Créer des interventions sensibles aux conflits

# Guide du participant - Personnel de mise en œuvre

## 

# Table des matières

[Guide du participant - Personnel de mise en œuvre 1](#_Toc158906830)

[Table des matières 2](#_Toc158906831)

[Aperçu du cours 5](#_Toc158906832)

[Objectifs du niveau du cours 6](#_Toc158906833)

[Analyse du conflit 7](#_Toc158906834)

[Objectifs de la section 7](#_Toc158906835)

[Actions à entreprendre 7](#_Toc158906836)

[Points clés 8](#_Toc158906837)

[Ressources de la boîte à outils 9](#_Toc158906838)

[Être à l'écoute de la communauté 11](#_Toc158906839)

[Objectifs de la section 11](#_Toc158906840)

[Actions à entreprendre 11](#_Toc158906841)

[Points clés 11](#_Toc158906842)

[Ressources de la boîte à outils 12](#_Toc158906843)

[Évaluation de l'impact 14](#_Toc158906844)

[Objectifs de la section 14](#_Toc158906845)

[Actions à entreprendre 14](#_Toc158906846)

[Points clés 15](#_Toc158906847)

[Ressources de la boîte à outils 15](#_Toc158906848)

[Appliquer les principes de sensibilité aux conflits 17](#_Toc158906849)

[Objectifs de la section 17](#_Toc158906850)

[Actions à entreprendre 17](#_Toc158906851)

[Points clés 18](#_Toc158906852)

[Ressources de la boîte à outils 18](#_Toc158906853)

## 

Notes

## 

## Aperçu du cours

Ce cours est conçu pour expliquer les principes et l'application de la **sensibilité aux conflits** au personnel de mise en œuvre qui participe à des programmes humanitaires et d'aide au développement.

Le cours est composé de quatre rubriques :

* Analyse du conflit
* Être à l'écoute de la communauté
* Évaluation de l'impact
* Appliquer les principes de sensibilité aux conflits

Le matériel de cours comprend :

* Un **cours d'apprentissage en ligne** avec des modules pour chaque rubrique
* Une **boîte à outils** avec des ressources auxquelles il est fait référence tout au long du cours
* Un **Guide du participant** (ce document)

## 

## Objectifs du niveau du cours

À la fin de ce cours, vous devriez être en mesure de :

* Expliquer l'importance d'appliquer des stratégies sensibles aux conflits au travail d'aide
* Réaliser une analyse des conflits
* Décrire un processus pour mener des entrevues des membres de la communauté
* Évaluer la relation entre les conflits et les interventions d'aide
* Appliquer les principes de sensibilité aux conflits lors de la mise en œuvre des programmes d'aide
* Minimiser les effets négatifs et maximiser les effets positifs des programmes d'aide sur les conflits

## 

## Analyse du conflit

### Objectifs de la section

À la fin de cette section, vous devriez être en mesure de :

* Énumérer les activités impliquées dans l'analyse des conflits
* Identifier les diviseurs et les connecteurs
* Élaborer un plan d'action pour effectuer une analyse informelle des conflits pour votre programme
* Utiliser des outils d'analyse des conflits

### 

### Actions à entreprendre

Vous devez effectuer les actions suivantes avant le début de la session dirigée par un instructeur :

* Demander à votre gestionnaire de programme s'il des plans formels pour effectuer une analyse des conflits sont disponibles
* Déterminer comment rendre compte de toute dynamique de conflit que vous observez.
* Vous renseigner pour savoir si le programme dispose d’un processus permettant des adaptations.
* Remplir le *Modèle d'analyse des conflits* dans votre boîte à outils
* Examiner les groupes que vous avez identifiés dans la section « Qui » :
  + Qui (le cas échéant) connaissez-vous déjà parmi ces groupes avec qui vous pourriez parler ?
  + Qui manque à votre liste ?
  + Qui pourrait vous mettre en contact avec des membres de la communauté difficiles à joindre ?
* Examiner le document *Atténuer les préjugés* dans votre trousse d'outils

### 

### Points clés

* Toutes les communautés connaissent des conflits
* Tous les programmes peuvent bénéficier d'une analyse formelle ou même informelle des conflits
* Avantages d’une analyse des conflits :
  + Améliorer vos interactions avec les membres de la communauté locale
  + Assurer votre sécurité, celle de votre équipe et celle des participants au programme
  + Obtenir de meilleurs résultats et assurer que la présence de votre organisation soit une force positive dans la communauté
* Nous avons la responsabilité de faire preuve d’une variété de principes, connus sous l'acronyme « RAFT » en anglais.
  + R pour Respect
  + A pour Reddition de comptes (Accountability en anglais)
  + F pour Impartialité (Fairness en anglais)
  + T pour Transparence

### Ressources de la boîte à outils

* *Feuille de travail Ne pas nuire*
* *Modèle de modalités de référence et de lignes directrices pour une analyse des conflits*
* *Modèle d'analyse des conflits*
* *Outils d'analyse des conflits*
  + *Arbre des conflits*
  + *L'oignon du conflit*
  + *Carte des acteurs*
* *Causes profondes des conflits*
* *Appliquer une perspective de genre aux diviseurs et aux connecteurs*
* *Atténuer les préjugés*
* *Modèle d'analyse rapide des conflits*
* *Analyse rapide des connecteurs et des diviseurs*

Notes

## 

## Être à l'écoute de la communauté

### Objectifs de la section

À la fin de cette section, vous devriez être en mesure de :

* Décrire un processus pour mener des entrevues et des groupes de discussion avec les membres de la communauté
* Dresser une liste de groupes et de personnes avec qui parler
* Élaborer une série de questions pour la communauté dans votre région d'opérations
* Identifier des moyens de démontrer une écoute active

### Actions à entreprendre

Vous devez effectuer les actions suivantes avant le début de la session dirigée par un instructeur :

* Déterminer l'objectif d'une entrevue ou d'un groupe de discussion
* Dresser une liste des personnes à qui parler
* Élaborer une série de questions
* Identifier avec qui vous pourriez pratiquer l'entrevue
* Organiser la session d'entrevue (si applicable dans la phase actuelle de l'intervention).

### Points clés

* Aucune analyse des conflits n'est complète sans l'apport direct des communautés
* Des entrevues communautaires et des groupes de discussion devraient être menés pour toutes les interventions
* Poser les bonnes questions et faites preuve de respect par *comment* nous posons ces questions
* Faire preuve d'une écoute active pendant les conversations
* La mise en place d'un processus pour les entrevues et les groupes de discussion permettra d'utiliser au mieux le temps et d'obtenir des informations plus utiles

### Ressources de la boîte à outils

* *Élaborer des questions*
* *Sensibilité au genre pour les formateurs et les animateurs*
* *Groupes possibles de personnes à interroger*
* *Modèle de notes de terrain pour la collecte de données*
* *Techniques d'écoute active*

Notes

## 

## Évaluation de l'impact

### Objectifs de la section

À la fin de cette section, vous devriez être en mesure de :

* Évaluer l'impact d'une intervention sur un conflit et vice versa
* Identifier les risques associés à l'intervention
* Déterminer l'impact de vos actions sur un conflit

### Actions à entreprendre

Vous devez effectuer les actions suivantes avant le début de la session dirigée par un instructeur :

* Examiner le document *Atténuer les préjugés*
* Commencez à remplir le *Modèle d'évaluation* pour votre propre intervention
* Remplir la *Matrice de risques* au mieux de vos capacités
* Dresser la liste des mesures concrètes que vous pouvez prendre pour atténuer les risques
  + Identifier les mesures les plus nécessaires
  + Identifier les mesures les plus réalistes
* Partager vos Informations avec un collègue

### Points clés

* Nos actions peuvent soit accroître les tensions et renforcer les divisions au sein d'une communauté ou apaiser les tensions et renforcer les connecteurs
* Comprendre comment les conflits impactent nos programmes - et comment nos programmes impactent les conflits - peut nous aider à prendre de meilleures décisions
* Réaliser une analyse des risques est un élément essentiel de l'évaluation de l'impact de nos interventions
* Vous devez adaptez vos actions pour atténuer les risques lors de votre intervention

### Ressources de la boîte à outils

* *Modèle d'évaluation de l'impact*
* *Analyse de genre de l’impact du programme*
* *Dimension de genre appliquée aux impacts*
* *Matrice des risques*
* *La sensibilité aux conflits dans le cycle du programme*

Notes

### 

## 

## Appliquer les principes de sensibilité aux conflits

### Objectifs de la section

À la fin de cette section, vous devriez être en mesure de :

* Énumérer les signes courants de conflit dans les interventions d'aide
* Identifier les signes de préjugés personnels
* Reconnaître les signes de stress
* Identifier les lignes directrices clés pour signaler les réussites et les défis aux responsables
* Décrire les mesures sensibles aux conflits à prendre pendant la mise en œuvre

### Actions à entreprendre

Vous devez effectuer les actions suivantes avant le début de la session dirigée par un instructeur :

* Renseignez-vous sur la politique de signalement de votre organisation
  + À qui faut-il signaler les réussites et les défis ?
  + Quand faut-il les signaler ?
  + Comment effectuer un suivi ?
* Examiner les documents sur les *traumatismes* dans votre trousse d'outils
* Proposer trois mesures à prendre pour améliorer les éléments suivants dans votre travail :
  + Le respect
  + La reddition de comptes
  + L’impartialité
  + La transparence

### Points clés

* Afin d'être sensible aux conflits dans votre travail, vous devez être en mesure de reconnaître les signes clés qui peuvent contribuer à une intensification des tensions.
* Tout le monde a des préjugés personnels, nous devons être en mesure de les atténuer si nous voulons être sensibles aux conflits
* Vous devrez peut-être bénéficier d’un suivi si vous êtes témoin d'un événement traumatisant
* Assurez-vous de signaler les impacts négatifs ET positifs de votre intervention à votre responsable
* Offrez des idées sur des moyens pratiques d'améliorer l'intervention
* Assurez-vous de faire preuve des principes RAFT (Respect, Responsabilité, Équité et Transparence) en tout temps pendant votre travail

### Ressources de la boîte à outils

* *Liste de contrôle détaillée de sensibilité aux conflits*
* *Questions d'identification et de sélection des participants au programme*
* *Faire face aux traumatismes et à leurs conséquences*
* *Traumatisme vicariant*
* *Quand travailler en partenariat*
* *Les 10 Principes du partenariat*
* *Outil d'évaluation de la capacité de sensibilité aux conflits*

Notes