

La boîte à outils de Diakonia pour l'intégration de la gestion des conflits

Notre objectif est que tout ce que nous faisons (par nous-mêmes ou par le biais de partenariats) soit sensible aux conflits. Dans la pratique, cela signifie que, dans des contextes caractérisés par des risques de conflit ou de conflit en cours, nous travaillons de manière proactive et systématique pour éviter de contribuer à un conflit violent et, si possible, pour contribuer à la paix.

La classification des conflits par l'indice mondial du risque (INFORM) (www.inform-index.org) guide notre processus d'intégration de la gestion des conflits. Dans les pays dont le risque de conflit est jugé moyen, élevé ou très élevé (actuellement supérieur à 3,5 sur une échelle de 10), nous suivons les directives de Diakonia sur l'intégration de la gestion des conflits, dans le Manuel PME de Diakonia. Les Lignes directrices et la présente boîte à outils représentent la norme minimale pour Diakonia en ce qui concerne la sensibilité aux conflits.

Le processus d'intégration de la gestion des conflits de Diakonia comprend trois étapes:

1. **Analyse du conflit.** Elle doit faire partie intégrante de toutes les analyses des initiatives dans les contextes touchés par un conflit. L'analyse du conflit comporte deux volets. Elle recense les acteurs, les enjeux et les dynamiques à l'origine du conflit, mais aussi les acteurs, les enjeux et les dynamiques en faveur de la paix. Le but est de comprendre et de documenter les facteurs de conflit et de paix dans le contexte.
2. **Analyse de base de l'approche Do No Harm.** Lier l'analyse du conflit à notre travail. Nous faisons une analyse de l'interaction en deux (02) sens entre le conflit et la stratégie/programme/projet. Le but est de comprendre et de documenter l'interaction entre notre intervention et le(s) conflit(s).
3. **Ajustement & Adaptation.** Sur la base de notre analyse de base de l'approche Do No Harm, nous décidons et mettons en œuvre des choix stratégiques "Do No Harm". Le but est d'établir et de documenter des mesures qui assurent la sensibilité aux conflits des stratégies, programmes ou des projets.

La présente boîte à outils vous guidera à travers les trois étapes et vous donnera des exemples et des questions pour vous aider à comprendre ce que signifie la sensibilité aux conflits **dans votre contexte spécifique**.

www.diakonia.se/conflictmainstreaming-toolbox

GLOSSAIRE



GLOSSAIRE sur l'intégration de la gestion des conflits

Le conflit = Un désaccord entre des acteurs. Les conflits sont des phénomènes sociaux normaux dans toutes les sociétés humaines et sont liés au changement. Les conflits deviennent un problème s'ils deviennent violents. La violence est le problème, pas le conflit.

La violence = Outre la violence physique directe qui sont des actes spécifiques visant à détruire des vies humaines et des biens, Diakonia reconnaît également la violence structurelle. La violence structurelle est par exemple les croyances / pratiques culturelles ou religieuses, l'idéologie, les normes, les règlements, la langue, les symboles/images et les lois qui portent atteinte à l'égalité, aux droits humains et à une vie dans la dignité pour tous les membres d'une société.

Le risque de conflit = Une situation où il y a un risque que le(s) conflit(s) dégénère(nt) en conflit violent. Une ou plusieurs parties pourraient éventuellement recourir à la force/violence pour faire avancer son programme.

Le conflit en cours = Une société où le(s) conflit(s) a (ont) déjà dégénéré en conflit violent.

Le conflit violent = conflit impliquant le recours à la force/violence. Les parties peuvent être des acteurs étatiques ou non étatiques et peuvent être plus ou moins organisées pour mener une lutte violente afin de faire avancer un programme.

Le conflit armé = un conflit qui implique le recours à la violence armée organisée ou à la lutte entre des parties armées et des moyens militaires. Les parties peuvent être des acteurs étatiques ou non étatiques qui poursuivent un programme.

La violence organisée = violence qui est organisée - mais les acteurs violents ne sont pas nécessairement organisés pour une certaine cause politique, mais se mobilisent et utilisent la force/violence pour faire avancer divers programmes.

La paix = La paix n'est pas l'absence de conflit, mais une situation où les conflits sont résolus de manière non violente. La paix, c'est l'absence de violence, tant directe que structurelle. Les droits humains universels, la démocratie, la justice, l'inclusion et l'égalité sont quelques-uns des éléments clés qui construisent la paix dans une société. La "paix négative" est l'absence de violence directe, la "paix positive" est l'absence de violence directe et structurelle.

La sensibilité aux conflits = les acteurs de l'aide humanitaire opérant dans des contextes caractérisés par le conflit auront un impact sur la dynamique du conflit. La sensibilité aux conflits est le travail systématique d'un acteur pour comprendre et contrôler son impact sur les conflits. Les acteurs humanitaires peuvent exacerber involontairement les conflits et rater des occasions de contribuer à la paix. La sensibilité aux conflits est un aspect central de la responsabilité et de l'assurance qualité.

L'approche Do No Harm = Un modèle spécifique pour assurer la sensibilité aux conflits. Les concepts clés de l'approche Do No Harm sont les connecteurs, les diviseurs et l'impact involontaire.

Connecteur = Un facteur unificateur dans un contexte. Un connecteur rassemble différents groupes sur un pied d'égalité, favorise l'inclusion, la cohésion sociale et la justice pour tous. Un connecteur est un élément constitutif d'une société pacifique.

Diviseur = Un facteur de division dans un contexte. Les diviseurs peuvent être des actes de violence physique directe ou de violence structurelle. Un diviseur accroît l'inégalité, la peur, la méfiance, l'animosité et la violence entre les groupes de la société. Un diviseur alimente les conflits violents et détruit la cohésion sociale.



Analyse de conflit.
Le conflit n'est pas un problème
- La violence en est un

Analyse de conflit.

Le conflit n'est pas un problème

- La violence en est un

Le processus d'intégration de la gestion des conflits de Diakonia comprend trois étapes:

1. **Analyse du conflit.** Elle doit faire partie intégrante de toutes les analyses des initiatives dans les contextes touchés par un conflit. L'analyse du conflit comporte deux volets. Elle recense les acteurs, les enjeux et les dynamiques à l'origine du conflit, mais aussi les acteurs, les enjeux et les dynamiques en faveur de la paix. Le but est de comprendre et de documenter les facteurs de conflit et de paix dans le contexte.
2. **Analyse de base de l'approche Do No Harm.** Lier l'analyse du conflit à notre travail. Nous faisons une analyse de l'interaction en deux (02) sens entre le conflit et la stratégie/programme/projet. Le but est de comprendre et de documenter l'interaction entre notre intervention et le(s) conflit(s).
3. **Ajustement & Adaptation.** Sur la base de notre analyse de base de l'approche Do No Harm, nous décidons et mettons en œuvre des choix stratégiques «Do No Harm». Le but est d'établir et de documenter des mesures qui assurent la sensibilité aux conflits des stratégies, programmes ou des projets.

Le présent document vous guidera sur l'étape 1: **Analyse du conflit**

Qu'est-ce que le conflit ?

Diakonia définit le conflit comme un phénomène social naturel lié au changement au sein d'une société. Il se produit lorsque deux ou plusieurs parties sont en désaccord et croient que leurs intérêts sont incompatibles. Les problèmes surviennent lorsque les conflits deviennent violents ; lorsque des attitudes et des comportements hostiles causent des dommages à l'une ou l'autre partie et que les objectifs sont poursuivis avec force/violence. Les conflits fluctuent souvent d'une étape à l'autre et ont une intensité variable. La tendance actuelle est à la complexité et à la persistance des conflits, sans début ni fin précise. Ils surviennent le plus souvent à l'intérieur des États, mais peuvent concerner des acteurs d'autres / (de plusieurs) États. L'internet et les médias sociaux affectent aujourd'hui la capacité à définir les "frontières" des conflits.

Conflits et pauvreté

Les conflits violents aggravent les conditions de pauvreté. La pauvreté est de plus en plus concentrée dans les contextes affectés par les conflits et, par conséquent, l'écart de développement entre les personnes touchées par les conflits violents et les autres se creuse. Les acteurs de l'aide humanitaire sont invités à répondre à ce fait en intégrant une perspective de conflit dans l'aide humanitaire et la coopération au développement.

Indice mondial de risque

La classification des conflits par l'indice mondial du risque (INFORM) (www.inform-index.org) guide notre processus d'intégration des conflits. Diakonia considère les pays dont le risque de conflit est jugé moyen, élevé ou très élevé (actuellement supérieur à 3,5 sur une échelle de 10) - comme étant affectés par le conflit. Cela signifie que l'intégration des conflits, telle qu'elle est décrite dans le présent document, s'applique dans ce cas.

Qu'est-ce que l'analyse du conflit?

L'analyse du conflit fait partie intégrante de l'analyse du contexte de Diakonia lorsque nous intervenons dans un contexte touché par le conflit. L'objectif est de comprendre le contexte dans lequel nous opérons, en accordant une attention particulière aux facteurs de conflit et de paix.

L'analyse doit inclure trois aspects du ou des conflits dans le contexte:

1. **LES ACTEURS.** Les acteurs clés du conflit - et les acteurs clés qui se mobilisent pour la paix.
2. **LES ENJEUX.** Les enjeux majeurs du conflit - et les questions autour desquelles il y a un consensus et une collaboration, même entre les parties/communautés en conflit.
3. **Les dynamiques.** Les dynamiques (facteurs) qui contribuent au conflit violent ou l'alimentent - et les dynamiques (facteurs) qui favorisent et permettent l'unité, l'égalité et la non-violence.

1. Les acteurs clés :

En faveur du conflit et de la paix

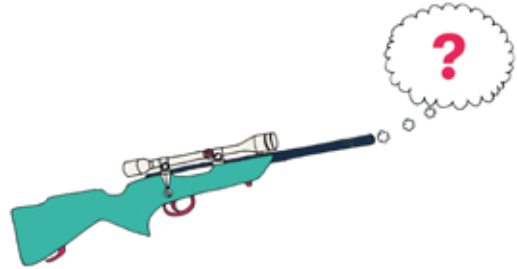
- Dresser la liste des acteurs opposés dans le contexte. Qui sont les acteurs dans le contexte qui sont fortement en désaccord autour des ressources et du pouvoir et qui pourraient ou ont déjà recours à la force/violence?
- Décrire brièvement les acteurs clés identifiés. Considérer les aspects comme leur programme, leur pouvoir, influence, identité. S'agit-il d'un acteur sous-national, national, régional ou international et comment il se rapporte à vous et à votre stratégie/programme/projet?
- Dresser la liste des acteurs qui promeuvent et permettent la collaboration et la communication de part et d'autre des frontières. Qui est en mesure de favoriser l'unité, l'égalité et la collaboration?

- 
- Décrire-les brièvement de la même manière que vous l'avez fait pour les acteurs de conflits.
- 

2. Éléments essentiels: En faveur du conflit et de la paix

S'il y a un conflit violent ou armé en cours dans votre contextet

– De quoi s'agit-il?



S'il existe un risque de conflit violent ou armé dans votre contexte

– De quoi s'agit-il ?

Y a-t-il des acteurs armés qui contribuent à la pauvreté?

– Pourquoi sont-ils armés et par qui ? Décrire les liens entre les conflits violents et la pauvreté?

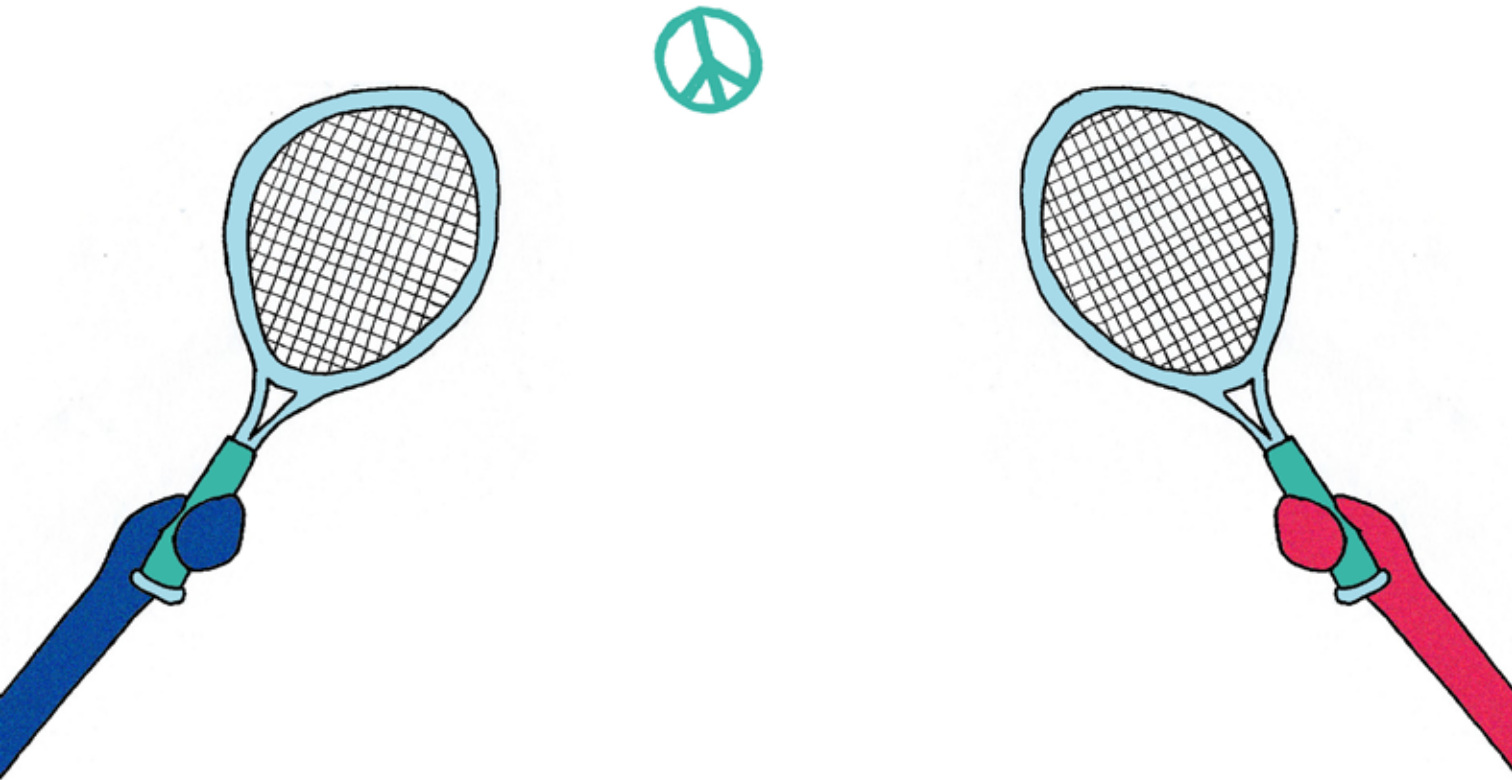
Essayer d'organiser les différents éléments que vous identifiez comme suit:

- S'agit-il de problèmes fondamentaux, de conséquences de problèmes fondamentaux ou d'incidents/événements?
- Quel type de violence directe (incidents violents spécifiques) est associé à l'élément en question?
- Quel type de violence structurelle, culturelle, idéologique, religieuse, politique, économique, sexospécifique et environnementale (changement climatique) est associé à l'élément en question
- Comment l'élément est-il lié à la pauvreté et aux droits?

Quels sont les liens et les éléments constitutifs de la paix dans votre contexte?

- Y a-t-il une question sur laquelle les parties en conflit ou les communautés opposées s'entendent ?
- Existe-t-il des questions qui font l'objet de consensus entre les groupes ou les parties en conflit ? Ou même de collaboration ?
- Décrire brièvement les enjeux en prêtant attention à la façon dont ils peuvent contribuer à la paix s'ils bénéficient d'un soutien et de ressources accrues.

Exemple: coalitions pour les droits humains, les droits des femmes, les droits des enfants, les droits des indigènes, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption, la transparence, etc.



3. Facteurs clés

En faveur du conflit et de la paix

Examiner ce que vous avez identifié dans votre analyse des acteurs clés et des éléments essentiels et posez-vous la question suivante:

- Qu'est-ce qui permet à ces acteurs de poursuivre leurs enjeux/objectifs avec force/violence?

Voici des exemples de facteurs favorables au conflit: l'impunité, la corruption, la criminalité organisée, l'accès facile à des fonds et armes illégaux, l'absence ou le dysfonctionnement des services répressifs et judiciaires, la pauvreté et taux de chômage élevé chez les jeunes, la discrimination systématique de certains groupes.



Ensuite, demander:

- Quels facteurs/forces sont-ils présents dans le contexte pour contrer une escalade du conflit vers la violence ? Quels sont les facteurs/forces qui augmentent la capacité de résolution pacifique du conflit et de justice pour tous?

Voici des exemples de facteurs favorables à la paix: initiatives de médiation, de dialogue, de négociations ; initiatives contre la discrimination et en faveur des droits de l'homme ; justice transitionnelle ; réformes démocratiques et réformes économiques inclusives ; processus de réconciliation et de réparation ; des événements culturels d'unification ; désarmement, démobilisation et réintégration, etc.

Caractéristiques importantes d'une analyse de conflit de Diakonia:

Et enfin, si ce n'est déjà fait:

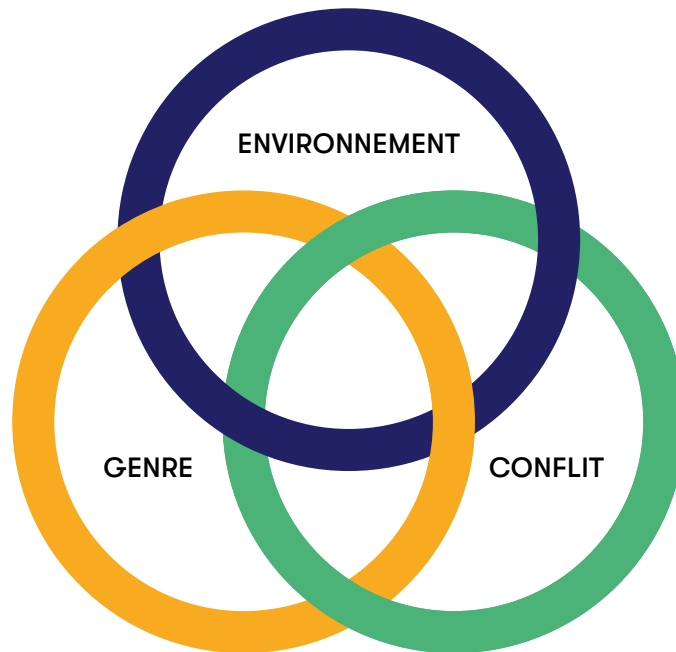
- décrire les liens entre le conflit et la pauvreté dans votre contexte. Qui est pauvre/vulnérable et pourquoi ? Qui est le plus touché par le conflit violent ou armé et pourquoi?

Tenir compte du genre et de l'environnement/du changement climatique

Notre analyse du conflit doit être guidée par l'approche basée sur les droits et reposer sur une analyse intersectionnelle du pouvoir qui décrit comment divers facteurs tels que le sexe, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, la classe sociale, les ressources économiques, l'âge, etc. ont un impact sur la façon dont les acteurs affectent et sont affectés par le conflit violent ou armé dans votre contexte particulier. Pour vous aider dans cette analyse transversale, utiliser les questions dans la boîte à outils de Diakonia. Il est également important que nos analyses mettent en évidence les liens entre le conflit violent ou armé et les questions environnementales telles que l'utilisation et la gestion non durables des ressources naturelles et le changement climatique.

Par conséquent, pour finaliser votre analyse du conflit, commenter brièvement les liens entre le conflit, le genre et l'environnement dans votre contexte.

Exemple: Des groupes armés sont impliqués dans l'exploitation forestière, l'exploitation minière et la production de drogues illégales qui nuisent à l'environnement. Les groupes armés harcèlent et agressent souvent sexuellement les filles et les femmes en toute impunité. En raison de la pollution, les femmes doivent aller chercher de la nourriture et de l'eau plus loin de chez elles, ce qui augmente encore le risque de harcèlement sexuel et d'agression. Outre les préjudices causés aux femmes et aux filles, les hommes qui sont censés protéger leurs familles et la communauté souffrent d'un sentiment d'échec. Comme les groupes armés peuvent "acheter n'importe qui", il y a peu de moyens d'accéder à la justice. Les groupes armés ne sont pas non plus tenus responsables de la destruction de l'environnement qu'ils ont causée.





www.diakonia.se/conflictmainstreaming-toolbox

Coordonnées du bureau pays:



Analyse de base l'approche Do No Harm

Analyse de base l'approche Do No Harm

Le processus d'intégration de la gestion du conflit de Diakonia comprend trois étapes:

1. **Analyse du conflit.** Elle doit faire partie intégrante de toutes les analyses des initiatives dans les contextes touchés par un conflit. L'analyse du conflit comporte deux volets. Elle recense les acteurs, les enjeux et les dynamiques à l'origine du conflit, mais aussi les acteurs, les enjeux et les dynamiques en faveur de la paix. Le but est de comprendre et de documenter les facteurs de conflit et de paix dans le contexte.
2. **Analyse de base l'approche Do No Harm.** Lier l'analyse du conflit à notre travail. Nous faisons une analyse de l'interaction en deux (02) sens entre le conflit et la stratégie/programme/projet. Le but est de comprendre et de documenter l'interaction entre notre intervention et le(s) conflit(s).
3. **Ajustement & Adaptation.** Sur la base de notre analyse de base Do No Harm, nous décidons et mettons en œuvre des choix stratégiques "Do No Harm". Le but est d'établir et de documenter des mesures qui assurent la sensibilité aux conflits des stratégies, programmes ou des projets.

Le présent document vous guidera sur l'étape 2: **Analyse de base de l'approche Do No Harm**

Maintenant que nous avons fait une analyse du conflit énumérant les acteurs, les problèmes et la dynamique du conflit et de la paix, nous devons identifier et décrire comment nous et nos partenaires (avec notre présence et notre stratégie/programme/projet) interagissons avec le conflit. L'objectif est de **comprendre** et de **contrôler** notre impact sur le conflit et vice versa.

Contribuons-nous au conflit ou à la paix?

Il est important de comprendre qu'il s'agit d'une interaction bidirectionnelle. L'impact du conflit violent/armé sur nous est généralement inclus dans nos matrices de risques. Notre impact et celui de nos partenaires sur le conflit doivent cependant être abordés en permanence par le biais des choix stratégiques concernant **CE QUE** nous faisons (nos programmes/projets) et **COMMENT** nous travaillons (méthodes et approches). Nous pouvons appeler ces considérations des “ choix sans danger ” et ils doivent être faits tout au long du cycle de la stratégie, du programme ou du projet et documentés dans les sections sur l'intégration dans nos plans et rapports.



Cadre de base Do No Harm (Exemple)

Ce cadre vous sera utile pour documenter les étapes 2 et 3 de votre processus d'intégration de la gestion des conflits. Il vous aidera à comprendre comment vous et votre travail interagissent avec le(s) conflit(s) que vous avez exposé lors de l'étape 1. Commencez par la colonne du milieu.

CONTEXT					
Ajustement & Adaptation	Connecteurs	Le travail analysé (stratégie/programme/ projet)	Diviseurs	Ajustements & adaptations	
1	1	Considérez tous les aspects de ce que vous faites et comment vous le faites Pourquoi ? Quoi ? Où ? Quand ? Pour qui ? Par qui ? Comment ?	1	1	
2	2		2	2	
3	3		3	3	
4	4		4	4	
5	5		5	5	
↔		↔		↔	

Connecteurs et diviseurs

Le cadre de base de l'approche Do No Harm de Diakonia pour analyser l'interaction entre le conflit et notre travail est une version **simplifiée** du cadre de l'approche **Do No Harm**. Au cœur même de l'analyse se trouvent deux dimensions spécifiques du contexte analysé: **CONNECTORS & DIVIDERS**.

Vous devriez être en mesure d'identifier les connecteurs et les diviseurs spécifiques dans votre contexte lorsque vous regardez l'analyse du conflit que vous avez faite à l'étape 1. Les connecteurs et les diviseurs sont une façon de décrire votre analyse du conflit et de présenter les facteurs qui favorisent le conflit et la paix dans le contexte analysé.

Cadre de base de l'approche Do No Harm (exemple)

ÉTAPE 2 : ANALYSE DE BASE DE L'APPROCHE DO NO HARM

Cartographier l'interaction entre vous et le(s) conflit(s). Énumérez 3-5 Connecteurs et 3-5 Diviseurs de l'analyse du conflit. Avez-vous une influence sur l'un d'entre eux ? Est-ce qu'ils vous influencent ? Faites des flèches.

CONTEXT				
Ajustement & Adaptation	Connecteurs (exemple)	Le travail analysé Diakonia Programme pays Bogaland	Diviseurs (exemples)	Ajustements & adaptations
1	1 Dialogue interconfessionnel	Considérez tous les aspects de ce que vous faites et comment vous le faites	1 Impunité et violation des droits humains	1
2	2 Forum Metta		2 Discrimination et dominance d'un groupe dans une société diverse	2
3	3 SISU mouvement national pour la réforme démocratique légale		3 Stéréotypes racistes et xénophobes/ images/langages	3
4	4 Curriculum scolaire- initiative pour la diversité		4 Les hommes politiques ont tendance à accuser certains groupes d'être à l'origine de tous les problèmes	4
5	5 Réforme du secteur sécurité Réforme du Secteur Sécurité (SSR) Initiative « La loi d'abord »		5 Inégalité extrême	5
	Exemples de mise en vigueur effective et impartiale de la loi			

Qu'est-ce qu'un **CONNECTEUR** ?

Un **CONNECTEUR** est une pierre angulaire de la paix dans votre contexte. Il contribue à la paix en présentant des moyens non violents de résolution de conflit et de recherche de justice. Les connecteurs relient les lignes de conflit dans les sociétés divisées et offrent un espace de communication et de collaboration. Les plateformes de collaboration, les négociations et les cadres de dialogue où des acteurs divisés interagissent et développent une réflexion, des actions et des accords conjoints sur des intérêts communs en sont des exemples typiques.

Les connecteurs permettent de lutter contre la discrimination, d'assurer un meilleur respect des droits de l'homme et d'accroître l'égalité entre les sexes. Les réformes démocratiques, la lutte contre la discrimination et les initiatives en faveur des droits de l'homme pour une plus grande égalité en sont quelques exemples.

Les liens établissent la confiance entre les groupes et augmentent la cohésion sociale et la justice perçue dans une société. Les connecteurs peuvent transformer les griefs, la colère et la haine qui alimentent la violence. Les musiciens, acteurs, écrivains et athlètes sont souvent considérés comme des héros nationaux malgré leur appartenance à un sous-groupe. Ils utilisent parfois leur position pour créer des ponts et promouvoir l'unité et l'égalité.

Important! N'identifiez pas les acteurs comme des connecteurs. Mais mentionnez l'acte spécifique et l'acteur. De nombreux acteurs peuvent, à un moment donné, jouer le rôle de connecteurs, mais l'instant d'après, celui de diviseurs. Ce n'est donc pas l'acteur mais l'acte qui est important.

Qu'est-ce qu'un **DIVISEUR?**

Un **DIVISEUR** est un facteur qui différencie et discrimine injustement. Il cause le chagrin, la colère, la haine et l'injustice qui alimentent les conflits. Les diviseurs savent les moyens non violents de résolution des conflits et encouragent les agendas violents. Les discours de haine, langage/images racistes/xénophobes, le traitement déshumanisant et le harcèlement, l'abus de pouvoir et la corruption en sont quelques exemples.

Les diviseurs créent et renforcent la division entre les groupes. Ils bloquent la communication, la collaboration ou même la coexistence entre différents groupes. Les diviseurs entravent le développement d'un terrain d'entente entre les parties en conflit. Les négociations, les cadres de dialogue et les accords se heurtent à des résistances. Les règles d'apartheid selon lesquelles certains groupes sont involontairement confinés à vivre et/ou à travailler dans certaines zones en sont un exemple.

Les diviseurs augmentent la discrimination et l'inégalité. La négligence et le manque de services de base dans certaines parties du pays en sont un exemple typique. La marginalisation est souvent exacerbée par les effets néfastes de l'exploitation des ressources naturelles. Encore un autre diviseur commun.

Les diviseurs augmentent la méfiance, la suspicion, la peur et l'insécurité dans la société. Les violations des droits de l'homme et la corruption et le dysfonctionnement des services répressifs et judiciaires sont deux facteurs, parmi tant d'autres, qui nuisent souvent à la cohésion sociale dans une société.

Impact et impact involontaire

Une partie très importante de l'analyse de l'approche **Do No Harm** est de reconnaître qu'en plus de l'objectif visé (par les résultats prévus du programme/projet), nous et nos partenaires produisons également un **impact involontaire**.

Une métaphore qui permet de mieux comprendre cela est de penser que notre intervention dans un contexte sera beaucoup plus que les résultats de nos programmes/projets. Notre présence, notre comportement et nos ressources auront toujours, que nous le reconnaissons ou pas, un impact sur la dynamique du conflit dans un contexte. Pour nous assurer que nous ne contribuons pas involontairement aux inégalités et aux schémas de violence, nous devons surveiller l'impact involontaire que nous produisons. Les mécanismes de retour d'information de la communauté, le mécanisme de réponse aux plaintes, le cadre de responsabilité de Diakonia avec les normes humanitaires de base sont des outils importants pour nous aider à assurer la sensibilité aux co

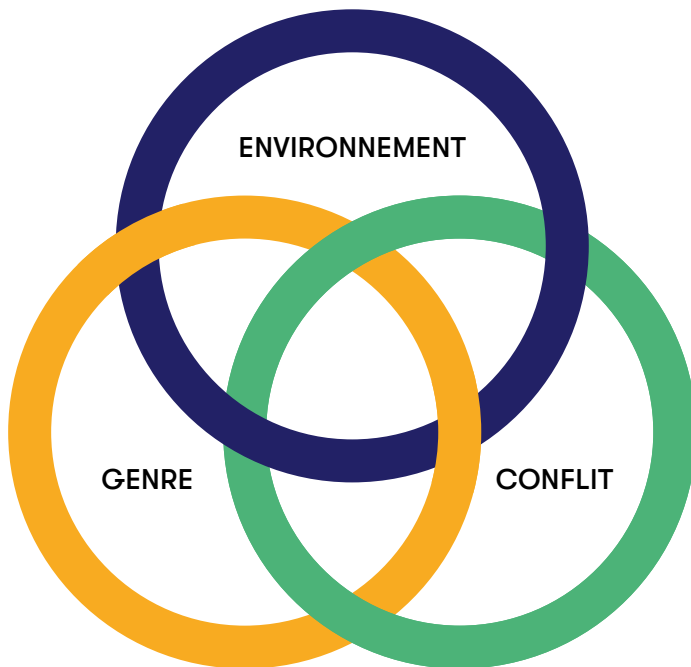


Quelques questions pour vous aider dans votre analyse de base Do no Harm:

1. Votre stratégie, votre programme et/ou votre projet tiendront-ils compte de l'un ou l'autre des facteurs de conflit ou de paix ? Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi.
2. Qui soutiendra votre objectif et qui est susceptible de s'y opposer ? Qui y gagnera et qui y perdra ?
3. Allez-vous interagir avec l'un de ces acteurs et, si oui, comment ? Quelle sera votre influence prévue et comment l'influencerez-vous ?
4. Existe-t-il un risque que Diakonia et/ou le partenaire soient perçus comme partiaux ? Comment allez-vous gérer ce risque ?
5. Peut-il y avoir des rencontres directes avec des acteurs violents/armés ? Comment ces situations et relations seront-elles gérées ?
6. La stratégie, le programme et/ou le projet impliqueront-ils des partenaires et/ou des détenteurs de droits issus de groupes en conflit ou divisés ? Dans l'affirmative, Diakonia et/ou ses partenaires appuieront-ils la création d'un climat de confiance, une communication constructive et une collaboration entre les acteurs ? Comment ?
7. La stratégie, le programme et/ou le projet aborderont-ils la discrimination et l'inégalité ? Quel type de violence pouvons-nous espérer voir diminuer si la stratégie, le programme et/ou le projet réussit ?
8. Les connecteurs et les diviseurs sont-ils explicitement énoncés dans votre stratégie, programme ou projet ? Donnez des exemples.

Rappelez-vous!

Assurez-vous de discuter des liens entre la sensibilité au conflit, le genre et l'environnement/le changement climatique dans votre analyse de base de l'approche Do no Harm. Réfléchissez et commentez comment le genre et l'environnement/le changement climatique sont liés à vos connecteurs et diviseurs identifiés.





www.diakonia.se/conflictmainstreaming-toolbox

Country office contact information:



Ajustement et Adaptation

Adjust & Adapt

Le processus d'intégration de la gestion du conflit de Diakonia comprend trois étapes:

1. **Analyse du conflit.** Elle doit faire partie intégrante de toutes les analyses des initiatives dans les contextes touchés par un conflit. L'analyse du conflit comporte deux volets. Elle recense les acteurs, les enjeux et les dynamiques à l'origine du conflit, mais aussi les acteurs, les enjeux et les dynamiques en faveur de la paix. Le but est de comprendre et de documenter les facteurs de conflit et de paix dans le contexte.
2. **Analyse de base de l'approche Do No Harm.** Lier l'analyse du conflit à notre travail. Nous faisons une analyse de l'interaction en deux (02) sens entre le conflit et la stratégie/programme/projet. Le but est de comprendre et de documenter l'interaction entre notre intervention et le(s) conflit(s).
3. **Ajustement & Adaptation.** Sur la base de notre analyse de base Do No Harm, nous décidons et mettons en œuvre des choix stratégiques "Do No Harm". Le but est d'établir et de documenter des mesures qui assurent la sensibilité aux conflits des stratégies, programmes ou des projets.

Le présent document vous guidera sur **l'étape 3: Ajustement et adaptation.**

L'ajustement et l'adaptation est l'étape finale du processus d'intégration de la gestion du conflit pour

vous assurer que vous et votre stratégie, programme ou projet êtes sensibles aux conflits.

Sur la base de l'étape 1 : **Analyse de conflit** et de l'étape 2 : Analyse de base Do No Harm, il est maintenant temps de décider et de décrire vos choix stratégiques "Do No Harm". Vous énumérez les choix comme Adaptations & Ajustements dans le cadre de base Do No Harm. Ces choix décrivent la manière dont vous renforcez votre sensibilité et celle de votre stratégie, programme ou projet aux conflits. Vos choix stratégiques "Do No Harm" peuvent se rapporter à n'importe quel aspect de CE QUE vous faites et COMMENT vous le faites.

Exemples de choix importants pour les acteurs travaillant dans un contexte touché par un conflit;

- CE QUE vous faites. Comment votre stratégie, programme ou projet est-il lié aux facteurs de conflit et de paix dans le contexte?
- QUI sera votre partenaire. Qui est représenté et qui n'est pas dans votre portefeuille de partenaires?
- QUI sera choisi comme groupe cible/détenteurs de droits et selon quels critères?
- Comment allez-vous tenir compte des schémas existants de discrimination et d'exclusion?
- COMMENT vous travaillerez pour atteindre les résultats, c'est-à-dire quelles méthodes et approches seront utilisées ? Cela aura un impact sur l'inclusion.
- Décisions sur OÙ intervenir. Les zones marginalisées bénéficieront-elles moins de votre intervention, dans la même mesure ou plus que les autres zones?
- Décisions QUAND intervenir. Cela a un impact sur l'inclusion.
- La raison de l'intervention, POURQUOI faites-vous ce que vous faites?
- Stratégies, activités et matériels de communication et de relations publiques. L'équipe est-elle apte à gérer les perceptions et les accusations de partialité?
- Transparence, comment s'assurer?
- Approvisionnement, comment éviter des collusions involontaires avec des acteurs liés à des groupes armés.
- De quelle manière la composition de votre personnel, ses compétences et son comportement répondent-ils à la dynamique du conflit dans votre contexte?
- Gestion des risques - Que faut-il faire pour gérer l'impact des conflits sur nous?

Où puis-je présenter nos choix “Do No Harm”?

Utiliser les colonnes **Ajustements et Adaptations** de votre cadre de base Do no Harm pour enregistrer vos plus important choix “Do No Harm”. Comme l’indique le cadre, vos choix sont liés aux facteurs favorables et défavorables que vous avez énumérés. Faites donc des flèches entre l’adaptation/ajustement et le facteur favorable ou défavorable auquel il se rapporte.

Puisque, dans votre contexte, les facteurs favorables et défavorables sont les moteurs de conflit et de paix, si notre théorie tient la route, vous affaiblirez le conflit et renforcerez la paix. Avec des choix intelligents concernant CE QUE vous faites et COMMENT vous le faites - vous gérez activement votre impact sur le conflit et évitez de faire du mal par inadvertance. Si votre approche de sensibilité aux conflits conduit au renforcement de la paix - cela s’ajoutera aux résultats dans votre cadre de résultats!

Cadre de base de l'approche Do No Harm (exemple)

Étape 3: ajustement et adaptation

Décrire vos choix stratégiques " Do no Harm " pour assurer la sensibilité aux conflits. Indiquer-les dans le cadre sous la rubrique " ajustement et adaptation ". Ils devraient renforcer les facteurs favorables et affaiblir les facteurs défavorables.

CONTEXT				
Ajustement & Adaptation	Connecteurs (exemples)	Le travail analysé « Diakonia Programme Pays Bogaland »	Diviseurs (exemples)	Ajustements & adaptations
<p>1 Prendre contact avec le Forum Metta pour le dialogue Interconfessionnel</p> <p>2 Voir si les partenaires font partie de SISU. Voir si/comment Diakonia peut soutenir cette large alliance</p> <p>3 S'assurer que le portefeuille, le personnel et la culture de travail du partenaire reflètent une diversité</p> <p>4 Evaluer la situation de sécurité du partenaire qui travaille avec le SSR</p> <p>5 Identifier des exemples positifs d'interaction avec les autorités. Encouragements</p>	<p>1 Dialogue interconfessionnel Forum Metta</p> <p>2 SISU mouvement national pour la réforme démocratique légale</p> <p>3 Curriculum scolaire- initiative pour la diversité</p> <p>4 Réforme du secteur sécurité. Réforme du Secteur (SSR). Initiative «La loi d'abord»</p> <p>5 Exemples de mise en vigueur effective et impartiale de la loi</p>	<p>Considérez tous les aspects de ce que vous faites et comment vous le faites</p> <p>Pourquoi ? Quoi ? Où ? Quand ? Pour qui ? Par qui ? Comment ?</p>	<p>1 Impunité et violation des droits humains</p> <p>2 Discrimination et dominance d'un groupe dans une société diversifié</p> <p>3 Stéréotypes racistes et xénophobes/ images/langages</p> <p>4 Les hommes politiques ont tendance à accuser certains groupes d'être à l'origine de tous les problèmes</p> <p>5 Inégalité extrême</p>	<p>1 Augmenter l'information sur l'impunité, si possible</p> <p>2 Nous avons ciblé les minorités, mais devons réviser la composition de notre personnel</p> <p>3 & 4 Nouveau partenaire qui adresse le problème du racisme sur les réseaux internet.</p> <p>Atelier pour le personnel et le partenaire sur comment répondre au racisme et la xénophobie sur internet</p> <p>4 & 5 Formation sur une approche aux droits humains</p>

Quelques exemples pour vous aider à identifier vos choix stratégiques “Do No Harm”:

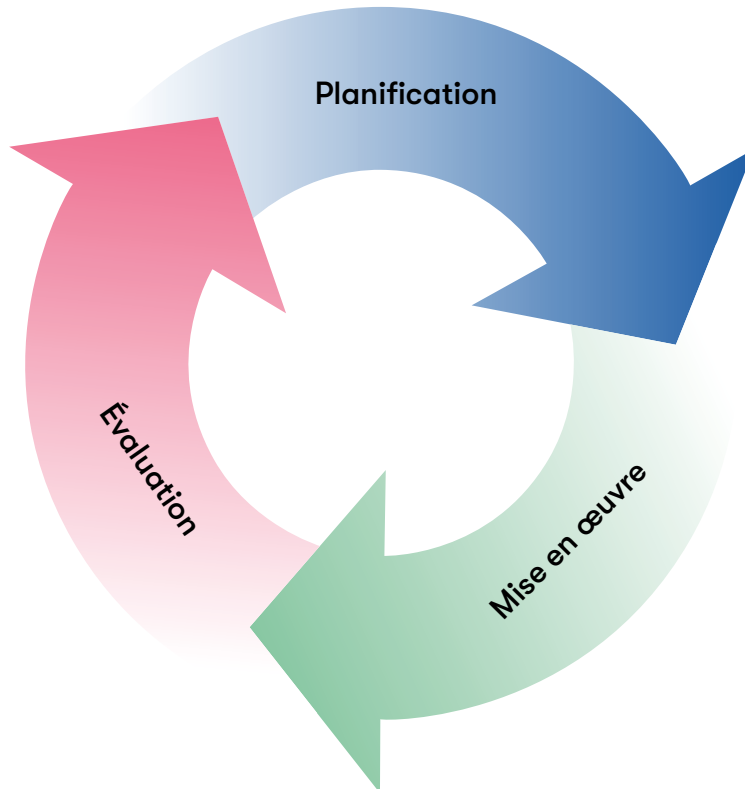
1. La mobilité des femmes est de plus en plus restreinte en raison de l’insécurité - nous devons trouver des moyens de contrer cela. Nous nous engageons seulement avec les hommes des organisations partenaires et les détenteurs de droits.
2. Les inondations se reproduisent chaque année maintenant dans la zone du projet touchée par le conflit et d’insécurité alimentaire. Nous devons ajuster le programme en conséquence.
3. Composition du personnel, mesures visant à mieux refléter la diversité, prise en compte dans les recrutements.
4. Examen et révision du matériel et des plans de communication en fonction du conflit.
5. Investir dans des exercices et des initiatives conjoints des partenaires pour renforcer la cohésion de la société civile.
6. Le renforcement des capacités des partenaires comprend des ateliers sur la sensibilité aux conflits et l’introduction de l’analyse des conflits.
7. Envisager de nouveaux lieux de formation pour les partenaires, pas seulement dans la capitale, vu que les partenaires et les détenteurs de droits des “zones marginalisées éloignées” doivent toujours voyager loin.
8. S’engager de manière proactive et encourager les porteurs d’obligations qui promeuvent la paix et la justice et mènent des initiatives de résolution non violente des conflits.
9. Améliorer notre compréhension de la situation des femmes issues de ménages monoparentaux touchées par les conflits. Que pouvons-nous faire pour mettre fin à leur marginalisation continue ?
10. Commencer à s’engager dans le nouveau réseau sur le changement climatique, les migrations et la sécurité mis en place par le forum des ONGI.

Intégration dans le cycle de gestion de la stratégie, du programme et du cycle de projet

Les **ajustements et adaptations**/vos choix “Do No Harm” doivent être intégrés dans le texte narratif de tous les documents de stratégie, programme et projet. Faire explicitement référence à la sensibilité aux conflits dans toutes les sections relatives aux QUESTIONS PRINCIPALES ou AUX QUESTIONS TRANSVERSALES. La plupart des modèles et des formats de documents comprennent une case spécifique pour la sensibilité aux conflits, souvent sous le titre INTEGRATION ou QUESTIONS TRANSVERSALES. Dans ces sections, il est important que vous décriviez les **ajustements et les adaptations** que vous et vos partenaires avez faits et que vous ferez pour assurer la sensibilité aux conflits. Assurez-vous d’expliquer à quels facteurs de conflit et de paix vos ajustements se rapportent

Le moyen le plus efficace et le plus rapide est de joindre votre cadre d’analyse de base de l’approche Do No Harm de la stratégie/du programme ou du projet en question

Pour réussir votre intégration, vous devez suivre et évaluer votre niveau de sensibilité aux conflits dans toutes les phases du cycle de la stratégie, du programme et du projet. L'analyse et les ajustements et adaptations prévus au début d'un cycle ne servent à rien s'ils ne sont pas mis en œuvre et évalués. L'intégration signifie qu'un problème est intégré dans tout votre travail à tout moment. Si vous travaillez dans un contexte touché par un conflit, vous ne devriez jamais vous arrêter de considérer votre impact sur le conflit et l'impact du conflit sur vous. Indépendamment des objectifs de votre stratégie, programme ou projet.



Gérer le changement constant

Les conflits peuvent changer rapidement et pour être sensibles aux conflits, nous devons en prendre note et réagir à ces changements. Par conséquent, les Adaptations & Ajustements peuvent et doivent être mis à jour en fonction de l'évolution et des changements du conflit. Si de nouveaux acteurs, questions et dynamiques émergent - vous devez examiner si votre analyse précédente du conflit tient la route ou s'il y a de nouveaux connecteurs et diviseurs que vous et/ou vos partenaires devez considérer comme sensibles au conflit. La norme minimale de Diakonia stipule que cela doit être fait au moins une fois par an.

Actuellement, cet exercice de revue est mené par Diakonia dans le cadre des ateliers annuels sur la façon dont nous travaillons.



Pouvons-nous le faire?

Une autre clé du succès réside dans la capacité et les compétences de toutes les parties prenantes concernées : nous, les partenaires et les consultants. Par conséquent, les consultants recrutés doivent faire preuve d'une compréhension suffisante de la sensibilité aux conflits et de l'intégration de la dimension genre. Les plans de renforcement des capacités pour le personnel et les partenaires devraient combler les lacunes identifiées en ce qui concerne la capacité d'intégration des conflits.

La volonté politique de la direction sera également essentielle pour passer de la parole aux actes. Du temps et des ressources doivent être mis à disposition non seulement pour “ parler d'intégration “ mais aussi pour “ faire l'intégration “.

Plus les conflits affectent un contexte, plus il est important pour nous d'assurer l'intégration des conflits.

Ressources

Diakonia a produit deux courts métrages en 2017



**Conflict sensitivity
in 3 minutes**

[https://www.youtube.com/
watch?v=olFn0xbU2cM](https://www.youtube.com/watch?v=olFn0xbU2cM)



**Do No Harm
in 3 minutes**

[https://www.youtube.com/
watch?v=IDEmZYpdAf8](https://www.youtube.com/watch?v=IDEmZYpdAf8)

Veillez regarder et utiliser les films lors des réunions du personnel et des partenaires, des ateliers et des formations.

- **Manuel PME DE Diakonia**, section “ Lignes directrices pour l’intégration des conflits “.
- **La présente boîte** à outils est disponible et peut être téléchargée sur le site de Diakonia : www.diakonia.se/conflictmainstreaming-toolbox
- L’ASDI dispose d’une boîte à outils pour les conflits et la paix disponible sur son site web. www.sida.se/English/partners/resources-for-all-partners/methodological-materials/peace-and-conflict-tool-box/
- Pour votre analyse du conflit, veuillez commencer par consulter l’indice de risque INFORM et cliquer sur le profil de votre pays. Vous y trouverez deux évaluations de conflit pour votre pays : A. Risque de conflit et B. Intensité du conflit en cours. www.inform-index.org/

Pour plus d’informations sur les conflits violents dans votre contexte, consulter les rapports et les notes de briefing de:

- International crisis group, ICG
- Amnesty International et Human Rights Watch
- ONU (OCHA, PNUD, OIM, HCR, HCDH, etc.)
- Banque mondiale
- Des agences de sécurité qui se concentrent sur votre contexte
- D’autres acteurs crédibles qui surveillent et documentent les conflits violents dans votre contexte.

Pour mieux comprendre quels sont les facteurs qui servent de **CONNECTEURS** au niveau des pays, veuillez consulter le cadre des “ 8 piliers de la paix “ développé par l’Institute for Economics and Peace. economicsandpeace.org/

Pour des théories et des outils plus avancés sur la sensibilité aux conflits et Do No Harm, visitez le site Web de l’ADC. www.cdacollaborative.org/



www.diakonia.se/conflictmainstreaming-toolbox

Country office contact information: