Créer des interventions sensibles aux conflits

# Guide du participant - Personnel de gestion et de soutien

# Table des matières

[Course Overview](#_5m288b9g0a2u) 4

[Course Level Objectives](#_ngtz8sqtff7f) 5

[**Analyzing the Conflict**](#_vykvkb8gw7me)6

[Section Objectives](#_k37ckhnpqds3) 6

[Action Items](#_q7z1etdcoryf) 6

[Key Points](#_lvj042xe30j0) 8

[Toolkit Resources](#_nap3uyc7blk1) 8

[**Listening to the Community**](#_n2cx67dvswx1)11

[Section Objectives](#_x15kfkyk5yze) 11

[Action Items](#_q5luvj5q50ph) 11

[Key Points](#_dfl6p7anjh8p) 11

[Toolkit Resources](#_38k5u9ix2ews) 12

[**Assessing the Impact**](#_iqyy0ttkksqr)14

[Section Objectives](#_i5qow4ol4zxg) 14

[Action Items](#_k0fxh8lc3lnq) 14

[Key Points](#_pmltj46511ol) 15

[Toolkit Resources](#_o5xfbo5tunzb) 15

[**Applying Principles of Conflict Sensitivity**](#_lt5ur1bqjr0c)17

[Section Objectives](#_pi9bo0tt978) 17

[Action Items](#_uh0z4ie0u6oo) 17

[Key Points](#_unuaowjlw16q) 18

[Toolkit Resources](#_lno4eok18n7j) 19

## 

Notes

## Aperçu du cours

Ce cours est conçu pour expliquer les principes et l'application de la **sensibilité aux conflits** au personnel qui participe à la planification et à la gestion des programmes d'aide humanitaire 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
* Décrire les causes des conflits
* Identifier les diviseurs et les connecteurs
* Élaborer un plan d'action pour effectuer une analyse 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 :

* Compléter le modèle d'analyse des conflits dans la boîte à outils
* Déterminer le temps et les ressources qui peuvent être alloués à la réalisation d'une analyse des conflits
* Amorcer une conversation sur l'intégration de l'analyse des conflits dans votre programme avec les partenaires ou les donateurs concernés
* Dresser une liste d'un large éventail de sources à qui parler pour votre analyse

### 

### 

### Points clés

* Toutes les communautés connaissent des conflits
* Tous les programmes peuvent bénéficier d'une analyse formelle des conflits menée conjointement avec l'évaluation des besoins du programme.
* Avantages d’une analyse des conflits :
  + Réduire la possibilité d'une escalade des tensions existantes
  + Renforcer la crédibilité du programme aux yeux des communautés
  + Favoriser un environnement plus sûr pour le personnel de mise en œuvre et les communautés qu'il sert
* L'analyse des conflits s'appuie sur les mêmes outils et sources que n'importe quelle évaluation des besoins
* Nous avons la responsabilité de faire preuve d’une variété de principes, connus sous l'acronyme « RAFT » en anglais.
  + Respect
  + Reddition de comptes
  + Impartialité
  + 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'interaction entre votre intervention et le contexte local
* Identifier les risques associés à l'intervention
* Proposer des adaptations sensibles aux conflits pour votre intervention

### Actions à entreprendre

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

* Commencez à remplir le *Modèle d'évaluation* pour votre intervention
* Remplir une *Matrice des risques*pour votre intervention
* Générer autant d'adaptations que possible
* Identifier trois adaptations réalistes que vous pourriez faire sur la base de cette évaluation
* Fixer une date pour commencer à mettre en œuvre ces changements
* Déterminer si les adaptations nécessitent des modifications budgétaires ou des conversations avec les donateurs

### Points clés

* L'aide et la façon dont elle est distribuée 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
* Nous devons tenir compte du rôle que jouent les transferts de ressources et les messages éthiques implicites dans notre travail
* Réaliser une analyse des risques est un élément essentiel de l'évaluation de l'impact de vos interventions
* Des adaptations doivent être apportées à votre intervention en fonction des résultats de votre évaluation et de votre analyse des risques

### 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 :

* Décrire des approches sensibles aux conflits pour :
  + Embaucher et former du personnel
  + Travailler avec des partenaires
  + La Gestion continue du programme

### Actions à entreprendre

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

* Si vous occupez un **poste de cadre supérieur**, ou si vous **supervisez des collègues** qui travaillent dans le cadre d'un programme, vous devez :
  + Élaborer un système de signalement sensible aux conflits si vous n’en n'avez pas.
  + Y inclure :
    - À qui il faut signaler les réussites et les défis
    - Quand il faut les signaler
    - Comment effectuer un suivi
* Si vous occupez un poste de **Directeur**, vous devez :
  + Effectuer une *Évaluation de la capacité de sensibilité aux conflits* de votre organisation
* Si vous **évaluez l'impact**, ou **effectuez des recherches et des analyses**, vous devez :
  + Inclure au moins un indicateur de suivi et d'évaluation pour la sensibilité aux conflits dans chaque programme que vous soutenez.
  + Créer un résumé d'une page à partir d'une analyse de conflit existante
* Si vous êtes **impliqués dans la communauté**, ou si vous **interagissez avec des partenaires**, vous devez :
  + Entamer une conversation sur les stratégies sensibles aux conflits avec les partenaires.
  + Dresser la liste des canaux de communication existants avec les communautés pour votre intervention actuelle.

### 

### Points clés

* Embaucher une équipe diversifiée avec un ensemble de compétences tout aussi diversifié
* Fournir une formation sur la sensibilité aux conflits et les préjugés personnels au personnel et aux partenaires.
* Des partenariats solides avec des organisations locales peuvent accroître l'impact des interventions et améliorer leur efficacité
* Les organisations partenaires font également partie du contexte local
* Assurez-vous de disposer d’un processus clair pour que le personnel puisse vous signaler les défis et les préoccupations.
* Une bonne communication entre votre organisation et la communauté augmentera la transparence
* Utilisez des indicateurs sensibles aux conflits pour suivre les progrès pendant l'intervention
* Assurez-vous de tenir compte des risques associés au départ après une intervention pour la communauté locale, l'organisation partenaire et l'intervention elle-même

### 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*