de la paix en Côte d'Ivoire grâce à une coalition de données pertinentes et la diffusion des rapports de qualité sur la sécurité humaine.⁹⁷

96 WANEP News, Issue IV: July—Sept 2014

97 Ibid.



Un autre domaine de collaboration est la mise en place des Conseils Nationaux de paix. WANEP apporte une assistance technique et un appui au Conseil National de Paix du Ghana et à l'Institut pour la Paix et la Résolution des Conflits (IPCR) du Nigéria dans les processus de médiation. En particulier, WANEP a un antécédent avec le Conseil de Paix du Ghana et son travail pour éviter des conflits postélectorales et d'autres conflits au Ghana. En 2012, WANEP a fourni un appui substantiel au conseil national de paix dans la gestion des conflits postélectorales entre le Congrès National Démocratique (NDC) et le Nouveau Parti Patriotique (NPP) pour une issue paisible allant jusqu'à et au-delà du verdict de la Cour suprême. WANEP a aussi contribué à fournir l'appui aux négociations politiques et aux initiatives visant à construire la confiance au Togo pendant ses dernières élections (la gestion avant, pendant et après les élections) et en Guinée dans ses préparations en vue des élections. Au cours des dernières élections en Côte d'Ivoire, WANEP était impliqué dans le renforcement de capacités des médiateurs et a aussi participé au processus.

Gestion de plusieurs Bailleurs de Fonds et Partenaires

Assurer une bonne relation avec les bailleurs de fonds et les partenaires peut s'avérer vital pour plusieurs OSC.⁹⁸ En effet, plusieurs programmes et plusieurs OSC dépendent en grande partie d'un financement assorti de calendriers et de budgets des bailleurs de fonds et des partenaires. WANEP ne fait pas exception à cela puisque la grande partie de son financement provient de beaucoup de bailleurs de fonds. Ainsi, plus la relation avec le bailleur est profonde, plus fort sera l'appui et plus probablement le bailleur ou les partenaires maintiendront leur appui aux OSC comme WANEP. Néanmoins, il est utile de noter que la loyauté aux bailleurs, l'engagement et la confiance se construisent à travers le respect des réglementations financières, la conception de projets réalistes et réalisables qui donnent des résultats tangibles et un usage efficace et efficient des fonds pour faire un impact sur les bénéficiaires.⁹⁹ Ainsi, juste comme des OSC, les bailleurs de fonds et les partenaires sont aussi redevables et doivent montrer les résultats aux sources de leur financement. Ainsi, lorsque les OSC obtiennent des résultats, les bailleurs de fonds en obtiennent également, et lorsqu'elles réussissent, ils réussissent eux aussi.¹⁰⁰ WANEP reconnaît ce principe et croit que la responsabilisation et la confiance sont cruciales pour construire des relations fortes avec les bailleurs de fonds et les partenaires pour la santé financière à long terme de toute organisation. Alors, au fil des ans, il a essayé de maintenir une très solide relation avec ses partenaires en montrant de la crédibilité, de la transparence et des résultats tangibles de ses programmes. Les antécédents, la visibilité et les réalisations lui ont permis d'attirer un nouveau et solide partenariat avec les multiples bailleurs de fonds en Afrique et au niveau mondial.

WANEP a travaillé par le passé et actuellement avec une gamme variée de bailleurs de fonds/partenaires notamment l'USAID, SIDA, DANIDA, la Coopération Allemande de

98 Michael Norton, *Worldwide Fundraisers Handbook: un guide pour la levée de fonds pour les ONG et les Organisations de Volontaires, l'Alliance des ressources et le Répertoire des Changements sociaux* du Sud. 3e édition, 2009

99 *NGOConnect eNews*, Gestion de Programme: Gérez Vos Problèmes de Relations avec les Bailleurs de Fonds No. 42/ September 2011

100 *Ibid*, p.1.



Développement (GTZ), le Programme des Nations- Unies pour le Développement (PNUD), le Secours Catholique, GPPAC, IBIS, le Fond d'Action Urgente, CORDAID, la Coopération Autrichienne de Développement, le Gouvernement de la Finlande, d'Autriche, d'Allemagne, des Pays Bas et de la Norvège. Ces gammes de partenaires sont représentées dans le Tableau 5. En Février 2016, WANEP avait 13 principaux partenaires, appuyant différents programmes et initiatives. Les gouvernements d'Autriche, du Danemark, de la Suède ont été actifs pour apporter l'appui au projet de WANEP appelé « Renforcement du Cadre de la Prévention des Conflits de la CEDEAO (CPCC) à travers les architectures nationales de l'Alerte Précoce et de la Réaction rapide en Afrique de l'Ouest. » Mieux encore, l'appui de l'équipe de l'Accord Conjoint de Financement (JFA) composée de l'Autriche, du Danemark et de la Suède a joué un important rôle pour soutenir la vision de WANEP.

Avant l'an 2000, la Coopération Allemande pour le Développement (GTZ) a apporté un financement pour soutenir le coût de fonctionnement de l'Institut Ouest Africain pour l'Édification de la Paix (WAPI). WANEP a reçu un don du gouvernement de la Finlande pour la mise en œuvre du projet appelé Prévention des conflits et gestion intégrée et collaborative des crises en Afrique de l'Ouest. La mission de l'USAID-Afrique de l'Ouest a aussi aidé à chercher un appui financier pour la mise en œuvre d'ECOWARN. Il convient d'évoquer ici l'appui de CORDAID à la pérennité institutionnelle et au programme de développement de WANEP ainsi que le soutien du Secours Catholique au programme de Renforcement des Capacités de l'USAID. Grâce au Secrétariat international du GPPAC, les gouvernements allemand et norvégien continuent d'apporter leur financement pour des projets spécifiques de WANEP. Oxfam-Grande Bretagne et Oxfam-Novib ont beaucoup contribué aux activités de WANEP dans les pays de l'Union des Pays Riverains du Fleuve Mano (MRU) et aux programmes de WIPNET au Nigéria. IBIS-Afrique de l'Ouest a aussi soutenu le programme du Prisme de Justice et le Projet des Droits de l'Homme et de la Démocratie en Afrique de l'Ouest de WANEP.

Une leçon apprise au fil des ans est la suivante : malgré la multitude de bailleurs de fonds et de partenaires, la pérennité financière de WANEP continue d'être fragile puisque l'organisation dépend entièrement de quelques bailleurs de fonds traditionnels. Son assiette financière n'est pas diversifiée pour intégrer des financiers non-traditionnels comme la Chine et les pays du Golfe ainsi que des fondations privées aux États-Unis et en Europe. Ayant identifié ce déficit, WANEP s'efforce de diversifier ses ressources et son assiette financière pour assurer sa pérennité à long-terme.

**Tableau 5: Certains des Partenaires qui ont soutenu WANEP depuis 1998.**

Partenaires/Organisations	
1. ACT Pays Bas	23. Mama Cash
2. Fonds du Développement de la Femme Africaine (AWDF)	24. Mennonite Board of Missions
3. Pain pour le Monde	25. Mennonite Central Committee
4. Haut Commissariat Britannique au Ghana	26. Mennonite Mission Networks
5. Community House Church	27. MISEREOR
6. CORDAID	28. New Field Foundation
7. CRS/WARO	29. NOVIB
8. Dreikonigsaktion der Katholischen Jungschon (DKA) – Autriche	30. Oxfam Great Britain
9. Gouvernement Hollandais	31. Oxfam USA
10. Aide Interconfessionnelle Hollandaise	32. Ploughshare
11. Eastern Mennonite University	33. The William and Flora Hewlett Foundation
12. CEDEAO	34. Tides Foundation
13. Centre Européen pour la Prévention des Conflits	35. UNDP Ghana
14. L'Union Européenne	36. UNICEF
15. FASTENOPFER	37. UNIFEM
16. Ministère Finlandais des Affaires Etrangères	38. Urgent Action Fund
17. Ghana Research and Advocacy Program (G-RAP)	39. USAID
18. Fonds Mondial des Femmes	40. War Child Canada
19. Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC)	41. Westminster
20. GTZ	42. Westminster-Fewer
21. IBIS	43. Winston Foundation for World Peace
22. IFOR/WPP	

Source: WANEP



Conclusion

Conformément à son principe de construire des partenariats collaboratifs pour l'édification de la paix, WANEP a cultivé depuis 1998 des partenariats stratégiques avec un ensemble d'acteurs aux niveaux national, régional et international afin de créer des plateformes de partages d'expériences et de bonnes pratiques et éviter la duplication des efforts. Ce chapitre s'est appuyé sur la manière dont WANEP a construit et maintenu des partenariats avec différentes institutions et bailleurs de fonds aux niveaux mondial, continental, régional et étatique. Au niveau mondial, le partenariat de WANEP avec l'ONU a valu à l'organisation d'avoir le statut de membre consultatif spécial auprès du Conseil Économique et Social des Nations-Unies (ECOSOC). WANEP est aussi l'initiateur régional du GPPAC et son Représentant régional de l'Afrique de l'Ouest. Le rôle de WANEP au sein du GPPAC a été couronné par la nomination de son Directeur Exécutif comme Président du Conseil d'Administration. A travers la plateforme du GPPAC, WANEP a contribué au programme de dialogue et de développement ; il est devenu une voix majeure pour la défense de la communauté aux niveaux régional et au niveau international.

Au niveau continental, WANEP a une relation formalisée avec l'UA et a signé un Protocole d'Accord pour collaborer dans les domaines du règlement pacifique des différends, de la prévention des conflits et de la consolidation du processus de paix. Par ailleurs, WANEP est un membre du Groupe Paix et Sécurité du Conseil Économique, Social et Culturel de l'Union Africaine (ECOSOCC) représentant l'Afrique de l'Ouest. Le partenariat avec la CEDEAO au niveau régional a contribué à améliorer la visibilité de WANEP et à redéfinir une collaboration institution intergouvernementale-OSC. WANEP a renforcé la coalition des OSC pour la promotion de l'édification de la paix, la prévention des conflits pour bâtir une relation fonctionnelle entre la CEDEAO et les OSC en Afrique de l'Ouest. WANEP a beaucoup contribué au développement et à la mise en service du Système d'Alerte Précoce de la CEDEAO (ECOWARN). Il convient aussi de mentionner le partenariat de WANEP avec le KAIPTC pour conduire des programmes de renforcement des capacités dans l'édification de la paix. Les deux organisations ont collaboré dans l'organisation et la conduite de l'Institut Ouest-africain pour l'édification de la Paix (WAPI) qui a attiré une grande variété de parties prenantes venues de l'intérieur comme de l'extérieur de l'Afrique.

WANEP a des partenariats stratégiques avec les gouvernements au niveau national pour assurer une réaction holistique devant les menaces à la paix et à la sécurité en Afrique de l'Ouest tant au niveau national que régional. L'un des plus importants domaines de collaboration avec les gouvernements nationaux se trouve dans le développement des Systèmes Nationaux d'Alerte Précoce (NEWS) dans le cadre de la mise en service de l'ECOWARN. Puisque que la grande partie de ses fonds provient du financement extérieur, WANEP a travaillé et travaille encore aujourd'hui avec une variété de bailleurs de fonds/partenaires.

TRANSITIONS AU SEIN DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



Introduction

Il est intéressant de noter qu'avec le changement de leurs dirigeants, plusieurs organisations ont ou bien cessé d'exister ou bien sombré. Ce ne fut pas le cas pour WANEP. Depuis le passage du premier Directeur Exécutif Sam G. Doe à Emmanuel H. Bombande au présent Directeur Exécutif, Chukwuemeka Eze, WANEP a fait montre de sa capacité à bien gérer ses changements de leadership sans impact négatif sur l'organisation. Ce chapitre présente les transitions au sein des organisations de la société civile en partageant l'expérience de WANEP dans la bonne gestion des transitions et en s'appuyant sur sa politique de plan de succession. Le chapitre examine tout d'abord les différentes voies et approches pour réussir une transition dans des organisations et l'approche que WANEP adopte. En second lieu, l'on discute dans le détail le processus de planification stratégique (aussi bien en cas de départ organisé qu'en cas de départ inopiné d'un Directeur) comme stipulé dans le plan de succession. Finalement, le chapitre relève quelques difficultés et quelques contraintes de la transition et la meilleure voie pour les gérer.

Réaliser une bonne transition

La réussite de toute transition au plus haut niveau ou au niveau intermédiaire de la direction des OSC réside dans la solidité des mécanismes, des procédures et des processus institutionnels établis pour la gestion de tels événements. Cela requiert, la plupart de temps, une bonne organisation de la succession qui est un processus systématique d'identification et de développement de certains employés pour les postes-clés de direction et de leadership des organisations. Il existe différents modèles et approches pour réussir une bonne transition dans les organisations. William Bridges, dans son livre intitulé « *Managing Transitions : Making the Most of Change* » relève trois étapes dans le processus de transition au sein des organisations : (i) Terminer, Perdre, et Lâcher, (ii) la zone neutre : et (iii) le Nouveau Départ.¹⁰¹

Alors que l'étape 'Terminer, Perdre et Lâcher' est souvent marquée par une résistance et un bouleversement émotionnel parce que les gens sont obligés de se séparer de quelque chose de confortable, l'étape de la Zone Neutre peut constituer un pont entre l'ancienne et la nouvelle administration dans laquelle le personnel restera

¹⁰¹ Bridges, W. (1991). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Perseus Publishing, 1991. www.perseuspublishing.com; Bridges, W. (2003). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Boston: Da Capo Press.





toujours attaché à l'ancienne tout en essayant de s'adapter à la nouvelle administration.¹⁰² Dans les deux étapes, il est important d'améliorer la motivation, de donner un sens élevé à la direction d'un avenir optimiste et fournit au personnel une perception positive des efforts de changement. Pendant ce temps, il est essentiel que le personnel pense à passer de la dernière étape qui est le nouveau départ au cours de laquelle les gens commencent à embrasser l'initiative du changement pour travailler d'une autre manière. Pendant que le personnel commence à s'adapter au changement, il est important de l'accompagner à maintenir cela en faisant le lien entre les buts personnels et les objectifs à long-terme de l'organisation.

De la même façon, Tim Wolfred a aussi identifié les trois approches de la planification de la succession au sein des organisations. Il s'agit du Développement stratégique des leaders ; de la Planification de la succession d'urgence et de la succession d'un départ défini.¹⁰³ En fonction de la situation et de l'étape dans le cycle de vie de l'organisation, l'on peut choisir une des trois approches qui semble être appropriée. Wolfred soutient que la stratégie du développement du leader est fondée sur la définition de la vision stratégique de l'organisation, l'identification de la capacité de leadership et d'administration qui sont nécessaires pour réaliser cette vision, ainsi que le recrutement et le maintien des personnes de talent qui ont développé ces capacités.¹⁰⁴ En clair, il s'agit d'une approche futuriste qui permet d'élargir le pool de leaders capables dans une organisation pour continuer assidûment sa vision et sa mission à long terme, sans se laisser contrarier par les changements du personnel et des membres du Conseil d'Administration.

L'approche suivante, qui est la planification de la succession d'urgence s'assure que les principales fonctions de leadership et d'administration, de même que les services organisationnels puissent continuer sans interruption lors d'une absence inopinée temporaire du directeur. Cela implique l'organisation d'une couverture d'urgence des postes-clés et la formation de quelqu'un pour soutenir l'exercice de ces responsabilités.

L'objectif primordial est de préparer l'organisation à un départ non planifié d'un directeur-clé, d'habitude du/de la Directeur/trice Exécutif/ve d'un autre cadre supérieur et des postes aux conseils d'administration afin de réduire les risques du programme et plus encore, de lancer une organisation dans le développement stratégique du leader.

La dernière approche appelée la planification de la succession d'un départ défini est recommandée lorsqu'un leader a annoncé sa date de départ à long terme, soit un ou deux ans d'avance. Il implique l'identification des buts de l'organisation, de déterminer les outils qu'un successeur devra avoir dans son ensemble de capacités pour réaliser ces buts, et de donner suffisamment d'attention au renforcement des capacités du conseil d'administration, des directeurs, et des systèmes pour soutenir le financement et les programmes au-delà du mandat du/de Directeur/trice en exercice.

102 *ibid*

103 Wolfred, T. (n.d). *Building Leaderful Organizations: Succession Planning For Nonprofits*. Executive Transition Monograph Series Vol.6. The Annie E. Casey Foundation; Axelrod, N. R. (2002). *Chief Executive Succession Planning: The Board's Role in Securing Your Organization's Future*. BoardSource, www.boardsource.org

104 *ibid*



En réalité, très peu d'OSC en Afrique ont intégré un plan de transition de leadership délibéré et orienté dans leurs stratégies pour assurer la pérennité institutionnelle. Les Directeurs/trices Exécutifs/ves de la plupart des OSC ont tendance à éviter les questions de transition de peur de compromettre leur autorité pour devenir des dirigeants « bancals ». ¹⁰⁵ De même, certaines OSC ont aussi peur de perdre le financement des bailleurs de fonds qui ont bâti leur confiance dans l'organisation à travers un leader donné ; ces bailleurs de fonds pourraient se retirer en apprenant que le/la Directeur/trice exécutif/ve est en partance. Pour cette raison, l'organisation de la succession a été et continue d'être une priorité majeure pour beaucoup d'organisations. Mais sans plans de succession, une organisation qui subit le stress du départ d'un leader peut se retrouver sérieusement déstabilisée ou se trouver même en danger de s'écrouler. C'est dans cette perspective que WANEP a institué un plan de succession et de transition qui vise à renforcer l'institution et à donner des repères de bonne gouvernance au sein des OSC. Le plan de succession de WANEP est une composante importante de son plan stratégique ; il est considéré comme déterminant pour le succès de l'organisation. Le plan reconnaît le défi croissant des OSC, en particulier celles qui sont au sud de la planète, pour retenir une main d'œuvre qui donne des services de qualité et à de bons coûts à la communauté qu'elle sert. Ainsi, le plan s'appuie sur un principe normatif qui consiste à entretenir des professionnels et des praticiens de carrière en édification de la paix au sein de l'organisation et à créer des opportunités de croissance, de promotion de personnel et de développement de carrière.

L'approche de transition adoptée par WANEP s'appuie beaucoup plus sur le développement stratégique des leaders et la planification de la succession d'un départ défini proposé par Wolfred. En d'autres termes, le plan de succession dispose d'une feuille de route d'évolution de l'intérieur de l'organisation et le maintien de la mémoire institutionnelle. Pour assurer une bonne succession, le plan de succession identifie et développe des candidats et des leaders aux importants postes administratifs dans l'organisation. Ainsi, il identifie un membre de personnel ayant un haut potentiel de talent de leadership et développe/renforce sa capacité par le mentorat, la formation et lui confie des responsabilités pour le préparer à assumer les postes de hautes responsabilités. Par exemple, WANEP a identifié Leymah Gbowee grâce au Programme d'Édification de la Paix et des programmes de WIPNET au Libéria, l'a renforcée par la formation. Elle est devenue la première coordinatrice de WANEP pour le programme de WIPNET au Libéria où elle a conduit la plateforme de l'action de masse des femmes pour la paix en se ressourçant et en aidant à travers des directives stratégiques et tactiques. En 2011, elle a gagné le Prix Nobel de la Paix ensemble avec la Présidente Johnson Sirleaf du Libéria. WANEP a identifié et entraîné Takwa Zebulon, un journaliste local au Cameroun afin qu'il devienne son troisième Directeur de Programme, plus tard, le Chef de la Reconstruction et du Développement post- conflits (PCRD) du Programme la Solidarité Africaine de l'Union Africaine ; il est maintenant le Conseiller en Chef des Nations-Unies au Nigéria. WANEP a identifié Chukwuemeka Eze, l'a formé comme cadre et plus tard comme Coordinateur National de son Programme du Nigéria ; il est l'actuel Directeur Exécutif de l'organisation avec d'excellents talents de leadership. WANEP a identifié Jacob Enoh du Cameroun, l'a formé, en a

¹⁰⁵ Wolfred, T. (n.d). *Building Leaderful Organizations: Succession Planning For Nonprofits. Executive Transition Monograph Series Vol.6. The Annie E. Casey Foundation.*



fait un des coordinateurs régionaux de l'alerte précoce. Il est actuellement le Porte-parole du Président de l'Union Africaine (mai 2016).

Pour les Directeurs de WANEP en particulier, la motivation pour qu'ils s'engagent sur une longue période de service avec un minimum de cinq ans est déterminante pour un leadership qui se nourrit d'expertise, de croissance institutionnelle et de mise à l'échelle pour bâtir des partenariats avec les gouvernements et les institutions en Afrique et hors d'Afrique. WANEP entend soutenir et continuer de construire une institution Africaine forte dans laquelle le personnel est motivé pour développer sa carrière et demeurer au sein de l'institution aussi longtemps que possible. Comme résultat, les employés ont toujours embrassé, se sont toujours adaptés et ont eu une perception positive des initiatives de changement, puisque les transitions ont toujours un lien avec leurs buts personnels et les objectifs à long terme de l'organisation.

La planification stratégique des processus de Transitions de WANEP

A WANEP, la transition de leadership est gérée au niveau stratégique par le Conseil d'Administration régional (CA).¹⁰⁶ Ainsi, le CA régional de WANEP est chargé de nommer un/une Directeur/trice par intérim, si l'un des Directeurs/trice venait à quitter de façon inattendue ou devra se retirer pour des raisons de maladie ou pour des raisons personnelles sur une période donnée. Le Conseil régional est aussi chargé de définir le processus pour retenir, développer et/ou remplacer les Directeurs/trices de WANEP. Le CA prend des avis sur les acteurs majeurs notamment les partenaires et les CA nationaux pendant les processus de transition de direction dans le cadre des procédures institutionnelles. Un plan de communication est aussi élaboré pour guider tout au long du processus tant à l'interne qu'à l'externe concernant par exemple, les actions entreprises pour la nomination d'un successeur par intérim, la désignation d'une commission transitoire et l'exécution de la politique de succession. Dans le processus de planification stratégique pour assurer une bonne transition d'un/une directeur/trice Exécutif/ve en exercice à un nouveau, le CA régional prend en compte certaines étapes-clés définies dans le plan de succession de WANEP. Le CA définit d'abord les compétences, le profil, les qualifications et les priorités de leadership d'un/une nouveau/elle Directeur/trice. Souvent, cela contient une révision de la vision à long terme et l'administration de l'organisation telle que stipulée dans son plan stratégique actuel. Cela est important parce que le plan de succession est relié aux principes, à la mission, à la vision, aux buts stratégiques de WANEP ainsi qu'à la levée de fonds afin de maintenir la crédibilité, la confiance des partenaires pour faire avancer l'organisation. Dès que cela est fait, le CA revoie les partenaires-clés et les collaborations de WANEP pour s'assurer que le changement de leadership n'affecte pas les relations dans l'avenir. Ce ne sont là que quelques considérations générales tant pour le départ prévu que pour le départ inopiné des Directeurs. Pour une procédure détaillée, les sections ci-dessous vont présenter les procédures définies dans le plan de succession de WANEP pour guider tant les départs inopinés que les départs planifiés des Directeurs/trices Exécutifs/ve et d'autres Directeurs/trices de WANEP.

¹⁰⁶ All the information in this section and the subsequent sections were taken from the WANEP Succession Plan Policy.



Départ non planifié

Lorsqu'un/une des Directeurs/trices part de façon inattendue ou se retire pour une maladie ou des raisons personnelles, une personne à l'interne doit prendre le poste pour une période déterminée. On pourrait penser à une personne extérieure au cas où personne dans l'organisation n'a les qualités requises pour le poste. En général, lorsqu'une telle situation se présente, le Conseil d'Administration Régional revisite les membres du personnel en service et leur poste pour déterminer la personne qui pourrait convenir au poste. Dans l'organigramme de WANEP, le premier poste dans l'ordre pour devenir Directeur/ce Exécutif/ve de plein droit ou par intérim est celui de Directeur/trice de Programme ; vient ensuite le poste des Coordinateurs au niveau régional, zonal ou au niveau des réseaux nationaux. Le troisième dans l'ordre est tout membre de l'Equipe de Direction et le quatrième niveau est le personnel de Secrétariat de réseau national ou un membre actif d'une organisation membre en bonne position. C'est seulement lorsqu'il n'y a aucun membre du personnel pour prendre le poste que le Conseil d'Administration envisage une tierce personne. Dans les nominations des employés pour prendre le poste de Directeur/trice ou de cadre supérieur/e, une attention particulière est accordée à l'organigramme afin de favoriser la transparence et l'équité. L'effet cumulé de ce système de promotion est qu'il a positivement motivé le personnel à travailler dur puisque cela leur donne l'opportunité de développer leur carrière personnelle au sein de l'organisation.

Toute personne qui sera nommée à l'interne à un poste de leader sera récompensée par une augmentation de salaire couvrant l'augmentation de responsabilité. Par la suite, le président du Conseil d'administration écrit une lettre aux principaux bailleurs de fond et aux différentes parties prenantes pour leur annoncer la nomination du/de la Directeur/trice par intérim ou le/la cadre supérieur/e et donner les lignes directrices du calendrier et des étapes du plan de succession. Tout le personnel de WANEP est aussi informé du poste par Intérim et il lui est donné un parcours détaillé du calendrier de la transition.

Procédures de Planification des Départs

Le processus stratégique de planification du départ normal d'un/e Directeur/trice est cependant différent de celui d'un départ non planifié. En guise de condition administrative, tout/e Directeur/trice qui désire partir de façon temporaire, pour un délai à court terme ou de manière définitive doit adresser un préavis d'au moins trois mois au Conseil d'Administration Régional. Dans un délai de 10 jours ouvrables après réception d'un tel préavis, le président du Conseil d'Administration régional délibère avec les membres de son Conseil pour décider si l'on doit remplacer le/la Directeur/trice sortant/e ou nommer un/une Directeur/trice par intérim pour l'organisation (c'est-à-dire provenant du Secrétariat Régional et des Bureaux Nationaux de WANEP). Le Conseil d'Administration peut aussi envisager d'engager un/une Directeur/trice par intérim venu de l'extérieur de l'organisation afin de mettre en place un/une Directeur/trice neutre pendant que le processus d'évaluation et de prise des décisions définitives sur l'avenir continue son chemin. Au cas où un/une membre du personnel interne de WANEP est désigné/e pour occuper le poste de Directeur/trice Exécutif/ve par intérim, le Conseil lui confère le pouvoir de prendre des décisions et de gérer les affaires courantes



de WANEP avec le soutien du/de la Directeur/trice sortant/e. Ce point est important dans le processus de transition parce que l'on attend du/de Directeur/trice par intérim qu'il/elle veille à ce que WANEP continue de fonctionner sans interruption et que tous les engagements de l'organisation (y compris - mais sans s'y limiter - les programmes, les contrats avec les partenaires, les prêts approuvés, les rapports, etc.) soient convenablement respectés. Cependant, l'on attend de lui/elle qu'il/elle consulte le président du Conseil conformément aux règles de fonctionnement de l'organisation au moment de prendre des décisions majeures.

Pendant que le/la Directeur/trice par intérim occupe sa fonction, le Conseil travaille en étroite collaboration avec l'équipe de Direction du bureau régional pour assurer un processus de transition en douceur. Pendant le processus d'identification ou de recrutement du/de la nouveau/lle Directeur/trice, l'on consulte les principaux acteurs. Le Conseil régional passe également en revue les relevés des comptes financiers et la situation financière actuelle de WANEP ; il détermine les indemnités de départ du/de la Directeur/trice sortant/e. Plus important encore, le Conseil décide s'il doit solliciter les services d'une compagnie d'audit ou conduire sa propre audit. Il convient de noter que, dans la recherche d'un/une nouveau/lle directeur/trice ou de personnes appelées à occuper d'autres postes-clés, le Conseil régional de WANEP a toujours accordé la préférence à des personnes travaillant déjà dans l'organisation. Ainsi, le Conseil régional procède à un examen des candidats potentiels pour déterminer si l'option d'une promotion interne est envisageable en cas de départ réglementaire ou imprévu d'un/une Directeur/trice. La transition du premier Directeur Exécutif Sam G. Doe au second Directeur Emmanuel H. Bombande, puis au Directeur Exécutif actuel Chukwuemeka Eze en est un témoignage.

Tous les trois Directeurs Exécutifs sont sortis de l'organisation. Cette procédure n'est cependant pas limitée au seul poste de Directeur/trice Exécutif/ve ; elle est également de règle pour les autres postes comme ceux de Directeur/trice de Programme et de Coordonnateurs/trices (régionaux, zonaux, et nationaux). Par exemple, M. Alimou Diallo, ancien Coordonnateur du Réseau National de la Guinée et Coordonnateur Régional pour le Développement du Réseau (RCND) a été nommé en 2015 nouveau Responsable du Bureau de liaison de WANEP/CEDEAO à la Commission de la CEDEAO à Abuja après le départ de l'ancien responsable du Bureau de liaison, M. Constant Gnacadja¹⁰⁷. De même, M. Francis Acquah-Aikins, qui fut autrefois le Responsable des Communications et des Relations Extérieures (CERO) a pris la place de M. Alimou Diallo comme nouveau RCND. M. Ifeanyi Okechukwu, ancien Coordonnateur de réseau national du Nigéria a été également nommé en 2015 Coordonnateur Régional de l'Alerte précoce. Mme Queeneth Tawo, ancienne Coordonnatrice Régionale des Programmes a été également nommée Coordonnatrice Régionale des Communications avec les Entreprises. Cependant il peut arriver que l'on sollicite les services d'une personne extérieure si aucun candidat interne ne semble approprié pour le poste. La nomination de Mme Levinia Addae-Mensah, Ancienne Directrice des Plans, des Programmes, du Suivi-Évaluation au KAIPTC au poste de nouvelle Directrice de Programmes de WANEP en 2015 fut un exemple patent. Cependant, il faut avouer qu'elle fut une ancienne employée de WANEP avant de partir au KAIPTC.

107 WANEP News, Numéro VII : Avril/Juin, 2015



La pratique qui consiste à penser d'abord au personnel interne pour les principaux postes de direction provient de la réglementation contenue dans le plan de succession de l'organisation. Ce plan a toujours cherché à entretenir des professionnels et des praticiens de l'édification de la paix dans l'Organisation. Chaque année, le Conseil régional délibère avec le/la Directeur/trice Exécutif/ve et le/la Directeur/trice du Programme en place pour examiner celui qui pourrait être le plus approprié au sein du personnel et sur quels candidats ou quels postes l'on devrait disposer de renseignements utiles s'il se présentait une situation de départ inopiné. Les membres du personnel qui sont identifiés et qui possèdent les aptitudes requises pour les fonctions de direction reçoivent une formation spéciale pour l'avenir et des occasions leur sont offertes d'occuper les principaux postes de direction quand ceux-ci deviennent vacants. Par exemple, au niveau de la direction, en dehors de Sam G. Doe qui fut le premier Directeur exécutif de WANEP, Emmanuel H. Bombande et Chukwuemeka Eze étaient tous deux d'anciens Directeurs de Programme avant leur nomination. Dans le cas de Chukwuemeka Eze en particulier, il était le Coordonnateur du réseau national au Nigéria avant de prendre le poste de Directeur de Programme au Secrétariat régional et plus tard celui de Directeur Exécutif.

Peut-être, comme l'ont fait remarquer certains, est-ce cette aptitude de WANEP en tant qu'organisation capable de préparer son personnel à occuper les postes élevés de direction comme ceux de Directeur/trice exécutif/ve et de Directeur/trice de Programmes qui a contribué à opérer ses transitions avec succès au fil des ans sans impact négatif pour l'organisation. Beaucoup d'organisations ont cessé d'exister aujourd'hui ou se sont effondrées après les transitions mais le cas de WANEP a été un exemple de succès. En effet, la capacité de gérer les transitions avec succès à travers un processus clair, transparent, juste et responsable a non seulement contribué à la pérennisation de la mémoire institutionnelle de WANEP, mais également au progrès de la vie professionnelle et au soutien moral du personnel, l'aidant à s'adapter au changement de directeur/trice en reliant leurs propres objectifs personnels aux objectifs à long terme de l'organisation.

Dans des situations où un/une Directeur/trice exécutif/ve par intérim n'est pas confirmé/e (ce qui n'est pas encore arrivé à WANEP), le Conseil régional établit un délai et un calendrier pour le recrutement et le processus de sélection. Le poste est annoncé sur les sites Web régionaux et nationaux de WANEP et diffusé à tous les membres du réseau, voire publié dans les journaux à grand tirage. Un jury de haut niveau composé de cinq (5) membres dont trois (3) provenant du Conseil régional et deux (2) venant de l'extérieur est constitué pour procéder à l'interview des candidats retenus. Les résultats de l'interview sont présentés au Conseil au grand complet et le candidat le mieux qualifié pour le travail est engagé. Le Conseil ainsi que l'équipe de Direction au Secrétariat régional organise une orientation pour le nouveau Directeur et publie plus tard un Communiqué de presse destiné aux principaux acteurs et au grand public. Le/la Directeur/trice sortant/e et le/la nouveau/lle Directeur/trice discutent également des questions concernant l'institution au nombre desquelles les détails sur la passation de service et les finances. La description des tâches, le salaire et les avantages liés au poste et d'autres questions de compensation tels que le déménagement et les primes d'engagement du/de la nouveau/lle Directeur/trice sont également fixés.



WANEP: La gestion des défis et des contraintes de la transition

À la différence d'autres organisations, le processus de transition de WANEP s'est déroulé en douceur sans aucun défi sérieux du fait de l'existence d'un plan de succession réaliste, transparent et clair. Cependant, comme cela arrive souvent avec tous les processus de changement, il y a eu quelques difficultés qui ont été maîtrisées avec succès par la Direction et le Conseil régional.

Le premier problème majeur se rapporte à la façon dont les principaux acteurs, y compris les partenaires et même les médias s'adaptent à la nouvelle Direction après une transition. Le/la Directeur/trice Exécutif/ve est la « vitrine » de WANEP et comme on peut s'y attendre, lorsqu'il y a une nouvelle direction, quelques acteurs majeurs trouvent difficile de consentir des efforts de changement en raison de la confiance qu'ils avaient placée dans l'organisation à travers le/la Directeur/trice sortant/e. Cette situation affecte parfois le financement de certains programmes par les bailleurs de fonds ou les partenaires. Cependant, WANEP a incorporé au plan de transition de l'organisation un transfert progressif des rôles du/de la Directeur/trice Exécutif/ve sortant/e au/a la nouveau/lle Directeur/trice Exécutif/ve pour s'assurer que le changement de direction n'affecte aucune relation actuelle et future. L'avantage avec ce processus est qu'il offre au/a la nouveau/lle Directeur/trice Exécutif/ve une occasion de se faire bien connaître de tout le monde et d'accroître la confiance des partenaires quand l'ancien/ne Directeur/trice Exécutif/ve se retire définitivement.

Dans le contexte de WANEP où il existe des barrières linguistiques entre francophones, anglophones et Lusophones, le choix du/de la Directeur/trice Exécutif/ve est encore un autre défi. Dans le passé, quand le Conseil de WANEP était fondé sur la représentation des 15 Etats-membres de la CEDEAO, il y avait des discussions et des arguments pour savoir si un/une Directeur/trice Exécutif/ve sortant/e devrait être remplacé/e sur la base de la nationalité ou sur la base des qualifications professionnelles et des compétences du/de la nouveau/lle Directeur/trice Exécutif/ve. Grâce à la professionnalisation du Conseil d'Administration de WANEP, ce défi a été relevé et un plan de direction clair est à présent bien établi dans le Manuel des Ressources Humaines de WANEP.

Le passage des Directeurs-Fondateurs de WANEP à un nouveau Directeur Exécutif a également créé quelques difficultés en particulier compte tenu de la nécessité de pérenniser les visions précédentes tout en s'adaptant et en mettant dans son contexte le plan stratégique et en programmant les réalités actuelles. Pour aider à aborder ce problème, le Conseil régional a institué un processus de gestion du changement qui est en train d'être élaboré par un expert en matière de développement organisationnel pour assurer un processus de transition en douceur. En outre, les six mois du processus d'assistance-conseil dans le plan de transition de WANEP au cours desquels le Directeur Exécutif sortant assiste le nouveau Directeur Exécutif ont également aidé à surmonter cette difficulté.

Au niveau des réseaux nationaux, le plus grand défi a été l'incapacité de préparer avec succès ceux qui doivent prendre la relève. Cela a souvent créé beaucoup de difficultés toutes les fois que le Coordonnateur national démissionne brusquement, change de profession ou part pour continuer ses études. Cette difficulté provient en partie du manque de plan de transition



clair pour savoir qui prend la relève au cas où le Coordonnateur national vient à partir. En guise de panacée à cette situation, WANEP est en train d'harmoniser actuellement son plan de transition pour s'assurer qu'il est repris par les réseaux nationaux.

Conclusion

Le succès de toute transition, que ce soit au niveau le plus élevé ou au niveau moyen de direction des OSC, repose sur la solidité des mécanismes institutionnels, des procédures et des processus établis pour maîtriser de tels événements. Cela réclame, dans la plupart des cas, un bon plan de succession. Sans plans de succession, les organisations subissant le poids du départ d'un/une Directeur/trice peuvent se trouver sérieusement déstabilisées ou même en danger d'effondrement. Dans ce chapitre, nous avons analysé les processus de transition dans les OSC en se focalisant sur l'expérience de WANEP en matière de gestion heureuse des transitions. Nous avons souligné différents modèles et diverses approches de conduite heureuse des transitions opérées dans les organisations par certains experts. Le chapitre a exploré en outre les processus de planification stratégique pour des transitions au sein de WANEP aussi bien pour les départs prévus qu'imprévus de Directeur/trice et autres fonctions de haut rang comme stipulé dans son plan de succession.

Au sein de WANEP, la transition de direction est gérée au niveau stratégique par le Conseil régional. Selon le plan de succession de WANEP, le Conseil est responsable de la désignation d'un/une Directeur/trice par intérim si l'un/une des Directeurs/trices vient à partir inopinément ou est dans l'incapacité de travailler pour des raisons de maladie ou pour des raisons personnelles pendant une période définie. Il est également responsable de la description des procédés destinés à maintenir, à développer, et/ou à remplacer les Directeurs/trices de WANEP, procédés qui sont déjà spécifiés dans le plan stratégique de WANEP. Pratiquement, chaque fois qu'il y a un départ prévu ou inopin de Directeur/trice Exécutif/ve ou de toute autre personne occupant l'un des principaux postes de gestion, le Conseil régional a toujours recherché une personne au sein de l'organisation pour occuper le poste. Cependant, une personne venant de l'extérieur pourrait être prise en compte si aucun membre du personnel en place ne présente des qualifications pour ce poste. Mais en général, quand une telle situation se produit, les membres du Conseil régional passent en revue les membres du personnel et les postes en place pour déterminer celui qui pourrait être le plus approprié pour le poste. Cette situation provient du fait que le plan de succession de WANEP comporte une feuille de route de promotion au sein de l'organisation et de préservation de la mémoire de l'institution. Par conséquent, à tout moment, les personnels possédant des qualités de leadership sont identifiés et préparés ; WANEP leur offre l'occasion de gravir des échelons dans la hiérarchie de l'organisation. Par exemple, en dehors de Sam G. Doe, l'ancien Directeur Exécutif Emmanuel H. Bombande et le Directeur Exécutif actuel Chukwuemeka Eze étaient tous des Directeurs de Programme avant leur promotion. En effet, la capacité que possède WANEP de préparer le personnel pour occuper de hautes fonctions de leadership comme celles de Directeur/trice Exécutif/ve et de Directeur/trice de Programmes constitue la stratégie qui a contribué au succès de ses transitions au fil des ans sans le moindre impact négatif sur l'organisation. Cela a non seulement concouru à la préservation de la mémoire



institutionnelle de WANEP, mais également au développement de la vie professionnelle ainsi qu'au moral des membres du personnel, les aidant à s'adapter au changement de direction en reliant leurs propres objectifs personnels aux objectifs à long terme de l'organisation.





REFERENCES

Aboagye, F. B. (1999). *ECOMOG: a sub-regional experience in Conflict Resolution, Management and Peacekeeping in Liberia*. Accra: Sedco Pub Ltd.

Adebajo, A. (2002). *Building peace in West Africa: Liberia, Sierra Leone and Guinea-Bissau*. Boulder: Lynne Rienner.

Adibe, C. (1997). The Liberian Conflict and the ECOWAS-UN Partnership', *Third World Quarterly* 18(3):471–489.

Adindu, A. (2004). Women's Leadership in Peacebuilding in the 21st Century a Woman in Peacebuilding WANEP Publication pp17-29

Akpan-Ita, N. (2006). WIPNET's Practice-Network of Women Promoting Human Security & Building Lasting Peace in West Africa. Paper

Alaga, E.B. (2003) My Time with WIPNET in Her Stories Vol. 1 No. 2, pp17

Albert, I.O. (2002). Child Soldiers and Security Pitfalls in Africa. *Africa Notes* (Cornell University, Ithaca, USA), November/December 2002.

Albert, I.O. (2004). Women and Armed Conflicts in Post-Cold World Africa, *Amani: Journal of African Peace*, Vol. 1 No. 1.

Albert, I.O. and Agwunwah-Nkwazema, I. (2005). Gender, conflict and poverty in West Africa, *African Notes*, Vol. xxvi, Nos 1 and 2, pp. 79-88

Albert, I.O. (ed) (2008). *Operationalizing the ECOWAS early warning system: Training Manual*. Accra: West African Network for Peacebuilding.

Albert, I.O. (2008). From 'Owo crisis' to 'Dagbon dispute': Lessons in the politicization of chieftaincy disputes in modern Nigeria and Ghana. *The Roundtable: Commonwealth Journal of International Affairs*, Vol. 97 No. 394.

Albert, I.O. (2011). *Practice Guide for Managing Election Disputes in West Africa*. Accra: The West African Network for Peacebuilding.

Aning, K. (1997). *International Dimensions of Internal Conflict: The Case of Liberia and West Africa*. Copenhagen: Centre for Development Research.

Aning, E. K. (1999). From "Eco-pessimism" to "Eco-optimism" - ECOMOG and The West African Integration Process. *African journal of political science*, Vol. 4 No.1.



Aning, K. (2010). Understanding the Intersection of Drugs, Politics and Crime in West Africa: An Interpretive Analysis” *GCST Policy Brief Series*, No. 6 April 2010.

Aning, K., E. Birikorang, and T. Jaye. (2010). *Compendium of ECOWAS Peace and Security Decisions: Protocols, Declarations and Peace Agreements*. Accra: Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre.

Aning, K. and Aubyn, F. (2012). All quiet in the West? Understanding the complexity of West Africa’s security Challenges. In *Africa South of the Sahara*. London: Routledge.

Aning, K. and Aubyn, F. (2011) ‘Confronting the Threats of Boko Haram Crises in Northern Nigeria: Exploring Options for a Peaceful Settlement’ *Journal of Stability Operations*.

Aning, K., Okyere, F. & Abdallah, M. (2012). Addressing Emerging Security Threats in Post-Gaddafi Sahel and the ECOWAS Response to the Malian Crisis. *KAIPTC Policy Brief* 1/May 2012.

Aubyn, F. K. (2013). Managing Complex Political Dilemmas in West Africa: ECOWAS and the 2012 Crisis in Guinea-Bissau’, *Conflict Trends*, Issue 4/2013.

Axelrod, N. R. (2002). Chief Executive Succession Planning: The Board’s Role in Securing Your Organization’s Future. BoardSource, www.boardsource.org. Accessed 15 February 2016.

Bartle, P. (n.d). Elements of Community Strength,” Seattle Community Network, available at: <http://www.scn.org/cmp/modules/mea-ele.htm#S>, accessed 10 February 2016.

Bombande, E.H. (2016) Partnering with ECOWAS to Prevent Armed Conflict: WANEP’s Civil Society Early warning Program in Civil Society and Peacebuilding. Kroc Institute. University of Notre Dame

Bradshaw P., Hayday, B., Armstrong, R., Levesque, J., Rykert, L. (1998). Nonprofit governance Models: Problems and prospects. Toronto: Schulich school of Business.

Bridges, W. (1991). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Perseus Publishing. Available at www.perseuspublishing.com, accessed 18 March 2016.

Bridges, W. (2003). *Managing Transitions: Making the Most of Change*. Boston: Da Capo Press.

Campbell, J. (2011). To Battle Nigeria’s Boko Haram, Put Down Your Guns: How to Undermine the Growing Islamist Threat. *Foreign Affairs*, September 9, 2011.

ECOWAS. (2008). *Conflict Prevention Framework, Regulation MSC/REG/*. Abuja: ECOWAS.

Ekiyor, T. (2002). In her article ‘An afternoon spent with the Liberian Christian Women Peace Initiative in Her Story vol. 1 No. 1, pp15-16



- Ekiyor, T. (2005). The role of civil society in conflict prevention: West African experiences. In Kerk, L. (ed.), *The Role of civil society in conflict prevention and peacebuilding*. Utrecht: Centre for Conflict Studies, University of Utrecht and the European Centre for Conflict Prevention.
- Evans, I., Lane, J., Pealer, J. and Turner, M. (2013). *A Conceptual Model of Peacebuilding and Democracy Building: Integrating the Fields*. The Conflict Resolution and Change Management in Transitioning Democracies Practicum Group, School of International Service, American University.
- Eze, C.B. (2008). *The Effect of Armed Conflict on Vulnerable Groups in The Community in Women in Peacebuilding* WANEP Publication, pp78-95
- Eze.B.C. (2015). *The role of WANEP in promoting regional peace and security*. Unpublished Paper
- Fayemi, B.A. (2004). *African Women and New Visions of Peace a Women in Peacebuilding* WANEP Publication, pp6-16
- Francis, D. (2000). ECOWAS Cease-fire Monitoring Group (ECOMOG): A new security agenda in World politics. In: Bakut, Simon and Sagarika Dutt eds. *Africa towards the millennium: An agenda for mature development*. London, Palgrave, pp. 177–202.
- Galtung, J. (1976). Three Approaches to Peace: Peacekeeping, Peacemaking, and Peacebuilding. In: *Peace, War and Defense: Essays in Peace Research, Vol. II*. Copenhagen: Christian Ejler
- Gbowee L.R. (2003) *The Female General in Her Stories* Vol. 1 No. 2, pp15
- Jaye, T. (2003). *Issues of Sovereignty, Strategy and Security in the Economic Community of West African States (ECOWAS) Intervention in the Liberian Civil War*. New York: Edwin Mellen Pr.
- Jaye, T. & Amadi, S. (2009) (eds.). *ECOWAS & the Dynamics of Conflict and Peacebuilding*. Darkar: CODESRIA.
- Kerk, L (ed.). 2005. "The Role of civil society in conflict prevention and peacebuilding" a conference report, Centre for Conflict Studies, University of Utrecht and the European Centre for Conflict Prevention.
- Lederach, J. P. (1997). *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Washington DC: United States Institute of Peace Press.
- Menkiti, M. (2009) *Gender Mainstreaming: A Tool for Promoting Equal Participation of Women in Peacebuilding Processes in Nigeria in A Journal of Women in Peacebuilding*, pp7-13
- Michelle, M. (2005). *Networking*. In Burgess, G. and Burgess, H. (eds.), *Beyond Intractability*. Boulder: Conflict Information Consortium, University of Colorado. <http://www.beyondintractability.org/essay/networking>, accessed 20 March 2016.
- Nkum, J. & Nkum, K. (2016). *The Governance System of WANEP: A Discussion Paper*.



- Nkuuhe, J.B. (2004) in *Women In Peacebuilding*, a WANEP Publication, pp43-52
- Olonisakin, F. (1996). UN Co-operation with Regional Organizations in Peacekeeping: The Experience of ECOMOG and UNOMIL in Liberia', *International Peacekeeping*, Vol.3, No.3, pp. 33-51.
- Olonisakin, F. (2011). ECOWAS and West African Conflicts: The Dynamics Of Conflict And Peace-Building in West Africa. In T. Jaye & S. Amadi (eds.), *ECOWAS & the Dynamics of Conflict and Peacebuilding*, (Dakar: CODESRIA)
- Osakwe, B. (2007). WIPNET 3rd Annual Lessons Learned Conference, Concept Paper.
- Rotberg, R. (2004). The Failure and Collapse of Nation-States, in *When States Fail: Causes and Consequences*. Princeton University Press.
- Smith, D. (2004). Towards a Strategic Framework for Peacebuilding: Getting their Act Together," *The Royal Norwegian Ministry of Foreign Affairs*.
- Souaré, I. K. (2010). A Critical Assessment of Security Challenges in West Africa. ISS Situation Report, October 2010.
- Tongeren, P. et al. (eds.). 2005. *People Building Peace II, Successful Stories of Civil Society*. Boulder/London: Lynne Rienner.
- United Nations. (1992). *Secretary-General's report on An Agenda for Peace: Preventive Diplomacy, Peacemaking and Peacekeeping*. New York: UN.
- United Nations. (1998). The causes of conflict and the promotion of durable peace and sustainable development in Africa. UNGAS/UNSCR (A/68/220-S/2013/475).
- United Nations. (1998). The causes of conflict and the promotion of durable peace and sustainable development in Africa. UNGAS/UNSCR (A/68/220-S/2013/475)
- UN Security Council. (2011). Emerging Security Threats in West Africa. Research Report No. 1 May 2011.
- UNODC. (2005). *Transnational Organized Crime in the West African Region*. (Vienna: UNODC)
- UNODC. (2009). *Transnational Trafficking and the Rule of Law in West Africa: A Threat Assessment* (Vienna: UNODC).
- WANEP. (2007). Drug Trafficking: An Alarming Human Security Threat. *Warn Policy Brief*.
- WANEP. (2012). *Development and Implementation of National Action Plans on UNSCR 1325 and Related Resolution: A Guideline*. Accra: WANEP.



WANEP. (2012). *Peace Education in Formal Schools of West Africa: An Implementation Guide*. Accra: WANEP.

WANEP. (2014). *Annual Report: From A Project Driven To A Vision Driven Organization*. Accra: WANEP.

WANEP. (2014). *the WANEP Strategic plan 2015-2020*. Accra: WANEP

WANEP. (n.d). *Succession Plan Policy*. Accra: WANEP

Wolfred, T. (n.d). *Building Leaderful Organizations: Succession Planning for Nonprofits*. Executive Transition Monograph Series Vol.6. The Annie E. Casey Foundation
Yoli-bi, M. (2010). *Report of WIPNET 6th Conference in Abidjan*



CURRENT & FORMER STAFF / STAGAIRES / VOLONTAIRES / POINT FOCALS

REGIONAL OFFICE

SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Akos Dzathor	Coordonnateur de Programme	F	2007- 2013
	Alain Mubalama Matabaruka	Traducteur	M	2002
	Alice Kambire	Coordinateur Zonal (Zone 2)	F	2010- à ce jour
	Alimou Diallo	Coordonnateur Régional, Développement des réseaux	M	2007 - 2015
		Agent de Liaison de WANEP auprès la CEDEAO		2015- à ce jour
	Amadu Ibrahim	Chauffeur	M	1999 - 2006
	Ansoumane Souare Samassy	Stagiaire	M	2015
		Assistante de Programme, Peace Monitoring Centre		2015- à ce jour
	Beatrice Anowah Brew	Chargé (e) de Programme , Research And Capacity Building	F	2015- à ce jour
	Beatrice Zoumenou	Stagiaire	F	1999
	Chukwuemeka B. Eze	Directeur de Programme	M	2010- 2015
		Directeur Exécutif		2015- à ce jour
	Constant Gnacadja	Regional Coordonnateur du programme, Capacity Building Programme (Pays Francophones)	M	2003- 2006
		Coordinateur Zonal (Zone 4)		2006 - 2009
		ECOWAS/WANEP Agent de liaison		2010- 2015
	Crystal Kwadwa Tetteh	Chargé (e) de Programme	F	2007- 2011
	Daniel Kondor	Chercheur principal	M	2005-2006
	Dina-Rose Gbeblewoo- Manyo	Secrétaire Bilingue	F	2013- à ce jour
	Doris Bonsi	Femme de ménage	F	1999-2002



SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Ecoma Alaga	Stagiaire	F	2003
		Coordinateur WAPI		2003 – 2004
		Coordonnateur Régional, WIPNET		2004 - 2006
	Edwige Dede Mensah	Volontaire	F	2006
		Assistante de Programme		2006
		Chargé (e) de Programme , Peace Monitoring Centre		2007 -2014
		Chargé (e) de Programme , Early Warning		2014- à ce jour
	Elizabeth Nsarkoh	Directeur Administratif	F	2003-2005
	Elizabeth Ruby Gozo	Commis de bureau	F	2005 – à ce jour
	Eme Fiawoyife	Administrateur	F	2001-2002
	Emmanuel Bombande	Co- founder / Directeur de programme	M	1998-2004
		Directeur Exécutif		2004 - 2015
	Esther Gordon-Mensah	Administrative Assistant	F	1998- 2000
		Coordonnateur National de Réseau		2000- 2003
		Chargé (e) de l'administration		2003- 2005
		Responsable / Administrative Manager		2005-à ce jour
	Evelyn Avoxe	Chargé (e) de Programme, Centre d'Observatoire de la PAIX.		2016- à ce jour
	Fatou M'boge	Coordonnatrice, Justice et Droits Humains	F	2002-2003
		Responsable de Programmes de renforcement de capacité		2003 - 2004
	Francis Acquah-Aikins Jnr	Stagiaire - Programme de Violence Non-violence et d'Education à la Paix		2003 – 2004
		Chargé (e) de Programme– WAPI & GPPAC		2006
		Chargé (e) de Programme		2007 - 2009
		Chargé (e) de Programme , Communication & External Relations		2010 - 2015
		Coordonnateur Régional, Développement des reseaux		2015- à ce jour
	Francis Darko Asare	Project Comptable	M	2003-2006



SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Francis Mendy	Coordinateur Zonal (Zone 1)	M	2010 - à ce jour
	Gideon Abotsikpui	Comptable	M	2013- à ce jour
	Gisele Vedogbeton	Responsable des finances	F	2012- à ce jour
	Gloria Amu	Femme de Menage, Guesthouse	F	2004
	Golda Afidegnon	Chargé (e) de Programme	F	2011- 2012
	H. Calvin Birch	Concepteur informatique.	M	2002-2004
		Informaticien		2004 - 2005
	Ifeanyi Okechukwu	Coordonnateur Régional, Alerte Precoce	M	2015
	Jacob Enoch Eben	Coordonnateur Regional du programme, Renforcement de capacités (Pays Anglophones)	M	2004-2006
	James Davis	Coordonnateur de Zone , Zone III		2010
	Kalie Sillah	Coordonnateur de programme		2007- 2010
	Kesia- Onam Bijou Togoh Birch	Secrétaire Bilingue	F	2001- 2004
		Chargé (e) de Programme		2002 - 2006
		Chargée de la communication et de la sensibilisation		2011- 2012
		Chargé (e) de Programme , WIPNET & NAPE		2012 Présent
	Kwesi Enchill	Informaticien	M	2005- Présent
	Levinia Addae-Mensah	Coordonnateur des Projets Speciaux	F	2001- 2002
		Coordonnateur Régional, NAPE		2002 - 2005
		Directrice de programme/Directeur Exécutif Adjoint		2015- Présent
	Leyla-Claude-Werleigh-Pearson	Programme Manager, Capacity Building Programme	F	2004
	Mfrekeobong Udo Ukpanah	Stagiaire	F	2012
		Assistante de Programme, Centre d'Observation de la Paix		2012 – 2015
		Chargé (e) de Programme , Peace Monitoring Centre		Mar 2015 – 2016
	Michael Darko	Chauffeur	M	2005 – 2014
		Chauffeur Supérieur		2014 - Présent
	Mireille Hien	Secrétaire Bilingue	F	2002
		Stagiaire		2001



SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Murtala Touray	Coordonnateur du programme, Warn	M	2008- 2011
	Oulie Keita	Coordonnateur du programme	F	2012
	Oury Traore	Responsable des Programmes	F	2005-2007
	Queeneth Tawo	Coordonnateur Régional, Corporate Communication And Capacity Building	F	2013-Présent
	Raymond Darko	Comptable	M	2012- Présent
	Rita Aisha Cofe	Chargée de l'entretien (À plein temps)	F	2002-2005
		Chargée de l'entretien (À mi-temps)		2006 – 2009
		Chargée de l'entretien (À plein temps)		2009-2012
		Chargée de l'entretien (Sous contrat)		2013
	Ruby Dagadu	Facilitatrice du programme de gestuib des ressources naturelles	F	2003-2005
		Coordonnateur Régional, Monitoring And Evaluation		2005 - 2006
	Sam Gbaydee Doe	Fondateur Adjoint / Directeur Exécutif	M	1998 - 2004
	Samuel Beglah	Chargée de l'entretien / Expeditor	M	2002- Présent
	Sandra Cofe	Responsable de programmes	F	2003
	Seth Akrong	Chauffeur	M	2014- Présent
	Takwa Zebulon Suifon	Coordonnateur du programme, WARN	M	2002 - 2003
		WANEP / ECOWAS Agent de liaison		2003 - 2006
		Directeur des Programmes / Directeur Exécutif Adjoint		2006-2009
	Thelma Ekiyor	Coordonnateur Régional, WIPNET	F	2002-2004
		Directeur des programmes		2004 – 2006
	Toffa Akpene Afi	Secrétaire Bilingue	F	2003- 2013
		Chargée de l'Administration		2013- Présent
	Victoria Kunbour	Chargé de Programme de la Société Civile	M	2003-2004
		Coordonnateur Régional, Civil Society, Policy And Advocacy	M	2004-2006
	Vincent Azumah	Coordonnateur Régional, Research, Monitoring And Evaluation	M	2012- Présent
	Wilfred Brown	Comptable	M	2002-2003
	William Ofori Darko	Comptable Principale	M	2003-2008



SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	William Saa	Coordonnateur du programme, Régional Capacity Building Programme (Anglophone)	M	2003-2004
		Coordonnateur Zonal (Zone 3)		2013-2016

Stagiaires / Service Personnel/ Short Term Contract

SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Ailsa Jones	Stagiaire	F	2005
	Andrew Godwin	Stagiaire	M	2007
	Ansoumane Souare Samassy	Stagiaire	M	2015
	Beatrice Zoumenou	Stagiaire	F	1999
	Camille Muhire	Stagiaire	M	2008
	Caroline Ouedraogo	Stagiaire	F	2001
	Claudius Yumbi Meanchop	Stagiaire	F	2006
	Deborah Adzrah	Stagiaire /	F	2003- 2004
	Evelyn Akawari-Linuru Atindem	Stagiaire	F	2008
	Frederica Awudu	Service National	F	2011-2012
	Holly Adamson	Stagiaire	F	2005
	Ines Noellie Yengo N'sona	Stagiaire	F	2003
	John De Porres Ayimbire	Stagiaire	M	2011
	Kafui Gaglo	Stagiaire	F	2003
	Kate Emily Brubacher	Stagiaire	F	2004 – 2005
	Kwame Sam Biney	Stagiaire	M	2007
	Laura Narima Samaroo	Stagiaire	F	2006
	Leora Ward	Stagiaire	F	2004
	Mariatou Sallah	Contrat temporel	F	2003
	Mary Ampadu	Service National	F	2011-2012
	Mawuli Dake	Stagiaire	M	2003
	Mawuli Nugloze	Stagiaire	F	2015
	Melody Asiasim Azinim	Stagiaire	F	2013
	Mfrekeobong Ukpanah Udo	Stagiaire	F	2012
	Naomi Allison Resnick	Stagiaire / Contrat temporel	F	2004 – 2005
	Nicholai Lidow	Stagiaire	M	2003
	Nompumelelo Ntsele	Stagiaire	F	2014



SNO.	NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
	Nouemou Konte	Stagiaire	M	2008
	Novella Ashison	Stagiaire	F	2008
	Odette Kouassi	Stagiaire	F	2014
	Pamela Owusu-Brenyah	Stagiaire	F	2011
	Philip Odonkor	Stagiaire	M	2014
	Prisca Tettey	Stagiaire / Contrat temporel	F	2002-2003
	Randolph Teejay	Stagiaire	M	2002
	Rexford Twum Damoah	Stagiaire	M	2004
	Roosevelt Tule	Contrat temporel	M	2003
	Sam Tevi Ibrahim Adjam-Sodangbe	Stagiaire / Contrat temporel	M	2007
	Sebastien Morel	Stagiaire	M	2004
	Tamara Shantz	Stagiaire	M	2000
	Toffa Mawusi Christine	Stagiaire	F	2003

BOARD MEMBRES

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Prof. Isaac Olawale Albert	Président du Conseil d'administration Régional	M	2015 – Présent
Mme Fatoumatou Batoko-Zossou	Vice-Président(e) Regional	F	2015 - Présent
Mariam Dao Gabala	Président du Conseil d'administration Régional	F	2015 – Présent
Prof. Patricia Donli	Président du Conseil d'administration Régional	F	2015 – Présent
Rev. John Nkum	Membre du Conseil Regional	M	2015 – Présent
Air Vice Marshall (AVM) Christian Edem Kobla Dovlo	Membre du Conseil Regional	M	2015 – Présent
Mme Antoinette Yawavi Mbrou-Diogo	Membre du Conseil Regional	F	2015 – Présent
Michel Sodjiedo Capo Mian	Président	M	2009 - 2015
Dr. Lydia Umar	Vice - Président	F	2009 - 2015
Amb. William Awinador	Membre du Conseil	M	2009 - 2015
Seth Kluvia	Membre du Conseil	M	2009 - 2015
Dr Christiana Thorpe	Membre du Conseil	F	2009 - 2015
Mme Fatoumattou Batoko-Zossou	Membre du CA	F	2009 – 2015



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Prof. Isaac Olawale Albert	Membre du CA	M	2009 – 2015
Prof. Rev. Emmanuel Anyambod Anya	Président du Conseil d'administration Régional MINISTRATION	M	2006-2009
Michel Mian	Vice-Président(e)	M	2006-2015
Dr. Lydia Umar	Membre du CA	F	2009-2015
Fr. Joseph Gomis	Membre du Conseil	M	2004-2009
Mme Pauline Yameogo	Membre du Conseil	F	2002-2009
John Paul Koroma	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Imran Abdul Rahman	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Embalola	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Rev. Fr. Clement Apengnuo	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Fode Cisse	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Mme Etweda Cooper	Membre du Conseil	F	2006
Rev. Fr. Camille Joseph Gomis	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Mme Selina Ade-Williams	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Mr. Zewuze Abotsi	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Dr. Isaac Albert	Membre du Conseil	M	2006 -2009
Pr. Rev. Emmanuel Anyambod Anya	Président du Conseil	M	2004 - 2006
Mr. Zewuzé Abotsi	Vice-Président(e)	M	2004 - 2006
Pauline Yameogo	General Secrétaire	F	2004 - 2006
Mr. Joseph Djogbenu	Membre du Conseil	M	2004 - 2006
Rev. Fr. Camille Joseph Gomis	Membre du Conseil	M	2004 - 2006
Issatou Toure	Membre du Conseil	F	2004 - 2006
Foday Cissé	Membre du Conseil	M	2004 - 2006
Michel Mian	Membre du Conseil	M	2004 - 2009
Mme Etweda Cooper	Membre du Conseil	F	2004
John Paul Koroma	Membre du Conseil	M	2004 - 2006
Rev. Fr. Clement Apengnuo	Membre du Conseil	M	2004 - 2006
Imran Abdul Rahman	Membre du CA	M	2004-2006
Embalola	Membre du CA	M	2004-2006
David Adeenze Kanhah	Président du Conseil d'Administration	M	1999-2004
Pauline Yameogo	Vice-Président(e)	F	2003 - 2004
Doe James Nagbe	Membre du CA	M	2003 - 2004



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Richard Konteh	Membre du CA	M	2003 - 2004
Coulibaly Benjamin	Membre du CA	M	2003 - 2004
Mr. Omar Diop	Membre du CA	M	2003 - 2004
Ali Seydou	Membre du CA	M	2003 - 2004
Emmanuel Anyambod	Membre du CA	M	2003 - 2004
Mariame Mayga	Membre du CA	M	2003 - 2004
Austin Onuoha	Membre du CA	F	2003 - 2004
Ba – Foday Suma	Membre du CA	M	2003 - 2004
Fatoumatou Batoko Zossou	Membre du CA	F	2003 - 2004
Rev. Godson Lawson	Membre du CA	M	2003 - 2004

NATIONAL NETWORKS

Benin

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Oussou N. Julien	Volontaire	M	2005-2006
	Chargé (e) de Programme , Warn	M	2006-2010
	Coordonnateur National	M	2010-Présent
Déo Gratias Savi	Chargé (e) de Programme WIPNET & PE	F	2007-2011
Prudence Adigninfoun	Chargé (e) de Programme WIPNET	F	2007-2011
Aziz Akambi	Stagiaire, Chargé des Finances	M	2007-2008
	Comptable Adjoint	M	2015-Présent
Dégbey Djidji	Stagiaire	M	2007-2009
Landry Ganye	Stagiaire	M	2007
	Volontaire	M	2008-2010
	Chargé De Programme WARN	M	2010- Présent
Maryse Glele Ahanhanzo	Volontaire	F	2010
	Chargée De Programme EPNV & WIPNET	F	2011- Présent
Masourou Akobi	Volontaire	M	2010-2012
Emilie Fleury	Stagiaire	F	2010
Wilfried Tohoundo	Stagiaire	M	2010
Mathieu Konan	Stagiaire	M	2010
Gaston Akouete	Stagiaire	M	2010



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Paul Kpatinde	Stagiaire	M	2010
Jean Michel Lokossou	Stagiaire	M	2010
Innocent Dako	Chargé d'entretien	M	2011-2014
Koulah Fo-Kokou Edem	Volontaire	M	2011
Jechonias Fantognon	Stagiaire	F	2011
	Volontaire	F	2012 Et 2014
Rosette Savi	Admin / Finance Secrétaire	F	2012-2016
Scholastique Bassa Komaclo	Volontaire	F	2012-2013
	Assistante de Programme, Warn	F	2014-Présent
Christelle Gboh	Stagiaire	F	2012
Narcisse Dedji	Stagiaire	M	2012
Eunice Deha	Stagiaire	F	2012
Romualde Dovonou	Stagiaire	F	2012-2013
	Assistante à la communication	F	2014
Brigit Mayerhofer	Assistante technique genre	F	2013-2014
Attolou Chancelle	Stagiaire	F	2013
Kassehin Bienvenue	Chargé de Programme interim	F	2013-2014
	Assistante de Programme	F	2015-Présent
Ines Kenagnon	Stagiaire	F	2013-2014
Dovonou Corine	Assistante Comptable	F	2014
Ralmeg Gandaho	Chargé de Projet	M	2014
Sylas Dougla	Stagiaire	M	2014
	Assistant Project Officer	M	2015-Présent
Manssourath Lafia Seko	Stagiaire	F	2014
	Assistant Chargé (e) de Programme	F	2015-2016
Abilogoun-Chokki Oladokoun Olakèmi	Stagiaire	F	2014
	Assistante Administrative sur projet	F	2015-Présent
Cédric Dohon	Expéditer	M	2015- Présent
Luisa Talamini	Assistante technique genre/GIZ	F	2015- Présent
Sessi Mariette Hounkpo	Volontaire	F	2015
	Assistante de Programme, WIPNET	F	2015- Présent
Emilene Aza-Segla	Volontaire	F	2015, 2016
Cyriano Dosseh	Volontaire	M	2015
Agoungbome Elie	Volontaire	M	2016



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODEE
Espérance Kassavi.H.	Volontaire	F	2016

CONSEILS D'ADMINISTRATION RECENT

Fatouma Batoko Zossou	Présidente	F	2011-2016
Franck Adanmando	Trésorier Général	M	2011-2016
Prudence Dahodekou	Sécretaire Général	M	2011-2013
	Vice-Président	M	2014-2016
Parfait Hankan	Sécretaire Général	M	2014-2016
Amina Taïrou	Conseillère	F	2014-2016

Former Board Members Depuis The Inception of The Network

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Joseph Djogbenou	Président(e)	M	2003-2006
Joël Atayi Guedegbe	Vice Président(e)	M	2003-2006
	Vice Président(e)	M	2003-2006
Emmanuel Ogou	Sécretaire Général	M	2003-2006
	Sécretaire Général	M	2006-2011
Yves Atignon	Trésorier	M	2003-2006
	Trésorier	M	2006-2011
Orden Alladatin	Président(e)	M	2006-2011
	Conseiller	M	2011-2013
Ishola Abida Alimi	Vice-Président(e)	F	2006-2011
Maxime Da Cruz	Conseiller	M	2006-2011
Fatouma Batoko Zossou	Président(e)	F	2011- Présent
Franck Adanmando	Trésorier	M	2011-2016
Prudence Dahodekou	Sécretaire Général	M	2011-2013
	Vice-Président(e)	M	2014- Présent
Parfait Hankan	Sécretaire Général	M	2014- Présent
Amina Taïrou	Conseiller	F	2014- Présent



POINT FOCAL

NOMS	Region / Zone	Sex	PERIODE
L'heureux S. Ahouangnihin	Natitingou/Atacora	M	2013- Présent
Moutalabi Allassani	Djougou/Donga	M	2013- Présent
Mahafouz G. Aminou	Parakou/Borgou	M	2013- Présent
Adam Guerra	Kandi/Alibori	M	2013- Présent
Eric Botoyiye	Bohicon/Zou	M	2013- Présent
Paterne Gnimandi	Bantè/Collines	M	2013-2014
Bernice Cossahinto	Bantè/Collines	F	2014-2015
Expédit De Souza	Bantè/Collines	M	2015- Présent
Marius Cyriano Dosseh	Lokossa/Mono	M	2013- Présent
Roger Kpokpo	Djakotomey/Couffo	M	2013- Présent
Virgile Ahouanse	Porto-Novo/Ouémé	M	2013-2014
Marc Gbaguidi	Porto-Novo/Ouémé	M	2014- Présent
Rodrigue Ribouis	Sakété/Plateau	M	2013- Présent
Hyppolite Dossa Dansou	Sô-Ava/Atlantique	M	2013- Présent
Bienvenue Kassehin	Cotonou/Littoral	F	2013- Présent
Scholastique Bassa	Cotonou/Littoral	F	2013-Présent
Julien Oussou (Coordonnateur Bewarn)	Benin	M	2013-Présent

BURKINA FASO

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Mare Mollehato	Volontaire, PE	F	2013-2016
CombarySoulama Alice	Volontaire, WIPNET	F	2013-2016
Tankoano Jean	Volontaire	M	2015-2016
Konfe Oumousafiatou	Volontaire	F	2015-2016
Pacodi W.Guy Michael	Gestionnaire de NEWS	M	2014-2016
Some Boris	Coordonnateur National	M	2014-2016

CONSEILS D'ADMINISTRATION

Savadogo Arouna	Président(e)	M	2013-2016
Pasteur Tapsoba Flavien	Vice-Président(e)	M	2013-2016
Saba Michel	Secrétaire Générale	M	2013-2016
Pasteur Koama Robert	Trésorier	M	2013-2016
Mme Zoma Lucienne	Chargée à l'information	F	2013-2016



Former Board Members Depuis The Inception Of The Network

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Prof. Albert Ouedraogo	Président(e)	M	2006-2011
Pasteur Ramde Simon	Vice-Président(e)	M	2006-2011
Saba Michel	General Secrétaire	M	2006-2013
Leopold Some	Trésorier	M	2006-2013
Salif Ouoba	Chargée à l'information	M	2006-2013
Pasteur Simon Ramde	Président(e)	M	2011-2013
Pauline Ouedraogo	Président(e)	F	2003-2006
Pasteur Flavien Tapsoba	Vice-Président(e)	M	2003-2006
Prof. Albert Ouedraogo	Secrétaire Général	M	2003-2006
Antoine Sanou	Secrétaire a l'Information	M	2003-2006
Seydou Kone	Trésorier	M	2003-2006

POINT FOCALS

NOMS -s	Region Zone	Sex	PERIODE -
Zongo Mahamadou	Bale	M	Depuis 2015
Kienou Toumani	Banwa	M	Depuis 2015
Mme SanogoTraore Awa	Kossi	F	Depuis 2015
Dakuyo Cyriaque	Mouhoun	M	Depuis 2013
Mme Garane Maymouna	Nayala	F	Depuis 2015
Kinda	Sourou	M	Depuis 2015
Sourabie Mamadou	Comoe	M	Depuis 2013
Mme CoulibalyBassole Salamata	Leraba	F	Depuis 2015
Mme Konfe Oumou Safiatou	Ouagadougou	F	Depuis 2015
Sawadogo Franceline	Boulgou	F	Depuis 2013
Ouedraogo Adissa	Koumpelgo	F	Depuis 2015
Zonon Abdoulaye	Kouritenga	M	Depuis 2015
Mme Sawadogo -wende Francelline	Bam	F	Depuis 2015
Ima Pascal	NOMSntenga	M	Depuis 2015
Ilboudo Edith	Sanmentenga	F	Depuis 2013
Zongo Josue	Boulkiemde	M	Depuis 2013
Kontiebo Mireille	Sanguie	F	Depuis 2015
Koanda Ablasse	Sissili	M	Depuis 2015
Birba Etienne	Ziro	M	Depuis 2015



NOMS -s	Region Zone	Sex	PERIODE -
Nissa Issa	Bazega	M	Depuis 2015
Kabore Kongo Honore	Nahouri	M	Depuis 2013
Mme Ki Ouedraogo Maymouna	Zoundweogo	F	Depuis 2015
Namoutougou Elisee	Gnagna	M	Depuis 2015
Dayamba Talara	Gourma	M	Depuis 2013
Babongou Pascal	Komondjari	M	Depuis 2015
Ouoba M. Elise	Kompienga	F	Depuis 2015
Noula Boundi	Tapoa	M	Depuis 2015
Pare Mamadou	Houet	M	Depuis 2013
Hebie Fharzce Emma	Kenedougou	F	Depuis 2015
Nyampa Sidoine	Tuy	M	Depuis 2015
Zagara Hamidou	Loroum	M	Depuis 2015
Nanema Mamounata	Passore	F	Depuis 2015
Sawadogo Issoufou	Yatenga	M	Depuis 2013
Mme Derra Mariam	Zonoma	F	Depuis 2015
Zinkone Boureima	Ganzourgou	M	Depuis 2015
Mme Kabore Claudine	Kourweogo	F	Depuis 2015
Sinare Kadidiatou	Oubritenga	F	Depuis 2013
Mayga Abdou Azize	Oudalan	M	Depuis 2015
Mayga Abdouramane	Seno	M	Depuis 2015
Sawadogo Rassinatou	Soum	F	Depuis 2015
Abdoulaye Maraima	Yagha	F	Depuis 2015
Kambou Sie Florent Romeo	Poni	M	Depuis 2015
Sou Bini Jeanette	Ioba	F	Depuis 2015
Dah Martin	Noumbiel	M	Depuis 2015
Hien Ini Laurentine	Bougouriba	F	Depuis 2015



CAPE VERDE

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Silva Ester Gomes	Point Focal Coordonnateur National	F	2016
Mme Mendonça, Luisa Helena Dias	Point Focal	F	2014
Antonio Palazuelos Prieto	Point Focal	F	2014
Judite Vicencia Oliveira Silva Judite	Ancien NNC	F	2010-2013

BOARD MEMBRES

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Neiva Lopes	Président(e)	F	2014 à ce jour
Florenço Varela	Vice-Président(e)	M	2014 à ce jour
António De Melo	Secrétaire	M	2014 à ce jour
Nilza Maria Gomes	Membre	F	2014 à ce jour
Fernanda Dos Santos Moreno	Membre	F	2014 à ce jour
Lourença Tavares	Président(e)	F	2010
Edelfride Barbosa	Vice-Président(e)	F	2010
Carlos Silva	Secrétaire	M	2010
Orlanda Ferreira	Membre	F	2010
Victor Constantino	Membre	M	2010
Carla Bettencourt	Président(e)	F	2014 à ce jour
José António De Pina	Vice-Président(e)	M	2014 à ce jour
Francisco Souto Amado	Président(e)	M	2010
Elisa Monteiro	Vice-Président(e)	F	2010
Timea Kiss	Président(e)	F	2014 à ce jour
Bangé Djau	Vice-Président(e)		2014 à ce jour
Adilson Cabral	Secrétaire	M	2014 à ce jour
Carla Bettencourt	Président(e)	F	2010
Alexandre Rocha	Vice-Président(e)	M	2010
José Aoutusto Fernandes	Secrétaire	M	2010



COTE D'IVOIRE

NOMS	POSTS OCCUPES	Sex	PERIODE
Guigré Edmond	NNC	M	2003-
Mme Yoli Bi Kone Marguerite	NNC Coordonnatrice, WIPNET	F	2003-2014
Coulibaly Tiohozon Ibrahima	Monitoring & Evaluation Coordinator	M	2007-2014
Bamouni Elele Carine	Administrative And Finance Assistant	F	2011-2016
Mlle Kei Marie Joëlle	Coordonnateur National	F	2008-2016
Fofana Mamadou	Gestionnaire de NEWS	M	2008-2016
Wanyou Ouraga Jérôme	Gestionnaire de NEWS Adjoint	M	2008-2016
Kamara Dayiri Mylène Epse Soro	Chargé (e) de Programme - WIPNET M&E	F	2013-2016
Mariam Gondo	Assistant Chargé (e) de Programme – WIPNET	F	2014-2016
Danho Helene Prisca	Volontaire	F	2015-2016
Koeli Marie Josiane	Volontaire		2015-2016
Traoré Boukadary	Project Officer	M	2015-2016
Ouattara Fotienworo	Assistant Finance Officer	M	2014-2016
Kone Ibrahiman	Chauffeur		2014-2016
Traoré Kadogodiomo	Stagiaire	M	2016
Coulibaly N. Séraphin	Stagiaire	M	2016
Kamagate Mori	Chargé (e) de Programme – Human Rights And Justice Lens	M	2009-2014
Kone Ives Mathurin	Chargé (e) de Programme – Suivi et Evaluation	M	2012-2014
Kouakou Adjoa Madeleine	Assistant Chargé (e) de Programme - Democratie, Elections et bonne gouvernance	F	2013-2015

Board Membres

NOMS	POSTS OCCUPES	Sex	PERIODE
Yao Comoe Benoit	Président du Conseil d'Administration	M	2015-
Pr Tidou Sanogo Abiba	1st Vice-Président(e)	F	2015-



NOMS	POSTS OCCUPES	Sex	PERIODE
Fotienhoro Seraphin Pierre	2nd Vice-Président(e)	M	2015-
Traore Annita Suzanne	General Secrétaire	F	2015-
Bakayoko Lamad Abdallah	Sga	M	2015-
Michel Sodjiedo Capo Mian	Président du Conseil d'Administration	M	2003-2008
Kone Ambroise	Président du Conseil d'Administration	M	2008-2014
Boussou Bintou Coulibaly	Vice-Président(e)	F	2008-2014
Kouadio Epse Ekponon Adjoua Colombe	General Secrétaire	F	
Ajd (Assistance Jeunesse En Difficulté) Mlle Adou Attéhé Nadège	Bongouanou	F	2006-2016
Everyday Gandhis M. Mian Michel	Abidjan	M	2006-2016
Femmes De Salem, Stagaireationale Boussou Bintou Coulibaly	Tiassalé	F	2007-2016
Femmes Et Développement Bouaflé Dosso Mazin	Bouaflé	M	2006-2016
Green Light Ci Koné Ambroise	Abidjan	M	2006-2016
Mehin Gohi Doh Clémentine	Duékoué	F	2006-2016
Playdoo-Ci Dr. Kodjo Marie-Paule	Abidjan, Séguéla, Niakara	F	2007-2016
Sos Exclusion Traoré Synali	Abidjan, Bouaké, Korhogo	M	2006-2016
Vafag Traoré Suzanne	Divo, Abidjan	F	2006-2016
Grenier Stagaireational Coulibaly Salimata	Korhogo	F	2007-2016
Association Des Femmes Du Département D'aboisso Ye Yo Kun Ekponon Adjoua Colombe	Aboisso	F	2007-2016
Ong Tous Pour Le Taupké Gnamien Ahou	Bongouanou, Abidjan	F	2006-2016
Ong Femmes Et Développement Côte D'ivoire Camara Fatoumata	Abidjan	F	2006-2016
Afad Touré Bassa	Odiénné	F	2007-2016
Ong Notre Grenier Dagnogo Ouayara	Bondoukou	M	2007-2016
Ong Source Du Bonheur Baha Monkouin Michel	Bangolo	M	2008-2016



NOMS	POSTS OCCUPES	Sex	PERIODE
Cefci (Centre Féminin Pour La Promotion De La Démocratie Et Les Droits Humains En Cote D'ivoire) Koné Julie	Abidjan, Odiénné Niakara	F	2008-2016
Fondation Docteur Robert Fiadjoe Pour La Qualité Ida Fiadjoe	Abidjan	F	2011-2016
Ong Initiative Jeunesse Pour L'avenir Du Nord Est Ouattara Abdoul	Transua	M	2012-2016
Ong Action Pour La Paix Et Le Développement Konaté Siriki	Boundiali	M	2012-2016
Ong Génération Femmes Du 3è Millénaire Vehi Touré Honorine	Man, Abidjan	F	2014-2016
Affoussata Konaté	Bafing Touba	F	2015-2016
Kouassi Aya Yvette	District Auto-e De Yamoussoukro	F	2015-2016
Tuanon Dagnogo	Boukani Bouna	M	2015-2016
Oppoh Billy Ange Amy Arsène	Cavally Guiglo	M	2015-2016
Souleymane Kémingue	Gbeke Bouaké	M	2015-2016
Diarrassouba Moussa Daouda	Gôh Gagnoa	M	2015-2016
Kambou Bebe	Gontougo Bondoukou	M	2015-2016
Guei Djinsia Andree Joelle	Grands Ponts Dabou	F	2015-2016
Sylla Vazoumana	Guemon Duékoué	M	2015-2016
Taha G. Arsene	Guemon Bangolo	M	2015-2016
Kone Herve	Hambol Niakara	M	2013-2016
Boya Ange Amandine Blandine	Haut-Sassandra Daloa	F	2015-2016
Malahoua Kabran Leon	Indenie-Djuablin Abengourou	M	2015-2016
Yoro Isidore	Loh Djiboua Divo	M	2013-2016
Doumbia Lacina	Marahoué Bonon	M	2015-2016



THE GAMBIA

NOMS -	Post	Sex	PERIODE -
Abdoulie Ndow	Securité	M	2011-Présent
Adama Njie	Chargé (e) de Programme	F	2003 -
Aliou Jammeh	Chargé (e) de Programme	M	2008 - 2009
Anna N'gulu Jones	Coordonnateur National		2016-Présent
Anna N'gulu Jones	Acting Coordonnateur National	F	2015-2016
Anna N'gulu Jones	Chargé (e) de Programme	F	2012-2015
Anna N'gulu Jones	Assistant de Projet	F	2011-2013
Catherine P. Jassey	Gestionnaire de NEWS	F	2016-Présent
Catherine P. Jassey	Stagiaire	F	2014-2015
Essa Sabally	Securité	M	2014-Présent
Francis D. Mendy	Coordonnateur National Adjoint	M	2013-2015
Ibrahima Garba- Jahumpa	Stagiaire	M	2012
Isatou Jammeh	Janitor	F	2005-Présent
Julliet Rachel Lewis-Wakka	10 Mar 10 - Jul 2013	F	2010 -2013
Lamin Dibba	Comptable	M	2012 - Présent
Lamin O. Ceesay	Chargé (e) de Programme	M	2010 - 2012
Madi Jobarteh	Chargé (e) de Programme	M	2006-2007
Mariama Jammeh	Project Assistant	F	2012 - Présent
Mariama Jammeh	Stagiaire	F	2012
Modou Sarr	Gestionnaire de NEWS	M	2015
Momodou Lamin Sanneh	Logistics And Procurement Officer	M	2004-Présent
Muahmmed Fofana	Comptable	M	Unknown
Omar Taal	Security	M	2016-Présent
Oumie C. Sissoho	UNDEF Project Coordinator	F	2011-2012
Ousainou Loum	Coordonnateur National	M	2003
Pamela Kehinde Cole	Coordonnateur National	F	2003-2015
Sait Matty Jaw	Gestionnaire de NEWS	M	2013 -2014
Sana Dahaba	LCBP II Project Coordinator	M	2008 - 2011
Sophie Sarr	UNDEF Project Coordinator	F	2012-2013
Sulayman Freeya Njai	Comptable	M	2011-2012
Tijan Darboe	Admin And	M	2007
William A. Cole	Stagiaire	M	2011



Current Board Membres Recent

NOMS	Position	Sex	PERIODE
Ms. Maria Dacosta	Président du Conseil d'Administration	F	2012 - Présent
Mr. Bolong Sonko	Vice Président du Conseil d'Administration	M	2012 - Présent
Mrs. Njilan Senghore-Njie	Board Comptable	F	2012 - Présent
Mr. Gaye Sowe	Board Legal Adviser	M	2012 - Présent
Mr. Ade Taylor	Board Membre	M	2012 - Présent
Dr. Juieta Mendez	Board Membre	F	2012 - Présent
Ms. Anna N'gulu Jones	Secrétaire	F	Sep 2015 - Présent
Mr. Francis Mendy	Secrétaire	M	2013-2015

Former Board Membres Depuis The Inception of The Network

NOMS	Position	Sex	PERIODE
2007 - 2011			
Dr. Isatou Touray	Président(e)	F	2007-2011
Mrs. Yadicon Njie Aribo	Vice-Président(e)	F	2007-2011
Mr. Phoday Kebbeh	Trésorier	M	2007-2011
Mr. Lamin Nyangadou	Board Membre	M	2007-2011
Mr. Ebrima Jarjue	Board Membre	M	2007-2011
Mr. Essa Badjie (Replaced Mr. Nfamara Darboe)	Membre du CA	M	2007-2011
Ms. Pamela Cole	Secrétaire	F	2007-2011

2005 - 2006

Dr. Isatou Touray	Président(e)	F	2005-2006
Mrs. Yvette Phillot	Vice-Président(e)	F	2005-2006
Mr. Phoday Kebbeh	Trésorier	M	2005-2006
Mrs. Yadicon Njie Aribo	Board Membre	F	2005-2006
Mr. Lamin Nyangadou	Board Membre	M	2005-2006
Mr. Ebrima Jarjue	Board Membre	M	2005-2006
Mr. Nfamara Darboe	Board Membre	M	2005-2006
Ms. Pamela Cole	Secrétaire	F	2005-2006



NOMS	Position	Sex	PERIODE
2003 - 2004			
Mr. Ousman Yabo	Président(e)	M	2003-2004
Mrs. Fatoumatta Jahumpa Ceesay	Board Membre	F	2003-2004
Mr. Sheikh Lewis	Board Membre	M	2003-2004
Mr. Ousainou Loum	Secrétaire	M	2003-2004
POINT FOCALS			
NOMS -s	Sex	Region Zone	PERIODE -
Musa Sanneh	Upper River Region	M	2011 - Présent
Buwa Kinteh	Lower River Region	M	2011 - Présent
Haruna Kuyateh	North Bank Region	M	2011 - Présent
Sulayman Touray	West Coast Region	M	2011 - Présent
Fatou Jammeh-Touray	Central River Region	F	2011 - 2012

GHANA

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Abudu Abdul Rauf	Security	Male	2015 - Présent
Akologo Awuni	Chauffeur	Male	2007
Albert Yelyang	Coordonnateur National	Male	2003 - Présent
Alhassan Neindow	Security	Male	
Alice Akayete	Programmes Manager	Female	2013 - Présent
Baba Linda Azara	Stagiaire	Female	2003 - 2004
Cara Morissy	Stagiaire	Female	2010 - 2013
Elizabeth Angelle Dome	Stagiaire	Female	2013 - 2014
Felix Narh Sarbie	Coordonnateur National	Male	2003 - 2005
Hafiz Muntaka	Program Manager	Male	2008 - 2010
Haruna Alhassan	Chauffeur	Male	2007 - Présent
Ibrahim Amadu Zakari	Coordonnateur National	Male	2006
Issac Bayor	Coordonnateur National	Male	2013 - 2015
Justa Amaara	Finance And Administrative Manager	Female	2013 - Présent



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Justin Bayor	Coordonnateur National	Male	2010-2013
Lovia	Receptionist	Female	
Mariam Adam Kadir	Chargé de Programme WIPNET	Female	2004-2005
Martha Anadeni Aturiba	Chargé de l'entretien	Female	--Présent
Mary Alorh	Stagiaire	Female	2012 - 2013
Melody Asiasim Azinim	Chargé (e) de Programme	Female	2010-2013
Nicole Gibson	Stagiaire	Female	2004
Razak Agbolo	Finance And Administrative Officer	Male	2008 - 2010
Rebecca Dzekoe	Front Desk Officer	Female	2001 - Présent
Rose Avar Ndego	Stagiaire	Female	2014 - Présent
Saadatu Mayda	Consultante	Female	
Suweiba Alhassan	Receptioniste	Female	2009
Yussif Seidu	Securité	Male	

Current Board Members			
NOMS	Post Occupé	Sex	PERIODE
Rev. Fr. Thaddeus Kuusah	Président(e) Président(e)	Male	2014 - Présent
Theophilus Dokurugu	Vice-Président(e)	Male	2014 - Présent
Aminata Ibrahim	Membre du Conseil	Female	2014 - Présent
Hajia Halima Sagito Saeed	Membre du Conseil	Female	2014 - Présent
Hajia Zartu Abdul- Rahaman	Membre du Conseil	Female	2014 - Présent
Most Rev. Bishop Vicent Boi Nai (Phd.)	Membre du Conseil	Male	2015-Présent
Daphne Lariba Nabila Esq.	Membre du Conseil	Female	2016- Présent
Shaibu Abubakari	Président(e)person	Male	
Catherine Bob Milliar	Vice-Président(e)	Female	
Pator Francis	Membre du Conseil	Male	
Sanatu Nantogmah	Membre du Conseil	Male	
Janet Adama	Président(e)	Female	
Rev. Fr. Clement Aapengnuo Mweyang	Président(e)	Male	
Abdallah Kasim	Vice-Président(e)	Male	
Issahaku Jesiwuni	Membre du Conseil	Male	
Gerald Fellah	Membre du Conseil	Male	
Martin Alfa	Membre du Conseil	Male	



Point Focals

NOMS -s	Region Zone	Region Zone	PERIODE -
Aminata Mohammed	Ashanti (Former)	Female	2008- 2014
Caroline Ahorkornu	Volta Region	Female	2008- Présent
David Ayine	Upper East	Male	2008 - Présent
James Nahyi	Northern Region	Male	2008 - Présent
Mohammed Bin Bunda	Ashanti	Male	2016- Présent
Owusu Sekyere	Western Region	Male	2011 -Présent
Peter Subaab	Brong Ahafo	Male	2008 - Présent
Rosemary Dery	Upper West	Female	2008- Présent

GUINEA

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Alimou Diallo	Coordonnateur National	M	2006-2007
Amadou Ami Barry	Comptable	M	2015-2016
Boubacar Mansaré	Volontaire	M	2016
Cheik Sadibou Sylla	Training And Resource Mobilization Officer	M	2014-2016
Cherif Karamo	Coordonnateur National	M	2007-2009
Cherif Samouka	Chargé de Projet	M	2007-2014
Eugenie Kadouno	Coordonnateur National adjoint	F	2009-2011
Faya Moise Ouendeno	Coordonnateur National	M	2005-2006
François Fadoua Tolno	Gestionnaire de NEWS	M	2011-2015
François Fadoua Tolno	Acting Coordonnateur National		2015-2016
François Fadoua Tolno	Coordonnateur National		2016-Présent
Hawa Djenebou Diallo	Assistant Chargé (e) de Programme WIPNET	F	2014-2015
Helene Mbalou Kaba	Volontaire	F	2015-2016
Honoré Lamah	Comptable	M	2012-2013
Ibrahima Sory Sylla	Security	M	2014-2015
Ismael Cissé	Volontaire	M	2016
Issa Kourouma	Volontaire	M	2013
Jacob Mamadi Tolno	Traducteur	M	2014-2015
Jean Millimouno	Coordonnateur National	M	2011-2014
Jean Paul Lamah	Chargé (e) de Programme Monitoring &Evaluation	M	2015-2016



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Jonas Mamadi Kamano	Analyst	M	2014
Kadiatou Sanoussy Camara	Chargé (e) de Programme - WIPNET	F	2015-2016
Koly Lucie Hebelamou	Assistant Chargé (e) de Programme - Early Warning	F	2015-2016
M'bemba Tolno	Chargé (e) de Programme - Democracy And Good Governance	M	2014-2015
Mariame Souaré	Stagiaire	F	2016
Marie Antoinette Nioké	Chargé (e) de Programme WIPNET	F	2014
Marie Florence Haba	Interim	F	2016
Mohamed Mara	Chargé (e) de Programme - Monitoring And Evaluation	M	2012-2014
Roger Cesaïre Guemou	Voluntary Logistics Officer	M	2014-2016
Salamatou Kourouma	Chargé (e) de Programme - WIPNET	F	2012-2013
Sidiki Komano	Admin And Finance Manager	M	2013

Former Board Members Depuis The Inception of The Network

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Fode Cisse	PRÉSIDENT(E) DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	M	2003-2014
Adama Hawa Bibi Diallo	Vice-Président(e)	F	2011-2014
Jean-Baptiste Tounkara	General Secrétaire	M	2003-2014
Nathalie Fazi Sakou	Trésorier	F	2011-2014
Casimir Diaora	Training Secrétaire	M	2011-2014
Adrien Tossa	Mobilisation And Resource Secrétaire	M	2011-2014
Marie Louise Kamano	Gender, Youth And Development Secrétaire	F	2011-2014

Point Focals

NOMS	Region Zone	Sex	PERIODE
Francois Fadoua Tolno	Point Focal	M	2012-2015
Hebelamou Lucie	Point Focal	F	2016
Marie Louise Kamano	Point Focal	F	2006-2012



GUINEA BISSAU

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Cesar Fernades	Coordonnateur National	M	2013
Edilson F.De Pina (Adji)	Chargé de l'entretien	F	2008 - 2013
Etchen Sambo	Ancien NNC	M	
Famata Mané	Daf	F	2012-2013
Felismina Gomes Da Silva	Chargé (e) de Programme, WIPNET	F	2014
Holivina Francisco Danbo	Chargée de l'Administration	F	2014
Issac Kabou	Gestionnaire de NEWS	M	2014
Nhima Nanque	Assistante de Programme	F	2015
Quinta Celestino N'fanda	Secrétaire Permanente Et Chargé de l'entretien	F	2012-2013
Robana Nhate	Ancien NNC	M	2012-2013
Samba Mendes	Comptable	M	2015
Yussuf Sani	Assistante de Programme	M	2015
Conseils d'Administration			
Gueri Gomes Lopes	Président(e) Président(e)	M	2013
Ernesto Higinio Correia	Vice Ca Président(e)	M	2013
Bigna Nafantcham-Na	Board Membre	M	2013
Sidy Mohamed	Membre du CA	M	2013
Jacinta Perreira	Membre du CA	F	2013
Cadi Seidi	Former Président(e)	F	2005
Naiel Ceti	Former Vice-Président(e)	M	2005



LIBERIA

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Admah, Annie Washington	Field Staff Gender Advocacy		2012
Albert Wilson	Field Officer, Capacity Building and Mentoring		2012-2015
Albert Wilson	Field Officers		2014 –Présent
Alfreda L. Karnga.	Accounts Officer	F	2015 - Présent
Amos Pewee	Volontaire	M	2013 - Présent
Antoinett Howe	Volontaire	F	2015- Présent
Bernice K. Freeman	Program Assistant, WIPNET Advocacy	F	2006 - Présent
Catherine F. Zinnah	Comptable	F	2015 - Présent
Debrah W. Belleh	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Delphine C. Morris	WIPNET Coordinator	F	2014 - Présent
Diana A. Mah	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Dominic Miller	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Dorothea M. Quoena	Human Resource / Admin Manager	F	2011-Présent
Edith Neufville	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Ellen B. Sumo	Finance Manager	F	2011 - Présent
Emmanuel Y. Prowd	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Herbert D. Johnson	Admin Officer	M	2007 - Présent
James F. Benson	Monitoring & Evaluation, Depuis	M	2008 - Présent
Joan Taylor	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Leroy T. Krah	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Lucy B. Dweh	Field Officer, Capacity Building and Mentoring		2012-2015
Lucy B. Dweh	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Lucy B. Dweh, Walo Fannoh	Field Officers		2014 –Présent
Mamie Gibson	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Mark C. Matthew	Head Chauffeur,	M	2004 -Présent
Martha Williams	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Nathanye Nyepan	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Nelson Kaydor	Program Assistant, Conflict Prevention,	M	2005 - Présent
Philip Kollie	Head Of Program...	M	2004 - Présent
Prince, Rufus Zopaye	Field Staff Gender Advocacy		2012
Rebecca Zonoe	Field Staff Gender Advocacy		2012



Ruleder Karr	Volontaire		2014 - Présent
Samuel Daporlor	Capacity Building Officer		2012 - 2015
Samuel Darpolor	Field Officer, Capacity Building And Mentoring		2012-2015
Stanford P. Gbilewon	Chauffeur	M	2014- Présent
Thomas G. Mensah	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Victoria Wollie	Coordonnateur National	F	2013 - Présent
Walo Fannoh	Field Officer, Capacity Building And Mentoring		2012-2015
Walo Fannoh	Field Officer, Ebola Prevention		2014
Wa-Nyebo Neufville	Field Officer, Ebola Prevention		2014

Current Board Membres

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Malcolm W. Joseph	Président(e)man	M	2009 - Présent
Lisa E. Dahn	Vice-Président(e)	F	2014-Présent
J. Aaron Wright	Membre	M	2011-Présent
D. Maxim Kumeh	Membre	M	2014-Présent
Wilfred Gray-Johnson	Membre	M	2014-Présent
Toniah Whiles	Membre	F	2014-Présent
Atty. Samuel Koffi Woods	Membre	M	2014-Présent

MALI

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Adama Traore	Assistante de Programme	M	2014-2015
Aichatou Moussa	Gestionnaire de NEWS	F	
Amadou Cisse	Coordonnateur National	M	2012-2014
Amadou Samake	Coordonnateur National	M	2011
Awa Camara	Volontaire	F	2013-2014
Boubacar Thera	Responsable des programmes	M	2014-Présent
Boubacar Thera	Coordonnateur National adjoint	M	2016-Présent
Fadima Toure	Responsable des finances et de l'administration	F	2014
Fadimata Mayga	Point Focal - ECOWARN	F	
Mahamady Togola	Coordonnateur National	M	2014 - 2016



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Mahawa Doumbia Epouse Namtoume	Responsable Adjointe	F	2015-Présent
Mamadou Keïta	Chauffeur	M	2015-Présent
Moctar Ann	Coordonnateur National	M	2010
Samba Toure	Responsable financier et administratif	M	2014-Présent
Sibiri Sanou	Volontaire	M	2015-Présent

Current Board Members

Me Djourté Fatimata Dembele	PRÉSIDENT(E) DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	F	June 2015 - Présent
Oulie Keita	Membre du conseil	F	Jan 2014 -Présent
Me Diakite Saran Keita	Membre du conseil	F	Jan 2014 - Présent
Mme Bouare B F Samake	Membre du conseil	F	Jan 2014 -Présent
Naffet Keita	Membre du conseil	M	Jan 2014 - Présent
Amadou Samake	Membre du conseil	M	Jan 2014 - Présent

Former Board Members Depuis The Inception Of The Network

Boncana Ibrahim	Président du conseil d'administration	M	Jan 2014- June 2014
Fatimata Mayga	Président du Conseil d'Administration	F	2001-2013
Amadou Samake	Membre du conseil	M	
Me Moussa Mayga	Membre du conseil	M	
Abel Toure	Membre du conseil	M	

Point Focals

NOMS	Region / Zone	Sex	PERIODE -
Aiché Coulibaly (Deceased 2015)	Point Focal Ségou	F	May 2014 - Oct 2015
Assinamar Ag Roussmane	Point Focal Kidal	M	Feb 2015
Baba Moulaye Haidara	Point Focal Tombouctou	M	May 2014
Fatoumata Tounkara	Point Focal Koulikoro	F	May 2014
Ibrahima Harouna Touré	Point Focal Gao	M	Feb 2015
Lassine Deba	Point Focal Mopti	M	May 2014
Mme Diao Kadidiatou Tall	Point Focal Ségou (Provisional)	F	Dec 2015



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Sana Kassogué	Point Focal Kayes	M	Oct 2014
Sidiki Traoré	Point Focal Sikasso	M	May 2014 - Oct 2015

NIGER

NOMS	Position	Sex	PERIODE
Algabide Iliassou	Gestionnaire de NEWS	M	2014-2016
Clément Kocou Gbedey	Coordonnateur National	M	2014-2016
Halima Amadou	Point Focal	F	2005-2010
Harouna Salifou	Ancien NNC	M	2013-2014
Samira Chaibou Tari Epouse Aminou	Chargé des finances et de l'administration	F	2015-2016

Current Board Membres

NOMS	Position	Sex	PERIODE
Ali Bouzou	President tu Conseil d'Administration	M	2015-2016
Abdelkader Aboubacar	Secrétaire General	M	2014-2016
Mariama Issa Karidjo	Secrétaire General	F	2014-2016

Former Board Membres Depuis The Inception of The Network

NOMS	Position	Sex	PERIODE
Halima Amadou	PRÉSIDENT(E) DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	F	2013-2014
Ali Bouzou	Vice Président(e)	M	2013-2014
Abdoulkader Aboubacar	General Secrétaire	M	2013-2014
Mme Mariama Issa Karidjo	Trésorier	F	2013-2014

Point Focaux

NOMS	Sex	Region Zone	PERIODE -
Abdoul Aziz Amadou	M	Dosso	2015-2016
Abdoul Aziz Mamani Issaka	M	Zinder	2015-2016
Abdourahamane Mogaze	M	Maradi	2015-2016
Anafi Souleymane	M	Tillabéry	2015-2016
Baoua Dan Baki	M	Tahoua	2015-2016



NOMS	Sex	Region Zone	PERIODE -
Djamila Mamane Sani	F	Diffa	2015-2016
Elhadji Chetima Omar	M	Diffa: (Mayné Soroa)	2015-2016
Galissoune Amerid	M	Agadez	2014-2016
Issoufou Moussa	M	Diffa : (N'guigmi)	2015-2016
Laminou Yahaya	M	Maradi	2015-2016
Mamane Kaka Touda	M	Niamey	2015-2016
Mamane Moutari Harouna	M	Zinder	2015-2016
Mme Mariama Moustapha	F	Diffa	2015-2016
Mme Soumana Safi Kindo	F	Tillabéry	2015-2016
Mogaze Mohamed	M	Niamey	2014-2016
Mohamed Goumar	M	Tahoua	2015-2016
Mossi Harouna	M	Maradi	2015-2016
Nana Hekoye	F	Agadez	2015-2016
Oussoumanou Malam Lawan	M	Tahoua	2015-2016
Rékia Bertine De Souza	F	Dosso	2015-2016
Tanko Mamane Tahirou	M	Zinder	2015-2016
Yacouba Mamane	M	Agadez	2015-2016

NIGERIA

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Austin Eneanya	Comptable	M	2006 à ce jour
Ayokunle Fagbemi	Coordonnateur National	M	2003 - 2005
Bridget Osakwe	Coordonnateur National	F	2006- à ce jour
Bukola Ademola Adelehin	Responsable des Programmes Chargé de Programme	F	2005-2016
Chukwuemeka B. Eze	Coordonnateur National Chargé de Programme	M	2005 – 2010 2003 – 2005
Chukwuma Ume	Operational Research Officer	M	2004-2006
Elizabeth Joseph	Project Officer, Chargé (e) de Programme	F	2003-2004
Gerald Uzoma	Comptable	M	2004-2005



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Ifeanyi Okechukwu	Coordonnateur National	M	2010-2015
	Responsable des Programmes		2008 – 2009
	Chargé de Programme		2006 – 2007
Queeneth Tawo	Chargé (e) de Programme	F	2005
Tope Ilesanmi	Réceptionniste	M	2007 To 2008
Yewande Famuyide	Responsable Administrative	F	2003-2010

CONSEILS D'ADMINISTRATION			
NOMS	Post	Sex	PERIODE
Barinem Vulasi	Président du Conseil d'Administration	M	2015 - à ce jour
Dr. Abiola Afolabi Akiyode	Responsable des finances	F	2015 - à ce jour
Barr. Margaret Nwagbo	Responsable de la communication et de la publicité	F	2015 - à ce jour
Hajia Asmau Hassan	Ex-Officio	F	2015 - à ce jour
Dr. Austin Onuoha	Président du Conseil d'Administration	M	2003 -2008
Dr. Naomi Akpan-Ita	Tresorier	F	2003 -2008
Dr. Lydia Umar	Director Training And Capacity Building	F	2003 -2008
Dr.Umaru Pate	Ex-Officio	M	2003 -2008
Prof Patricia Donli	Président du conseil d'administration	F	2011 -2014
Lawan Abdullahi	Membre du CA Responsable de la formation	M	2009 -2013
Barr. Uche Wisdom Durueke	Membre du CA responsable de la communication et de la publicité	M	2009 -2013
Late Chief Mrs. Bisi Ogunleye	Président du conseil d'administration	F	2009 -2013
Late Samson Sambe (Late)	Vice-Président	M	2003 -2008



Point Focals			
NOMS	Region Zone	Sex	PERIODE -
Aisha Musa	Coordinateur de Zone -North Ouest	F	2003-2008
Emem Okon	Coordinateur de Zone – Sud-Sud	F	2013- à ce jour
Faleti Stephen	Coordinateur de Zone – Sud-Ouest	M	2003- 2008
Mike Samson	Coordinateur de Zone - Sud-Sud	M	2003-2008
Miriam Menkiti	Coordinateur de Zone – Sud - Est	F	2012- à ce jour
Mohammed Wuyo	Coordinateur de Zone –Nord -Est	M	2003-2009
Nasir Mohammed	Coordinateur de Zone –Nord Ouest	M	2012- à ce jour
Onamusi Adekunle	Coordinateur de Zone – Sud -Ouest	M	2012- à ce jour
Pally Eghove	Coordinateur de Zone - Sud-Sud	F	2009-2012
Paulinus Okoro	Coordinateur de Zone – Sud-Est	M	2009-2011
Rev Sam Goro	Coordinateur de Zone – Nord-Centre	M	2009-2011
Sadiq Ibrahim	Coordinateur de Zone –Nord - Est	M	2012-Présent
Sam Ogallah	Coordinateur de Zone –Nord-Ouest	M	2008-2011
Tajudeen Abdulhadi	Coordinateur de Zone – Nord-Centre	M	2011- à ce jour
Tope Olaifa	Coordinateur de Zone – Sud-Ouest	F	2009-2011
Uche Wisdom Durueke	Coordinateur de Zone – Sud - Est	M	2003-2008
Yakubu Joseph	Coordinateur de Zone – Nord - Centre	M	2003-2008



SENEGAL

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Alfred Gomis	NNC	M	2013 -
Christiane Tabar	Facilitatrice	F	
Francine Ndong	Chargé (e) de Programme	F	2014 - 2016
Germain Kantissan	Gestionnaire de NEWS	M	
Mamadou Diouldé Sow	Stagiaire	M	
Marie Rosalie Sagna	Chargé (e) de Programme	F	
Mme Bintou Ndiaye	Chargé des Finances et des Tâches administratives	F	
Mme Constance Freeman	Stagiaire	F	
Mme Fatim Toure Diedhiou	Chargé des Finances et de l'Administration	M	2015-à ce jour
Mme Henriette Jacques	Chargé de l'entretien	F	
Moussa Sow	Ancien NNC	M	
Paulin Diatta	Chargé (e) de Programme, News & Peace Education	M	2014 - à ce jour
Pierre Lucien Coly	Ancien NNC	M	

CONSEILS D'ADMINISTRATION

NOMS	Post	Sex	PERIODE
Simon Lazarre Badiane	Président(e)	M	2016 – à ce jour
Helene Rama Niang Diagne	Membre du CA	F	2016 – à ce jour
Tabara Ndiaye	Membre du CA	F	2016 –Présent
Général (Cr) Alain Pereira	Membre du CA	M	2016 – à ce jour
M. Mouhamadou Tidiane Kasse	Membre du CA	M	2016 – à ce jour
Mme Rokhaya Nguer	Membre du CA	M	2016 – à ce jour
M. Hubert Mendy	Membre du CA	M	2016 – à ce jour
Mme Oury Traore	Président(e)	M	2014 – 2015
Colonel (C.R) Meissa Tamba	Vice-Président(e)	M	2014 - 2015
	Président(e)		2015 – 2016
M. Simon Lazarre Badiane	Trésorier	M	2014 – 2016
Mme Seynabou Male Cisse	Membre	F	2014 – 2016
Pr. Patrice Aristide Badji	Membre	M	2014 – 2016
Ibrahima Ka	President du Conseil d'Administration	M	



NOMS	Post	Sex	PERIODE
Ibrahima Diédhiou	General Secrétaire	M	
Monsieur Mamadou Lamine Sadio	Assistant General Secrétaire	M	
Marguerite Coly Kény	Trésorier	F	
Monsieur Demba Kébé	Assistant Trésorier	M	
Monsieur Samba Baldé	Finance Officer	M	
Abbé Camille Joseph Gomis	PRÉSIDENT(E) DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	M	

SIERRA LEONE

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Sierra Leone			
Abdul Rahman Kays	Finance And Administrative Manager	M	2015 - Date
Duramany S. Bockarie	Chargé (e) de Programme - CSDG	M	2014 – Date
Edward Kingston Jombla	Coordonnateur National	M	2005 - Date
Komba Momoh	District Chargé (e) de Programme	M	2014 - Date
Nabieu Samura	Chauffeur	M	2014 - Date
Pat Mackarone	Gestionnaire de NEWS	M	2006 - Date
Patrick Sama	Receptionist	M	2006 - Date
Samuel U. Conteh	ICT / Responsable Suivi et Evaluation	M	2014 - Date
Tamba Kpakima	Chargé des finances	M	2016 - Date
Yeama Victoria Caulker	Chargé de Programme WIPNET	F	2014 - Date
Stagiaires			
Abraham Hai	Finance Manager	M	2010 - 2012
Agnes Farma	WIPNET Manager	F	2008 - 2010
Anthony Ngegba	Office Assistant	M	2010 - 2014
Christian Adu	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Edward Kamara	Program Manager	M	2010 - 2012
Emmanuel Kabbia	Stagiaire, College Of Technology And Management	M	2016 - Date
Fanta Beretey	Stagiaire, Fourah Bay College	F	2016 - Date
Fattu Bundu	WIPNET Manager	F	2011 - 2013
Francis Genda	Finance Manager	M	2008 - 2010



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Francis Soloko	Finance Manager	M	2012 - 2015
Hassan Conteh	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Kargbo Kallon	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Lunsine Baun	Finance Manager	M	2012 - 2013
Mohamed Kamara	Chargé (e) de Programme - Nape	M	2014 - 2015
Musa Koroma	Finance Officer	M	2011 - 2013
Osman Zinurine-Sei	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Rebecca Tucker	Admin. Assistant	F	2011 - 2016
Reuben Lewis	Gestionnaire de NEWS	M	2009 - 2011
Sahr Maningo	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Sia Kamanda	Stagiaire, College Of Technology And Management	F	2016 - Date
Volontaires			
Estella Wamala	(Volontaire) Chargé (e) de Programme - Nape	F	2016 Date
Khazaly Tarlowoh	(Volontaire) Chargé (e) de Programme - Nape	M	2016 - Date
Volontaire Past			
Mary Musu Sankoh	Volontaire - Front Desk	F	2016 - 2016
Teddy Foday-Musa	Volontaire -	M	2011
Sarah Olesen	Volontaire -	F	2011 - 2012
Jenny Ekström	Volontaire -	F	2014 - 2014
Stagiaires			
Christian Adu	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Emmanuel Kabbia	Stagiaire,	M	2016 - Date
Fanta Beretey	Stagiaire, Fourah Bay College	F	2016 - Date
Hassan Conteh	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Jenefer Navo	Stagiaire, Milton Margai College Of Education	F	2015 - 2016
Kargbo Kallon	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Osman Zinurine-Sei	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Sahr Maningo	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2016 - Date
Shaku Kargbo	Stagiaire, Fourah Bay College	M	2015 - 2016
Sia Kamanda	Stagiaire	F	2016 - Date
Tejan Jalloh	Stagiaire, N'jala University College	M	2016 - 2016

CONSEILS D'ADMINISTRATION

NOMS	Post	Sex	Period
Dr. Victor Massaquoi	Président du Conseil d'Administration	M	2016 - Date
Mrs. Mary Bundu	Vice-Président(e)	F	2016 - Date
Mrs. Asmaa James	Membre du CA	F	2016 - Date
Mr. Kalie Sillah	Membre du CA	M	2016 - Date
Mr. Musa Ansumana Soko	Membre du CA	M	2016 - Date

2010 - 2016

Mr. Abdulai Swaray	Président(e)	M	2010 - 2016
Mrs. Fatmata Mabey	Membre du Conseil d'Administration	F	2010 - 2016
Mr. Patrick Adu	Membre du Conseil d'Administration	M	2010 - 2016
Mr. Foday Sesay	Membre du Conseil d'Administration	M	2010 - 2016
Mr. Ibrahim T. Fanday	Membre du Conseil d'Administration	M	2010 - 2016
Mrs. Mary Bundu	Membre du Conseil d'Administration	F	2012 - 2016
Mr. Musa Ansumana Soko	Membre du Conseil d'Administration	M	2012 - 2016

2005, 2008 - 2010

Mr. Paul L. Koroma	Président	M	2005 - 2010
Mrs. Memunatu Pratt	Vice-Président	F	2005 - 2010
Mrs. Christiana Dixon	Membre du Conseil d'Administration	F	2005 - 2010
Mr. Mohamed Kamara	Membre du Conseil d'Administration	M	2005 - 2010
Mrs. Cathrine Kamara	Membre du Conseil d'Administration	F	2005 - 2010
Mrs. Rosetta Sovela	Membre du Conseil d'Administration	F	2005 - 2010
Mr. Fred Goba	Membre du Conseil d'Administration	M	2005 - 2008
Mr. Al-Sankoh Conteh	Membre du Conseil d'Administration	M	2005 - 2008
Mr. Aoutustuine Sandy	Membre du Conseil d'Administration	M	2005 - 2008
Mr. Kenneth Amadu	Membre du Conseil d'Administration	M	2005 - 2008
Mr. Abdulai Swaray	Membre du Conseil d'Administration	M	2008 - 2010
Mrs, Hannah Gillen	Membre du Conseil d'Administration	F	2008 - 2010
Mr. Maxwell Kemokai	Membre du Conseil d'Administration	M	2008 - 2010



POINT FOCAL

NOMS	Regions	Sex	PERIODE
Musa Soko	Ouest	M	2012 - 2016
Foday Sesay	Nord	M	2010 - Date
Maada G. Bassie	Sud	M	2010 - Date
Patrick Adu	Est	M	2010 - Date

TOGO

NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Claudine Yawavi Lomawu Kpondzo Épse Ahianyio	Coordonnateur National	F	2003-2016
Noviekou Pyalo Da-Do Yram Epse Amedzenu	Acting Coordonnateur National	F	2014 - 2016
	Chargé (e) de Programme Warn		2008 - 2016
Kolobh Kpandjapou Nadège	Chargé (e) de Programme - Monitoring And Evaluation	F	2015 - 2016
	Chargé (e) de Programme - EPNV		2008 - 2016
Sassou Akossiwavi Christine Epse Azibli	Comptable	F	2009 - 2016
Djobo Hani Oumou Epse Djigbandjire	Chargé (e) de Programme WIPNET	F	2010 - 2016
Nyanu Komi	Resource Officer EPNV	M	2012 - 2016
Afande Kokou Déla Junior	Analyste- WARN	M	2013 - 2016
Agbangba Timbata Waniyra	Receptionist	M	2014 - 2016
Edoh Koungblenou Kwassi	Assistant Chargé (e) de Programme - EPNV	M	2014 - 2016
Etiko Dédé Mlaayo	Assistant Chargé (e) de Programme - WIPNET	M	2014 - 2016
Ali Kodjotsè Mawukoonya	Assistant Chargé (e) de Programme - EPNV	M	2014 - 2016
Kombate Yendoukoa Aimé	Assistant Chargé (e) de Programme - EPNV	M	2014 - 2016
Kangni Dédé Akofa	Assistant Chargé (e) de Programme - WARN	F	2015 - 2016
Agba Kodjovi Amewouho Johnny	Volontaire	M	2015 - 2016
Adossi Akossiwa	Volontaire-	F	2016



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Leloua Hodalo	Volontaire- WIPNET	F	2016
Gnansa Pyalo Epse Tedié	Volontaire	F	2016
Dowou Komlan Amen	Volontaire- WARN	M	2016
Noglo Koffi Emmanuel	Chargé (e) de Programme - Conflict Manager	M	2016
Kolobh Nadège	Chargé (e) de Programme - Monitoring And Evaluation	F	2016
Dzivenou Komi	Chargé de l'entretien	M	2007
Agbi Kodjo Claude	Agent de sécurité	M	2011
Ahossey Ama	Chargé de l'entretien	F	2013
Nufikpo Komla	Chauffeur	M	2014
Esseh Komi	Chauffeur	M	2014
Anani Kossi	Agent de sécurité	M	2014
Mandje Enongandé Abra Fidèle	Assistant du Chargé (e) de Programme - WARN	F	2013 - 2015
	Volontaire		2012 - 2013
	Volontaire		2011 - 2012
Glodzro Momo	Chargé de projet	M	2012
Sowu Messsan Yao Edem	Directeur	M	J2010 - 2013
Barime Rose	Secrétaire	F	2012 - 2013
Hotowossi Komi	Chargé de la communication	M	2010 - 2012
Goeller Danica	Conseiller de programme	F	2009 - 2012
Adalape Elom Komlan	Volontaire	M	2011 - 2012
	Assistant de programme ECJL		2010 - 2011
Agbeli Sénam Kodjo	Coordonnateur de projet- EPNV	M	2010-2011
Lafiya Izotou Fofana	Volontaire	M	
Hetcheli Kokou Aimé	Chargé (e) de Programme	M	
Agblevo Essénam Akou	Assistant de projet	F	
Agbozo Murielle	Volontaire	F	



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Stagiaires			
Adigbli Koffi Agbenyo Emmanuel	Stagiaire	M	2014
Adjeyi Efanam Espérance	Stagiaire	F	2011
Adossi Akossiwa Nadia	Stagiaire	F	2015
Afande Kokou Déla Junior	Stagiaire	M	2013
Afetse Ama Seda	Stagiaire	F	2016
Agbi Ablayo Azonko	Stagiaire	F	2014
Agbotriku Akossiwa Victorine	Stagiaire	F	2016
Ahoh Ekoué	Stagiaire	M	2016
Ametana Komlan	Stagiaire	M	2016
Atabuh Ami Mawuto	Stagiaire	F	2016
Ayeva Nazia	Stagiaire	F	2014
Barime Rose	Stagiaire	F	2011
Bayor Akim	Stagiaire	M	2015
Bourjolly Laura	Stagiaire	F	2013
Crestani Philomène	Stagiaire	F	2012
Dauda Fatima	Stagiaire	F	2016
Divor Essi	Stagiaire	F	2015
Djagli Amé	Stagiaire	M	2015
Dowou Komlan Amen	Stagiaire	M	2015
Dzraku Akuvi Sefako	Stagiaire	F	2014
Edoh Kougblenou Kwassi	Stagiaire	M	2014
Eklou Agbémébia Kossi	Stagiaire	M	2015
Etiko Dédé Mlaayo	Stagiaire	F	2014
Gnansa Pyalo Epse Tedie	Stagiaire	F	2015
Gumedzoe Mawumenyo	Stagiaire	M	2013
Hessou Yaovi Justin	Stagiaire	M	2014
Holze Lena	Stagiaire	F	2014
Kangni Dédé Akofa	Stagiaire	F	2015
Komi Yawa Josée	Stagiaire	M	2014
Kpode Koffi Agbessi	Stagiaire	M	2016
Kwadzo Mawupé	Stagiaire	M	2015
Lefebvre Barbara	Stagiaire	F	2014



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Leloua Hodalo	Stagiaire	F	2015
Ligbe Bigani	Stagiaire	M	2016
Malama Magnédina	Stagiaire	M	2016
Matthew David Crowe	Stagiaire	M	2014
Messangan Kwasi	Stagiaire	M	2015
Mmaju Emeka Kalu	Stagiaire	M	2015
Sedenya Addah	Stagiaire	M	2016
Sessi Sefiamenou Yao	Stagiaire	M	2011
Stagiaires De 2011			
Tiassou Eli	Stagiaire	M	2011
Tuakli-Atsu Elogo A.	Stagiaire	M	2016
Kouassi Ngoran Joachim	Stagiaire	M	2011
Ndamsengaral Ngartoudjoum Nathan	Stagiaire	M	2011
Sessi Sefiamenou Yao	Stagiaire	M	2010
Otsri Amétépé Unim	Volontaire	M	2010
Kussito Afi	Stagiaire	F	2009-2010
N'kekpo Dodzi	Stagiaire	M	
Kolimaga Ditaditiba	Stagiaire	M	
Lafiya Izotou Fofana	Stagiaire	M	
CONSEILS D'ADMINISTRATION			
Mme Marceline T. Mensah Pierucci	Président du Conseil d'Administration	F	2014- à ce jour
Mr Dodzi Comlan Kokoroko	Vice-Président(e)	M	2014- à ce jour
Mme Essi Kpelly-Oke	Trésorier	F	2014- à ce jour
Mr Cyrille Ekué Komlan	Advisor	M	2014- à ce jour
Mr Eric Sallah	Advisor	M	2014-à ce jour
Former Board Members Depuis The Inception Of The Network			
Ahokoti Sinaï	Président du Conseil d'Administration	M	2010-2013
Aklavon Félix	Membre	M	2010-2013
Amouzou Sam Toffa	Membre	M	2010-2013



NOMS	POSTS OCCUPES	SEX	PERIODE
Johnson Jérémie	Membre	M	2010-2013
Adetou Joseph	Membre	M	2010-2013
Gafan Franck	Membre	M	2010-2013
Kpelly Essi	Membre	F	2010-2013
Late Samson Sambe (Late)	Vice-Président(e)	M	2003 -2008
Kluvia Seth	Président du Conseil d'Administration	M	2007-2009
Aklavon Félix	Membre	M	2007-2009
Amouzou Sam Toffa	Membre	M	2007-2009
Modzi Komi	Membre	M	2007-2009
Quenum Claire	Conseiller	M	2007-2009
Tsepkuï Charles	Membre	M	2007-2009
Ahokoti Sinaï	Membre	M	2007-2009
Amedzenu-Noviekou	Point Focal ECOWARN	F	2008 - 2016
	Membre EERT		2009 - 2016

Nous nous excusons sincèrement pour toute omission (s) ou fausse déclaration (s).



NOTES

« WANEP a marqué d'une manière indélébile l'Architecture de Paix et de Sécurité en l'Afrique de l'Ouest, au point qu'il est devenu le pionnier dans l'Alerte Précoce dans toute la sous-région. Son partenariat durable avec la CEDEAO en a fait en quelque sorte le 'primus inter pares' (Le premier parmi ses égaux) dans le Comité des OSC. »

Le Réseau Ouest-africain pour l'Édification de la Paix (WANEP) est la principale Organisation régionale de la Société Civile dans la prévention des conflits et l'édification de la paix. Il a été créé en 1996 et officiellement lancé en 1998 en réponse aux guerres civiles, à l'instabilité et aux crises humanitaires qui infestaient l'Afrique de l'Ouest au cours des années '90. WANEP a réussi à établir de solides réseaux nationaux dans chaque État-membre de la CEDEAO, avec plus de 500 organisations-membres opérationnelles dans l'édification de la paix à travers l'Afrique de l'Ouest. WANEP jouit d'une grande crédibilité et d'une reconnaissance étendue tant sur le plan international que sur le plan local en raison de son travail exceptionnel dans les secteurs de l'édification de la paix et de la prévention des conflits dans la région couverte par la CEDEAO. Il est un acteur-clé dans les efforts considérables déployés au niveau mondial en faveur de l'édification de la paix.

Dans le cadre de son principe directeur d'une approche de l'édification de la paix fondée sur la collaboration avec de multiples acteurs, WANEP travaille comme un partenaire professionnel des opérateurs étatiques, intergouvernementaux et internationaux pour développer, mettre en œuvre et évaluer les approches ainsi que les instruments d'édification de la paix et de prévention des conflits.

WANEP est un membre du Faisceau Paix et Sécurité du Conseil Économique, Social et Culturel de l'Union Africaine (AU) (ECOSOCC) et le Conseiller de cette institution sur les relations entre la Société Civile et les Gouvernements Africains ; il est également le Point Focal pour les OSC d'Afrique sur la Stratégie Commune UA-UE (JAES). Au niveau international, WANEP a un statut consultatif spécial au Conseil Économique et Social des Nations-Unies (ECOSOC); il est également, pour l'Afrique de l'Ouest, le Représentant régional du Partenariat Mondial pour la Prévention des Conflits Armés (GPPAC). WANEP dispense des cours professionnels sur la prévention des conflits et l'édification de la paix, sur la base de plusieurs années d'expériences pratiques acquises au contact des gouvernements, des entreprises et des praticiens de la paix dans toute la sous-région et au-delà. A la base de son travail résident son engagement en faveur du professionnalisme et son attachement à un monde fait de respect mutuel, de tolérance et de paix.

PROGRÈS ET ÉPREUVES

DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE
EN AFRIQUE DE L'OUEST

L'HISTOIRE DE WANEP



RÉSEAU OUEST-AFRICAIN POUR L'ÉDIFICATION DE LA PAIX (WANEP)
CONSTRUIRE DES RELATIONS POUR LA PAIX

ISBN: 978-9988-2-4748-8



9 789988 247508