



## Cadre d'orientation

Action sensible au conflit dans  
la coopération internationale

# Feuille de service

►►SERVICE	Check-listes
9	<b>Questions pour l'analyse selon l'approche « Ne pas nuire »</b>
20	<b>Analyse rapide de projets et de programmes</b>
22	<b>Questions clés pour l'analyse d'un conflit</b> (Cadre du conflit, acteurs, thèmes conflictuels et positions, relations à l'intérieur des parties en conflit et entre elles, genèse/causes du conflit, déroulement/dynamique du conflit, mode de gestion du conflit pratiqué jusqu'au présent)
24	<b>La matrice analytique « Ne pas nuire »</b>
25	<b>Questions clés pour l'analyse des effets selon l'approche « Ne pas nuire »</b>
25	1ère étape : Comprendre le contexte du conflit
25	2ème étape : Analyse des facteurs de division et des sources de tension
26	3ème étape : Analyse des facteurs d'union et des capacités locales pour la paix
26	4ème étape : Analyse du projet
28	5ème étape : Analyse de l'impact du projet sur le contexte conflictuel
31	<b>Catalogue d'indicateurs d'après Spelten</b>
31	A Facteurs structurels de conflits et potentiels de crises
32	B Contraintes futures liées à des processus de modernisation ou de transformation
32	C Stratégies de gestion des conflits et potentiels de violence
33	Evaluation

►►SERVICE	Pratique
14	<b>Exemple de projet au Mozambique /Le Service des Eglises Evangéliques en Allemagne pour le développement</b>
14	<b>Exemple de projet en Afghanistan /Deutsche Welthungerhilfe</b>
15	<b>Exemple de projet à Chypre /Réseau d'ONG nordaméricaines</b>
17	<b>Enseignements tirés par Deutsche Welthungerhilfe</b>
18	<b>La campagne « Survivre: une affaire de femme » – Les femmes dans les conflits armés /Deutsche Welthungerhilfe</b>

Dans la grande majorité des pays et des secteurs de promotion dans lesquels Deutsche Welthungerhilfe (DWHH) s'engage, la gestion des conflits de différents genres joue un rôle extrêmement important. D'une part, le nombre de catastrophes naturelles et de conflits violents à l'intérieur des États a nettement augmenté à la fin du XXème siècle. De l'autre, la raréfaction croissante des ressources, notamment au niveau de l'accès à la terre et à l'eau, est une source de plus en plus fréquente de conflits. Agir de manière sensible aux conflits n'est donc pas seulement une approche pertinente dans les pays et les régions dans lesquels des conflits actuellement sont gérés par la violence ou qui se trouvent dans une phase de post-conflit. Sur un plan général, c'est également important pour la DWHH dans la mise en œuvre de ses programmes à l'étranger, et cela le devient de plus en plus.

Les conflits affectent différemment les hommes et les femmes et il n'est pas rare que la violence contre les femmes s'exacerbe. Pendant le déroulement du projet, il importe donc de prendre en compte avec attention quel est le rapport général entre les sexes dans la société et la conception du rôle des hommes et des femmes ainsi que leurs besoins, leurs potentiels et leurs attentes vis-à-vis de l'avenir.

DWHH ancre donc la gestion de projet sensible aux conflits à titre de question pluridisciplinaire et transversale dans ses programmes à l'étranger. L'approche « Do no harm (« Ne pas nuire ») » est un instrument important pour inclure dès l'abord tous les acteurs à la planification et à la réalisation de projets de développement et agir de manière sensible aux conflits.

Le cadre d'orientation « Action sensible au conflit dans la coopération internationale » qui s'adresse en première ligne à nos collaboratrices et collaborateurs, nos organes, nos experts externes et nos organisations partenaires dans les pays respectifs, offre un concept d'action et un outil pratique. Ses check-lists et ses questions clés soutiennent l'application de l'approche « Ne pas nuire » dans la planification, la réalisation et le suivi des programmes et des projets. Mais il s'adresse aussi aux acteurs opérant à l'international, qui seront ainsi informés des contenus de l'activité de la DWHH dans ce domaine.

Manfred Hochwald  
Directeur Programmes et Projets



<b>Liste des abréviations et des acronymes</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Situation de départ et nouvelles conditions générales</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Définitions et approches de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix</b> .....	<b>7</b>
2.1 La conception fondamentale des conflits et de la paix .....	7
2.2 Prévention des crises, gestion des conflits et promotion de la paix .....	7
2.3 Approches conceptuelles .....	8
2.3.1 L'approche « Ne pas nuire » .....	8
2.3.2 Capacités locales pour la Paix .....	10
2.3.3 Évaluation de l'impact sur la paix et le conflit .....	10
2.3.4 Le modèle des trois niveaux selon Lederach .....	10
2.3.5 La « Diplomatie à voies multiples » .....	10
<b>3 La coopération au développement et l'aide humanitaire dans le contexte de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix</b> ....	<b>11</b>
3.1 La tension entre la gestion des conflits et l'occultation des conflits .....	11
3.2 Points de départ d'une configuration des activités sensible au conflit .....	12
3.3 Interventions dans l'aide humanitaire .....	13
3.4 Interventions dans la coopération au développement .....	13
<b>4 Le travail de Deutsche Welthungerhilfe dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix</b> .....	<b>16</b>
4.1 La position de Deutsche Welthungerhilfe .....	16
4.2 Expériences antérieures et « enseignements tirés » pour une gestion de projet sensible au conflit .....	16
4.3 Relations publiques et action éducative .....	18
<b>5 La mise en œuvre de programmes et de projets dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix</b> .....	<b>19</b>
5.1 Principes d'un façonnement des activités sensible aux conflits .....	19
5.1.1 Valeur universelle des droits humains .....	19
5.1.2 Nécessité d'inclusivité .....	19
5.1.3 Équité entre les genres .....	19
5.2 Instruments et méthodes .....	20
5.2.1 L'analyse rapide de projets et de programmes .....	20
5.2.2 Analyse de conflits .....	21
5.2.3 Matrice « Ne pas nuire » et questionnaire .....	24
5.2.4 Suivi du conflit .....	30
<b>Annexe</b> .....	<b>34</b>
6.1 Modèle par phase selon Ropers .....	34
6.2 Modèle des trois niveaux selon Lederach .....	35
6.3 Bibliographie .....	37
6.4 Documents de travail parus jusqu'ici .....	38
Deutsche Welthungerhilfe (Agro Action Allemande) .....	40
Mentions obligatoires .....	40

## Liste des abréviations et des acronymes

AA	Auswärtiges Amt (Ministère fédéral des Affaires étrangères)
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement)
CDA	Collaborative Development Action (Action de collaboration pour le développement)
DNH	Do no harm (Ne pas nuire)
DWHH	Deutsche Welthungerhilfe (Agro Action Allemande)
CaD	Coopération au développement
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
MTD	Multi-Track-Diplomacy (Diplomatie à voies multiples)
ONG	Organisation non gouvernementale
PC(I)A	Peace and Conflict (Impact) Assessment (Évaluation de l'impact sur la paix et le conflit)
ÜSK	Übersektorales Konzept «Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung» (Concept intersectoriel «Prévention des crises, gestion des conflits et promotion de la paix»)
ONU	Organisation des Nations Unies
ZFD	Ziviler Friedensdienst (service civil pour la paix)
ZIF	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (Centre pour la préparation aux missions internationales de paix)

# Situation de départ et nouvelles conditions générales

Au début du XXème siècle, la création de la Société des Nations fut une première tentative pour régler institutionnellement au niveau international la coexistence pacifique des peuples. Après la première guerre mondiale différentes organisations de la société civile furent fondées, par exemple l'Union internationale pour la Réconciliation, qui œuvre toujours dans le monde entier. Après la seconde guerre mondiale, en créant les Nations Unies, on a tenté d'élaborer un nouvel ensemble de règles aptes à promouvoir l'échange entre les nations et la résolution des conflits. La fin de la domination coloniale et l'émergence de nouveaux États indépendants s'accompagnèrent dans de nombreux cas de conflits violents et sanglants et parfois de longue durée.

Après la seconde guerre mondiale, on a constaté que les conflits violents, localement circonscrits, pouvaient se propager très rapidement à toute une région. Les efforts développés par les Nations Unies pour endiguer les conflits ou y mettre fin, furent très souvent gênés par la pensée en blocs politiques et les blocages qui s'ensuivent. Jusque dans les années 80 du siècle dernier, au niveau international et dans les pays respectifs, des interventions militaires (missions des casques bleus) d'une part et des activités d'éducation à la paix, non violentes et de médiation réalisées par des organisations dédiées à la promotion de la paix, coexistèrent pratiquement sans liens les unes avec les autres.

Nombreux furent ceux qui tirèrent de l'effondrement de l'alliance des pays socialistes et de la fin du conflit est-ouest l'espoir d'un monde plus paisible. Ce vœu n'a pas été exaucé. En 2005, le groupe de travail « Recherche sur les causes de la guerre » de l'université de Hambourg recensait plus de 39 conflits violents. Avec la disparition de « l'affrontement des blocs », les structures, les dynamiques et les causes de conflits, jusque-là souvent occultés par la pensée en blocs idéologiques, se montrèrent plus clairement dans le monde entier. Cela mit en évidence la nécessité d'analyser en profondeur l'émergence et le développement des conflits. De plus, « L'opération Espérance » de l'armée américaine en 1992 en Somalie et le génocide au Rwanda en 1994, ainsi que les événements qui se sont produits en ex-Yougoslavie, ont fait l'effet d'un choc parce qu'ils ont mis en évidence l'impuissance de la communauté internationale et son incapacité à réagir en temps opportun et de manière appropriée. Un autre élément qui a conduit les responsables politiques et les décideurs d'organisation de la coopération au développement à réviser leur pensée et à créer finalement de nouveaux instruments, a été la constatation que, depuis la fin du conflit est-ouest, le nombre des conflits armés entre États avait certes baissé, mais qu'en revanche celui des conflits internes avaient augmenté. Le processus d'apprentissage qui s'est engagé a mis également en évidence les limites d'une politique de sécurité et de paix axée sur les États.

Dans les conflits qui éclatent maintenant, de plus en plus souvent, ce ne sont pas des armées régulières avec des lignes de feu clairement identifiables qui sont impliquées, mais des milices, des groupes et des bandes armés. Dans ces conflits d'un nouveau genre, la lutte pour les ressources (pétrole, diamants, terres, eau) joue souvent un rôle car elles financent simultanément les belligérants et créent une économie de la violence propre. La violence devient la base de l'émergence et du maintien d'intérêts économiques. A cela s'ajoute dans quelques régions la décadence de l'État, qui est de plus en plus souvent incapable d'imposer son monopole de l'emploi de la force. Le conflit en Somalie et les guerres qui ont sévi en Afrique de l'Ouest dans les années 90 (Libéria, Sierra Leone, Côte d'Ivoire) montrent que les conflits internes peuvent « déborder » sur les pays voisins et déstabiliser toute une région. On constate un nouveau phénomène, celui des « guerres à basse intensité » qui s'étendent sur de longues périodes et dont l'intensité et le rayon d'action régional sont soumis à des fluctuations constantes dans le pays.

L'analyse systématique de la dynamique des conflits a mis en évidence que la lutte contre la pauvreté et l'injustice structurelle, ainsi que l'engagement pour la promotion de justice sociale tels qu'ils sont pratiqués par des organisations de coopération au développement, contribuent souvent sans qu'on le veuille à l'exacerbation des conflits et peuvent même quelquefois déboucher sur des conflits violents. Cette constatation a entraîné la remise en question de la possibilité de la prévention de conflits violents et la durabilité des projets de coopération au développement visant la promotion de la paix.

Depuis le début des années 90, le thème de la gestion civile des conflits est à l'ordre du jour international. Cela est attribuable à des expériences négatives avec des interventions purement militaires comme p. ex en Somalie. Avec l'adoption de «l'Agenda pour la Paix» des Nations Unies en 1992, on a renforcé d'une part l'importance de la coopération civilo-militaire et de l'autre, la prévention des crises (preventive diplomacy) et la consolidation de la paix (post-conflict peacebuilding) pour les structures onusiennes. Depuis 1998, la «prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix» est ancrée à titre de tâche horizontale dans la coopération au développement allemande. Cette nouvelle orientation politique s'est traduite, entre autres, par la mise en place du Service civil pour la paix, qui prévoit l'envoi d'experts en travail pour la paix, la création de nouvelles lignes budgétaires au Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et au Ministère fédéral des Affaires étrangères (AA) ainsi que l'institution de Centres de Formation pour la Coopération civilo-militaire (le ZIF p. ex.) et le renforcement de la coopération internationale bilatérale et multilatérale.



# Définitions et approches de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix

Dans le débat international, on emploie souvent contradictoirement toute une série de termes. Les termes employés ici sont conformes à la terminologie du BMZ et de l'AA ainsi que de la plupart des organisations de coopération au développement allemandes.

## 2.1 La conception fondamentale des conflits et de la paix

### Conflit

Les conflits sont des effets secondaires de la vie en commun, inévitables et nécessaires au changement social d'une société.

- ▶ Un conflit social est un processus au cours duquel deux ou plusieurs parties se trouvent en contradiction sur des points de vue, des intérêts, des besoins ou des valeurs différents ou perçus comme différents.
- ▶ Un conflit comprend des divergences réelles ou ressenties sur un contenu (aspect objectif) ou un trouble de la relation (aspect relationnel) entre les parties.
- ▶ Les conflits doivent souvent leur nom à l'aspect objectif dont il s'agit en premier lieu : un conflit pour les ressources, un conflit identitaire, un conflit frontalier, un conflit d'intérêt, etc.
- ▶ Les conflits sont des phénomènes ambivalents parce qu'ils peuvent être simultanément favorables ou nuisibles à la vie.
- ▶ Le conflit n'est pas le problème, mais la manière dont on le gère. La violence est une forme de gestion d'un conflit et pas forcément une partie intégrante d'un conflit.
- ▶ Pour arriver à comprendre un conflit, il faut connaître ses causes, sa genèse et son développement. Cela implique aussi la connaissance des protagonistes et de leurs positions, intérêts et besoins ainsi que de leurs relations entre eux.

### Paix

La compétence d'une société à solutionner des conflits constructivement et sans violence et à négocier une compensation, traduit sa capacité de paix. L'inexistence d'un certain état, à savoir l'absence de guerre, n'est pas encore la paix, car la paix n'est pas un état, mais un processus social actif basé sur la tolérance, la justice sociale et la disposition à la réconciliation.

## 2.2 Prévention des crises, gestion des conflits et promotion de la paix

Le Ministère fédéral de la coopération économique et du développement a adopté en 2005 une « Approche intersectorielle de prévention des crises, de gestion des conflits et de promotion de la paix » (« Übersektorales Konzept zu Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung – ÜSK »), qui constitue pour toutes les organisations de la coopération technique et financière bilatérale un cadre d'examen contraignant pour toutes les nouvelles demandes de financement de projets de la coopération au développement et de la coopération financière depuis début 2006.

### Prévention des crises

- ▶ La prévention des crises désigne une action précoce, planifiée, systématique et cohérente à différents niveaux de l'État et de la société destinée à réduire avant, pendant ou après un conflit violent le potentiel de règlement d'un conflit par la violence.

- ▶ La prévention de crise dans la coopération au développement comprend des projets et des instruments dont les effets intentionnés visent à fournir une contribution à la gestion pacifique du conflit. Les projets sont conçus pour qu'une action n'encourage pas une escalade violente.

### **Gestion (civile) des conflits**

- ▶ La gestion civile des conflits comprend toutes les interventions non militaires ainsi que les acteurs et les activités qui visent des solutions pacifiques dans le courant de conflits et la gestion de conflit non violente après la fin de la violence.

### **Promotion de la paix**

- ▶ On entend par promotion de la paix toutes les mesures/interventions destinées à encourager une gestion des conflits non violente et axée sur leur solution, comme par exemple l'éducation à la paix et les programmes de dialogue.
- ▶ La promotion de la paix comprend en outre toutes les mesures destinées à créer les bases d'une coexistence pacifique. Cela implique p. ex. des activités de réduction de la pauvreté, de promotion de la justice en matière de répartition, d'équité entre les genres, de participation de la société civile, de légalité constitutionnelle, de démocratie et de bonne gouvernance.

Ces derniers thèmes en particulier font partie des missions « classiques » de la coopération au développement alors que l'éducation à la paix et les programmes de dialogue sont traditionnellement pris en charge par les organisations de paix.

## **2.3 Approches conceptuelles**

Selon Ropers, un conflit typique se déroule en cinq phases, marquées par la montée ou la diminution de la violence. Le concept de Ropers décrit les phases de conflit et les facteurs susceptibles d'aggraver ou de diminuer les conflits et en déduit quelles interventions sont possibles pour la coopération au développement et l'aide humanitaire, et dans quelle phase (Annexe 6.1).

Pour mettre en œuvre la prévention de crise, la gestion des conflits et la promotion de la paix, il existe de multiples concepts dont les plus connus seront esquissés ci-après.

### **2.3.1 L'approche « Ne pas nuire »**

L'approche « Ne pas nuire » (Do no harm)<sup>1</sup> développée par Mary B. Anderson analyse les interactions entre le contexte conflictuel et les interventions de projet. Le but est de neutraliser les facteurs susceptibles d'exacerber les conflits et/ou d'appuyer une solution pacifique. L'analyse « Ne pas nuire » est un instrument important d'optimisation d'une planification et d'une réalisation d'interventions sensible aux conflits et un élément des approches de prévention de crise. L'analyse « Ne pas nuire » (DNH) rend plus attentif aux effets favorables et néfastes de son propre comportement dans des situations de conflit. Elle s'est aussi servie des enseignements tirés d'expériences négatives de l'aide humanitaire. L'approche DNH est surtout recommandée pour des projets qui ne gèrent pas directement un conflit, mais souhaitent y réagir avec sensibilité (« working in conflict »).

L'approche développée par Mary B. Anderson présuppose que dans chaque conflit social, non seulement des forces propices à la violence ou désireuses de la maintenir (potentiels de violence) sont à l'œuvre, mais aussi des potentiels de paix qui peuvent être mis à profit pour le solutionner pacifiquement. Pour les projets de la coopération au développement et de l'aide humanitaire dési-

1 Anderson, Mary B., Do no harm. How aid can support war – or peace, Boulder/London 1999.

reux d'agir de manière sensible aux conflits, il s'agit de mettre à profit et de renforcer les potentiels de paix et de neutraliser ou de réduire les potentiels de violence.

Les sept enseignements de l'approche « Ne pas nuire » et les lignes directrices de cette analyse en donnent une bonne idée générale. Au chapitre 5.2 (Instruments et méthodes) cette approche sera décrite en détail.

### Les sept enseignements de l'approche « Ne pas nuire »

1. Chaque intervention dans le contexte d'un conflit violent a des effets sur le développement du conflit.
2. Le contexte du conflit est toujours caractérisé par deux groupes de facteurs :  
des facteurs de division / tensions ;  
des facteurs d'union/capacités locales favorables à la paix.
3. Chaque intervention représente une interaction avec les deux groupes de facteurs, aussi bien de matière positive que négative
4. Le transfert de ressources effectué dans le cadre des interventions de projet agit sur le contexte d'un conflit.
5. Des messages éthiques implicites sont une autre façon dont une intervention peut agir sur le contexte d'un conflit.
6. Ce sont les détails d'une intervention qui déterminent la nature de ses effets sur le contexte d'un conflit.
7. L'expérience a montré qu'il existe toujours différentes options pour les interventions du projet.

(Source : CDA 2001 ([www.cdainc.com](http://www.cdainc.com)))

#### Questions pour l'analyse selon l'approche « Ne pas nuire »

#### ►► CHECK-LISTE

- ✓ **Renforcer les forces de paix** : qui ou quels sont les éléments d'union, les personnes, les groupes, qui transcendent les limites du conflit et/ou représentent le futur potentiel de paix ?
- ✓ **Affaiblir les potentiels de violence** : comment agit la mesure sur les sources de violence potentielle ?
- ✓ **Renforcement de pouvoir (empowerment)** : par quelles méthodes les intéressés renforcés s'imposent-ils ? Est-ce qu'un préjudice est causé directement ou indirectement à d'autres acteurs ?
- ✓ **Effets de la répartition** : est-ce qu'on appuie exclusivement une partie au conflit ? Quels en sont les effets ?
- ✓ **Effets sur le marché** : quels effets ont les subventions ? Sont-ils tous voulus ? Soutient-on une économie de la violence ou une économie de paix ?
- ✓ **Effets de substitution** : est-ce que le financement extérieur libère des ressources locales qui sont utilisées pour la promotion de la violence ?
- ✓ **Maintien de la violence** : est-ce que l'aide de l'extérieur incite à prolonger la violence ou la guerre parce qu'on en profite ?
- ✓ **Publicité** : est-ce que des publications nuisent aux groupes cibles de l'intervention ?
- ✓ **Cohérence** : est-ce que l'objectif de l'activité (selon l'optique du groupe cible / du partenaire) contredit d'autres interventions ? Note-t-on dans le domaine d'activités des effets contradictoires susceptibles d'entraîner un conflit et la violence ?
- ✓ **Sélection des partenaires** : quel est le rôle des partenaires et de leur influence sur le conflit ? Agissent-ils au niveau social auquel le conflit a sa cause ? Quels sont ses points forts et ses points faibles ? Est-ce que leur sécurité physique ou psychique est menacée ?

### 2.3.2 Capacités locales pour la Paix

L'approche des « capacités locales pour la paix » (« Local Capacities for Peace ») est un perfectionnement de la DNH. Celle-ci a pour but d'influencer délibérément le conflit par les activités du projet. Mary B. Anderson part du principe que dans chaque conflit, il existe parmi les parties au conflit ou même hors des impliqués directs, des forces de paix (« local capacities for peace ») dont l'appui contribue à gérer le conflit et à promouvoir la paix. Cette approche a été énoncée et essayée dans la pratique pour la première fois par John Paul Lederach pendant la construction des alliances de paix au Guatemala. Il tentait d'y soutenir les capacités d'autogénération de la société profondément divisée par la longue guerre civile.

### 2.3.3 Évaluation de l'impact sur la paix et le conflit

Cette approche développée par Kenneth Bush et perfectionnée par Reychler/Paffenholz est appropriée à des projets dont l'objectif est d'influer directement sur le déroulement du conflit (« working on conflict »). Dans l'analyse, à la différence de la DNH, on n'examine pas seulement les interactions du projet et de son environnement direct, mais en plus les évolutions dans un autre contexte social (niveaux méso et macro).

### 2.3.4 Le modèle des trois niveaux selon Lederach

Le modèle des niveaux de John Paul Lederach (Annexe 6.2) remonte à des expériences tirées de la gestion des conflits non violente. Il distingue trois niveaux sociaux auxquels une gestion des conflits est possible. Les possibilités d'intervention des acteurs externes sont axées sur l'accès à ces niveaux et s'orientent vers les forces sociales existantes pour transformer le conflit<sup>2</sup> et leurs intérêts et besoins. Le perfectionnement de cette approche est l'approche à plusieurs voies telles qu'elle est décrite dans le concept de la « Diplomatie à voies multiples » (Multi-Track-Diplomacy).

### 2.3.5 La « Diplomatie à voies multiples »

Dans les années 90 du XX<sup>ème</sup> siècle, il est devenu évident que l'intervention militaire et la diplomatie internationale au niveau gouvernemental (voie 1) ne suffisent pas à solutionner les conflits et à assurer la paix. L'intervention d'institutions de la société civile (ONG, Églises, associations) au niveau social moyen (voie 2) et au niveau de la base (voie 3) est aussi nécessaire. Dans la « Diplomatie à voies multiples » (MTD), les interventions des différents niveaux se complètent. La MTD est un perfectionnement du modèle des niveaux de Lederach et implique la pensée et l'action dépassant les limites des niveaux sociaux. Nouer des contacts et coopérer aux différents niveaux sociaux sont les conditions préalables à une gestion des conflits fructueuse et au développement de la paix (contact, coordination, coopération, cohérence).

2 La « transformation du conflit » désigne le cycle global qui va de la prévention de la crise à la promotion de la paix, la consolidation et le maintien de la paix en passant par la gestion des conflits.

# La coopération au développement et l'aide humanitaire dans le contexte de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix

Les projets de prévention de crises, de gestion de conflits et de promotion de la paix opèrent dans un environnement conflictuel et font souvent face à des défis d'un nouveau genre comme l'effondrement des États (« États faillis »), les effets socioéconomiques de la violence (traumatismes, effondrement de la structure sociale, économie de guerre) et les aspects non matériels de la gestion des conflits (déconstruction des images de l'ennemi, renforcement de l'image de soi et de la tolérance vis-à-vis des autres).

Les conflits ont une dynamique propre. Il s'agit d'observer les changements dans le déroulement du conflit et d'adapter les projets et les programmes en cas de besoin. Toutes les interventions de la coopération au développement (CaD) et de l'aide humanitaire l'influencent. Les projets et les programmes ne sont pas neutres parce qu'ils visent toujours le soutien et le renforcement des défavorisés et la réduction du déséquilibre. Cela peut avoir pour effet de défavoriser certains groupes, même non intentionnellement, et de provoquer de nouveaux conflits. Des organisations de la CaD et de l'aide humanitaire font partie du conflit ; elles devraient en être conscientes et agir de manière sensible au conflit.

## 3.1 La tension entre la gestion des conflits et l'occultation des conflits

Dans le débat international sur la CaD et l'aide humanitaire, on distingue dans le contexte des conflits trois démarches qui remontent au Département pour le Développement International (Department for International Development – DFID) :

- ▶ « Travail sensible au conflit » (Working in conflict) ;
- ▶ « Gestion du conflit » (Working on conflict) et
- ▶ « Evitement du conflit » (Working around conflict).

« **Travail sensible au conflit** » (**working in conflict**) signifie agir en étant conscient des interactions entre la CaD et les conflits et développer des stratégies pour empêcher ou réduire les effets négatifs des interventions sur le conflit. Cela se passe p. ex. en intégrant l'approche « Ne pas nuire » dans la planification et la réalisation du projet, même si le conflit n'est pas géré directement en tant que tel. L'action sensible au conflit comprend aussi la planification de scénarios de sortie pour les organisations de la CaD et de l'aide humanitaire pour le cas où le risque serait trop grand pour la sécurité des collaborateurs et collaboratrices.

« **Gestion des conflits** » (**working on conflict**) décrit des approches de projet ou de programme dont l'objectif est d'éliminer les causes de conflit, d'empêcher que le conflit ne prenne un tour violent, de solutionner des conflits ou de consolider des processus de paix. Ce sont p. ex. des projets d'éducation à la paix, de promotion de programmes de dialogue ou la création d'alternatives à l'économie de guerre. Des éléments de la DNH sont utilisés dans la « gestion des conflits » pour évaluer les interactions entre projet et environnement conflictuel de projet et complètent ainsi les approches de gestion du conflit.

Les éléments des projets de « gestion des conflits » sont :

- ▶ l'analyse des potentiels de paix et la construction d'**alliances de paix** ;
- ▶ l'analyse de potentiels de violence et le développement de stratégies destinées à empêcher la formation d'**alliances de la violence** et de ne pas les soutenir ni directement ni indirectement.

« **Évitement des conflits** » (*working around conflict*) signifie que des organisations qui œuvrent dans un environnement marqué par des conflits ne prennent pas en compte d'éventuelles interactions entre le conflit et leur projet/programme, c'est-à-dire qu'elles ne travaillent pas de manière sensible au conflit. Le thème conflictuel en tant que tel est évité. Par exemple, un projet de développement rural occulte les conflits pour la terre en concevant ses interventions. Depuis que le BMZ a adopté l'ÜSK en 2006<sup>3</sup> cela ne sera plus possible pour les projets de la coopération technique financés par le BMZ.

### 3.2 Points de départ d'une configuration des activités sensible au conflit

Les propositions suivantes de configuration sensible aux conflits d'activités de la CaD et de l'aide humanitaire sont le résultat d'une enquête de la pratique adoptée dans les pays en conflit, que le Dr. Klingebiel a réalisé pour le compte du BMZ<sup>4</sup> :

#### Élaboration d'une stratégie

- ▶ La prévention des crises et la gestion des conflits se répercutent dans l'élaboration de stratégies (p. ex. à titre de stratégies nationales ou sectorielles).

#### Cohérence

- ▶ Dans l'élaboration d'une stratégie, on prend en compte comment et où d'autres secteurs politiques contribuent activement à la prévention des crises et à la gestion des conflits, comment on peut les harmoniser les uns aux autres, comment et par quelles activités on peut flanquer les initiatives de CaD d'autres acteurs.

#### Établissement en tant que tâche horizontale

- ▶ L'établissement en tant que question horizontale au sein d'organisations de la CaD/de l'aide humanitaire est alors nécessaire quand des projets de ces organisations ont lieu majoritairement dans des pays en situation de conflit ou de crise.
- ▶ Sur place, il n'est souvent pas possible ou judicieux d'ancrer prioritairement la prévention de crise ou la gestion des conflits parce que cette question est occultée dans la société ou de la part de l'État, ou bien parce que la mention du conflit est perçue comme une identification avec l'une des parties au conflit. Ce genre de situation contraint les organisations de la CaD/aide humanitaire à employer certains termes avec une grande prudence ; à parler p. ex. de « problèmes dans la société » au lieu de « conflit ».

#### Analyses (hypothétique) des effets liés au conflit

- ▶ Une analyse hypothétique des effets offre la possibilité de détecter en temps opportun les effets pertinents pour le conflit de son propre comportement et de les corriger afin d'intégrer d'éventuelles interactions entre conflit (environnement de projet) et le projet dans la planification stratégique. Une analyse des effets de ce genre ne devrait pas seulement se référer à des activités singulières, mais y intégrer la politique générale de coopération au développement vis-à-vis du pays partenaire respectif (p. ex. dialogue de partenaires) et le portefeuille de la CaD.

3 BMZ, concept intersectoriel « prévention des crises, gestion des conflits et promotion de la paix », Bonn 2005.

4 Selon : Klingebiel, Dr. Stefan, Approches pour une coopération au développement sensible aux conflits et tenant compte de la prévention des crises. Analyses et opinions. Fondation Allemande pour le Développement international (4/2001).

### Sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices

- ▶ L'une des conditions essentielles à la configuration sensible au conflit de la CaD/de l'aide humanitaire est la sensibilisation et la formation de base et complémentaire des collaborateurs dans le pays et à l'étranger ainsi que des organisations partenaires.

### Activités opérationnelles

- ▶ Les activités opérationnelles possibles (voir chapitres 3.3. et 3.4) résultent de l'analyse des effets liés au conflit, de l'expertise de l'organisation et des besoins des organisations partenaires et des groupes cibles.

## 3.3 Interventions dans l'aide humanitaire

L'aide d'urgence et de transition axée sur le développement agit souvent dans un stade de transition entre le règlement d'un conflit aigu (violent) et l'amélioration à long terme des perspectives de vie. Elle doit donc agir de manière sensible au conflit et axée sur le développement.

L'aide humanitaire est fournie systématiquement avec la prétention à l'équilibre ; la coopération civilo-militaire agit dans d'autres conditions ; c'est justement pourquoi elle est considérée d'un œil critique par les ONG. L'expérience montre que les organisations civiles peuvent même devenir dans certains cas la cible de groupes armés du fait de la proximité des militaires. De plus, la protection armée des organisations civiles sans être intentionnée peut transporter le message que l'on accepte l'emploi des armes (voir les questions clés de l'approche « Ne pas nuire » et le Guide de sécurité de DWHH).

Des analyses systématiques de l'aide d'urgence et de l'aide en cas de catastrophe<sup>5</sup> ont montré que dans de nombreux cas l'aide était utilisée de manière abusive, bénéficiait directement ou indirectement à l'une des parties au conflit et exacerbait ou prolongeait ainsi les conflits. Dans le but de renforcer les « Capacités locales en faveur de la paix », des principes ont été développés pour aider à éviter les effets négatifs involontaires et renforcer les forces de paix locales. On contribue ainsi à la transformation du conflit sans affrontement violent. Les analyses d'Anderson se réfèrent à la fois à des expériences faites au cours d'interventions après des catastrophes naturelles et des conflits violents d'origine humaine. La possibilité de l'abus de mesures d'aide après les catastrophes naturelles et dans des situations de conflit est comparable. Le risque existe dans les deux cas que l'on contribue sans le vouloir à la création, à l'aggravation ou à la prolongation d'un conflit. De nombreuses organisations de l'aide humanitaire tentent de prévenir ce risque en imposant un code de conduite (p. ex. CICR, organisations nationales de la Croix Rouge, DWHH). Les questions clés développées dans l'approche « Ne pas nuire » sont un instrument destiné à analyser préventivement le potentiel de risques et à prendre en compte les constatations qu'on en a tirées dans la planification des mesures.

Même si l'aide d'urgence et en cas de catastrophe n'est pas à même de contribuer à un changement structurel des conflits, elle devrait tout de même être sensible aux conflits (en appliquant l'approche DNH) pour éviter d'exacerber les conflits par ses propres interventions.

## 3.4 Interventions dans la coopération au développement

La CaD vise à améliorer la situation économique, sociale, écologique et politique de groupes défavorisés et par là à supprimer des causes structurelles d'un conflit. En appuyant les groupes défavorisés, la CaD peut néanmoins contribuer à l'exacerbation d'un conflit lorsque les groupes ainsi aidés reven-

<sup>5</sup> Voir Mary B. Anderson

diquent leurs droits. Cela peut être tout à fait judicieux parce que fréquemment ce n'est qu'en démasquant les conflits que leur gestion et/ou leur résolution est possible. Les conflits latents, comme p. ex. l'exploitation ou la discrimination permanente de minorités, l'exclusion sociale de groupes ou le refus de leurs droits politiques, économiques, sociaux ou culturels, sont des risques permanents pour la coexistence pacifique dans une société, même s'ils ne sont pas perçus pendant longtemps. L'approche du renforcement des pouvoirs (empowerment) dans la CaD est explicitement dirigée vers la correction d'un déséquilibre par le soutien et la promotion des plus faibles. Pour configurer ces mesures de manière sensible au conflit, la coopération au développement doit veiller à encourager des formes de transformation des conflits non violentes. Cela se passe aussi par le renforcement de structures démocratiques et conformes à la légalité constitutionnelle, la promotion du dialogue et des solutions par la négociation et le soutien d'initiatives sur place.

Le champ d'activité «Prévention des crises, gestion des conflits et promotion de la paix» offre une série de possibilités d'effet direct et ciblé sur le déroulement du conflit («Gestion des conflits») pour la transformation non violente de conflits, p. ex. par :

- ▶ **Soutien des mécanismes non violents de résolution des conflits** par la consolidation des structures traditionnelles de gestion des conflits et de qualification à la gestion des conflits et à la médiation. Un exemple de cette approche est l'activité du Life & Peace Institut (suédois) en Somalie qui a œuvré avec les conseils traditionnels des anciens et préparé par ce biais le processus de paix.
- ▶ **Renforcement de la participation de la société civile et des structures de l'État de droit, notamment** dans les situations post-conflit :

#### ▶▶ PRATIQUE

Après la fin de la guerre civile au Mozambique, le Service des Églises Évangéliques en Allemagne pour le développement a soutenu un projet de réintégration d'anciens enfants soldats. L'accompagnement du processus de réintégration par un thérapeute mozambicain en étroite coopération avec les guérisseurs traditionnels faisait partie intégrante du projet. Pendant la cérémonie de purification en présence de tout le village, il s'est agi pour eux de reconnaître leur responsabilité et de demander pardon aux victimes et à leurs familles. Ensuite, les jeunes ont été de nouveau admis par leurs familles et dans le village. Au cours du traitement des traumatismes qui a suivi et auquel les familles ont été également intégrées, il s'est agi de rétablir les relations sociales. En complément, les jeunes ont reçu une formation pour leur permettre de s'ouvrir une perspective professionnelle, ce qui était aussi utile pour le village. ◀◀

- ▶ **Développement de possibilités de revenus**, qui représentent des alternatives à l'économie de guerre et de violence :

#### ▶▶ PRATIQUE

En Afghanistan, la DWHH appuie un projet de production d'huile de rose qui offre aux familles une source de revenus alternative à la culture du pavot et à la production d'opium. On a choisi la culture des roses parce qu'elle promet un revenu bien plus élevé que p. ex. la culture du blé. Elle constitue donc une alternative réelle à l'opium. Comme les petits paysans cultivent souvent le pavot sous pression, l'alternative est très bienvenue chez eux. ◀◀

- ▶ **Soutien du travail sur les droits humains**, comme p. ex. dans un projet de MISEREOR en Angola où une organisation nationale dédiée aux droits humains est appuyée dans la réalisation de séminaires et de conférences ainsi que dans la production de programmes de radio en matière d'éducation aux droits humains.
- ▶ **Promotion d'alliances de paix** par les programmes de rencontres et de dialogue et la consolidation des structures qui permettent le dialogue :



---

«A Chypre, la force du réseau de construction de la paix résidait justement dans l'union d'acteurs gouvernementaux, multilatéraux et non gouvernementaux. Le réseau qui s'est développé était un ensemble d'ONG (pour la plupart nord-américaines) de gestion des conflits qui formaient les Chypriotes à la gestion des conflits et les qualifiaient comme formateurs. Leur objectif était de surmonter progressivement la séparation des deux groupes de la population par le dialogue, la rencontre et autres activités. Dans ces activités, il jouissait de l'appui d'institutions quasi-officielles comme la Fulbright Commission américaine, d'instances étatiques comme l'ambassade des États-Unis ainsi que d'institutions multilatérales comme les Nations Unies. Avec le soutien de tels acteurs, les Chypriotes purent faire sauter, au moins en partie, les mécanismes qui, du côté de l'État, voulaient empêcher la rencontre.»<sup>6</sup> ◀◀

---

**▶▶ PRATIQUE**

6 Müller, Barbara, Possibilités pour la promotion des alliances pour la paix à travers des organisations de bases dans des régions de conflit. Document de travail n°17, janvier 2002, ISSN 1439-4006, Société Internationale pour la Paix de Kassel.

# 4

## Le travail de Deutsche Welthungerhilfe dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix

### 4.1 La position de Deutsche Welthungerhilfe

Dans presque tous les pays et les domaines (p. ex. eau, terre, VIH/sida, jeunes défavorisés, femmes) dans lesquels DWHH opère, les conflits jouent un rôle. L'engagement dans ces secteurs et la présence de la DWHH obligent à agir avec circonspection et de manière sensible au conflit dans **tous les projets et les programmes** pour :

- ▶ ne pas contribuer sans le vouloir à l'exacerbation des conflits ;
- ▶ ne pas mettre en péril le succès d'activités de projets par des effets conflictuels.
- ▶ ne pas mettre en péril des collaborateurs et des organisations partenaires et
- ▶ assurer que l'on pourra autant que possible contribuer à la réduction des conflits.

C'est pourquoi, il convient d'ancrer **la gestion de projet sensible au conflit comme tâche horizontale** dans DWHH. Cela signifie que les projets et les programmes sont projetés, réalisés, suivis et évalués de manière sensible au conflit par l'application systématique de l'approche DNH.

La gestion active des conflits dans le sens du «Working on conflict» est affectée dans le portefeuille actuel de la DWHH à l'axe de promotion prioritaire 5.3 «Gestion des conflits et éducation à la paix». La condition préalable à ces projets est que sur place, dans la structure externe ou chez les organisations partenaires, on possède le bagage professionnel nécessaire et que la DWHH puisse faire appel aux expériences des partenaires, les soutenir et les consolider. A cet effet, DWHH recourt aussi à l'expertise de spécialistes externes ou d'organisations spécialisées. Dans la préparation de ces projets, une analyse des conflits approfondie fait partie de l'examen du projet. Cette analyse des conflits sert à mesurer les risques et forme la base de la planification (voir aussi Guide de sécurité de DWHH). En élaborant la matrice de planification, le développement d'indicateurs sensibles aux conflits revêt une grande importance. Pour s'orienter, on peut se baser sur la liste des indicateurs selon Spelten (chapitre 5.2.4).

Dans ce contexte, le **Guide de sécurité** de DWHH est une base importante pour mesurer les risques personnels et institutionnels et il contient des remarques pertinentes sur la gestion des risques. Les principes et options d'action décrits dans le Guide de sécurité sont nés d'une pratique de longue date et conformes aux standards internationaux. A titre d'instrument avéré et déjà introduit dans la DWHH, le Guide de sécurité complète les approches de façonnement sensible au conflit des projets et des programmes.

### 4.2 Expériences antérieures et «enseignements tirés» pour une gestion de projet sensible au conflit

L'étude systématique des conflits et de leur pertinence pour le travail de DWHH n'a guère eu lieu jusqu'ici. DWHH s'est acquis toutefois une série d'expériences importantes qui forment une bonne base pour le façonnement sensible aux conflits générale et systématique de projets. Ces expériences comprennent :

- ▶ la promotion d'**alliances de paix** par le biais de programmes de dialogue, de l'éducation à la paix et de la mise sur pied de centres de rencontres (exemple : projet de DWHH au **Burundi**) ;
- ▶ la création de **possibilités de revenus alternatives**, dans le but de mettre fin à une implication dans l'économie de guerre et de violence (exemple : projet de DWHH en **Afghanistan** pour promouvoir la culture des roses et la production d'huile de rose à titre d'alternative à la production d'opium) ;

- ▶ le soutien de **mécanismes de résolution de conflit pacifique** par l'éducation à la paix, la médiation et la promotion de groupes locaux (exemples : projets de DWHH en **Colombie** et au **Libéria**) ;
- ▶ le « **développement de capacités** » pour les groupes locaux qui fournissent des contributions à un règlement pacifique des conflits, p. ex. par la formation, le conseil et l'assistance judiciaire dans les conflits pour la terre (exemple : projet de DWHH en **Bolivie**) ;
- ▶ le **travail sur les traumatismes et la réconciliation**, p. ex. par la réintégration, l'accompagnement et « le renforcement des pouvoirs » de victimes de la violence ou par la réintégration et l'accompagnement d'enfants soldats (le travail de réconciliation est une partie des activités de projet au **Burundi** et au **Sri Lanka** ; le travail sur les traumatismes n'a lieu que rarement dans les projets de DWHH) ;
- ▶ le **renforcement de la solidarité et du sens communautaire** par le soutien de plans de développement de villages, l'auto-organisation ou les tables rondes (exemple : projets de DWHH au **Sri Lanka**) ;
- ▶ la **consolidation de la paix** dans des situations post-conflit par la sécurité alimentaire et la promotion de la paix ainsi que par la reconstruction et le renforcement du dialogue (exemple : projets de DWHH en **Angola** et au **Soudan**).

Pour pouvoir tirer des conclusions de ces expériences pour l'activité future de DWHH, une enquête a été réalisée en janvier 2006 auprès de huit projets de DWHH dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix. Il s'agissait là de la question de savoir si et dans ce cas comment on y avait déjà veillé à la sensibilité aux conflits dès la planification et prévu les mesures correspondantes. Sur la base de cet inventaire, on a fait une synthèse des « enseignements tirés » :

#### Enseignements tirés

#### ▶ PRATIQUE

- ▶ Quand les projets de gestion des conflits se sont développés à partir de projets d'aide d'urgence, une réorientation est nécessaire pour le projet et le groupe cible afin de clarifier les conditions (besoins, adhésion, potentiel de conflit et risques) et les finalités. Dans certaines circonstances, on peut recourir à des analyses déjà réalisées par d'autres organisations.
- ▶ L'intégration de partenaires dans l'analyse des conflits et des risques est une condition importante pour que le projet soit une réussite.
- ▶ La sélection des groupes cibles doit être transparente et plausible pour empêcher d'éventuels conflits.
- ▶ La planification du projet doit être effectuée d'une manière sensible au conflit avec la formulation correspondante des indicateurs d'effets.
- ▶ Il n'est pas suffisant de procéder de manière sensible au conflit dans un seul volet et de négliger les potentiels de conflit dans les autres. On provoque ainsi le risque que des effets négatifs (non désirés) puissent aggraver les conflits.
- ▶ Des formations « Ne pas nuire » sont un moyen approprié pour sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les organisations partenaires aux interactions entre le contexte du projet et le conflit et créer les conditions à une planification et une réalisation sensibles au conflit. ◀◀

Avant la décision sur des projets dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix, le financement du processus destiné à réduire les conflits devrait être assuré à moyen et à long terme.

### 4.3 Relations publiques et action éducative

L'activité de projet et les principes politiques de DWHH doivent se correspondre de façon à ce que les effets de l'activité soient renforcés et que ceux-ci soient perçus comme cohérents et crédibles. Pour l'activité de lobbying, l'action éducative, les relations publiques et l'organisation de campagnes, cela implique que les questions de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix soient abordées en relation avec l'activité de DWHH.

Les objectifs d'une activité politique dans ces secteurs aptes à avoir une résonance sur le public sont dans les pays du Nord :

- ▶ présenter au public l'approche d'une « gestion de projet sensible au conflit » ;
- ▶ montrer les limites de l'activité de projet du fait de conditions d'ensemble politiques difficiles ;
- ▶ en tant qu'« avocate des pauvres et des faibles » montrer aux décideurs politiques les conflits et les crises dans les pays d'intervention de DWHH, en présenter les causes et les effets et réclamer des solutions politiques (défense d'une cause) ;
- ▶ gagner les médias et les décideurs de différents secteurs de la société comme soutiens pour ces causes ;
- ▶ obtenir que le public accepte ces causes.

Dans les pays du Sud, DWHH peut appuyer des organisations partenaires et des groupes de la société civile dans leur activité de lobbying tandis que, simultanément, des mesures de prévention des crises et de promotion de la paix sont réalisées.

Au niveau national et éventuellement international, DWHH assure le suivi de conventions destinées à maintenir la paix, les résolutions de l'ONU et les missions de l'ONU par des rapports au public. Un principe important dans la réalisation d'activités correspondantes de l'activité de lobbying et des relations publiques est la cohérence : le lobbying doit se baser sur des expériences de projet concrètes. Simultanément, l'harmonisation étroite de toutes les unités d'organisation concernées de DWHH est nécessaire (p. ex. politique et campagnes, presse, information et éducation, marketing).

#### ►► PRATIQUE

#### « Survivre : une affaire de femme » – Les femmes dans les conflits armés

C'est la devise sous laquelle en 2003/2004, DWHH a mis le quotidien des femmes dans les guerres au centre de son activité de relations publiques. Cette campagne a mis en lumière pour un public intéressé par la question du développement en Allemagne, le rôle spécifique des femmes pendant et après les conflits armés. Elle a montré que les femmes sont touchées autrement que les hommes, que les femmes et les jeunes filles portent le principal fardeau de la survie des faibles et développent leurs propres stratégies de survie. Et pourtant, dans la décision sur la paix et la reconstruction, les femmes n'ont généralement pas de voix et sont souvent défavorisées au niveau de la redistribution des ressources et de la refonte d'une société pacifique. La campagne appelait à les soutenir dans leur lutte pour la survie et donc à impliquer hommes **et** femmes dans le maintien de la paix. Elle s'appuyait sur les expériences faites et les approches mobilisées dans les projets de DWHH (cohérence).

Cette campagne a débouché sur un projet pilote : la coopération de DWHH et de medica mondiale au Libéria a été le résultat d'une conférence ; au Liberia, medica mondiale dans le cadre d'un projet de DWHH met en œuvre un volet « travail sur les traumatismes » chez les femmes. ◀◀

# La mise en œuvre de programmes et de projets dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix

## 5.1 Principes d'un façonnement des activités sensible aux conflits

### 5.1.1 Valeur universelle des droits humains

La non application des droits économiques, sociaux et culturels et la violation des droits humains sont en tant que caractéristique de structures injustes et de mécanismes d'oppression, largement l'expression et la cause de conflits et de leur règlement par la force. C'est pourquoi, des stratégies destinées à réaliser les droits humains sont partie intégrante de toutes les activités dans le secteur de la prévention des crises, la gestion des conflits et la promotion de la paix.

### 5.1.2 Nécessité d'inclusivité

Les solutions aux conflits ne peuvent être durables que si toutes les parties au conflit sont impliquées dans le processus de transformation du conflit. Pour la coopération au développement, cela n'implique aucunement que les intérêts de tous les intervenants sont équivalents car sa perspective est en général celle des défavorisés et des pauvres. Pour résoudre pacifiquement un conflit, des entretiens, des négociations, une conciliation des intérêts, une indemnisation et des contrats sont nécessaires en impliquant tous les concernés et leurs intérêts afin que des changements structurels soient possibles en faveur des intervenants. La partialité de la coopération au développement en faveur des défavorisés peut mettre à jour des conflits latents et même les aggraver. L'inclusivité, c'est-à-dire l'intégration de toutes les parties au conflit dans le mécanisme de résolution, ne signifie donc pas légitimer des positions injustes, mais appliquer des principes universels comme les droits humains, qui en tant que tels ne sont pas négociables.

### 5.1.3 Équité entre les genres

Il existe un lien direct entre le rapport entre les genres et les conflits. Dans la plupart des pays, les rôles prescrits aux hommes et aux femmes défavorisent les structures socioéconomiques et les structures politiques. Ces relations inéquitables entre les genres constituent un potentiel de conflit.

Le rapport de forces déséquilibré qui règne plus ou moins fortement entre hommes et femmes dans de nombreuses sociétés est souvent instrumentalisé et renforcé dans des affrontements armés et des guerres. C'est ainsi que dans de nombreux conflits, le viol des femmes se tourne en « arme de guerre ». Simultanément, les femmes sont aussi celles qui tentent dans les conditions les plus difficiles de garantir la survie et elles exercent alors souvent des responsabilités qui excèdent de beaucoup leur rôle traditionnel. Dans les situations post-conflit, cela entraîne souvent des conflits lorsque les hommes rentrent et tentent de rétablir leur suprématie.

Les femmes souffrent de multiples façons des conflits armés et de leurs conséquences. Elles ne sont vues la plupart du temps que comme victimes, ce qui bloque la vue sur leurs autres rôles. Les femmes, par exemple, ne sont guère perçues comme combattantes dans l'opinion publique.

Dans les accords de paix et les programmes de réintégration, les femmes sont souvent « oubliées ». Une paix durable n'est possible que si l'on change les valeurs et les normes défavorisant un groupe social, et si la société apprend à établir des relations non hiérarchiques et égalitaires entre les genres. Dès 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté à l'unanimité la Résolution 1325.

Cette résolution appelle à associer plus fortement les **femmes à tous les niveaux** : à la prévention, à la gestion et au règlement de conflits ([www.internationalefrauenliga.de/un%20Resolution%201325.html](http://www.internationalefrauenliga.de/un%20Resolution%201325.html)). Dans de nombreux conflits, l'implication des femmes dans les processus de paix s'est avérée une garantie de la viabilité des approches de solution. Souvent, ce sont les femmes qui maintiennent le dialogue au-dessus des lignes de conflit, sont à la tête d'initiatives de paix et recherchent la réconciliation.

## 5.2 Instruments et méthodes

Sur le nombre d'instruments et de méthodes, on présentera ceux qui sont directement pertinents pour le travail de DWHH. On trouvera en annexe des indications supplémentaires de matériaux et une bibliographie.

### 5.2.1 L'analyse rapide de projets et de programmes

Dans la planification et la gestion de programme dans le contexte conflictuel, on recommande une analyse succincte à l'aide de la check-list suivante :

#### ►► CHECK-LISTE

#### Analyse rapide de projets et de programmes

- ✓ Existe-t-il dans la région de projet/dans le pays, des conflits latents qui recèlent le risque d'une escalade de la violence ? Est-ce que les conflits sont réglés par la force ?
- ✓ Est-ce que DWHH et ses partenaires ont accès aux analyses de conflits d'autres organisations (dans la région de projet/le pays) ? Sinon, est-ce qu'il semble judicieux que DWHH réalise une analyse de ce genre ?
- ✓ Est-ce qu'une stratégie nationale liée au conflit est disponible ? Est-ce que cette stratégie est orientée vers la promotion active de la gestion civile des conflits ?
- ✓ Dans quelle mesure une analyse du projet sensible au conflit a-t-elle eu lieu/devrait-elle avoir lieu pour garantir le succès du projet ?
- ✓ DWHH et/ou ses partenaires ont-ils la possibilité de nouer des alliances avec d'autres organisations pour pouvoir déployer des efforts communs dans le but de réduire ou d'éviter les affrontements violents ?
- ✓ L'atteinte des objectifs (réduction des potentiels de conflit) est-elle vérifiable pour DWHH ?

### 5.2.2 Analyse de conflits

Dans le contexte conflictuel, l'analyse des conflits est un élément nécessaire de la planification, du développement et de la révision des stratégies régionales et nationales et des activités déployées par le projet.

Comme les conflits sont dynamiques, il est judicieux de répéter les analyses du conflit au cours de la mise en œuvre, lorsque des événements particuliers se produisent ou bien qu'on présume des changements des conditions du conflit. Dans la mesure où il s'agit de projets de partenaires, les organisations partenaires doivent être impliquées dans cette analyse.

Les éléments essentiels d'une analyse de conflit sont :

- ▶ **l'objet** de l'affrontement ;
- ▶ **le contexte du conflit** : les conditions géographiques, culturelles, politiques, sociales, économiques, institutionnelles, les facteurs d'influence externes, les éléments d'union et de division ;
- ▶ **le déroulement du conflit** : l'historique du conflit, la phase actuelle du conflit et le degré d'escalade ;
- ▶ les **acteurs** du conflit : acteurs directement ou indirectement impliqués, dont les positions, les intérêts et les besoins, en particulier aussi les intérêts et les attitudes des partenaires de coopération et des groupes envers le conflit ;
- ▶ les **options d'action** : présentation des options d'action des différents acteurs et des marges d'action des partenaires de DWHH ;
- ▶ **le rôle** de DWHH et les **effets** voulus de ses interventions.

Les analyses de conflit sont également un volet des analyses plus vastes comme « **L'analyse des effets du conflit et de la paix** » ou l'analyse « **Ne pas nuire** ».

## ▶▶ CHECK-LISTE

Questions clés pour l'analyse d'un conflit<sup>7</sup>**Cadre du conflit**

- ✓ Quel est l'objet du conflit (le plus connu) au niveau macro ?
- ✓ A quels niveaux ce conflit se manifeste-t-il ?
- ✓ Quels autres conflits existe-t-il aux niveaux méso et macro ?
- ✓ Les conflits débordent-ils des frontières (régionales, nationales) ?

**Acteurs**

- ✓ Les acteurs sont-ils de groupes majoritaires, des minorités ?
- ✓ Les acteurs sont-ils des parties nationales/internationales ?
- ✓ Quels groupes d'acteurs jouent un rôle central et lesquels se trouvent plutôt en marge ?
- ✓ Existe-t-il des personnes-clés chez certaines parties au conflit ?
- ✓ Qui (personnes, groupes) a intérêt à faire durer le conflit ?
- ✓ Qui (personnes, groupes) a intérêt à mettre fin au conflit ?

**Thèmes conflictuels et positions**

- ✓ Quels sont les principaux thèmes de conflit pour les différentes parties ? Qu'est-ce qui est défini respectivement comme problème / conflit ?
- ✓ Quelles positions défendent les différentes parties par rapport aux thèmes conflictuels ?
- ✓ Quels sont les intérêts sous-jacents aux positions défendues par les parties antagonistes ?
- ✓ Où y a-t-il des positions communes / des divergences et entre qui ?
- ✓ Lesquels de ces thèmes sont importants pour quelles parties ?
- ✓ A quel point celles-ci s'identifient-elles avec quels thèmes ?
- ✓ Dans quelle mesure les parties sont-elles au courant des questions qui sont importantes pour la partie adverse ?
- ✓ Quelles attentes les parties impliquées ont-elles les unes à l'égard des autres ou à l'égard d'une tierce partie ?

**Relations à l'intérieur des parties en conflit et entre elles**

- ✓ Quels sont les rapports de force existants ?
- ✓ Est-ce qu'il existe des relations entre les parties au conflit ? Si oui, de quelle nature ?
- ✓ Certains protagonistes exercent-ils une influence sur d'autres ? Si oui, de quel genre ? Est-ce qu'il y a de pression ?
- ✓ Comment se présentent les lignes conflictuelles ? Note-t-on des changements significatifs dans la manière dont le conflit s'est déroulé jusqu'ici ?
- ✓ L'appartenance des parties au conflit est-elle sans équivoque ou bien y a-t-il des chevauchements ?
- ✓ Y a-t-il des menaces contre des personnes/groupes qui ne se rallient pas exclusivement à l'une ou l'autre des parties ?
- ✓ Comment se comporte-t-on vis-à-vis des indifférents (groupes ou personnes) ?

7 En référence à Dirk Sprenger, Kontrair, 2002, ([www.kontrair.de](http://www.kontrair.de))



**Genèse / causes du conflit**

- ✓ Quelles sont les causes du conflit aux yeux des personnes impliquées ?
- ✓ Quelles sont les causes du conflit aux yeux des observateurs externes ?
- ✓ Quelles en sont les causes primaires ?
- ✓ Quelles en sont les causes secondaires (causes entretenant et prolongeant le conflit) ?

**Déroulement / Dynamique du conflit**

- ✓ Fréquence des cas de conflit : quels cas de conflit se présentent avec quelle fréquence, à quels moments, dans quelles situations, avec quels participants ?
- ✓ Y a-t-il des périodes / des circonstances dans lesquelles les cas de conflit se font plus rares ou au contraire se multiplient ?
- ✓ A quel stade d'escalade se trouvent les cas de conflit ?
- ✓ Quels moments sont vécus par les parties au conflit comme des tournants positifs / négatifs dans le déroulement du conflit ?
- ✓ Quels sont les événements cruciaux (crucial events) dans le déroulement du conflit ?
- ✓ Le conflit a-t-il été attisé délibérément par quelqu'un / quelque chose ? Dans quel but ?

**Mode de gestion du conflit pratiqué jusqu'au présent**

- ✓ Quelles stratégies sont employées par quelles personnes / groupes dans quelles situations et avec quelles conséquences ?
- ✓ Existe-t-il des procédures institutionnalisées et culturellement ancrées de gestion des conflits ?
- ✓ A quel point ces procédures sont-elles obligatoires ?
- ✓ Qui y a recours dans quels cas ?
- ✓ Quelles ont été les tentatives pour trouver des solutions jusqu'à présent et quels effets ont-elles eu pour qui ?

### 5.2.3 Matrice « Ne pas nuire » et questionnaire

La matrice développée dans le cadre du concept « Ne pas nuire » visualise les étapes nécessaires à une analyse DNH. On a développé à cet effet un questionnaire de questions clés, basé sur les sept étapes de l'analyse hypothétique selon « Ne pas nuire », qui peut être adapté aux situations de conflit respectives. Pour les étapes 1 à 5, des questions spécifiques ont été énoncées à titre d'orientation pour l'analyse, ce qui n'a pas été possible pour les étapes 6 et 7. Dans ces étapes d'analyse, il s'agit de rechercher et de réviser des options alternatives pour ces activités de projet et celles-ci dépendent du projet respectif.

#### Les sept étapes de l'analyse hypothétique selon Do no harm

Étape 1 : Comprendre le contexte du conflit

Étape 2 : Analyse des facteurs de division et des sources de tension

Étape 3 : Analyse des facteurs d'union et des capacités locales pour la paix

Étape 4 : Analyse du projet

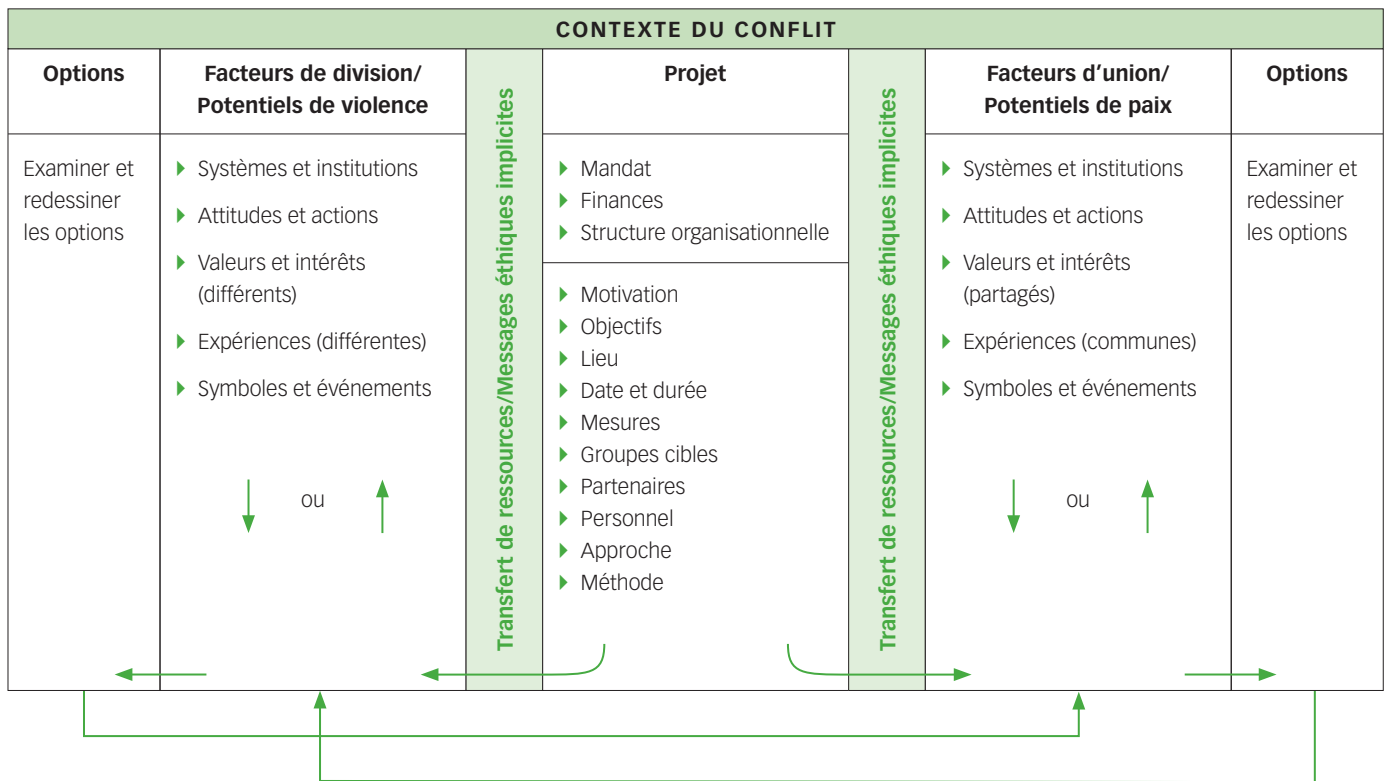
Étape 5 : Analyse des effets du projet sur le contexte conflictuel

Étape 6 : Recherche d'options alternatives pour l'activité de projet

Étape 7 : Test des options et reconfiguration de l'activité de projet

(Source : CDA 2001)

#### Matrice analytique « Ne pas nuire » pour examiner l'impact de l'aide dans les situations de conflit



(Source : selon Sprenger 2004 et Anderson 1996)

**Questions clés pour l'analyse des effets selon l'approche « Ne pas nuire »****►► CHECK-LISTE****1ère étape : Comprendre le contexte du conflit****Contexte du conflit**

- ✓ Quel contexte conflictuel doit-il être analysé ?
- ✓ Comment ce conflit peut-il être limité sur le plan géographique et social ?
- ✓ Quels conflits intergroupes sont au centre de l'analyse ?

**2ème étape : Analyse des facteurs de division et des sources de tension****Systemes et institutions**

- ✓ En quoi les groupes sociaux se distinguent-ils selon leur optique et quelles différences représentent des sources de tensions (orientation politique, origine ethnique, statut socio-économique, style de vie, appartenance religieuse) ?
- ✓ Quelles structures sociales sont et/ou sont perçues comme injustes par les groupes ?
- ✓ Quelles institutions sont controversées ? Lesquelles exacerbent des tensions ?

**Attitudes et actions**

- ✓ Quelles attitudes de nature à diviser les individus et à provoquer une tension entre eux discerne-t-on ?
- ✓ Quelles actions exécutées par des individus ou des groupes sont la cause de tensions ?

**Valeurs et intérêts**

- ✓ Quelles valeurs culturelles, philosophiques et religieuses distinguent les groupes et lesquelles pourvoient à des tensions entre eux ?
- ✓ Quels intérêts divers ces groupes poursuivent-ils ? Quelles contradictions d'intérêts sont-ils perçus par les groupes ?

**Expériences**

- ✓ Quelles expériences historiques remontant à des tensions ont faits les groupes entre eux ?
- ✓ Quelles expériences historiques évoque-t-on pour signaler les différences entre les groupes ?

**Symboles et événements**

- ✓ Quels symboles sont utilisés par les différents groupes pour exprimer leur propre identité ; lesquels pour les tensions ?
- ✓ Quels événements, tels que journées commémoratives et jours fériés sont importants pour l'identité des différents groupes ? Lesquels sont perçus comme porteurs de tension ?

### 3ème étape : Analyse des facteurs d'union et des capacités locales pour la paix

#### Systemes et institutions

- ✓ Quels points communs ont les groupes sociaux à leurs propres yeux et lesquels ont un caractère ou un potentiel unifiant (orientation politique, origine ethnique, statut socioéconomique, style de vie, appartenance religieuse) ?
- ✓ Quelles structures sociales unissent les groupes ou bien pourraient les unir ?
- ✓ Quelles institutions sont incontestées parmi les groupes ; lesquelles aspirent à une coopération ?

#### Attitudes et actions

- ✓ Quelles attitudes aptes à unir les individus constate-t-on ?
- ✓ Quelles actions sont réalisées en commun par des individus et/ou des groupes et lesquelles traduisent des points communs ?

#### Valeurs et intérêts

- ✓ Quelles valeurs culturelles, philosophiques et religieuses partagent les groupes et lesquelles ont un caractère unificateur ?
- ✓ Quels intérêts communs les groupes poursuivent-ils ?

#### Expériences

- ✓ Quelles expériences historiques remontant à une période de coexistence pacifique les groupes ont-ils entre eux ?
- ✓ Quelles expériences historiques évoque-t-on pour signaler les points communs entre les groupes ?

#### Symboles et évènement

- ✓ Quels symboles les groupes ont-ils en commun pour exprimer leur propre identité ?
- ✓ Quels événements, tels que journées commémoratives et jours fériés, sont importants pour les différents groupes au niveau de leur identité ? Lesquels sont perçus comme ayant un caractère d'union ?

### 4ème étape : Analyse du projet

#### Mandat

- ✓ Quel est le mandat de l'organisation ?
- ✓ Quels critères du mandat sont pertinents pour l'activité du projet ?

#### Structure organisationnelle

- ✓ Quelle est la structure interne de l'organisation ?
- ✓ Quelles décisions pertinentes pour l'activité de projet peuvent être prises par qui ?

#### Situation financière

- ✓ Comment se présente la situation financière de l'organisation ?
- ✓ Qui finance l'organisation / l'activité de projet et à quelles conditions ?

**Motivation et objectifs**

- ✓ Pourquoi cette activité de projet doit-elle être réalisée ?
- ✓ Quelle est la motivation pour la réalisation du projet ?
- ✓ Quels sont les objectifs de cette activité de projet ?

**Lieu**

- ✓ Où doit avoir lieu cette mesure de projet ?

**Date et durée**

- ✓ Quand cette activité de projet sera-t-elle réalisée ?
- ✓ Combien de temps le projet durera-t-il ?

**Activités**

- ✓ Que comprendra l'activité de projet ?

**Approches et méthodes**

- ✓ Comment l'activité de projet sera-t-elle configurée ?
- ✓ Quelles approches seront appliquées ?
- ✓ Quelles méthodes seront employées ?

**Groupes cibles**

- ✓ En faveur de qui l'activité de projet est-elle réalisée ?
- ✓ Quels en sont les groupes cibles et les bénéficiaires ?

**Partenaire de projet**

- ✓ Quelles coopérations sont engagées dans le cadre de la réalisation du projet ?
- ✓ Qui est impliqué à titre de partenaire ?

**Collaborateurs / -trices**

- ✓ Par qui l'activité de projet sera-t-elle réalisée ?
- ✓ Combien de collaborateurs seront nécessaires et employés, et lesquels ?

### 5ème étape : Analyse de l'impact du projet sur le contexte conflictuel

#### Transfert de ressources (p. ex. offres de conseil)

- ✓ Quelles ressources seront transférées par l'activité du projet ?

#### Effets de la répartition

- ✓ Comment les ressources sont-elles réparties par le projet ?
- ✓ Quels groupes sociaux profitent de l'activité de projet, lesquels pas ou moins ?
- ✓ Comment la répartition des ressources par l'activité de projet influe-t-elle sur les facteurs de division et d'union du contexte conflictuel ?

#### Effets sur le marché

- ✓ Comment le transfert de ressources par le projet influe-t-il sur les marchés locaux et/ou le contexte local ?
- ✓ Quelles conséquences ont ces effets sur le marché pour les facteurs de division et d'union ?

#### Effets de substitution

- ✓ Quelles ressources locales ou sources de ressources sont touchées par le transfert de ressources effectué par l'activité de projet ?
- ✓ Quelles conséquences ont ces effets de substitution pour les facteurs de division et d'union ?

#### Effets découlant d'abus

- ✓ Quelles ressources du projet sont volées, détournées directement ou indirectement et raflées ou bien sous une autre forme quelconque détournées de leur usage et utilisées abusivement ?
- ✓ Quelles conséquences ont ces effets découlant d'abus pour les facteurs de division et d'union ?

#### Effets de légitimation

- ✓ Quels groupes sociaux sont renforcés au niveau de leur légitimation par le transfert de ressources soit comme destinataires soit comme intermédiaires ?
- ✓ Quelles conséquences ont ces effets de légitimation pour les facteurs de division et d'union ?

#### Messages éthiques implicites

- ✓ Quels messages éthiques implicites sont transmis par le projet et ses collaborateurs et quels effets ont-ils sur les facteurs de division et d'union du contexte conflictuel ?

#### Particularités culturelles

- ✓ Est-ce que des messages éthiques implicites sont transmis en liaison avec les particularités culturelles des collaborateurs de projet ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Niveau de vie**

- ✓ Est-ce que des messages éthiques implicites sont transmis en liaison avec le niveau de vie des collaborateurs de projet ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Utilisation de ressources**

- ✓ Est-ce que des messages éthiques implicites sont transmis en liaison avec l'utilisation de ressources par les collaborateurs du projet ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Manque de respect et concurrence entre acteurs externes**

- ✓ Est-ce que les acteurs externes se font concurrence et se manquent de respect et est-ce que des messages éthiques implicites sont émis de cette façon ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Impuissance**

- ✓ Est-ce que les collaborateurs de projet se dérobent à leur responsabilité et est-ce que des messages éthiques implicites sont émis de cette façon ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Tension et méfiance**

- ✓ Les collaborateurs de projet sont-ils très tendus et méfiants et quels messages éthiques implicites sont ainsi transmis ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Valeur différente attribuée aux vies humaines**

- ✓ Est-ce que les collaborateurs locaux sont impliqués adéquatement dans un plan d'urgence ou bien quels messages éthiques implicites sont émis du fait de leur omission ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Victimisation et démonisation par les relations publiques**

- ✓ Est-ce qu'on emploie dans la communication des images et des formules mettant l'accent sur la cruauté du conflit et la souffrance des individus ? Quels messages éthiques implicites sont ainsi émis ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

**Armes et pouvoir**

- ✓ Est-ce qu'on a recours à des armes pour assurer sa propre protection et quels messages éthiques implicites en découlent ?
- ✓ Quels effets ont ceux-ci sur les facteurs de division et d'union ?

(Source : selon CDA 2001)

#### 5.2.4 Suivi du conflit

Le suivi du conflit, c'est-à-dire le suivi des changements dans la dynamique de ce conflit, est particulièrement important dans le cas des conflits qui recèlent un risque d'escalade ainsi que pour des projets dont la tâche est la gestion des conflits (« working on conflict »). Pour le suivi des conflits, différentes méthodes s'offrent :

- ▶ répéter périodiquement les analyses de conflits et l'analyse « Ne pas nuire » ;
- ▶ utiliser des grilles de questions pertinentes pour les conflits ;
- ▶ développer des indicateurs de conflits et leur vérification à titre de planification de projet et de processus de suivi-évaluation ;
- ▶ utiliser des listes d'indicateurs déjà préparées.

En effectuant le suivi du conflit, il convient de poser systématiquement la question de savoir quelles informations seront nécessaires pour pouvoir juger du développement de la dynamique de conflit dont le projet pourrait être touché.

#### **Indicateurs de conflit (« Catalogue d'indicateurs d'après Spelten »)**

La liste suivante comprend des indicateurs de conflit qui concernent quelques-uns des secteurs d'analyses et qui semblent particulièrement importants. C'est un extrait d'un texte plus long d'Angelika Spelten (voir bibliographie).



## Catalogue d'indicateurs d'après Spelten

## ▶▶ CHECK-LISTE

## A Facteurs structurels de conflits et potentiels de crises

## Secteur d'analyse 1 : Disparités structurelles

- 1.1 Est-ce que la répartition des richesses suit de manière significative les facteurs qui forment l'identité comme l'appartenance ethnique, religieuse, régionale ou de caste ?
- ✓ Non
  - ✓ Oui
- 1.2 Existe-t-il une dominance nette et politiquement voulue de groupes religieux, régionaux ou d'autres groupes possédant une identité de groupe commune dans la composition des acteurs politiques ou des institutions ?
- ✓ Non
  - ✓ Oui, et cela dans :
    - ✓ les organes étatiques (exécutif, etc.)
    - ✓ les forces de l'ordre
    - ✓ les partis politiques

## Secteur d'analyse 2a : Conscience sociale du conflit

- 2.1 Est-ce que les relations de concurrence constatées au point 1 sont thématiques sans problèmes dans des entretiens privés ?
- ✓ Non ou dans des cas exceptionnels ; cela est réprimé politiquement
  - ✓ Non ou dans des cas d'exception, ce n'est pas d'usage pour des raisons culturelles d'exprimer son opinion politique
  - ✓ Oui
- 2.2 Est-ce que dans l'opinion publique (p. ex. dans les médias, les assemblées, les discours, les chansons) des intérêts ou des positions politiques sont associés à des groupes ethniques, religieux ou régionaux ?
- ✓ Non, ils sont associés en majeure partie à des groupes politiques
  - ✓ Non, aucune association n'a lieu
  - ✓ Oui

## Secteur d'analyse 2b : Légitimité des institutions étatiques

- 2.5 Est-ce que les décisions prises dans les institutions sont en général mises en œuvre par les organes exécutifs ?
- ✓ Non
  - ✓ Oui
  - ✓ En partie
  - ✓ Aucune décision exécutable n'est prise

## Secteur d'analyse 3 : Influences externes sur les potentiels de conflit

- 3.1 Est-ce que le pays est un pays d'accueil pour les flux migratoires des pays voisins ?
- ✓ Non, il n'existe pas de pression migratoire significative
  - ✓ Oui, il existe une pression migratoire, mais elle ne trouble pas notablement la stabilité politique
  - ✓ Oui, cela entraîne une augmentation localement limitée des tensions
  - ✓ Oui, cela conduit dans tout le pays à des problèmes d'approvisionnement croissants, des actes de violence ou des tensions politiques
- 3.2 Existe-t-il dans un pays voisin des affrontements armés entre groupes qui ont des relations étroites avec des segments de la population du pays analysé ?
- ✓ Non
  - ✓ Oui

## B Contraintes futures liées à des processus de modernisation ou de transformation

### Secteur d'analyse 4 : Pronostic des futurs accélérateurs de conflit

4.1 Est-ce que dans les organes nationaux ou des organisations internationales des décisions sont prises dès à présent ou est-ce que la probabilité est très grande qu'elles soient prises, qui entraîneront des changements graves des structures politiques, économiques ou sociales ?

- ✓ Non
- ✓ Oui, dans un ou plusieurs des domaines suivantes :

D'autres domaines dans le secteur d'analyse 4 :

- ✓ Le système politique (p. ex. la réforme constitutionnelle, la transformation du système gouvernemental, le référendum, les élections)
- ✓ les conditions d'ensemble économiques (p. ex. des accords d'ajustement structurel, la privatisation)
- ✓ Des structures sociales internes (p. ex. la réforme agraire, des déplacements de population, des grands projets controversés)

### Secteur d'analyse 5 : Perception collective de menace

5.1 Y a-t-il eu dans le passé chez l'un des groupes ethniques, religieux ou régionaux définis au point 1 des expériences collectives de discrimination économique / politique massive ou d'un emploi de la violence par des membres d'un autre groupe ?

- ✓ Non
- ✓ Oui

5.2 Est-ce que dans les processus politiques et/ou économiques actuels on peut percevoir de nets parallèles avec ces expériences historiques ou bien de tels parallèles sont-ils perçus subjectivement par un ou plusieurs groupes ?

- ✓ Non
- ✓ Oui
- ✓ A tendance croissante

## C Stratégies de gestion des conflits et potentiels de violence

### Secteur d'analyse 6 : Tendances à la polarisation à l'intérieur de la société

6.1 Est-ce que la coexistence et la communication entre les différents groupes sociaux au quotidien (p. ex. dans des institutions autrefois communes ou bien lors de fêtes) diminuent ?

- ✓ Non
- ✓ Oui, et c'est :
  - ✓ Dans quelques régions seulement
  - ✓ Une tendance nationale

6.2 Est-ce que certaines institutions politiques communes ont été désertées par certaines parties au conflit ou bien dissoutes par le gouvernement ou l'armée ou neutralisées ?

- ✓ Non
- ✓ Cela ne s'est pas encore produit, mais on a déjà proféré des menaces
- ✓ Oui

6.3 Est-ce que la conscience de groupe est renforcée, p. ex. du fait que l'appartenance ethnique, religieuse ou régionale est plus souvent thématifiée au quotidien ou bien dans des discussions politiques ?

- ✓ Non
- ✓ Oui, à faible tendance
- ✓ Oui, avec une tendance croissante

**Secteur d'analyse 7a : Changements de la stratégie politique de certains acteurs**

7.1 Est-ce que les leaders d'opinion politiquement importants développent systématiquement dans les médias ou dans des discours politiques des images hostiles de certains groupes religieux, régionaux ou ethniques (ethnicité instrumentalisée) ?

✓ Non      ✓ Oui

**Secteur d'analyse 7b : Emploi croissant de la contrainte et de la violence**

7.4 Est-ce qu'au cours des 6–12- derniers mois, le nombre des prisonniers politiques s'est fortement accru ?

✓ Non      ✓ Oui

7.5 Est-ce que les parties au conflit ont étendu leur potentiel de violence pendant la période d'observation (p. ex. par des achats d'armes, la fondation d'unités militantes) ou bien est-ce qu'elles ont noué des alliances avec des unités armées existantes (p. ex. police secrète, guérilla) ?

✓ Non      ✓ Oui

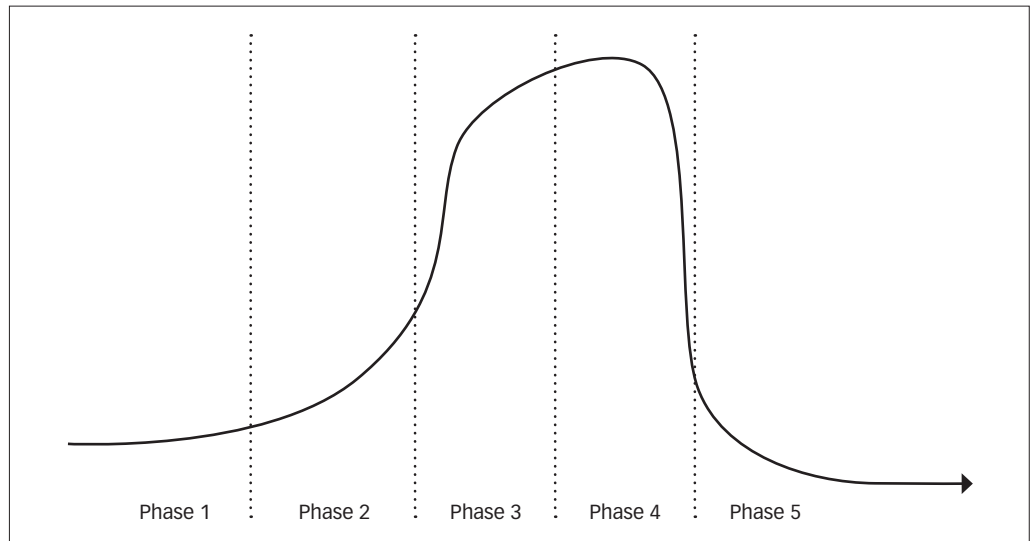
**Evaluation**

Catégorisation d'un pays selon ses besoins en mesures préventives

Besoins stables ——— Besoins croissants ——— Besoins urgents

(Source : en extraits selon Spelten 1999)

### 6.1 Modèle par phase selon Ropers



Norbert Ropers<sup>8</sup> décrit cinq phases types idéales d'un conflit :

#### **Phase 1 : Le conflit latent jusqu'à l'éclatement de la crise politique**

Il existe des divergences entre les parties en conflit, mais le débat est mené uniquement au niveau politique. Une polarisation sous forme d'exigences s'excluant mutuellement ne s'est pas encore produite.

#### **Phase 2 : Le conflit tourne à la confrontation, mais encore sans violence**

Une polarisation a commencé entre les parties impliquées. Le conflit devient visible, mais on n'emploie pas encore la violence ; les parties sont encore prêtes aux compromis. Cette attitude peut aussi être motivée par la crainte des parties d'une escalade du conflit.

#### **Phase 3 : L'affrontement violent**

Le début de cette phase est marqué par l'emploi systématique de la violence par les deux parties pour atteindre leurs buts. L'escalade de la violence peut passer par diverses phases (depuis des attaques ponctuelles jusqu'à la guerre ouverte). Les chefs militaires et leurs stratégies gagnent en influence par rapport aux dirigeants politiques. De plus, une « économie de guerre » et une « culture de la violence » peuvent s'installer.

#### **Phase 4 : La fin de la guerre**

Cette phase peut s'étendre sur une longue période parce que les cessez-le-feu ne sont pas respectés et qu'ils aboutissent souvent à une régionalisation de l'emploi de la violence.

#### **Phase 5 : L'après-guerre**

L'usage de la violence n'est plus admis. La paix doit être assurée et consolidée à long terme.

<sup>8</sup> Leonhardt 2001, selon Ropers, Norbert, 2002, p. 37-38

## 6.2 Modèle des trois niveaux selon Lederach

John Paul Lederach<sup>9</sup> distingue les trois niveaux suivants :

### Niveau de direction supérieur

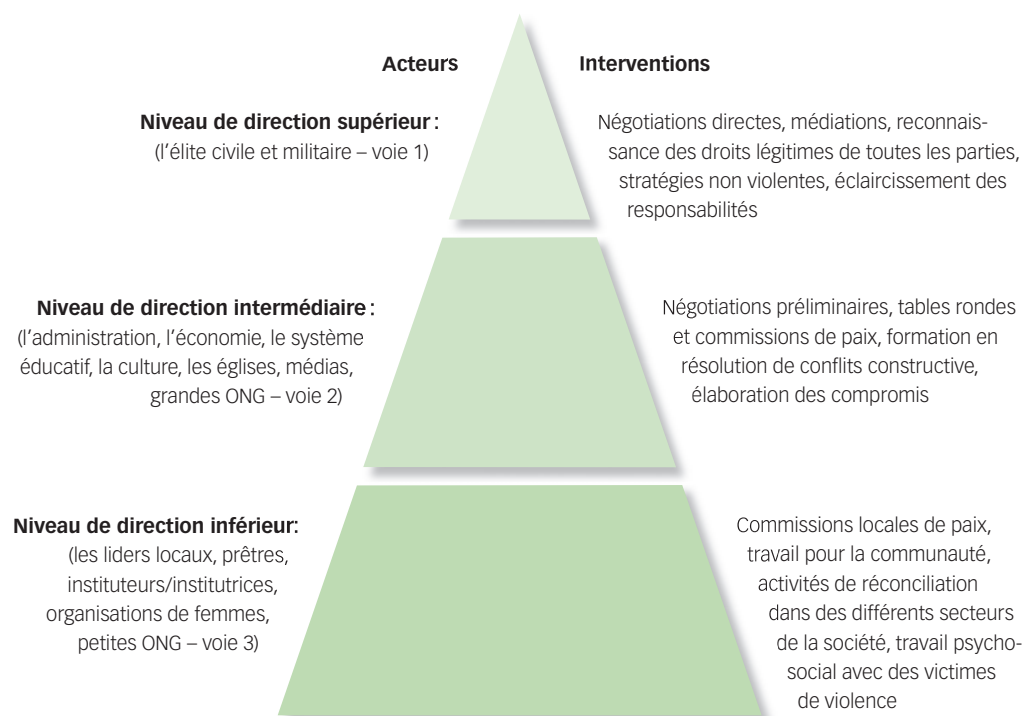
Au plus haut niveau social se trouvent les dirigeants nationaux, appartenant aux cercles gouvernementaux et militaires ou aux mouvements d'opposition. Une caractéristique centrale de ces acteurs est qu'ils détiennent une position de pouvoir significative, en partie exclusive. À côté de cet avantage comparatif, ils sont du fait de leur position publique souvent peu flexibles (même dans le cadre de négociations) par crainte de perdre la face ou de perdre le soutien de leurs partisans.

### Niveau de direction intermédiaire

Lederach classe au niveau intermédiaire les dirigeants qui ont pour avantage d'être en contact aussi bien avec les autorités et les structures du niveau supérieur qu'avec les catégories sociales situées au niveau inférieur. La base de leur pouvoir est nettement moins grande et ne repose pas sur une publicité élevée, mais sur leur réseau de relations. Ces relations transcendent souvent les lignes conflictuelles.

### Niveau de direction inférieur

Lederach classe au niveau inférieur, au niveau de la base (« Grassroots »), les leaders et personnalités assumant des rôles de direction dans les communes locales. Ce sont ces acteurs qui sont confrontés le plus directement aux réalités quotidiennes du conflit. La situation les force souvent à mener une lutte pour la survie, pour la nourriture, l'eau et la sécurité. Les lignes conflictuelles traversent les communautés locales et les habitants font chaque jour l'expérience d'attitudes hostiles et d'une haine profonde.



<sup>9</sup> Leonhardt 2001, selon Lederach, John Paul, 1997, p. 39

Les leaders locaux ont l'avantage d'être en contact direct avec la « population en général ». Ils ont aussi une compréhension plus intime de la situation de vie des habitants et de la manière dont ceux-ci perçoivent le conflit. Leur dilemme réside toutefois dans leur position sociale qui, certes les rend plus à même de reconnaître les conséquences du conflit, mais qui limite en même temps leur perception du cadre global ainsi que leur pouvoir de décision.

### **Points de départ stratégiques**

Aux trois niveaux décrits précédemment correspondent trois approches stratégiques de promotion de la paix :

#### ▶ **Approche de haut en bas (Top-down)**

Les approches d'action partant des acteurs du niveau de direction supérieur sont qualifiées d'approches « de haut en bas » ou du « sommet vers la base ». Elles misent sur « l'aboutissement » et présument que des lois ou des solutions négociées par la direction nationale s'imposent jusqu'au niveau le plus bas.

#### ▶ **Approche de bas en haut (Bottom-up)**

A l'opposé se trouvent les approches dites « de bas en haut », ou « de la base au sommet », qui reposent sur l'hypothèse que les changements partant de la base atteindront finalement l'ensemble de la société.

#### ▶ **Approche « Middle-out »**

Lederach complète les deux premières stratégies par une approche « middle-out », c'est-à-dire à partir du niveau intermédiaire. Les personnalités dirigeantes de ce niveau arrivent à se faire écouter de tous les acteurs principaux. Cela repose sur les avantages comparatifs de leurs contacts au-delà des lignes conflictuelles ainsi que jusqu'au niveau de direction supérieur et inférieur et de la compréhension qui en naît pour les différents groupes de la société et leur optique respective. Lederach considère donc que ce niveau intermédiaire est donc un point de départ essentiel pour les activités de paix en tout genre.

L'approche de la Diplomatie à voies multiples (Multi-Track-Diplomacy) part également de ces trois niveaux sociaux. Elle se base sur une stratégie qui prévoit une démarche cohérente pour les activités aux différents niveaux.

### 6.3 Bibliographie

- AGEH : Dem Frieden verpflichtet. Entwicklungsdienste für den Frieden, Reihe Basispädagogik Nr. 9, 1997.
- Anderson, Mary B./Olson, Lara : Confronting War. Critical Lessons for Peace Practitioners, 2003.
- Anderson, Mary B. : Do no harm. How aid can support peace – or war. 1996.
- Besemer, Christoph : Konflikte verstehen und lösen lernen, 1999.
- BMZ : Krisenprävention und Konfliktbeilegung. Gesamtkonzept der Bundesregierung vom 07.04.2000.
- Bundesregierung : Aktionsplan Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung. 2004.
- Bush, Kenneth : A Measure for Peace : Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) of Development Projects in Conflict Zones. 1998.
- Caritas Internationalis : Working for reconciliation. A Caritas Handbook. 1999.
- CDA Collaborative Learning Projects : The Do No Harm Handbook, 2004.
- Diamond, Dr. Luise : Multi-track diplomacy. A system approach to peace. 1996.
- Department for International Development (DFID) : Conducting Conflict Assessments – Guidance Notes. 2002.
- Dolzer, Hermann et al : Wirkungen und Nebenwirkungen. Ein Beitrag von Misereor über Wirkungsverständnis und Wirkungserfassung in der Entwicklungszusammenarbeit. 1998.
- Fisher, Simon et al : Working with Conflict – Skills and Strategies for Action. 2000.
- Fitzduff, Mari : Community conflict skills : A Handbook for group work. 1988.
- Galtung, Johan : Frieden mit friedlichen Mitteln. 1998.
- Glasl, Friedrich : Konfliktmanagement. 1990.
- Goodhand, Jonathan : Conflict and Aid : Enhancing the Peacebuilding Impact of International Engagement. A Synthesis of Findings from Afghanistan, Liberia and Sri Lanka. International Alert. 2001.
- Grävingsholt, Jörn : Krisenpotenziale und Ansatzpunkte für eine krisenpräventive deutsche Entwicklungszusammenarbeit mit Zentralasien. 2003.
- Higson-Smith, Craig : Supporting Communities affected by violence. A casebook from South Africa. 2002.
- International Alert : Resource pack for conflict transformation. 1996.
- Klingebl, Stefan : Ansatzpunkte für eine krisenpräventive und konflikt sensible Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Stellungnahmen (4/2001) DIE.
- Klingebl, Stefan : Querschnittsevaluierung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in Sri Lanka, Äthiopien, Kenia, Ruanda und El Salvador. 1999.
- Lederach, John Paul : Preparing for Peace : Conflict Transformation across Cultures. 1995.
- Lederach, John Paul : Building Peace, Sustainable Reconciliation in divided societies. 1997.
- Lederach, John-Paul : The journey toward reconciliation. 1999.
- Leonhardt, Manuela : Konfliktanalyse für die Projektplanung und -steuerung. GTZ 2001.
- Leonhardt, Manuela : Konfliktbezogene Wirkungsbeobachtung von Entwicklungsvorhaben. Eine praktische Handreichung. GTZ 2001.
- Lund, Michael S. : Preventing Violent Conflicts. A Strategy for preventive Diplomacy. US Institute of Peace Press, 1996.
- Mehler, Andreas/Ribaux, Claude : Krisenprävention und Konfliktbearbeitung in der Technischen Zusammenarbeit, GTZ 2000.
- Mennonite Conciliation Service : Mediation and Facilitation Training Manual, Foundations and Skills for Constructive Conflict Transformation. 1995.
- OECD/DAC : DAC Guidelines on Conflict, Peace and Development Co-operation.

- Reychler, Luc/Paffenholz, Thania (Eds.) : Peace Building – A Field Guide. 2001.
- Reychler, Luc/Paffenholz, Thania : Peace and Conflict Impact Assessment Systems (PCIAS). A comprehensive methodology to assess the peace-building relevance and the future consequences of a current or proposed development, humanitarian or peace intervention on the conflict dynamics and the peace-building process. 2004.
- Reychler, Luc : Conflict Impact Assessment (CIAS). Paper presented at the International Peace Research Association in Brisbane, Australia. 1996.
- Ropers, Norbert : Friedeentwicklung, Krisenprävention und Konfliktbearbeitung. Technische Zusammenarbeit im Kontext von Krisen, Konflikt und Katastrophen. GTZ 2002.
- Schuler, Margaret. Ed.: Freedom from violence : Women's strategies from around the world. UNIFEM 1992.
- Spelten, Angelika : Instrumente zur Erfassung von Konflikt- und Krisenpotentialen in Partnerländern der Entwicklungspolitik. 1999.

#### 6.4 Documents de travail parus jusqu'ici

##### Approches thématiques

- ▶ Cadre d'orientation pour la promotion de projets de micro-crédit et de projets à composante micro-crédit, Bonn, septembre 1998 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)
- ▶ Approche de travail sectorielle : programme de promotion de l'enfance et de la jeunesse, Bonn, août 1999 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)
- ▶ Approche sectorielle : Développement rural. Lignes directrices de la promotion de projets de développement rural, Bonn, juillet 2000 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)
- ▶ Approche sectorielle : Reconstruction et réhabilitation, Bonn, mai 2003 (disponible en allemand et en anglais)
- ▶ Approche thématique : Évaluation de l'impact de l'activité à l'étranger de la Deutsche Welthungerhilfe, Bonn, décembre 2003 (disponible en allemand, anglais, français, portugais et espagnol)
- ▶ Approche sectorielle : Sécurité alimentaire. Lignes directrices pour la promotion et la réalisation de projets de sécurité alimentaire de la DWHH, Bonn, mai 2004 (disponible en allemand, anglais, français, portugais et espagnol)
- ▶ Cadre d'orientation pour la promotion de fonds de microprojets, Bonn, septembre 2001, 2ème édition remaniée, février 2005 (disponible en allemand, anglais et français)
- ▶ Cadre d'orientation : Partenariat pour le développement. La Deutsche Welthungerhilfe et ses partenaires dans l'activité à l'étranger, Bonn, juin 2005 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)
- ▶ Cadre d'orientation pour les activités VIH/SIDA dans les projets de la Deutsche Welthungerhilfe, Bonn, 3ème édition, juillet 2005 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)
- ▶ Cadre d'orientation : Action sensible au conflit dans la coopération internationale de la Deutsche Welthungerhilfe, Bonn, novembre 2006 (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)

En préparation :

- ▶ Cadre d'orientation Réhabilitation
- ▶ Cadre d'orientation Aide d'urgence

##### Concepts pays

- ▶ Concept pour l'Afrique du Sud. Perspectives de la coopération au développement 2002–2004, Bonn, juillet 2002 (disponible en allemand et en anglais)



- ▶ Concept pour Madagascar. Perspectives de la coopération au développement 2003–2006, Bonn, novembre 2003 (disponible en allemand et en français)
- ▶ Concept pour le Mozambique. Perspectives de la coopération au développement 2003–2006, Bonn, décembre 2003 (disponible en allemand et en portugais)
- ▶ Concept régional pour les Grands Lacs, Perspectives de la coopération au développement 2004–2006, Bonn, décembre 2004 (disponible en allemand, en anglais et en français)
- ▶ Concept pour le Soudan. Perspectives de la coopération au développement 2005–2008, Bonn, avril 2005 (disponible en allemand et en anglais)
- ▶ Concept pour l’Afghanistan. Perspectives de la coopération au développement 2005–2008, Bonn, mai 2005 (disponible en allemand et en anglais)
- ▶ Concept pour le Tadjikistan. Perspectives de la coopération au développement 2005–2008, Bonn, août 2005 (disponible en allemand et en anglais)
- ▶ Concept pour le Mali. Perspectives de la coopération au développement 2006–2009, Bonn, décembre 2005 (disponible en allemand et en français)
- ▶ Concept pour l’Indonésie. Perspectives de la coopération au développement 2006–2008, Bonn, octobre 2006 (disponible en allemand et en anglais)
- ▶ Concept pour l’Angola. Perspectives de la coopération au développement 2006–2008, Bonn, décembre 2006 (disponible en allemand et en portugais)

En préparation :

- ▶ Concept pour Haïti
- ▶ Concept pour le Cambodge
- ▶ Concept pour Cuba.
- ▶ Concept pour le Pérou

#### **Autres documents de travail (à partir de 2003)**

- ▶ Pérennité des impacts de projet. Une évaluation des études d’impact des projets et programmes soutenus par DWHH, Bonn, mai 2003 (2ème édition, juillet 2005)
- ▶ Livelihood System Analysis of Selected Villages in the Provinces Sar-e Pul and Jawzjan in North Afghanistan, Bonn, août 2003
- ▶ Guide de sécurité à l’intention du personnel de DWHH (sécurité des missions à l’étranger, coopération avec les forces militaires – prévention de l’abus sexuel), Bonn, juillet 2004
- ▶ Programmes de soutien des enfants et jeunes en situation difficile. Critères de qualité, les meilleurs exemples issus de la pratique, Fribourg-en-Brisgau 2004, copublié par DWHH (disponible en allemand, anglais, français et espagnol)

# Deutsche Welthungerhilfe (Agro Action Allemande)

- ▶ est indépendante sur le plan politique et confessionnel ;
- ▶ opère sous la direction d'un comité de direction honorifique et sous le parrainage du Président fédéral ;
- ▶ a été fondée en 1962 lorsque l'Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture des Nations-Unies (OAA) a lancé une campagne internationale contre la faim ;
- ▶ a depuis lors aidé des individus dans quelque 5 200 projets pour un montant de 1,6 milliard d'euros ;
- ▶ finance ses activités sur des dons et bénéficie de crédits publics, p. ex. de la part de l'UE ou du Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement ;
- ▶ est soumise au contrôle régulier de l'Institut central allemand des affaires sociales (DZI). L'organisation a toujours obtenu le cachet de contrôle prouvant l'utilisation fiable et transparente des dons.

## Mentions obligatoires

Éditeur :

Deutsche Welthungerhilfe e. V.  
Friedrich-Ebert-Straße 1  
D53173 Bonn

Équipe spécialisée Gestion des conflits :

Renate Becker, Christa Frosch-Asshauer, Dr. Bernhard Hoeper, Brigitte Kappes, Ute Latzke,  
Margrit Röhm, Ursula Wüst

Responsable et coordination :

Margrit Röhm, Groupe Gestion de la qualité  
Mathias Mogge, Groupe Gestion de la qualité

Auteure du Cadre d'orientation :

Inge Remmert-Fontes

Photo de couverture :

© Hoppe

Adriana Guerra avec des élèves de l'école primaire de Santa Fé, Antioquia, Colombie

Maquette : Just in Print, Bonn

Impression : medienHaus Plump GmbH, Rheinbreitbach

Juin 2007



« La paix est un processus sans fin, le résultat de nombreuses décisions de beaucoup d'hommes de beaucoup de pays. C'est une attitude intérieure, une façon de vivre, une manière de résoudre les problèmes et de transformer les conflits. Elle ne peut ni être dictée à la plus petite nation ni être imposée sous la contrainte par la plus grande nation. La paix ne peut ni ignorer nos différences ni nos intérêts communs. Elle exige de nous que nous travaillions et vivions ensemble. »

(Oscar Arias Sánchez, Prix Nobel de la Paix 1987)



**welt  
hunger  
hilfe**

Deutsche Welthungerhilfe  
Friedrich-Ebert-Straße 1  
53173 Bonn  
Tel. +49 (0)2 28/22 88-0  
Fax +49 (0)2 28/22 88-3 33  
[www.welthungerhilfe.de](http://www.welthungerhilfe.de)