

Résumé des Ateliers sur les Bonnes Pratiques

Ce qui suit est un bref résumé des enseignements tirés d'une série d'ateliers organisés par Nonviolent Peaceforce dans le but d'explorer et de documenter les bonnes pratiques ainsi que de développer le domaine de la pratique, en matière de protection/d'accompagnement non armé des civils. Ces ateliers faisaient partie d'un projet plus vaste visant à documenter, valider et étendre l'utilisation de la protection civile non armée. Les ateliers ont été précédés par la publication de 4 études de cas (Wielding Nonviolence in the Midst of Violence). Le rassemblement international, qui constitue la troisième phase de ce projet, est divisé en deux parties : la première se déroulera en ligne entre le 12 et le 21 novembre et sera suivie d'un rassemblement en personne, provisoirement prévu pour juin 2022.

Nonviolent Peaceforce a organisé six ateliers régionaux (Asie du Sud-Est, Afrique subsaharienne, Moyen-Orient, Amérique latine, Amérique du Nord et Europe) pour examiner les bonnes pratiques en matière de protection/d'accompagnement non armé des civils, également connu sous le nom de présence protectrice ou de travail des équipes de paix. Telle qu'utilisée par de nombreuses organisations, la notion d'accompagnement implique plus qu'un accompagnement physique. Dans l'esprit d'« être avec », il peut s'agir de plaider, d'accompagnement juridique, psychosocial, etc. Comme indiqué dans l'introduction de chacun des rapports sur les ateliers, Nonviolent Peaceforce propose la définition suivante : « La protection civile non armée (PCN), parfois appelée maintien de la paix civile ou accompagnement protecteur, est la pratique consistant à déployer des civils non armés spécialement formés avant, pendant ou après un conflit violent afin de prévenir ou de réduire la violence, d'offrir une protection physique directe aux populations civiles menacées, et de renforcer ou de construire des infrastructures de paix locales résilientes. » Bien que cette description mette l'accent sur les efforts organisés mis en œuvre par des civils spécialement formés, les ateliers ont également réuni des personnes représentant des efforts locaux issus des connaissances locales, mis en œuvre par des communautés, souvent sans formation particulière.

Différentes organisations et différentes communautés ont donné des noms différents à ce travail. Dans ce résumé, ce domaine de pratique sera appelé accompagnement/protection civile non armée, et sera référencé par l'acronyme A/UCP. Il ne s'agit pas d'écarter les autres termes, mais seulement de trouver une manière brève de faire référence au travail accompli. Ce qui suit est un résumé de ce qui est ressorti des ateliers sur la manière dont les organisations abordent leur travail et sur ce que les praticiens considèrent comme une « bonne pratique ». Tout en confirmant fréquemment les études de cas initiales, les ateliers ont permis d'approfondir et d'élargir la compréhension des bonnes pratiques. Et dans certains cas, ils ont également contredit ces résultats de manière importante. Dans un souci de brièveté, ce résumé est une version simplifiée qui réduit une grande partie de la complexité et de la richesse des discussions. Les rapports de chacun des ateliers sont disponibles ici - <https://nonviolentpeaceforce.org/what-we-do/developing-and-expanding-the-field>. Vous y trouverez les détails et les nuances qui ne figurent pas ici.

Diversité

Il y avait une grande diversité parmi les personnes, les organisations et les efforts représentés. Les ateliers ont réuni plus de 160 personnes en plus des organisateurs et des animateurs. Les participants venaient de 60 organisations différentes, dont certaines étaient représentées dans plus d'un atelier, et

d'environ 40 pays différents. La plupart des participants étaient des personnes actives au sein d'A/UCP, ainsi que quelques universitaires dont le travail est lié au domaine, quelques bailleurs de fonds et quelques autres personnes intéressées. Les ateliers de l'Asie du Sud-Est, du Moyen-Orient, de l'Afrique subsaharienne, de l'Amérique du Nord et de l'Amérique centrale et du Sud ont tous eu lieu en personne. L'atelier Europe, qui a eu lieu en novembre 2020, s'est déroulé par zoom

Les participants ont représenté les différentes manières dont des civils protègent d'autres civils et/ou eux-mêmes, sans compter sur la menace et/ou l'utilisation de la violence. Parmi les travaux d'autoprotection représentés, citons les équipes de femmes pour la paix au Sud-Soudan, une communauté de paix en Colombie, des activistes biélorusses cherchant à prévenir les arrestations et les attaques, et des personnes anciennement impliquées dans des gangs qui empêchent la violence aux États-Unis. D'autres actions ont été entreprises par des personnes au sein de leur propre communauté, pour protéger d'autres personnes, comme le travail de plusieurs équipes de paix américaines pour protéger des manifestations, des ONG aux Philippines pour surveiller un cessez-le-feu, le travail d'organisations françaises pour lutter contre la violence policière à l'encontre des réfugiés dans leurs communautés, le travail de Burundais pour prévenir la violence pendant leurs élections, ou le travail de militants nord-irlandais pendant les « troubles ».

Une grande partie du travail représenté implique des internationaux – des personnes d'autres pays, se rendant dans des zones de violence active ou de menace de violence significative, pour protéger les personnes sur place. La réalité, bien sûr, est que la protection était souvent mutuelle. De nombreuses organisations internationales fonctionnent sur la base d'un principe de non-partisanerie ou d'« équiproximité », comme l'appelle l'Operazione Colomba. Bien que cela soit compris différemment, cela implique généralement d'être non partisan de solutions politiques spécifiques ou de parties à un conflit, mais d'être actif pour protéger les droits de l'homme, y compris le droit à la vie, ainsi que les manifestations d'autodétermination. Cependant, un certain nombre d'organisations partent d'un principe de solidarité, dont la protection est la ou l'une des manifestations. Il s'agissait notamment de l'équipe de paix des Balkans, qui tentait de prévenir la violence pendant les guerres des Balkans, d'organisations américaines travaillant à la frontière entre les États-Unis et le Mexique pour protéger les demandeurs d'asile et autres réfugiés, de différents groupes actifs en Palestine et du travail effectué en Grèce pour protéger les réfugiés de Lesbos. Une partie du travail des organisations internationales est axée sur la protection de militants politiques spécifiques dont la vie est menacée, ou plus largement d'organisations de la société civile. Une partie de ce travail se concentre sur les camps/colonies de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, sur des communautés entières ou sur des régions un peu plus vastes. Comme nous le verrons plus loin, cette approche du travail – solidarité, autoprotection et/ou non-partisanerie – a un impact sur les types de relations développées dans le travail.

De nombreuses organisations et efforts d'autoprotection reposent sur des bénévoles. Certains volontaires reçoivent une petite indemnité, quelques-uns bénéficient d'avantages tels qu'une assurance maladie et/ou des congés payés. Seules quelques organisations versent au personnel un salaire assez similaire à celui des autres organisations humanitaires ou ONG.

Les organisations sont structurées de différentes manières. Certaines ont peu ou pas de hiérarchie et utilisent la prise de décision par consensus. D'autres ont une hiérarchie plus structurée, voire très structurée, avec des degrés divers de clarté quant aux décisions qui sont prises et à quel niveau de

l'organisation. Quelques-unes sont des efforts informels, basés sur la communauté, et quelques-unes sont basées sur ou liées d'une manière ou d'une autre à la gouvernance au niveau local.

Un large éventail de types de violence est abordé par les différentes organisations et initiatives. Certaines protègent les militants contre les violences visant spécifiquement ces personnes et/ou plus largement leurs organisations. Certaines traitent de la violence visant des groupes spécifiques tels que les réfugiés ou un groupe ethnique particulier dans une communauté/région. D'autres abordent la violence qui tente de réduire au silence la résistance à un régime, ou qui tente d'imposer un ordre politique. D'autres encore sont, ou étaient, actives au milieu de guerres civiles, et quelques-unes au milieu de guerres internationales (par exemple, l'équipe de paix des Balkans). Les organisations varient également en termes de limitations sur les types de violence – qu'il s'agisse de ne s'attaquer qu'à la violence liée aux gangs, d'inclure ou d'exclure la violence « domestique », ou de conclure qu'elles n'ont pas la capacité d'influencer la violence des entreprises mais uniquement la violence d'un l'État.

Si toutes les organisations ont eu recours à la présence physique dans le cadre de leur travail, certaines ont conçu que cette présence se limitait au suivi, d'autres à l'accompagnement physique, et d'autres encore ont employé une grande variété de stratégies et de pratiques. À la fin de ce résumé, vous trouverez une analyse des pratiques discutées dans cinq des six ateliers, ce qui témoigne du large éventail des activités. Aucune organisation n'a mis en œuvre tous ces éléments.

Éléments communs

Bien que la diversité soit grande, les nombreuses organisations, projets et initiatives ont des éléments fondamentaux en commun. Ces éléments indiquent peut-être certaines des limites de ce qui différencie le programme A/UCP, lorsqu'elle sont associées, des autres domaines. L'un des éléments centraux était la pratique du désarmement, à laquelle on fait référence ici dans le cadre plus large de la non-violence. Bien que tous les groupes et organisations n'adhèrent pas à ce concept, dans la pratique, aucun n'était armé. Il semble que certains puissent tolérer la violence dans certaines circonstances, mais pas dans le cadre de leur travail. Certains peuvent coopérer avec des acteurs armés ou s'en remettre à eux dans certaines situations, d'autres cherchent à garder une certaine distance avec des acteurs comme la police ou l'armée (nationale ou internationale). Il existe de nombreuses voies différentes vers la pratique de la non-violence, certaines étant essentiellement stratégiques et d'autres reflétant un engagement organisationnel fondamental envers ce principe. Pour certains, la non-violence est le seul moyen de résister à la violence sans devenir complice ou prendre parti. Pour d'autres, l'utilisation de stratégies non violentes est le seul moyen d'être présent ou efficace dans une région – ils ne constituent pas une menace pour les groupes armés. Pour certains, l'engagement en faveur de la non-violence en tant que principe est l'une des pierres angulaires de leur travail. Dans de nombreux cas, le fait d'être non-violent, pour quelque raison que ce soit, ouvre la possibilité de relations qui ne seraient pas possibles autrement, et qui influencent la prévention ou la diminution de la violence contre les civils en question, ou accroissent leur protection.

La pratique de l'A/UCP s'inscrit dans un champ ou un réseau de relations. Ce phénomène n'est évidemment pas propre à A/UCP, car une grande partie de l'activité humaine se déroule dans des domaines de relations qui se chevauchent. La particularité de ces relations est que leur objectif principal, ou dans certains cas, l'un de plusieurs objectifs, est la protection des civils sans recours ou

menace de recours aux armes ou à d'autres formes de violence. Les organisations et efforts associés ne disposent pas non plus du type de « soft power » dont peuvent disposer d'autres acteurs de la protection, comme des menaces de sanctions ou des promesses d'aide. Ce qui ne veut pas dire qu'elles n'ont pas de pouvoir, mais pas la forme particulière de ce qui pourrait être considéré comme la violence de « l'autorité sur ». Les relations sont le processus/mécanisme/instrument de protection, le véhicule d'influence. Le pouvoir se développe au sein de réseaux de relations. Alors que certaines relations sont davantage axées sur la dissuasion – quelque chose d'indésirable qui pourrait se produire si un groupe armé commet des actes de violence à l'encontre des personnes protégées, d'autres relations sont davantage axées sur l'encouragement – la recherche d'objectifs communs qui préviennent ou réduisent la violence. Ces approches ne sont pas exclusives, les interactions peuvent passer de l'une à l'autre, ou les associer. Et si la protection qui inclut la violence et la menace de violence s'exerce également dans le cadre de relations, l'utilisation ou la menace d'utilisation d'armes façonne ces relations différemment et exerce des contraintes différentes sur la reconnaissance et la confiance.

L'établissement et le maintien de relations sont donc essentiels pour l'efficacité de l'A/UCP. Si les organisations et les groupes diffèrent quant aux acteurs avec lesquels ils sont en relation, ils utilisent souvent des pratiques similaires pour établir et maintenir des relations. Les organisations qui travaillent à partir d'une position de solidarité ou qui travaillent dans des contextes très fracturés et/ou très violents, peuvent choisir de n'avoir des relations qu'avec certains acteurs. Ils peuvent ne pas avoir de relations avec des acteurs armés non étatiques, ni même officiellement avec des acteurs étatiques, ou d'autres personnes qu'ils jugent contraires à leur travail d'instauration de la confiance avec ceux qu'ils souhaitent protéger. Cela dit, ils utilisent des stratégies similaires pour développer et entretenir des relations choisies. Dans de nombreux cas, cela implique d'être invité à travailler dans la communauté, s'il s'agit de personnes extérieures. De nombreuses bonnes pratiques détaillent la manière dont la confiance est établie et maintenue, souvent sur la base du respect et de l'écoute de la population locale, ainsi que de l'exploitation des forces locales. Un éventail de relations vise à être inclusif, mais aussi à soutenir l'espace et les opportunités pour les populations locales de faire face aux tensions et à la violence, par des moyens non violents.

Toutes les organisations étaient soit locales elles-mêmes – c'est-à-dire qu'elles travaillaient dans leurs propres communautés et pays – soit engagées à impliquer les populations locales dans le développement de leur travail. Certaines ont pour habitude de se rendre uniquement (ou généralement) là où elles sont invitées par la communauté locale ou par une organisation de la société civile. Ceci se définit parfois comme la primauté du local. Si certains groupes n'ont pas fait référence à cette expression, tous se sont efforcés de faire entendre la voix des civils locaux et de répondre aux besoins et aux désirs exprimés par ceux qu'ils s'efforcent de protéger.

Une manifestation souvent citée de cet engagement à inclure les désirs et les forces locales dans la programmation, était l'accent mis sur le renforcement des capacités plutôt que sur le développement des capacités. Le renforcement prend conscience des capacités existantes, s'en inspire et les intègre dans les formations et autres pratiques. Cette distinction et l'accent mis sur le renforcement sont apparus dans les listes des bonnes pratiques les plus importantes – voir le tableau ci-dessous.

Un aspect essentiel de l'engagement en faveur de l'inclusion locale, comme indiqué précédemment, est que toutes les organisations, tous les groupes et tous les efforts représentés lors des ateliers sont, dans une large mesure, physiquement présents dans les communautés où ils travaillent. Bien que depuis

mars 2020, certaines organisations soient limitées dans leur présence en raison de la Covid 19 (et on ne sait pas encore quand cela pourrait changer au moment de la rédaction de ce document), auparavant, toutes basaient au moins leur travail sur des relations et des analyses développées dans leurs contextes spécifiques.

L'accent mis sur les relations, la présence et la prise en compte des besoins et des désirs locaux permet d'analyser fréquemment le contexte et les conflits. L'aptitude à fonder le travail sur une connaissance intime de la situation, la capacité d'être assez flexible en réponse à l'analyse, et l'engagement à s'impliquer dans une analyse fréquente, ont été cités à plusieurs reprises comme de bonnes pratiques essentielles. Cette pratique analytique contribue à une compréhension approfondie du potentiel et des limites de ce qu'une organisation peut accomplir, et de la manière dont cela change dans des contextes fluides. Cela leur permet également d'avoir des pratiques de sécurité adaptées aux besoins et aux situations immédiats.

Cette analyse fréquente est possible à la fois en raison de la manière dont les organisations se situent par rapport aux communautés locales, c'est-à-dire en construisant des réseaux de confiance et d'influence, mais aussi parce que toutes ces organisations (à l'exception des quelques alliances internationales décrites dans le rapport de l'atelier Europe) sont indépendantes de l'État-nation et des agendas internationaux. Elles travaillent en dehors des mandats et des limites de la plupart des autres acteurs de la protection sur le terrain. Bien sûr, si elles sont indépendantes de certaines contraintes, elles dépendent en revanche de la mutualité de la protection dans de nombreuses communautés, des réseaux mutuels de confiance relationnelle et des voies d'influence qu'elles ont développées. Pour la grande majorité d'entre elles qui ont besoin d'un financement, elles sont également dépendantes de leurs sources de financement. Les organisations se situent différemment dans ce continuum d'indépendance et de mutualité.

Défis

De nombreux défis ont été discutés lors des ateliers. Les éléments suivants sont mis en évidence comme ayant affecté de nombreuses organisations et efforts, bien qu'aucun n'ait eu d'impact sur toutes.

Dans le monde entier, même si ça n'est pas de manière universelle, l'espace pour l'A/UCP semble se rétrécir dans le cadre de l'autoritarisme croissant et du mépris des droits de l'homme qui se manifeste dans de nombreux endroits. Cela se manifeste de nombreuses façons, comme le fait que des organisations doivent choisir de limiter leur travail ou de perdre la permission d'opérer dans un pays étranger, ou les attaques violentes contre des personnes qui tentent de protéger les manifestants ou de surveiller les interactions de la police avec les réfugiés. La réponse de l'une d'entre elles a été de mettre l'accent sur le renforcement des capacités pour les efforts locaux d'autoprotection, considérant que c'était plus durable et plus approprié. Pourtant, dans de nombreux contextes, le potentiel d'autoprotection s'amenuise également face à l'extrême violence perpétrée par des groupes armés étatiques et non étatiques qui semblent n'avoir aucune considération pour les droits de l'homme ou la vie humaine élémentaire.

Les organisations qui fondent leur travail sur un principe de solidarité avec les civils qu'elles s'efforcent de protéger, peuvent ressentir ces pressions de manière plus aiguë. Mais travailler de manière non

partisane, sans être partisan d'un des groupes armés ou d'une des solutions politiques, peut ne pas faire une grande différence car toute tentative de protéger les civils ciblés est considérée comme partisane.

Le financement est un défi chronique et profond pour toutes les organisations et les efforts qui encourent des dépenses (quelques petits groupes locaux sont purement bénévoles). Alors que le monde est prêt à dépenser des sommes énormes contre la violence afin d'assurer la paix, il y a très peu de fonds disponibles pour les efforts civils non armés et non violents pour se protéger ou protéger les autres. Et l'accès au financement a un impact sur le travail qui est fait ou non et sur la manière dont il est fait. L'impact de ces défis connexes ne peut être surestimé.

Le défi du travail à long terme est associé à celui du financement. Si certaines situations se règlent plus rapidement, la plupart des efforts et des organisations nécessitent une présence à long terme. Souvent, les cycles de financement de 2 ou 3 ans et l'accent mis sur des projets distincts nuisent à cet objectif.

Un nombre croissant d'organisations internationales, ainsi que certaines organisations locales/nationales, abordent les manifestations du néocolonialisme, du racisme et des questions de genre au sein de leurs organisations et de leur travail. Le positionnement – la couleur de la peau, la nationalité, l'identité sexuelle, la religion, etc. influent sur l'efficacité avec laquelle une personne peut en protéger une autre, en fonction des contextes. C'est un défi d'être sensible à cela et d'en avoir conscience à l'extérieur dans le travail, mais aussi d'en avoir conscience et d'aborder ces questions en interne au sein d'une organisation. Un défi connexe mentionné par certains est la tension potentielle entre le respect des cultures et des pratiques locales d'une part, et la remise en question de certaines d'entre elles d'autre part, comme l'acceptation de la violence domestique ou des meurtres par vengeance.

Bien qu'elle ne soit pas mentionnée dans tous les ateliers, la pression exercée pour « prouver » que l'A/UCP est efficace est un défi. Il existe peu de recherches dans ce domaine, et très peu d'entre elles portent sur la question suivante : « Est-ce efficace pour la protection ? » Il y a peu de financement pour l'évaluation dans les budgets serrés des organisations, et la variété des méthodes de recherche et d'évaluation rend difficile la comparaison des résultats publiés. En outre, peu d'organisations partagent ouvertement leurs évaluations, ce qui limite l'apprentissage commun.

La plupart des organisations sont confrontées à des besoins bien plus importants que ceux auxquels elles peuvent répondre, compte tenu de leur taille et de leurs capacités. Cela nécessite une réflexion approfondie pour déterminer qui protéger, quand et, plus généralement, à quels types de violence répondre. Certains groupes s'attaquent à la violence domestique et, plus largement, à la violence fondée sur le genre, considérant qu'elle est souvent associée à d'autres types de violence ou qu'elle y conduit. Certains cherchent particulièrement à protéger les plus opprimés. D'autres se concentrent sur la protection d'activistes spécifiques dans la communauté, en espérant que s'ils peuvent rester en vie et actifs, ces activistes locaux s'occuperont de ce qui est crucial dans leurs communautés. Mais même les groupes qui ciblent plus étroitement leur action ont plus de demandes ou sont confrontés à plus de besoins qu'ils ne peuvent en satisfaire.

De nombreux groupes ont de plus en plus de mal à recruter des bénévoles et du personnel qualifiés. Alors que les organisations actives dans les années 1980 et au début des années 2000 comptaient souvent des bénévoles et des employés motivés par la solidarité et des préoccupations politiques plus larges, aujourd'hui, nombre d'entre eux les joignent pour obtenir un tremplin vers des carrières dans

l'aide humanitaire internationale ou dans des domaines connexes. Certaines organisations qui, au départ, ne comptaient que des bénévoles/employés blancs et du Nord ont commencé à inclure des bénévoles et des employés du Sud. Cependant, étant donné les déséquilibres mondiaux en matière de privilèges et de revenus, cette inclusion a soulevé la nécessité de rémunérer les praticiens engagés dans l'A/UCP. Qui plus est, de nombreuses organisations constatent qu'il y a tout simplement moins de personnes intéressées par ce travail. Il est essentiel d'embaucher et de former des personnes appropriées pour que le travail soit efficace.

Bonnes pratiques

Les cinq premiers ateliers – en Asie du Sud-Est, au Moyen-Orient, en Afrique subsaharienne, en Amérique du Nord et en Amérique latine – se sont déroulés sur trois jours en personne. Au cours de la dernière journée, les participants ont été invités à nommer une pratique qui leur semblait la plus importante ou la plus précieuse. Les participants ont ensuite indiqué leurs trois premiers choix. Le tableau suivant montre, dans leurs propres mots, les sept premiers choix pour chaque atelier. Il est clair que certains thèmes se répètent – l'importance des relations, la nécessité d'analyses fréquentes, l'accent mis sur le travail avec les populations locales et le renforcement de l'autoprotection. D'autres, bien que mentionnées moins souvent, ne sont pas moins importantes, comme l'attention portée à soi, le partage des politiques et des évaluations, et la créativité. Il s'agit d'un instantané dans le temps, qui ne peut être considéré comme une déclaration définitive des bonnes pratiques les plus importantes. Néanmoins, la répétition, dans cinq régions du monde, de l'importance des pratiques qui se répètent semble indiquer à la fois des pratiques communes et leur centralité. Celles qui sont étroitement liées ou identiques sont mises en évidence par des couleurs.

Atelier de Bogotá		Atelier de Paynesville		Atelier de Nairobi		Atelier de Beyrouth		Atelier de Manille	
Analyse permanente	16	Primauté des personnes les plus touchées	11	Établissement de relations	15	Établissement de relations	10	Primauté des groupes locaux	15
Renforcer l'autoprotection de la communauté	12	Prendre le risque de réunir des groupes différents	10	Autonomiser les communautés	13	Des équipes bien formées	9	Établissement de relations à plusieurs niveaux	14

Atelier de Bogotá		Atelier de Paynesville		Atelier de Nairobi		Atelier de Beyrouth		Atelier de Manille	
Soins aux accompagnateurs / accompagnés	10	Utiliser n'importe quelle identité qui pourrait protéger mais en couplant cela avec un profond travail d'anticolonialisme	8	Identifier et renforcer les mécanismes d'adaptation locaux	11	Primauté des acteurs locaux	8	Renforcement des capacités pour tous - les acteurs locaux et nous tous	9
Partager les politiques et les évaluations	7	Analyse systématique, analyse critique et contextuelle	7	Analyse du contexte	10	Apprendre des communautés locales / expériences des autres	8	Analyse continue du contexte	7
Solidarité en réseau	5	Établissement de relations	6	Processus continu de cartographie des acteurs spécifiques aux interventions	7	Être proactifs dans notre suivi, notre évaluation et notre apprentissage	8	Co-création (au lieu de la mise en œuvre)	5
Ouvrir votre esprit sans vous accrocher au mandat	5	Prendre soin de soi	5	Apprentissage actif des pratiques locales existantes d'autoprotection	7	Analyse	4	Chercher l'humanité dans l'autre	5
Soutien mutuel des organisations d'accompagnement	5	Appropriation culturelle et contextuelle	4	Sécurité du personnel	6	Non-partisanerie	3	Créativité	3

Après les cinq premiers ateliers, l'auteur de ce résumé a repris la liste complète des bonnes pratiques figurant au dos de chaque rapport, et les a classées en thèmes et en catégories spécifiques. Chaque catégorie contient une ou plusieurs explications spécifiques des bonnes pratiques dans cette catégorie.

Cette analyse a été faite par une seule personne. Il est évident que d'autres pourraient classer les bonnes pratiques différemment. Il s'agit d'un regard sur l'expérience et les connaissances étendues qui existent déjà sur ce qui constitue une bonne pratique dans le domaine, et l'espoir que cela conduira, à un moment donné, au développement de ressources de formation communes. Il y a plus de thèmes dans cette présentation que dans le résumé ci-dessus. Ils sont présentés par ordre alphabétique et non par ordre d'importance.

accompagnement

- convoi d'aide à l'accompagnement
- l'accompagnement des personnes en prison
- l'accompagnement doit compléter l'autoprotection
- la défense des personnes accompagnées
- établir des relations avec la police
- réalisé par les habitants
- une ligne claire entre l'organisation accompagnée et l'organisation accompagnatrice
- des protocoles clairs pour le travail entre les gouvernements, les ambassades et l'organisation d'accompagnement
- combiner l'accompagnement physique, politique et psychosocial
- contribue au changement par la protection des militants
- coordonner entre les groupes de personnes augmenter la sécurité
- d'escalade
- documentation
- encourager les partenaires, exiger des partenaires, qu'ils soient non violents
- Cacher vs sanctuaire public
- identification des uniformes, gilets et cartes d'information de l'UCP
- En terre indigène, attention aux identités religieuses
- l'accompagnement international peut dissuader

accompagnement juridique

- accompagner dans les audiences judiciaires
- utiliser les lois, la primauté du droit
- limites aux pratiques d'accompagnement
- prendre des décisions collectivement en étant accompagné
- a besoin d'équipes solides et préparées
- la non-ingérence dans la prise de décision interne des personnes accompagnées
- protéger par l'accompagnement

accompagnement protecteur

- accompagner les communautés indigènes
- communiquer uniquement avec certains acteurs
- communauté
- les communautés de paix
- travailler à long terme selon les besoins
- manifestations de protestation
- les ordres religieux accompagnent les caravanes
- nécessite des relations
- rechercher le dialogue avec les entreprises
- envoyer des lettres avertissant où les accompagnateurs seront

- les besoins spécifiques des personnes LGBTQI non binaires
- **activisme et défense des intérêts**
- plaider à plusieurs niveaux
- trouver les bons mots de la langue
- plaider politique à l'étranger pressions
- le bon messenger et le vrai message
- L'UCP fait cela

défendre et promouvoir la PCU

- plaider pour un soutien financier politique
- raconter les histoires de la PCU à grande échelle
- former les autres à la diffusion de la PCU
- utiliser le pouvoir des groupes confessionnels pour faire du bruit
- élargir l'accompagnement dans une région

analyse du contexte

- analyse et stratégies concernant les sociétés multinationales
- analyse basée sur les données locales
- analyser et traiter la violence criminelle et la violence des gangs
- analyser le changement
- fonder l'intervention sur l'analyse
- le travail est particulier à une situation spécifique

décoloniser antiracisme

- remédier aux déséquilibres de pouvoir
- plaider pour des changements structurels
- être des alliés face au racisme et au sexisme des autres ONGI
- mentor promouvoir IBPOC
- équipes multiethniques, d'âge, etc
- la non-interférence dans la prise de décision de l'organisation et de la communauté locale
- les cérémonies religieuses sont opt-in
- formation
- l'utilisation des identités aussi longtemps que nécessaire et couplée à une formation à la décolonisation
- utiliser plusieurs langues
- travailler dans/avec les communautés autochtones

NE fais PAS de mal

- être sûr que la présence internationale ne fera pas de mal

renforcer les liens et les capacités de la communauté

- s'attaquer aux stéréotypes de la communauté
- créer des liens/équipes
- créer des relations
- renforcement des capacités en fonction des besoins de la communauté locale
- sensibiliser la police aux équipes de paix
- améliorer l'interaction des agences d'aide avec la communauté
- écouter
- médiation et négociation locales
- continu continu depuis le début
- répondre aux crises humanitaires

- renforcer la participation à la gouvernance et aux élections
- soutenir le renforcement des capacités aux niveaux local et régional
- formation sur les résolutions de l'ONU concernant les femmes
- travailler dans la communauté d'origine et pas seulement à l'étranger
- travailler avec les principales parties prenantes
- travail avec les femmes
- travail avec les jeunes

genre

- reconnaître les questions de sécurité concernant le personnel, les bénévoles et la communauté LGBTQI
- créer des espaces sûrs pour les LGBTQI
- police pour les accusations de harcèlement ou d'abus par des personnes accompagnées
- sensibilité aux normes mais modèle
- des protocoles spécifiques de genre non négociables avec les partenaires
- spécifiques de la protection de la femme
- comprendre l'utilisation du genre dans la protection
- **pratiques d'organisation interne**
- être flexible s'adapter aux changements être créatif
- diviser le travail entre l'accomplissement direct et le plaidoyer
- travail sur les documents
- le licenciement ou le congédiement du personnel ou des volontaires
- collecte de fonds
- l'équilibre entre les sexes dans les équipes
- équité de genre égalité autres questions de genre
- une bonne prise en charge du personnel - avantages sociaux, santé mentale, congés, etc.
- protocoles internes pour les allégations de harcèlement
- gérer l'identité et les attentes de l'organisation
- équipes multi culturelles et multi nationales
- Besoin d'un personnel de base rémunéré
- ne pas payer de rançon ou de pots-de-vin
- travail d'organisation à l'échelle/expansion
- planifier, prévenir et répondre aux crises internes
- planification de l'évacuation et de la fin
- pratiquer la non-violence au sein de l'organisation
- assurer la supervision du personnel externe
- qualités des bons bénévoles/employés
- 6/25/20211QDAProj
- recrutement
- des réunions d'équipe régulières
- les relations entre les membres de l'équipe
- communication sécurisée

gestion de la sécurité

- réseau d'activation pour les urgences
- évaluer le risque par rapport à l'impact et au besoin
- clarifier les sops
- Obtenir des informations sur la sécurité auprès des Nations Unies et des ambassades

- En cas d'enlèvement
- dans les zones d'insécurité, voyager par deux ou en groupe
- Sécurité informatique
- connaître les premiers secours
- savoir comment contacter directement le personnel de sécurité du terrain
- rôles du personnel local et international en matière de sécurité
- gestion de la sécurité avec la population locale
- planification quotidienne de la sécurité
- les pratiques de sécurité du personnel
- gilets d'identification visibles hatsetc pour la sécurité
- choisir et travailler en partenariat
- une description personnalisée du travail pour obtenir le soutien du gouvernement
- la formation du personnel et des bénévoles est essentielle
- Personnel de soutien Questions LGBTQI
- faire appel à de bons traducteurs en cas de besoin
- utiliser le personnel/les bénévoles en fonction de leur identité, de leurs compétences, etc.
- utiliser des uniformes, des gilets pour l'indépendance
- qui parle au nom de l'organisation

apprentissage et évaluation

- évaluer et modifier tout au long du projet
- pratiques d'évaluation
- développer le travail académique sur les UCP/accompagnement
- gestion des connaissances apprentissage au sein de l'organisation
- soutenir l'apprentissage entre le projet et les organisations

surveillance

- acceptation, non partisan, relation importante
- efficace par les autorités locales et internationales
- surveillance informelle
- surveiller les zones sans armes
- surveiller les réseaux sociaux
- surveiller les élections
- contrôle officiel
- rapport à toutes les parties
- contrôle des rumeurs

Autres

- toutes les formes de violence
- éviter le ton de supériorité morale
- Coopération entre les différents groupes d'accompagnement/UCP
- désamorcer les fusillades armées
- dissuasion et encouragement
- formes de violence prévenir le micro-trafic de drogue

des principes

- indépendance
- non violence
- solidarité même si professionnelle
- promouvoir une culture de la paix dans les communautés à haut risque

- s'abstenir de toute aide matérielle ou faire l'égalité
- force et défi de l'opposition entre local et international
- soutenir les processus de vérité et de réconciliation
- soutenir les visites et les excursions par des personnes extérieures rend le conflit visible
- Le travail peut être lent, étape par étape
- Banque d'ADN du Mécanisme Transnational de Recherche de Migrants
- L'UCP s'occupe du rétablissement, du maintien et de la construction de la paix
- travailler avec les médias

la primauté du local

- reconnaître l'expertise locale
- faites attention à qui, dans la communauté, est le "principal"
- le renforcement des capacités et non le développement
- les communautés apprennent les unes des autres
- consulter les diverses personnes de la communauté
- dépendent des partenaires/locaux pour l'information
- locales et internationales devraient se compléter
- contribution locale à la sélection des "bénéficiaires"
- les organisations et les dirigeants locaux ont besoin d'objectifs clairs et de plans pour le départ des internationaux
- ne jamais parler au nom des sections locales lors de réunions avec des tiers
- pas de jugement, mais des limites pour travailler avec les non-violents
- seulement certains locaux pas tous
- la protection va dans les deux sens
- s'appuyer sur la population locale pour la mise en œuvre des plans
- un certain rôle pour les internationaux
- soutenir le leadership local
- les personnes les plus touchés doivent diriger ou être incluses dans la réponse
- UCP org indépendante et respectant la primauté
- le travail est spécifique à chaque communauté particulière
- travailler uniquement sur invitation des acteurs locaux

présence protectrice

- vivre dans la communauté
- surveiller des domaines spécifiques
- présence protectrice dans la communauté
- travailler avec les détenteurs d'obligations pour améliorer la sécurité
- travailler avec des communautés à haut risque et vulnérables
- travailler avec les personnes déplacées et les migrants
- travailler avec les jeunes dans la communauté
- **relations**
- établir et maintenir des relations quotidiennes
- développer largement la communauté dans de nombreux secteurs
- développer de bonnes relations avec les agences d'aide
- faciliter les relations entre les groupes locaux en conflit
- des conditions de service plus longues soutiennent les relations
- relation avec les négociations sur les voies 1 et 2
- relations avec les acteurs armés

- les relations avec les autorités
- les relations avec d'autres organisations de type UCP
- soutenir l'amélioration des relations entre la communauté locale et les PDI
- soutenir les relations au sein de la communauté pour la sécurité
- **renforcer l'autoprotection**
- demander comment UCP peut aider, suivre l'exemple local
- développer ou améliorer l'alerte précoce et la réaction rapide
- aide à la reconstruction de le tissu sociale
- local peut être indépendant mais pas non partisan
- promouvoir les comités des droits de l'homme au sein de la communauté
- fournir une formation et un soutien pour renforcer
- certains ne veulent pas d'aide extérieure
- soutenir la médiation locale
- soutenir les options non-violentes
- soutenir l'autoprotection
- travailler avec les jeunes pour promouvoir la non-violence
- **former le personnel/les bénévoles**
- gérer les conflits internes
- 6/25/20212QDAProj
- questions de genre
- formation en personne
- inclure la classe, la théorie, la pratique
- Les questions LGBTQI
- les qualités d'un bon personnel/volontaire
- formation en sécurité
- formation aux soins personnels
- s'entraîner à la flexibilité
- s'entraîner à la conscience de soi
- former le personnel aux principes de base
- la formation doit être continue
- utiliser le personnel ancien/récupéré pour les formateurs
- Travaux de l'UCP
- ce qui donne un effet de levier