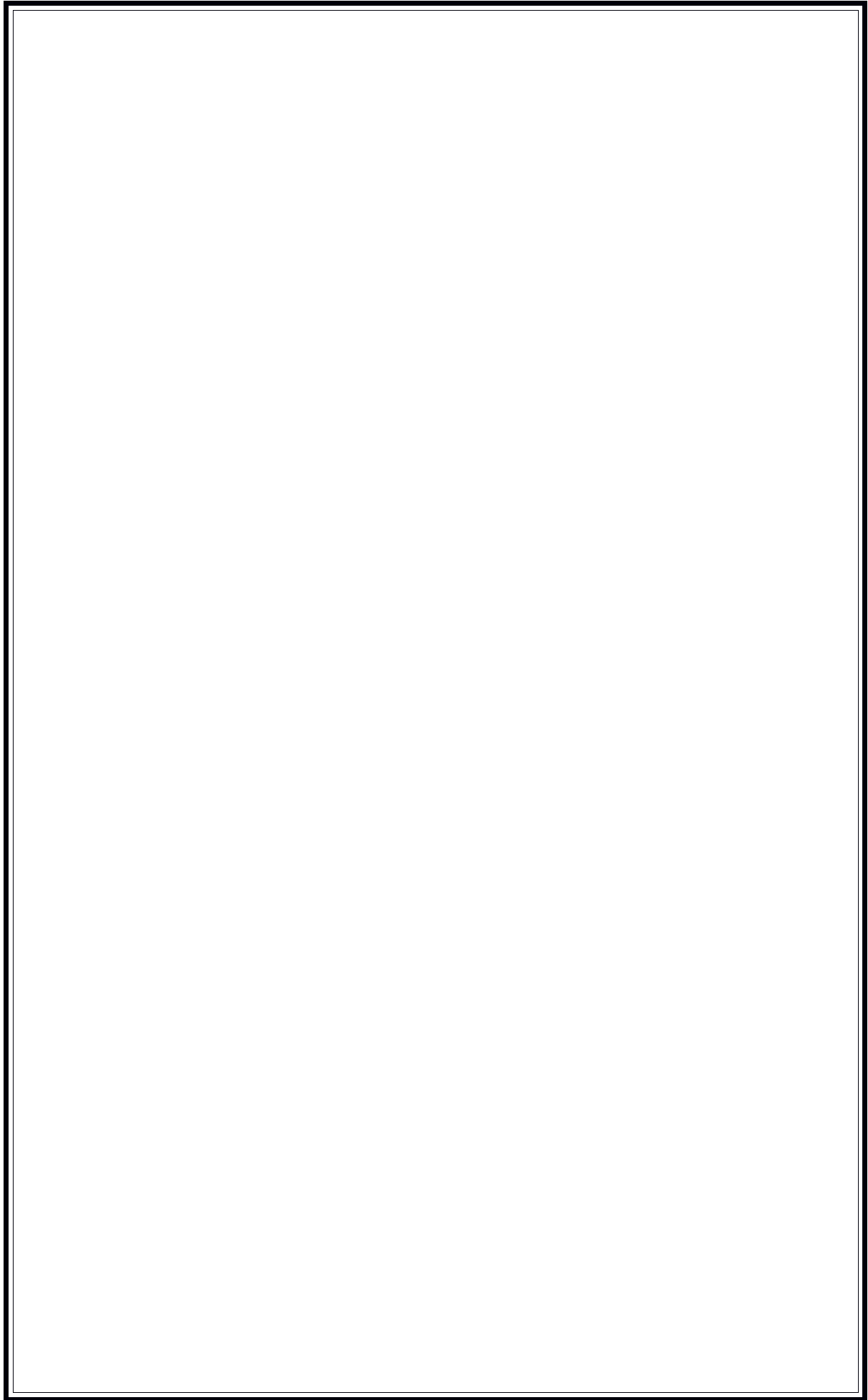




RAPPORT DE DEMARRAGE

APPROCHE ETUDE DO NO HARM

I. INTRODUCTION

I.A. Objectifs

a) Général

L'objectif global de cette mission est de réaliser l'étude sur les interactions pouvant exister entre les approches de mise en œuvre de PVJ et d'analyser les conflits potentiels et/ou existants dans les zones de mise en œuvre du programme PVJ et la contextualisation de la stratégie DNH.

b) Spécifiques

- Analyser les causes profondes les conflits potentiels et existants impliquants directement ou indirectement les jeunes, et plus particulièrement les jeunes ;
- Analyser les facteurs d'amplifications et rétreint des conflits existentiels impliquant directement ou indirectement les jeunes ;
- Analyser l'implication des initiatives ou organisations en faveur des jeunes des jeunes dans la prévention et résolution des conflits impliquant les jeunes ;
- Analyser les potentielles interactions entre les approches PVJ et les jeunes, qui peuvent améliorer les facteurs de prévention des conflits potentiels et existentiels ;
- Analyser, sur base de l'approche « Do No Harm » pour comprendre et de documenter l'interaction entre le PVJ et les conflits dans les quartiers et entre les quartiers de Pools PVJ ;
- Contextualisation de la stratégie Do No Harm ;
- Elaboration des modules de formation sur la mise en œuvre du Do No Harm.

c) Mission du Consultant

Le Projet de Prévention de la Violence Juvénile est partie prenante du Programme Global de Stabilisation de la Paix, mis en œuvre depuis 2012. Il consiste particulièrement à mettre à la disposition de la jeunesse des infrastructures comme cadres qui lui permettent de ne pas basculer dans la violence et le phénomène dénommé KULUNA. Etant donné que beaucoup de jeunes sont dans la violence pour plusieurs raisons, ce projet vient soutenir les jeunes en situation de

grande précarité, dans une grande pauvreté, à trouver un cadre qui leur offre des possibilités de s'épanouir, sans intégrer les groupes de violences et des criminels organisés.

En fait, il s'agit d'une mise en œuvre de quelques projets à Kinshasa, une ville de vingt-quatre communes. Et, à ce niveau, deux communes ont été ciblées, notamment celles de Ngaliema et de Masina. Et les bénéficiaires principaux-la raison d'être du projet-sont les jeunes filles et garçons de quinze à trente ans.

Ce programme vient aussi, au-delà des infrastructures, aider au renforcement des capacités des jeunes, afin de les accompagner dans un développement de l'auto-prise en charge et de la promotion des communautés locales avec moins de conflits et de violences et plus de possibilités de coopération et de paix.

Nous, comme Consultant, y agissons dans le cadre d'une étude sur la contextualisation de la stratégie DO NO HARM et des modules de formation DO NO HARM de la prévention de la violence juvénile.

En effet, étant donné cet objectif du programme plein de bonnes intentions pour les jeunes, il est nécessaire de se rassurer que le contexte social, culturel, économique et politique global et surtout local est propice à l'atteinte de l'objectif, que le programme ne vient pas exacerber les conflits mais les diminuer et que les acteurs liés au projet en ont la conscience, depuis sa planification jusqu'à son opérationnalisation. Dès le départ, nous serons appelés à travailler sur des processus d'analyse profonde du contexte local qui est souvent fragile pour en détecter des acteurs et des facteurs diviseurs et connecteurs qui favorisent les conflits et la violence ou les diminuent.

Travailler non pour mais avec des Jeunes et d'autres acteurs des Communes de Ngaliema et Masina dans la lutte contre la pauvreté et, plus particulièrement, des jeunes qui sont encore calmes et se débrouillent avec des risques avérés de basculer dans le phénomène de violences au travers des structures organisées -KULUNA-ou de se décourager et sombrer dans les violences et /ou le désespoir et la perte. Les aspects de leur sécurité tant mentale que corporelle et celle de leurs communautés seront considérés, avec un regard sur leur histoire et des événements qui marquent leurs vies. Ce qui offrira une connaissance plus approfondie du contexte qu'il faut nécessairement prendre en compte pour garantir, tant soit peu, des résultats qualitatifs.

Ces analyses offrent des possibilités réelles de davantage d'appropriation du projet par les acteurs concernés, tout en restant dans une

ouverture à une sensation aux conflits. DO NO HARM vient offrir à la fois un cadre de réflexion et d'analyse de l'impact du programme et ses différentes interventions sur les conflits, tout en faisant attention aux effets non volontaires. C'est aussi une approche pour apprendre à ne pas nuire, au vu du développement de la sensibilité aux conflits et aux violences qui peuvent en découler.

Ainsi, nous aurons une approche systémique, en mettant en évidence toutes les dimensions de la vie tant au niveau national et surtout Kinois et particulièrement communal/local.

Nous aurons un regard à la fois global et local sur Kinshasa : les communes de NGALIEMA et MASINA, les structures politiques, sociales et économiques et les communautés locales vivant dans ces communes. Et les différents acteurs concernés dans ce programme restent les premiers bénéficiaires du DO NO HARM. Des capacités et un accompagnement leur seront offerts par le Programme, afin d'en faire un atout pour leurs communautés locales et leurs communes.

Les interventions vont se faire par vague et de façon interactive et itérative. Elles vont occasionner une recherche du futur, sur la base des acquis du programme PVJ et des aspects critiques qu'il peut avoir suscités dans son évolution, depuis sa planification jusqu'à son opérationnalisation.

Et il reste nécessaire de savoir que les acteurs principaux-les vrais experts-pour la DNH sont les jeunes, la raison d'être du projet.

II. CHOIX, CONTACTS/CONTRAT

Choix des enquêteurs

Le choix des enquêteurs se fait sur la base du profil ad hoc. le choix des personnes pour interview et dialogue se fait sur la base d'un échantillon.

L'échantillonnage sera d'abord aréolaire, étant donné l'aire déjà précise sur laquelle l'enquête va se dérouler : les communes de Masina et de Ngaliema, plus particulièrement les quartiers.

Et l'échantillonnage qui se fera sur la commune et le quartier sera aussi mixte car, il mettra ensemble, dans des dialogues, des personnes de l'administration publique (Chef de quartier et adjoint, des membres de la Société Civile - Eglises, Organisations Non Gouvernementales, Business, Etudiants/Elèves et autres professions). Cet échantillon tient aussi compte du sexe (homme/garçon et femme/fille) et surtout de l'âge (jeunes et adultes) pour mieux valoriser la complexité des données à collecter lors des enquêtes.

Par ailleurs, il sied de signaler qu'à part les dialogues des groupes (15 personnes, en moyenne, par quartier), il y aura des interviews avec des leaders du quartier, notamment le commandant de Police (1), l'administrateur des marchés (1), les chefs de rues (2), des hommes/femmes d'affaires (2), des Elèves/Etudiants (4), des voisins (homme/garçon et femme/Fille (2), pour un total de douze personnes(12).

La sélection se fait avec un recours et une aide de la personne ressource qui preste avec ou dans le programme PVJ. Elle facilite l'identification et la sélection, au vu de la connaissance du milieu, des acteurs socio-politiques et économiques et de l'évolution du contexte local (quartier) et général (commune et ville de Kinshasa).

Participants

N°	Qualité	Nombre
1	Chef de Quartier	1
2	Chef de quartier adjoint	1
3	Leaders Eglises	2
4	Leaders ONG	2
5	Etudiants/Elèves	5
6	Autres professions	2
7	Chailleurs	2

15

(Au moins 5 filles/Femmes)

Dès le départ, il est à noter que le Consultant facilite l'initiation des processus, sous la supervision et en équipe avec le Management du Programme.

Pour les contacts, le consultant comme acteur qui entre dans le jeu sera appelé à : avoir un contact /contrat avec le Manager du projet - mieux l'équipe de gestion - pour signer le contrat et échanger sur les aspects importants, les enjeux et les événements qui caractérisent le projet à ce jour. L'accès aux documents liés au programme depuis son opérationnalisation sera à l'ordre du jour. Et ces contacts avec le Management du Programme resteront permanents, en termes d'information, de besoin d'accompagnement, de facilitation des opérations d'analyse et d'échanges autour des réalités sur terrain et de feedback.

Ces contacts vont continuer- sur appui du Manager du programme- avec tous les acteurs importants y impliqués : ceux du programme /management à tous les niveaux, ceux des structures politiques et administratives (communes voire quartiers), ceux des structures sociales et économiques et d'autres encore impliqués ou censés l'être dans le processus (organisations de la société civile :églises, Organisations Non Gouvernementales de développement et de droits

de l'homme, associations culturelles et d'affaires , leaders sociaux et économiques...).

Les contacts avec les autorités politico-administratives, tant au niveau de la commune que des quartiers (bourgmestres, chefs de bureau, police, chefs de quartiers...) sont une source importante de données en matière de tensions, de violences et/ou de paix. Ces données sont très utiles dans le processus d'enquêtes.

Il s'agit ici des événements récurrents qui attisent les tensions et les conflits, voire les violences et ceux qui instaurent et promeuvent la paix.

Ces contacts offrent des données actualisées sur les réalités du programme, de ses bénéficiaires directs et indirects et des bénéficiaires potentiels. Et ces différents contacts sont contractuels, dans la mesure où les différents acteurs impliqués dans ce processus de consultance sont appelés à partager les attentes mutuelles sur l'objet, les méthodes de travail, le jeu de rôles, la prise en charge, la sécurité, les acteurs et les autres ressources comme le temps, les espaces de travail, la logistique...

III. ENQUETES

a) Introduction

Les enquêtes vont se faire, à la fois sous forme de collecte des données physiques et immatérielles que sous la forme d'une analyse des réalités des communautés concernées, dans un processus d'analyse institutionnelle. Il est à noter que cette analyse ressortira un diagnostic des acteurs et organisations concernés, pas pour contredire celui déjà réalisé par le Programme, mais viendra renforcer et, au besoin, actualiser certaines réalités dues au contexte qui évolue et change. Un diagnostic sera fait pour ressortir des éléments comme la vision et les valeurs, les objectifs, le relationnel, les motivations, les supports, le leadership et le management à différents niveaux, les frontières/la limite du programme, les acteurs importants internes mais aussi les acteurs externes influents, les inputs /outputs et le système de feedback.

Ce diagnostic va ressortir les données qui vont aider le consultant à mieux identifier les acteurs importants et comment leur apporter le DO NO HARM, pas seulement comme une formation, mais un processus d'apprentissage qui peut jouer sur les attitudes et les comportements actuels et futurs. Il approfondit l'identification de tous les acteurs avec leur mode opératoire faite par le programme (Jeunes de débrouille, Kulunas et autres).

Le diagnostic se fera de façon régulière, participative et itérative pour arriver à apprécier, avec les acteurs concernés - surtout les bénéficiaires/les

jeunes- qui sont la raison d'être du programme - les avancées dans l'opérationnalisation du programme sur terrain et surtout les aspects conflictuels connus, virtuels ou cachés.

Un guide d'entretien sera élaboré, après avoir été discuté avec le Management du Programme, les superviseurs et des acteurs engagés dans le processus. Une équipe d'enquête sera mise en place de façon consensuelle et préparée à savoir faire une collecte de données dures et non physiques dans des milieux sensibles, sur des sujets et une population cible assez délicats (conflits, violences, paix...).

L'enquête est d'une importance capitale, car elle est appelée à ressortir le jour (ce qui se dit officiellement et est connu de tous) et la nuit des communautés locales ciblées (ce qui est tabou et fort et ne se raconte qu'à des personnes de confiance). Car, de la façon de collecter les données dépend aussi l'importance des activités à envisager et la qualité des résultats escomptés par le programme.

Et, le programme est en lui-même à la fois un ensemble d'opérations menées sur terrain, mais aussi des processus de changement mis en place pour faire la différence dans les milieux concernés et surtout parmi les jeunes ciblés, tant en nombre qu'en qualité.

C'est aussi et surtout dans le processus d'enquête que seront révélés les conflits existants, latents et potentiels, les événements ayant conduit aux conflits, les facteurs détonateurs des conflits, les différences telles que vécues dans les communautés locales en terme d'affinités socio-culturelles, d'idéologies politiques et religieuses, de perceptions, de sources de revenus (bases économiques des comportements sociaux), d'informations qui circulent et leurs sources et de rêves prédominants, surtout parmi les jeunes, de la sensation de sécurité et la vie émotive (les milieux qui attirent, surtout les jeunes et les conséquences, en terme de violences de tout genre), des traditions dans la gestion des conflits...

L'équipe qui enquête pourra voir comment davantage favoriser la présence du programme PVJ comme réponse à des réalités locales d'une vie conflictuelle et comme cadre pour les communautés locales identifiées ou non à baisser le niveau de conflit et davantage faciliter la coopération, la concertation et le vivre ensemble. Ce qui aiderait fortement les jeunes à refaire la qualité de leur vie, sur la base de leurs atouts, avec l'appui du programme. La participation des acteurs et l'appropriation du programme restent à l'ordre du jour.

L'approche étant systémique, un regard sera fait aux communes environnantes pour apprécier leur influence sur celles de Masina et Ngaliema et aussi celle des deux communes ciblées sur elles.

Enfin, pour y arriver, l'équipe des enquêteurs aura à échanger-avec l'appui du Management du Programme-sur les bons moments de la journée et de la semaine et les cadres de travail propices à une collecte des données, selon les acteurs en présence. Ce qui rend l'échantillonnage assez représentatif.

Ainsi, le DO NO HARM pourra être de grande efficacité, pas seulement comme une approche avec ses principes, mais aussi un style de vie à promouvoir dans les cultures et les communautés locales. Des processus organisationnels et de changement seront davantage mis en route par le programme, avec contenu, initiés et soutenus par les acteurs bénéficiaires proches et lointains, directs et indirects.

Enfin, le conflit reste une réalité liée à toute société et est normal. Il peut devenir la base d'un changement qualitatif parmi les membres d'une communauté comme il peut détruire une société. C'est comment les différents acteurs s'y prennent qui est plus important que ce qu'ils réalisent pour le gérer.

Au vu de l'importance de l'analyse, au travers des enquêtes, le consultant, sur conseil du Management du programme, recrutera des personnes de bon profil, qui connaissent les objectifs et les résultats escomptés ou qui sont autrement impliquées sur terrain comme animateurs ou acteurs sociaux et économiques, afin de constituer l'équipe d'enquête. Leurs rôles (tâches) seront explicités sur une fiche, étant donné qu'ils/elles devront être à mesure d'identifier les diviseurs (facteurs qui favorisent les conflits et violences) et les connecteurs (facteurs qui diminuent les conflits et violences) dans le cadre du programme de Prévention des Violences Juvéniles. Ils peuvent aller en profondeur et découvrir les facteurs, leurs relations, leurs structures, les relations de cause à effet et comment la gestion des conflits de toute nature est faite dans les communautés et quels sont les conflits plus profonds et porteurs de moins d'espoirs positifs.

b) Enquête

Le processus de l'enquête a pour objectifs la collecte des données quantitatives et qualitatives, leur interprétation pour en donner un sens et les liens avec les réalités liées aux conflits, aux violences et à la paix des milieux concernés, plus particulièrement des jeunes qui y vivent.

Le processus se réalise avec les séquences suivantes :

- Clarification des objectifs de base, des termes de référence de la consultance ;

- Elaboration du profil de l'enquêteur, au vu de l'objet et des milieux concernés (communes de Masina et Ngaliema) ;
- Elaboration d'un module de formation des enquêteurs pour une mise à niveau ;
- Elaboration des outils d'intervention/Enquête ;
- Formation des Enquêteurs, superviseurs y compris ;
- Elaboration d'un plan d'intervention sur terrain (espace, temps, personnes et groupes/communautés concernés) ;
- Mise en commun des données, codification et interprétation par commune puis pour les deux communes, avec les Enquêteurs ;
- Elaboration d'un document final, avec les données quantitatives et qualitatives et les tendances ressorties des enquêtes.
- Le contenu de ce document est la réserve qui aidera à identifier les différents acteurs, leurs atouts et leurs déficiences en matière de gestion des conflits, des violences et de la paix.

Ce qui va aider à donner une réponse adéquate à une formation au Do No Harm (contenu, cible, méthode, durée...).

b.1. Méthode pour une enquête de qualité

b.1.1 Systémique

L'enquête se fera sous une approche systémique qui donne aux différents acteurs dans le jeu (enquêteurs, enquêtés, programme, partenaires de la société civile, partenaires gouvernementaux ..) d'être considérés comme parties prenantes.

La relation entre parties prenantes, le jeu de rôles dans l'évolution du programme, la place et l'importance des infrastructures mises et à mettre en place par le projet et les influences entre acteurs (surtout sur les jeunes), particulièrement entre les communes concernées et les communes environnantes/voisines seront considérées.

De même, les influences extérieures liées notamment au contexte extérieur aux deux communes seront aussi considérées.

b.1.2 Oralité

La société congolaise-particulièrement les communautés des communes concernées par le programme (Masina et Ngaliema) - est certes beaucoup dominée par l'oralité comme mode de transmission des informations, des données importantes pour la consultance.

Les personnes et les communautés se transmettent beaucoup d'informations-sous forme de données-par la voie orale et faiblement par la voie écrite.

Les enquêteurs seront appelés à développer le sens de l'écoute active et de mieux utiliser l'oralité.

De ce fait, ils vont plus développer l'écoute active et moins écrire, surtout lors des entretiens.

L'oralité offre quelques avantages dans la collecte et la compréhension des données :

- Elle facilite la participation de plusieurs personnes-même les timides-dans les entretiens ;
- Elle permet de mieux comprendre ce que les différents acteurs expriment ;
- Elle permet de mieux faire la communication, notamment à travers la clarté des messages, avec des questions ouvertes (sans oublier les fermées), la clarification du contenu et une récapitulation ;
- Elle aide à capturer une bonne partie des données-sous forme d'informations-qui sont partagées par le gestuel (il est connu que la personne humaine communique plus avec le corps, le gestuel qu'avec les mots) ;
- Elle aide à comprendre les tabous et les non-dits qui sont très présents dans des messages. De fois, les personnes et des cultures s'expriment en proverbes, des mots et images pas toujours compris dans un premier temps ;
- Elle favorise l'ouverture et un minimum de confiance pour des conversations fructueuses, surtout en matière de conflits et de violences.

b.1.3. Observation

L'observation sera permanente, du début jusqu'à la fin de cette étude.

Elle aura pour objet le programme (le personnel qui y preste), les infrastructures érigées par le programme, des attitudes et comportements de tous les acteurs.

Les jeunes seront particulièrement observés dans leurs milieux de vie. Cette observation se fait à tout moment de la journée et en tout endroit des milieux concernés. Les frontières avec les communes environnantes sont aussi des milieux pleins d'informations qui offrent des données intéressantes à l'enquête.

Elle va aider à rencontrer particulièrement les jeunes concernés par le projet dans les milieux qui les attirent le plus : écoles, marchés, bars, arrêts des bus et taxis Eglises, fêtes, deuils...Ces deux derniers sont des événements qui parlent...

L'observation utilise plus les sens, notamment la vue, l'ouïe, le toucher, l'odorat.

Il est clair que tout milieu offre beaucoup d'informations à travers l'observation de tous les jours et à tout moment. C'est l'occasion d'être en contact avec les différentes réalités qui caractérisent les communes concernées.

L'observation aide à découvrir les différentes dimensions des cultures locales concernées par le programme. Elle peut de temps en temps ressortir des dimensions de l'histoire des communautés qui habitent les communes concernées, à travers les langues, les habitudes alimentaires, les associations d'entraide comme les mutualités...

Les organisations politiques ne sont pas exemptées. Ce qui ressortira la dynamique de leadership dans ce milieu. Et une sociométrie peut ressortir rapidement qui fréquente qui, qui ne fréquente pas qui et quelle en est la fréquence.

Une sociométrie rapide peut révéler qui fréquente qui, dans quelle fréquence et qui ne fréquente pas qui et quel en est le sens.

Ces dimensions peuvent être des différences qui favorisent les conflits et les violences en créant des murs ou promouvoir la paix, la convivialité et la coopération, en créant des ponts.

Ainsi, l'observation reste permanente pour mieux soutenir l'élaboration d'une stratégie Do No Harm adaptée aux réalités locales, afin d'en faire pas seulement une méthode avec des principes bien élaborés, mais plus une façon de vivre, une culture consistant à ne pas/jamais faire mal, jamais nuire.

b.1.4. Questionnement

Le questionnement fait penser à un questionnaire qui facilite les entretiens et les échanges et en fait des dialogues autour des motivations et intérêts communs.

- Le questionnaire est un outil de taille qui recadre et oriente les entretiens, sur la base du document de référence (termes de Référence) ;
- Des questions puissantes favorisent un dialogue, avec des échanges qui ressortent certains détails importants ;
- Les questions généralement ouvertes offrent un espace d'échange desquels ressortent des points communs et des contradictions qui peuvent apporter des éléments importants pour la consultance ;
- Les questions offrent aussi un espace où les gens peuvent s'approcher et mettre ensemble, pas seulement leurs points de convergence, mais aussi les divergences ;
- Les questions révèlent des éléments qui constituent des ponts et des murs, en termes d'idéologies (religions, politiques...), de traditions (tribus) et de connaissances (intellectuelles/école, émotionnelles et expérientielles...).

b.1.5. Facilitation

Les enquêteurs, les superviseurs et le coordinateur sont tous des facilitateurs des rencontres tant dans les dialogues avec le groupe que tant dans des interviews avec les individus. Leur rôle consiste à faciliter et accompagner les entretiens.

Leur rôle consiste à accompagner les personnes et les groupes dans le processus d'autoréflexion, d'échanges et de partage des informations, pour en faire des données qui alimentent la base pour une stratégie Do No Harm offerte par ses consommateurs.

La facilitation suppose être à l'écoute, offrir des opportunités d'expression et d'approfondissement des opinions, valoriser les différences et les nuances pour en faire une richesse, afin de construire des perspectives de qualité pour des communautés vivant dans des violences et des conflits de différentes natures.

Elle offre aussi la chance de découvrir la paix comme une des valeurs cardinales dans les communautés et donner la chance d'en faire une valeur davantage partagée par les membres de la communauté, particulièrement les jeunes, concernés par le programme PVJ.

b.2. Choix, Contact/Contrats des personnes pour entretien et interview.

A ce niveau, un échantillonnage sera réalisé, en tenant compte du temps, de l'espace, des circonstances et de certaines dimensions comme le sexe, l'âge (priorité aux jeunes), le statut social, le niveau d'instruction, le temps de vie dans la commune et l'espace linguistique.

Le choix des acteurs pour des interviews et des entretiens se fait en collaboration avec le programme et les acteurs de développement qui agissent sur terrain, avec les communautés locales, particulièrement les jeunes.

Tout contact est contractuel, dans la mesure où les personnes et/ou les groupes à interviewer doivent savoir le motif des enquêtes, en termes d'objectifs, de résultats escomptés et de confidentialité dans la livraison de certaines informations qui peuvent être délicates. Il en ressort des attentes mutuelles.

Les deux parties en présence sont appelées à se garantir une sensation de sécurité pour un entretien avec une participation maximale des acteurs en présence. Les voix des jeunes restent prioritaires.

Ainsi, outre les motivations à partager, les acteurs concernés, le temps et le lieu des rencontres doivent être consensuels.

c) Outils

L'enquête se fait avec un recours à des outils qui aident à la collecte, l'analyse et la compréhension des données de terrain pour aider à l'élaboration de la stratégie.

C.1. Processus de Conduite d'un Entretien

! Préparation descente sur terrain :

- Visite terrain (infrastructures et communes) /Lieu

- Contact points focaux/Programme pour préparer la descente sur terrain et y décider des personnes à rencontrer, de l'objet de la rencontre, du lieu et du cadre de la réunion et du temps (date, heure et temps de travail).
- ! ***Tenue réunion de travail*** : entretiens, ressortir les contrastes et les contradictions, recherche de consensus et perception des tendances pour le futur, en termes de perspectives.
- ! ***Evaluer le niveau de sensation de la sécurité dans le milieu.***
- ! ***Requérir un bref feedback par rapport au Programme*** (constructions et activités des Organisations de la Société Civile).
- ! ***Elaborer un Rapport Journalier à soumettre au Superviseur qui en informera le Coordinateur.***

C.2. Profil de l'Enquêteur

- Avoir participé à au moins une enquête en milieu difficile ;
- Avoir une expérience d'au moins deux ans dans des projets/programmes de Développement ;

- Avoir fait des études en sciences sociales et/ou des formations dans le domaine du Développement Humain ;
- Être en bonne santé et avoir la capacité de travailler dans des milieux difficiles et dans des conditions de vie précaires ;
- Avoir vécu dans des milieux difficiles, avec sensation critique de sécurité ;
- Être capable de faire face au stress et développer une résilience devant des situations moins humaines ;
- Maîtriser le Français et, surtout, le Lingala. La maîtrise des trois autres langues nationales est un atout privilégié (Swahili, Tshiluba et Kikongo).

C.3. Résumé journalier

1) Jour :.....

- 2) Date :.....
- 3) Lieu :.....
- 4) Présence :.....(Femmes).....(Hommes).
- 5) Brève Description du Contexte (05lignes).
- 6) Trois Evénements- positifs et/ou négatifs- qui ont marqué la Jeunesse
- 7) Eléments Essentiels
 - a) Eléments du Contexte-en ordre utile- qui favorisent les Conflits et les Violences parmi les jeunes, dans votre milieu.
 - b) Eléments du Contexte qui favorisent la Paix et diminuent les Conflits et les Violences parmi les jeunes, dans votre milieu de vie.
 - c) Eléments du Programme :
 - c.a) Qui favorisent les Conflits et les Violences parmi vous.
 - c.b) Qui promeuvent la Paix et réduisent les conflits et les violences dans vos milieux.
- 8) Prière donner trois réponses stratégiques pour promouvoir la Paix et diminuer, voire rendre quasi nuls, certains conflits et violences. Illustrer si possible avec des cas dans l'histoire de vos milieux de vie.

C.4. Logistique et Sécurité

- Tout enquêteur est muni d'un carnet, un stylo et un téléphone avec application WhatsApp, toujours chargé lors des travaux sur terrain (batterie et crédit) ;
- L'utilisation des moyens de transport publics/en commun est privilégiée ;
- La prise de moto à trois est prohibée ;
- Toujours être muni de sa carte d'identité et s'abstenir l'utilisation des instruments sonores lors des entretiens (micro, baffle...) ;
- Travailler avec des groupes et /ou des individus dans des lieux sécurisants, mieux de leur choix. Les leaders sociaux des organisations de la Société civile opérant avec le Programme facilitent cette tâche ;
- Le temps de travail avec un groupe ou un individu ne dépasse pas trois heures, les moments des civilités y compris ;
- L'accès à des milieux quasi enclavés se fait après une concertation avec le superviseur et le leader de l'organisation partenaire ou le point focal du programme opérant dans cette aire ;
- La communication entre les enquêteurs, les superviseurs, le coordinateur, le programme/le superviseur du Consultant et les leaders des organisations de la Société Civile et/ou les points focaux du programme reste permanente pendant les interventions sur terrain ;
- Toute situation critique de sécurité doit être signalée aux acteurs tant du programme que de la structure des enquêtes au plus vite que possible, pour un feedback rapide.
- Les rencontres dans des milieux propices aux violences et avec sensation d'insécurité sont prohibées, tout comme celles de nuit ;
- L'enquêteur se prend en charge lors de ses descentes sur terrain et n'exige aucun service d'ordre de la logistique de qui que ce soit (transport, nourriture, outils de travail...) ;
- Toujours tenir compte des enjeux du climat pour programmer les rencontres sur terrain et celles-ci ne se font pas au-delà de 17heures (17h00).
- L'enquêteur ne bosse pas avec une personne non connue du Programme et de la coordination des Enquêtes.
- Enfin, l'enregistrement des entretiens et la prise des photos se font avec le consentement des personnes concernées.

C.5. Guide d'Entretien

Enquêteur :

- Date :

Enquêtés :

- Heure :

- 1- Présentation mutuelle et rappel des objectifs et de la motivation de l'entretien.
- 2- Connaissez-vous le programme PVJ ? Qu'en savez-vous ? Qu'en pensez-vous ?
- 3- Quelle est votre compréhension des termes Paix, Violences et Conflits ?
- 4- Comment se manifestent-ils dans votre milieu de vie (événements récurrents à lister en ordre d'importance) ?
- 5- Quels sont les événements qui les ont créés ou qui les illustrent dans vos milieux (les citer en ordre d'importance) ?
- 6- Quelles sont trois raisons majeures qui créent des conflits parmi les jeunes et les poussent à sombrer dans les violences ?
- 7- Quelles sont trois raisons majeures qui favorisent la paix parmi les jeunes et les poussent à la préserver ?
- 8- Quelles sont les sources de revenus des jeunes et les activités qui consomment l'essentiel de leur temps (les citer en ordre d'importance) ?
- 9- Quels sont leurs rêves les plus importants (ce dont ils parlent plus pour leur futur) ?
- 10- Où les jeunes passent-ils l'essentiel de leur temps (en ordre d'importance) ?
- 11- Quelles sont les structures et les milieux fréquentés par les jeunes qui sont des symboles de conflits et de violences d'une part et de la paix dans l'environnement local d'autre part (les lister en ordre d'importance) ?
- 12- Quelles sont les heures de la journée qui sont propices aux conflits et aux violences et quelles en sont qui sont propices à la paix ?
- 13- Faites brièvement l'état de lieu des relations entre jeunes des quartiers de la commune d'une part et avec ceux des communes voisines d'autre part.

- 14- Dans la situation actuelle, comment aider les jeunes à ne pas recourir aux violences et ne pas créer et entretenir des conflits qui les ruinent dans leurs milieux de vie ou en dehors (trois pistes) ?
- 15- Prière lister des traditions locales qui promeuvent la paix et la concorde entre communautés locales et celles qui rallument des conflits et les violences (les illustrer avec des cas concrets).

Notice

- Les entretiens de groupe se font la journée entre 08h00 et 17h00.
- L'observation des communautés se fait à tout moment, tout dépendant de la sécurité de l'enquêteur.
- Le travail de terrain se fait toujours avec l'accompagnement de proximité d'un point focal (voir programme).
- Les visites de nuit sont prohibées sauf garanties d'une observation sous haute sécurité.
- Dans des quartiers à haute sensation d'insécurité, l'enquêteur n'y va jamais seul. Un accompagnement de son superviseur et /ou du point focal/programme est requis.
- L'enregistrement des entretiens se fait avec l'accord du/des participants, avec garantie de confidentialité.
- La prise de l'alcool et le manque de confidentialité sont prohibés.
- Ne pas avoir plus de vingt personnes dans le groupe d'entretien.
- Un minimum de 30% de femmes est exigé.
- La présence de jeunes garçons et filles est nécessaire. La majorité est souhaitable.
- Une diversité dans le groupe est recommandée (sexe, âge, spécialité, statut social, état civil, niveau d'études...).
- Dans ce travail, la communauté a trois sens : l'ensemble de personnes vivant ensemble dans une même circonscription (commune et quartiers) ; les membres des associations de la Société Civile (cas des Eglises et des associations de développement) et les membres des groupes partageant les mêmes traditions, motivations, la même langue et la provenance territoriale... (tribus, ethnies, etc...).

C.6. Identification des Jeunes

Cette fiche donne des informations utiles sur les jeunes dans leurs communes et dans leur vécu au quotidien. Ce qui offre des données qui enrichissent les enquêtes et la stratégie Do No Harm à mettre en place.

C.6.1. Localisation dans le temps et l'espace

- Où sont les jeunes dans la journée et dans la nuit (citer les lieux en ordre d'importance entre l'école, la rue, le bar/la terrasse, le terrain de jeux, le terrain de vente, le bureau/chantier, le marché, l'Eglise, les jeux de hasard...) ?
- Quelles sont les activités auxquelles ils s'adonnent (les lister en ordre d'importance et de priorité : étudier (classe), prier et chanter/chorales, écouter la musique, suivre des matches de football, vendre, jouer aux jeux de hasard, s'impliquer dans des discussions politiques, faire la permanence dans des partis politiques, rendre service dans des bureaux ou des chantiers, discuter, fumer et boire dans des lieux spécifiques, déranger les passants, jouer au football...) ?
- Quels sont les événements les plus importants qui ont fortement marqué les jeunes, positivement et/ou négativement pendant les années 2023 et 2024 en cours ?
- Quels sont les milieux les plus favorables à la Paix et la cohésion des communautés locales et les milieux les plus favorables aux conflits et aux violences parmi les jeunes ?
- En écoutant les jeunes, quelles sont les chances qu'ils accordent à la Paix et la cohabitation des communautés locales ?
- Et qu'en est-il de leurs attentes face à des infrastructures en leur faveur pour la promotion de la paix et la prévention/la lutte contre les conflits et les violences, au travers du projet (les lister) ?

C.7. Structure de travail

Pour mieux réussir ce processus, le Consultant s'organise autour d'une structure qui facilitera l'atteinte des objectifs. Ce qui favorise l'obtention des résultats qualitatifs.

Cette structure est constituée des rôles ci-après : un coordinateur, deux superviseurs dont un par commune et huit enquêteurs.

C.7.1. Le coordinateur : centralise et dispatche les tâches et ressources pour aider les membres à mieux faire leur travail et coopérer davantage. Il coache les membres de l'équipe et peut, à tout moment, co-faciliter l'enquête dans un coin de la commune, selon le besoin et la nécessité. Il est aussi enquêteur et participe à certaines interviews.

C.7.2. Le superviseur coordonne les enquêtes dans une commune et s'assure de leur effectivité. Il veille à l'équilibre entre les quartiers et fait un rapport journalier au coordinateur, copie à son collègue superviseur. Il fait aussi office d'enquêteur.

Et le suivi du processus fait partie de son rôle.

C.7.3. L'enquêteur est le facilitateur du processus d'enquête sur terrain.

Il veille à :

- Garantir les conditions pour des interviews et dialogues de bonne qualité ;
- S'assurer de la participation active des acteurs concernés ;
- Collecter le plus de données qualitatives et quantitatives possibles ;
- Rester à l'écoute, même en dehors du chemin tracé, car les milieux et personnes diffèrent d'un coin à l'autre ;
- Garder un contact permanent avec son superviseur qui peut l'accompagner dans certaines tâches ;
- Faire un rapport journalier à son superviseur.

- Etre responsable de l'espace lui assigné

N°	Rôles	Nombre de quartiers	Temps
1	Coordinateur	42	20 jours
2	Superviseur	21	15 jours
3	Enquêteur	05	08 jours

C.8. Système de Feedback

Un système de feedback est mis en place, pour une communication permanente et une coopération itérative Enquêteurs-Superviseurs-Coordinateur et avec le Programme.

Le système de Feedback sert aussi de contrôle, car il aide le petit système à dénicher des failles et déficiences, pour vite trouver des réponses appropriées.

C.9. Documentation

La lecture des documents liés au Programme est d'une importance capitale. Elle aide à :

- Apprendre l'histoire du programme et les motivations à la base de sa création ;
- Comprendre les différents concepts qui expliquent le programme (jeune, conflit, violence, paix...) et le contexte de départ ;
- Découvrir les différents événements qui ont caractérisé l'implantation du programme en RDC et son évolution jusqu'à ce jour.

Ce qui aide, dès le départ, à déceler les éléments qui peuvent avoir favorisé la paix ou les tensions et conflits - voire la violence - tant du côté des communautés qui ont accueilli le programme que du côté du programme.

Enfin, la documentation- à travers la lecture -aide à mieux percevoir les rôles de différents acteurs tels que décrits et joués, après les avoir identifiés.

Ce qui peut avoir influencé des facteurs favorisants et/ou défavorisants des conflits, de la violence et de la paix. Et toutes ces informations recueillies vont aider à l'élaboration des outils pouvant aider à une collecte des données de terrain, en termes de réalités locales. Ces dernières sont liées à l'existence ou non des conflits et violences perceptibles et cachés dans les communes de Masina et Ngaliema, sans oublier, à un certain niveau, la ville de Kinshasa dont elles font partie.

IV. FORMATION DO NO HARM

a) Introduction

DO NO HARM va être rendu opérationnel sous deux aspects principaux : comme thème de formation et aussi comme processus d'apprentissage de différents acteurs autour du changement des attitudes et comportements face aux conflits de différente nature, latents et/ou réels.

DO NO HARM sera mis en place comme un outil stratégique, une méthode, un art de gérer les conflits et la paix entre différents acteurs pour la construction des personnes et communautés de paix et solides.

Une revue et une analyse documentaire vont aider à avoir les données du passé du programme, afin de construire sur des bases réelles et solides.

La formation offre des outils pour des actions et stratégies adéquates.

Elle va se dérouler à différents niveaux et en faveur des populations /civiles, dans une répartition en groupe de (20-25) pour des performances. La formation sera offerte aux leaders et acteurs sociaux comme personnes ressources pour transférer les connaissances et compétences dans la gestion des conflits pour les changer en opportunités pour le développement, à travers une coopération agissante entre acteurs et communautés locales

Le diagnostic aura permis au consultant d'approfondir la connaissance de différents groupes cibles déjà identifiés par le programme pour la formation.

Pour mieux y arriver, le processus de formation/renforcement des capacités va commencer avec une formation des formateurs qui vont, en cascade, transférer les connaissances aux animateurs, en promouvant le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Un module adapté au Contexte sera mis en place pour partager les connaissances et les principes du DO NO HARM avec des personnes ciblées par le programme, dans cette formation des formateurs qui vont avoir un engagement ferme de former et informer les leaders, les organisations et communautés à la base pour en faire une dimension de la culture locale. Ne pas nuire est appelé à devenir un style de vie, pas seulement dans les communautés de Masina et Ngaliema, mais aussi dans le chef de toute personne qui travaille dans le programme.

L'enquête aura offert des outils locaux (coutumes, traditions, sagesse, histoires...) qui vont être utilisés pour élaborer les outils de travail, en rapport avec

une revue et une analyse documentaire faites dans le programme. La formation est réalisée en salle pour des inputs/théorie et sur terrain/pratique pour aider les participants à s'assurer d'être eux-mêmes des vecteurs du DNH dans leur vécu quotidien. DNH vient initier, renforcer et promouvoir la culture de ne pas nuire. Ce qui fait de ceux/elles qui l'adoptent des agents de paix et de changement.

Ce processus se fait sous la supervision du Manager du Programme avec lequel le consultant travaille comme personne-ressource, une expertise. Un suivi/ accompagnement souple reste possible, sur base de l'ouverture du programme pour avoir un feedback des travaux des personnes formées sur terrain. Car, elles sont appelées à faire que le programme atteigne à un niveau acceptable ses objectifs et offre des résultats qualitatifs, loin d'être à la base des conflits et des violences, mais le contraire.

Enfin, il sied de rappeler ici que le consultant travaille en relation permanente avec le Management pour mieux saisir la portée du passé du programme et proposer un design propice à offrir une plus-value pour l'avenir.

Des rapports circonstanciés faits au Management du programme favoriseront le suivi des travaux et le feedback.

b) Diagnostic du Contexte

Les données quantitatives et qualitatives collectées lors des enquêtes et à travers la documentation présentent le diagnostic du contexte dans lequel le programme est implanté.

Il ressort les différentes dimensions du leadership (pouvoir, visions et valeurs), du management (attitudes et comportements dans la gestion des ressources tant humaines, matérielles, financières, temporelles que logistiques et juridiques), du relationnel (affinités, conflits, sociométrie/fréquences des contacts et visites, idéologies, traditions...), des motivations (incitations à la violence, à la paix...), de l'environnement immédiat/les communes voisines avec influence forte ou faible.

c) Analyse des Atouts et Besoins en formation

La lecture de l'environnement et la connaissance des actions et résultats des organisations de la société civile œuvrant dans les deux communes vont ressortir les atouts et les besoins en inputs dont les acteurs ont besoin pour la suite de leurs interventions sur terrain dans les deux communes. Et ce particulièrement, leur intérêt et leur motivation à renforcer leurs capacités avec l'approche Do No Harm.

Ainsi, l'analyse des déficiences comme besoins -au-delà des atouts-se fera à deux niveaux :

- Au travers des données quantitatives et qualitatives venues des enquêtes et des documents du programme et de l'administration publique ;
- A travers un exercice de feedback avec les acteurs sociaux et leaders concernés directement par la formation DNH, plus particulièrement des acteurs ciblés par le programme, notamment des leaders de la Fonction Publique, des leaders des Organisations de la Société Civile et des leaders Socio-économiques spécifiques, au vu de leur influence dans les milieux concernés (les communes de Masina et Ngaliema).

Les enquêtes auront offert des données utiles à un renforcement des capacités des acteurs dans la prévention et la gestion des conflits et violences et la promotion durable de la paix dans le temps et l'espace.

Et le processus de feedback comme partie du processus de formation va encore confirmer les tendances et perspectives liées au renforcement des capacités des personnes-ressources engagées à équiper et accompagner les jeunes sur terrain.

d) Elaboration d'un Module de Formation

Un module de formation adapté comme réponse aux besoins des bénéficiaires de la formation sera élaboré. Il tient compte de leurs connaissances et leurs multiples expériences du passé comme des atouts.

Ce qui fera de la formation, pas seulement un partage des connaissances, mais surtout des expériences et attitudes et comportements à adopter pour une culture qui apprend et change, pour le bien des personnes et communautés locales concernées, notamment les jeunes des communes de Masina et Ngaliema.

e) Formation

Une session de formation de trois jours sera organisée (deux jours en salle et un jour de terrain/pratique), en faveur des acteurs de développement humain engagés dans cette œuvre.

Un profil des participants sera élaboré, avec des inputs du programme qui a une connaissance assez forte des concernés. Ce qui offre un minimum de garantie pour faire de la formation un investissement qui produit des résultats qualitatifs, au fil du temps.

Cette formation se fait en présentiel. Elle ouvre les possibilités de se dupliquer et faire des cascades, faisant des apprenants des formateurs pour les multiples acteurs éparpillés dans les quartiers.

Elle prévoit un suivi de l'après formation qui favorisera les échanges entre acteurs et la performance.

f) L'Après-Formation

L'Après- Formation, au-delà du suivi des animateurs et leaders sociaux sur terrain, sera consigné dans la stratégie Do No Harm contextualisé pour valoriser les actions déjà réalisées et produire davantage des résultats qualitatifs dans la prévention et la gestion des conflits et violences et la promotion de la paix.

V. CONTEXTUALISATION DE LA STRATEGIE DNH

Les rapports d'enquêtes sur le DNH vont servir de ressources à la contextualisation de la stratégie DNH, tout en ayant un regard sur la stratégie élaborée par le passé.

A ce niveau, le consultant, au regard du contexte qui bouge et change (n'est jamais le même) et surtout de la population cible (jeunes garçons et filles de 15 à 30ans), en situation difficile et qui aussi n'est pas stable et inerte, les données enregistrées lors des enquêtes seront exploitées (informations, ce que les enquêteurs ont vu, entendu et senti, en dehors des questions classiques , le feedback de l'après enquête et les non-dits capturés lors des enquêtes) pour faire face au programme, afin de mettre à jour, contextualiser la stratégie DNH .

a) Elaboration Stratégie

L'élaboration de la stratégie n'est pas liée à lister un ensemble d'actions et tactiques pour répondre à quoi faire. Elle est une réponse à comment réaliser quelles actions et quelles astuces utiliser pour des résultats meilleurs.

Les tendances qui ressortent des enquêtes et de la formation serviront de base pour une stratégie d'actualité. Car, le contexte de l'heure n'est certes pas nécessairement le même que celui qui a sous-tendu l'élaboration du programme. Des influences internes et externes y ont joué négativement et/ou positivement et les motivations de départ des jeunes peuvent avoir évolué, avec les interventions du programme et des autres acteurs très visibles, moins visibles et invisibles.

Cet exercice donnera lieu à l'élaboration d'une stratégie DNH qui pourra, de façon transversale, offrir une ouverture, des possibilités au programme de bénéficier des atouts lui offerts par les différents partenaires et l'histoire des communes de Masina et Ngaliema à servir de levier pour soutenir les jeunes à

diminuer les tendances à tomber dans le phénomène de violences, à se prendre davantage en charge sur la base de leurs atouts et à construire des modèles alternatifs à la violence.

b) La Stratégie

La stratégie aidera à mettre en place des actions et astuces qui encourageraient les jeunes - au travers des initiatives tant des acteurs sociaux que d'eux-mêmes- à des pensées positives, la gestion de leurs corps (stress et traumatismes) et à la génération des ressources pour leurs vies, avec une ouverture à l'acquisition de nouvelles connaissances et idées pour forger leur futur et participer à la construction des communautés solides pour la vie. Ces communautés vont, à la longue, utiliser l'énergie des conflits pour la valoriser dans l'économie (produire et générer des revenus), l'éducation des enfants, la sécurité des personnes et leurs biens, le respect de l'environnement et le soutien à la vie des enfants et des vieillards.

Ce qui pourra davantage rendre obsolètes -dans le temps - certains phénomènes et comportements comme les enfants et vieillards sorciers, la recherche des revenus par le vol à mains armées et les tueries, le viol, la prostitution et promouvoir la réflexion, le travail d'ensemble et la construction des relations solides qui apportent un plus aux jeunes et dans les communautés.

Des partages d'expériences ressorties des enquêtes et de la formation (échecs et succès) seront encouragés et des opportunités seront offertes au futur pour en faire des thèmes dans les activités culturelles des maisons des jeunes dans les communes de NGALIEMA et MASINA. La culture et le mental sont des éléments importants dont il faut tenir compte pour un Do No Harm possible et utile aux communautés locales, particulièrement aux jeunes.

Des liens seront créés entre le processus DO NO HARM et le Marché pour le Développement de la Jeunesse.

Ainsi, les immeubles en faveur des jeunes auront du sens et serviront de cadres de relance de la vie, porteurs de vrais espoirs qui pourront attirer davantage des jeunes et devenir davantage leur affaire, leurs biens...Ce qui pourra affecter des communautés de Masina et Ngaliema et les communes voisines.

Un document final va sanctionner ce travail. Ce sera la production de la Stratégie DO NO HARM contextualisée.

VI. PLAN

Le plan - quant au nombre de jours- est celui écrit dans le document des termes de référence. Le consultant le gèrera avec l'appui du Manager du projet, afin de rester dans le temps et offrir des services et livrables de qualité. Ce plan est à mettre en détails après l'aval du Management du programme.

Une proposition est offerte au Management du programme pour validation.

A ce jour, au vu du temps à donner à la validation de la méthodologie et aux préparatifs administratifs et financiers de la suite du processus, le début de la phase d'enquête est proposé au 5 juillet, non-stop jusqu'à la fin de la consultance, avec l'objectif de déposer le rapport final le vendredi 6 septembre 2024.

VII. BUDGET

Les prestations du Consultant sont taxées à Trois Cents Cinquante Dollars Américains (350,00\$) / Jour franc de travail pour 80 jours. Toutefois, au vu du travail à réaliser, le consultant peut réaliser des extras (à échanger avec le Manager du Programme), sans les taxer, si cela dépend de son rythme de travail.

Ce budget est discuté avec le Management du Programme avec des détails dans le temps et l'espace.

Une proposition faite au Management du Programme a reçu sa validation.

TABLE DES MATIERES

RAPPORT DE DEMARRAGE.....	2
APPROCHE ETUDE DO NO HARM	2
I.INTRODUCTION.....	2
I.A. Objectifs.....	2
a)Général.....	2
b)Spécifiques.....	2
c)Mission du Consultant.....	2
II.CHOIX, CONTACTS/CONTRAT	4
Choix des enquêteurs.....	4
III.ENQUETES	6
a)Introduction.....	6
b)Enquête.....	8
b.1. Méthode pour une enquête de qualité.....	9
b.1.1 Systémique.....	9
b.1.2 Oralité.....	9
b.1.3. Observation.....	10
b.1.4. Questionnement	12
b.1.5. Facilitation	12
b.2. Choix, Contact/Contrats des personnes pour entretien et interview.....	13
c)Outils.....	13
C.1. Processus de Conduite d'un Entretien.....	13
C.2. Profil de l'Enquêteur.....	14
C.3. Résumé journalier.....	15
C.4. Logistique et Sécurité.....	16
C.5. Guide d'Entretien.....	18
C.6.Identification des Jeunes.....	21
C.7. Structure de travail.....	22
C.8. Système de Feedback.....	24
C.9. Documentation.....	25
IV.FORMATION DO NO HARM	26
a)Introduction.....	26
b)Diagnostic du Contexte.....	27
c)Analyse des Atouts et Besoins en formation.....	27
d)Elaboration d'un Module de Formation.....	28
e)Formation.....	28
f)L'Après-Formation.....	29
V.CONTEXTUALISATION DE LA STRATEGIE DNH.....	29
a)Elaboration Stratégie.....	29
b)La Stratégie.....	30
VI.PLAN.....	31

VII.BUDGET.....	31
TABLE DES MATIERES.....	32