



DÉCOLONISER PEACE DIRECT

Rapport d'analyse

Janvier 2026

Introduction

Depuis cinq ans, Peace Direct s'efforce de décoloniser ses propres pratiques de défense de la décolonisation dans les secteurs humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix. Ce document porte un regard critique sur nos propres motivations et usages et met en exergue les principales leçons à tirer de notre expérience. Nous espérons que ce rapport sera utile à d'autres organisations et personnes engagées dans la même démarche, qu'ils en soient au début du processus ou déjà en pleine transformation.

Ces dernières années, les appels à décoloniser le secteur de l'aide humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix sont devenus plus pressants. Néanmoins, le terme même de décolonisation court le risque de devenir une coquille vide, une expression à la mode qui peut être mal interprétée et confondue avec d'autres axes de travail importants, comme la diversité, l'égalité et l'inclusion (DEI), ou encore le transfert de pouvoir aux acteurs locaux.¹

Ce document est aussi publié à l'heure où le secteur fait l'objet d'attaques politiques, notamment de la part du gouvernement des États-Unis, en particulier à l'encontre de concepts tels que l'antiracisme et la DEI. Ces offensives, associées aux coupes massives constatées dans le budget de l'aide internationale, pourraient nuire au débat essentiel sur la réforme et la transformation du secteur.

Dans notre engagement en matière de racisme, de (dé)colonialisme et de (dé)colonialité, nous devons rester mobilisés en faveur d'une réflexion transparente et honnête, malgré les pressions extérieures.

Les réactions négatives à ce travail sont loin d'être récentes et, comme d'autres obstacles sur ce chemin, elles doivent être surmontées. Nous espérons que les réflexions fournies dans ce document aideront d'autres organisations dans leur propre démarche de décolonisation et leur permettront d'éviter les erreurs et les faux pas que nous avons nous-mêmes commis.

Note sur la terminologie

Dans le domaine du développement international, de l'intervention humanitaire et de la consolidation de la paix, le terme décolonisation signifie la déconstruction et le démantèlement des idéologies coloniales et néocoloniales relatives à la supériorité des idées et des approches du Nord global.²

Bien qu'il existe de nombreuses interprétations du terme, cette définition est celle que Peace Direct a choisi d'adopter dans une série de consultations en ligne à l'échelle mondiale menées auprès de 700 acteurs locaux, majoritairement dans des pays du Sud global, entre 2020 et 2024.

Premiers pas (2004-2020)

Depuis sa fondation en 2004, Peace Direct essaie de remettre en question les normes qui sous-tendent les secteurs actuels de la consolidation de la paix, de l'humanitaire et du développement. Nous avons toujours pensé que les populations locales devaient être en première ligne des initiatives de lutte contre la violence et de construction d'une paix durable. Peace Direct a ainsi toujours été opposé à l'établissement de bureaux nationaux et au déploiement de personnel expatrié, car nous pensons qu'une telle approche nuit à la capacité d'action des acteurs locaux.

À l'époque, ce modèle de transfert du pouvoir et des ressources à des responsables locaux était considéré comme radical. Il tranchait avec les modèles de fonctionnement des ONGI dominantes, qui impliquaient la prestation directe de services, la présence de bureaux nationaux et la nomination de personnel du Nord global à des postes de responsables de programmes nationaux dans le Sud global.

En soutenant et en valorisant le travail de constructeurs de la paix locaux, nous avons dès le début remis en cause un système fondé sur des pratiques et des normes colonialistes profondément inéquitables, même si nous ne l'avons formulé que bien plus tard. Nous avons démontré cette conviction fondamentale dans notre rapport de 2011, *Coming Home*³, qui mettait en évidence l'importance d'une compréhension de la culture locale à des fins d'évaluation. Le rapport soulignait que cette pratique était souvent plus utile et pertinente que les mesures imposées au niveau international. Les publications *Local First* puis *Local First in Practice*, parues en 2012 et 2014, ont également mis en avant le concept de développement mené localement, une notion aujourd'hui largement répandue dans le secteur, mais qui l'était beaucoup moins il y a dix ans.

Malgré ces premiers signes d'un engagement en faveur du changement systémique, très peu de nos politiques, recherches ou actions de plaidoyer abordaient directement les questions raciales, de colonialité ou de décolonisation. Notre document de gouvernance interne de 2007 mettait en avant la nécessité de promouvoir l'égalité raciale dans le secteur, mais le savoir institutionnel à ce sujet demeurait limité.

En 2015, les choses ont commencé à évoluer. Notre nouveau directeur, Dylan Mathews, l'un des rares directeurs du secteur à ne pas être blanc, nous a amené son engagement personnel en faveur de la lutte contre le racisme. Pourtant, à cette époque, Peace Direct

bénéficiait d'un financement limité et était encore financièrement instable. Les années suivantes ont donc été consacrées à la redéfinition des priorités et à la promotion de la mission de Peace Direct : transférer le pouvoir et les ressources aux constructeurs de la paix locaux.

En 2016, nous avons commencé à réformer nos processus de suivi, évaluation et apprentissage à la suite de la publication de notre rapport de recherche, *Putting the Local First* ⁴. Cette étude a mis en lumière la rigidité des processus de suivi, évaluation et apprentissage existants dans le secteur, ainsi que leur effet limité sur les programmes. Il s'agissait donc d'un défi majeur, compte tenu du caractère imprévisible de l'environnement dans lequel évoluent les constructeurs de la paix locaux. De ce fait, **la conception et l'application des processus de suivi, évaluation et apprentissage avaient besoin d'une refonte systémique.** Pour commencer cette démarche en interne, nous avons amélioré la qualité de nos partenariats à tous les niveaux du travail sur les programmes. Nous avons veillé à ce que les partenaires locaux aient un plus grand contrôle des processus appliqués dans le cadre du partenariat, notamment le suivi, l'évaluation et l'apprentissage. Cependant, ce changement n'a été reconnu en interne comme une remise en cause active des pratiques néocoloniales que quelques années plus tard.

En 2019, le conseil d'administration de Peace Direct a approuvé sa première politique de DEI et créé un groupe de travail transversal sur la DEI. Cette étape a joué un rôle important en préparant le terrain pour les changements à venir au sein de l'organisation. Cela a permis au personnel et au conseil d'administration de discuter ouvertement, pour la première fois, des questions raciales, entre autres sujets. Ceci a diffusé l'idée que de telles discussions étaient non seulement acceptables, mais aussi souhaitables.

Cette même année, le plaidoyer de Peace Direct a commencé à aborder les questions de race et de discrimination, notamment à PeaceCon, une grande conférence internationale sur la consolidation de la paix organisée par l'Alliance for Peacebuilding à Washington, DC. A cette occasion, notre directeur s'est exprimé sur le besoin d'inclure les voix marginalisées dans les processus de consolidation de la paix. Notre argument a été bien reçu par le public et a braqué les projecteurs sur les formes d'exclusion présentes dans les approches de notre secteur.

Prise en compte des injustices raciales dans le secteur et chez Peace Direct (2020-2021)

Le 25 mai 2020, George Floyd a été assassiné par l'agent de police Derek Chauvin aux États-Unis. Cet acte flagrant de violence raciste a déclenché une prise de conscience sur les questions raciales en Occident, y compris au sein des secteurs de l'aide humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix. Les ONGI ont commencé, à des degrés divers, à s'engager dans des conversations sur les questions raciales.

À cette époque, Peace Direct avait reconnu la présence du racisme au sein du secteur. Pourtant, malgré cela, l'équipe de direction admet qu'elle n'était pas préparée à faire face au flot de frustration et de colère exprimé par le personnel et par le groupe de travail sur la DEI.

Une grande partie de cette colère était dirigée contre le système dans sa globalité, mais le groupe de travail a également critiqué la direction. Ces critiques trouvaient leur source dans la conviction que l'organisation a) manquait de diversité, et b) n'avait pas fait assez d'efforts pour aider le groupe de travail à atteindre ses objectifs. Plus tard, nous avons pris des mesures pour répondre à certaines des préoccupations du Groupe, par exemple en améliorant nos pratiques de recrutement afin de favoriser une plus grande diversité au sein de l'organisation.

Toutefois, nous ne disposions pas des compétences nécessaires pour organiser des échanges stimulants, à l'époque. En conséquence, les discussions en interne sont devenues conflictuelles. Malgré l'objectif commun d'une organisation décolonisée, la direction et le personnel ont abordé ces discussions avec un point de vue et des idées différents concernant la marche à suivre, et les tensions croissantes ont été difficiles à résoudre.

Pour Peace Direct, ce fut un moment d'apprentissage difficile. Avec le recul, **l'équipe de direction aurait dû fournir au groupe de travail DEI naissant davantage de ressources financières et humaines** garantir plus de clarté et de formation, et y participer directement. Cela aurait pu aider le groupe de travail à traverser cette période difficile, et l'organisation à avancer sans les tensions qui ont émergé entre le groupe de travail et l'équipe de direction.

Décolonisation de l'aide humanitaire

Au deuxième semestre de 2020, Peace Direct a organisé une consultation en ligne à l'échelle mondiale avec des acteurs du Sud global et des alliés du Nord global afin d'examiner comment les dynamiques coloniales affectaient le secteur et comment les praticiens y répondaient. Le rapport de recherche qui s'en est suivi, *Décolonisation de l'aide et consolidation de la paix* (2021)⁵, a suscité un intérêt considérable dans le monde entier, générant plus de 50 000 téléchargements dans plus de 100 pays dès les trois premiers mois.

Cependant, le lancement du projet de recherche n'a pas été simple. De nombreux membres de l'équipe de recherche basée au Royaume-Uni ont reconnu les limites de leur position. En tant qu'équipe majoritairement blanche, ils estimaient ne pas disposer de l'expérience vécue ni de la compréhension nécessaire pour diriger une recherche sur la race et le racisme dans le secteur. Au vu des objections de l'équipe britannique, le projet a pu avancer lorsqu'une collègue basée aux États-Unis a été invitée par la direction à prendre en charge le travail.

Nous avons pu tirer deux leçons importantes de cette expérience:

1

Écouter les préoccupations nécessite de l'empathie, du temps et de la patience, et est indispensable dans les organisations où la consultation est fortement valorisée.

2

Quand un consensus ne peut pas être trouvé, des décisions difficiles et dès lors impopulaires peuvent devoir être prises. Néanmoins, elles peuvent être les bonnes décisions pour l'organisation et sa mission.

En définitive, le lancement du rapport *Décolonisation de l'aide et consolidation de la paix* a permis de susciter des discussions dans notre secteur sur la race, la colonialité et la décolonisation. En interne aussi, la publication a été reçue positivement par le personnel, contribuant à un changement notable de la culture et de la confiance au sein de l'organisation.

La réception du rapport en externe a permis de créer une dynamique et a renforcé notre détermination sur ces questions. Cela nous a incités à mener une réflexion critique sur ces problématiques, aussi bien en interne qu'en externe. Nous avons commencé à analyser nos processus, tout d'abord en adoptant un point de vue décolonial dans nos communications externes puis en examinant nos processus de recrutement.

Les deux processus ont abouti à des recommandations claires et concrètes qui ont eu un impact tangible sur nos méthodes de travail. Par exemple, nous avons révisé nos pratiques de recrutement afin de supprimer les exigences favorisant les qualifications académiques au détriment de l'expérience vécue. Nous avons également précisé que nous recherchions des personnes issues de divers horizons et avons commencé à publier nos offres sur des sites s'adressant à différents groupes. Cela a non seulement permis de diversifier considérablement notre équipe, mais a aussi favorisé une culture d'ouverture et d'acceptation, contribuant ainsi à normaliser davantage les discussions sur la race et la colonialité. Le personnel a également approfondi son engagement avec les partenaires dans la réflexion sur le racisme structurel et systémique, leur posant des questions non seulement sur la race et son impact sur la consolidation de la paix, mais aussi sur une évaluation de nos propres processus et pratiques. Nos partenaires ont accueilli favorablement ces discussions.

Réinventer l'avenir de Peace Direct

A la fin de l'année 2020, le directeur a rédigé un document de réflexion invitant le conseil d'administration à réinventer la stratégie, la structure et le fonctionnement de Peace Direct en adoptant une approche décoloniale. Cette initiative a permis de lancer la conversation sur la race et le (anti)racisme au sein du conseil, sans avancer de proposition ou de recommandation de politique précise.

Avec le recul, l'une des leçons que nous avons tirées de cette période fut que **malgré l'implication du conseil d'administration dès les premiers échanges, le temps et le travail investis dans le processus de décolonisation de Peace Direct n'étaient pas suffisants.** Le conseil d'administration soutenait la démarche et comprenait son adéquation avec nos objectifs caritatifs, mais beaucoup d'opportunités d'exploration du problème de la colonialité au niveau de la gouvernance n'ont pas été saisies. Les lois, les politiques et les structures en vigueur dans le secteur et chez Peace Direct étaient (et sont toujours) fondées sur des modalités coloniales du pouvoir. Il faudra travailler davantage au niveau de la gouvernance pour permettre un changement plus global au sein de Peace Direct et d'autres organisations.

Malgré cette opportunité manquée, **Peace Direct a créé un conseil consultatif international composé exclusivement d'acteurs de la paix locaux, afin d'orienter la stratégie de l'organisation et servir de boussole morale.** Un membre du conseil d'administration siégeait également au conseil consultatif, assurant une interaction efficace entre les deux entités. Le conseil consultatif mondial a joué un rôle précieux dans l'élaboration de la stratégie de Peace Direct. Néanmoins, nous devons, à l'avenir, veiller à ce qu'il exprime pleinement son potentiel en octroyant au Comité davantage de pouvoir de décision et en approfondissant la relation avec le conseil d'administration. Non seulement cela permettrait de placer des acteurs locaux, majoritairement issus du Sud global, dans des espaces de gouvernance, mais cela leur permettrait aussi d'influencer et même de façonner les priorités du secteur de la consolidation de la paix à travers le plaidoyer, la recherche et les programmes de Peace Direct.

Au deuxième semestre de 2021, nous avons approfondi notre travail sur les processus de suivi, évaluation et apprentissage, en reconnaissant que l'outil de rapport demeurerait un enjeu de pouvoir et de contrôle dans le secteur. Nous avons donc créé un groupe de référence pour le suivi, l'évaluation et l'apprentissage. Ce groupe est composé de professionnels locaux du monde entier, ce qui a permis d'élargir nos connaissances et de mettre au point une approche d'apprentissage centrée sur nos partenaires locaux. Par exemple, les paramètres traités dans les rapports (l'objet du rapport, l'approche adoptée et l'objectif) sont désormais définis par nos partenaires locaux, et non par Peace Direct. Nous avons également commencé à élaborer un guide d'évaluation dirigé localement, fondé sur des pratiques remettant en cause la colonialité dans le secteur, qui intègre des leçons tirées de nos nouvelles approches avec nos partenaires, qui sera bientôt publié.

Un autre changement important intervenu à cette période a été la décision, portée par le directeur et soutenue par la direction, d'abandonner les objectifs de croissance. Comme dans toutes les organisations à but non lucratif, la stratégie existante visait la croissance. Toutefois, suite à des discussions avec le conseil d'administration, le directeur a eu le sentiment que de telles ambitions étaient incompatibles avec l'engagement en faveur d'un transfert du pouvoir et des ressources aux acteurs locaux de la consolidation de la paix.

Certes, la croissance des ONGI a permis l'augmentation du nombre de communautés et de personnes soutenues. Mais elle a également eu un effet désastreux sur la capacité de la société civile locale à grandir, à obtenir des fonds et à mener des actions localement. Ce phénomène a en outre renforcé des convictions déjà profondément enracinées dans

le secteur au sujet des personnes qui détiennent le savoir ou non.
Pour Peace Direct,

il était essentiel d'abandonner l'idée que croissance et succès allaient de pair pour pouvoir éloigner l'organisation de la mentalité expansionniste traditionnelle des ONGI et des méthodes de travail qui vont avec.

En retour, cela a permis aux membres du personnel d'aborder différemment leur rôle et leur ambition pour l'organisation, en donnant la priorité à la décolonisation dans nos objectifs collectifs.

Aller plus loin (2021–2024)

À l'été 2021, notre organisation s'était clairement engagée sur la voie d'un changement structurel et systémique, mais le moyen de nous organiser pour y parvenir n'était pas encore clairement identifié. Nous progressions donc lentement dans ces deux domaines. Face à cela, Peace Direct a créé en 2022 un groupe de travail interne sur la décolonisation des systèmes pour piloter notre programme de changement interne et externe. Ce groupe a été lancé parallèlement au groupe de travail sur la DEI, mais dans un but distinct. Le groupe de travail sur la DEI pouvait se concentrer sur l'ensemble de ses prérogatives, tandis que le groupe de travail sur la décolonisation des systèmes traitait des questions de décolonisation.

Ce groupe bénéficiait (et bénéficie toujours) de la participation régulière du directeur afin de rectifier notre ancienne erreur : ne pas avoir inclus la contribution et le soutien de la direction en faveur du groupe de travail sur la DEI. **Grâce à l'implication de l'équipe dirigeante, la question de la décolonisation a pu rester un axe de travail prioritaire de l'organisation. Le groupe a obtenu l'aide et les ressources dont il avait besoin** même si, dans le secteur, de nombreuses voix ont exprimé leur malaise quant à l'utilisation du terme « décolonisation » ou ont tout simplement ignoré son importance. La présence de l'équipe de direction aurait pu empêcher le personnel de se sentir complètement à son aise pour faire part de ses impressions, mais la création du Groupe a coïncidé avec le **développement absolument essentiel d'une culture interne tournée vers la critique transparente et honnête.**



Le groupe de travail sur la décolonisation des systèmes a été créé pour travailler sur quatre piliers distincts :

Pilier 1

Intégrer le débat dans des institutions et organisations clés, créant ainsi une masse importante de personnes militantes pour le changement.

Pilier 2

Concrétiser le projet de changement au sein des organisations ayant démontré une volonté de changement, notamment en créant des guides pratiques et des recommandations pour le secteur.

Pilier 3

Rééquilibrer le débat sur la décolonisation entre les acteurs du Nord global et du Sud global, en reconnaissant que les acteurs du Nord global risquent de dominer les échanges.

Pilier 4

Promouvoir le processus interne de changement de Peace Direct, aussi bien en termes de fonctionnement que de gouvernance.

Le groupe de travail sur la décolonisation des systèmes devait également **tenir l'organisation informée des évolutions, un processus nécessaire pour assurer la visibilité et l'adhésion à tous les étages**

En 2023, afin de mettre en œuvre le Pilier 4, un détachement interne a été mis en place afin de revoir et d'améliorer les pratiques, les politiques et les comportements existants à travers une perspective décoloniale. Le processus a commencé par l'élaboration d'un ensemble d'indicateurs pour mesurer nos progrès par rapport aux recommandations que nous avons formulées dans *Décolonisation de l'aide et consolidation de la paix*, ainsi que dans les rapports de recherche en découlant, *Race, pouvoir et consolidation de la paix* (2022) et *Transformer les partenariats dans la coopération internationale* (2023).

Dégager du temps pour permettre au personnel d'assurer la mise en œuvre de ces recommandations a été essentiel pour maintenir l'élan.

Ce processus a permis de démontrer **à quel point il était important de comprendre et d'intégrer un engagement en faveur de toute forme d'antiracisme dans tous les domaines de l'organisation.** Pour cela, nous avons requis la participation directe de chaque service afin de ne pas cloisonner cet engagement important entre les différentes composantes.

Notre engagement renforcé en faveur de l'antiracisme a débouché sur des décisions organisationnelles majeures, conformes à nos engagements antiracistes. En juillet, le Royaume-Uni a adopté un projet de loi sur l'immigration illégale donnant au ministère de l'Intérieur le pouvoir d'interdire à quiconque arrivant au Royaume-Uni par bateau de demander le statut de réfugié, ou même la nationalité britannique. Cette loi a ainsi fondamentalement restreint la protection des droits fondamentaux et juridiques des demandeurs d'asile. En réponse à ce projet de loi, Peace Direct a pris la décision de ne plus solliciter ni accepter de financements de l'État britannique⁶. Ainsi, Peace Direct a activement contesté les politiques racistes du gouvernement et affiché sa solidarité avec toutes les personnes déplacées en raison d'un conflit violent.

Malgré une progression notable en matière d'antiracisme, l'activité du groupe de travail sur la DEI a commencé à s'essouffler tout au long de l'année 2023, avant d'être mis en pause pour une durée indéterminée plus tard dans l'année. En effet, les changements de personnel ont généré une plus grande fluidité dans la composition du Groupe, et on a observé une rotation des participants ou la participation temporaire de membres de chaque équipe, et non plus un groupe figé de participants impliqués. À cela s'ajoutait un manque de clarté quant au but et aux prérogatives du Groupe, aux obligations des participants et aux personnes à qui rendre des comptes, sans oublier une grande confusion sur les fonctions faisant doublon avec le groupe de travail sur la décolonisation des systèmes. Nous œuvrons encore à ce jour à la reconfiguration et à la remise en route du groupe de travail sur la DEI, avec l'intention de traiter des problématiques fondamentales jusqu'ici négligées.

Transformer nos partenariats

Dans le cadre de nos recherches pour l'élaboration du guide Transformer les partenariats dans la coopération internationale, nous avons collaboré avec des partenaires locaux de Peace Direct pour évaluer nos processus de partenariat et

redistribuer le pouvoir. Ceci comprenait un sondage sur les partenariats, permettant aux partenaires de faire part de leurs impressions en restant anonymes. Un échange d'apprentissage en groupe a également permis aux partenaires d'exprimer leurs préoccupations ensemble. **En définitive, nous avons appris à considérer l'humilité comme l'un des fondements de tous nos partenariats et à privilégier la viabilité financière de nos partenaires sur le long terme.**

Nous avons également constaté que **de nombreuses pratiques problématiques passent inaperçues en raison de leur omniprésence dans le secteur.** Par exemple, certains membres du personnel arrivant à Peace Direct en provenance de grandes ONG humanitaires et de développement avaient intériorisé l'idée que les partenaires locaux devaient rendre des comptes uniquement aux bailleurs de fonds et aux intermédiaires. Dans notre secteur, cette approche est souvent teintée de méfiance envers les partenaires locaux et de manque de responsabilité envers les communautés locales avec lesquelles ils travaillent. Nous avons donc renforcé nos processus internes et les mécanismes de responsabilité mutuelle dans nos partenariats, afin de nous assurer de rendre des comptes envers nos partenaires autant qu'ils le font envers nous.

Ces changements font partie d'une transformation globale de notre approche des partenariats, pilotée par l'un de nos responsables des programmes internationaux. Cette approche reconnaît explicitement les inégalités dans les dynamiques de pouvoir et tente ainsi de les rééquilibrer, tout en privilégiant la capacité d'action locale.

Plusieurs enseignements clés ressortent de nos efforts pour intégrer une approche décoloniale dans les processus et pratiques de notre organisation:

- Il a été essentiel de remettre en question et d'évaluer tous les axes de travail, en particulier les idées reçues sur « comment les choses se font », en adoptant une vision décoloniale, avec ouverture et humilité.
- Nos évaluations internes ont impliqué les partenaires locaux, à travers des discussions sincères et ouvertes ainsi que des opportunités de feedback anonymes.
- Repenser la manière de valoriser les savoirs et décentrer les systèmes de connaissance occidentaux nous a permis non seulement de clarifier notre chemin vers la décolonisation en interne et dans le secteur, mais aussi de transférer plus efficacement le pouvoir et les ressources aux acteurs de paix locaux.

Conclusion

La question de la décolonisation est rapidement devenue un sujet de débat central dans le secteur humanitaire, de la consolidation de la paix et du développement. Or nous n'avons pas encore atteint un nombre critique de personnes militant pour le changement au sein même du secteur. Pour la plupart des organisations, il s'agit d'un territoire inexploré sur lequel la marche à suivre reste à préciser.

Néanmoins, nous avons beaucoup appris de cette aventure: **sans une réflexion honnête et constante au niveau interne, nous serons condamnés à reproduire les schémas de colonialité contre lesquels nous luttons en externe.** Nous espérons que ce rapport d'analyse incitera les organisations de notre secteur à renouveler leur engagement en faveur de cette problématique centrale et à trouver un processus concret de mise en œuvre du changement, en évitant les erreurs commises par Peace Direct.

Enseignements et recommandations clés

Faites preuve de transparence

L'un des plus grands défis a été de gérer les attentes du personnel concernant le changement au sein de l'organisation et dans le secteur au sens large. Il n'a pas été possible, ni souhaitable, d'opérer des changements dans des délais correspondant aux attentes les plus fortes. Cela doit impérativement être expliqué dès le début et régulièrement, en particulier à la lumière des tensions qui peuvent survenir lorsque des progrès sont constatés plus rapidement dans certains domaines que dans d'autres.

Préparez-vous à prendre des décisions difficiles

Décoloniser le secteur impliquera de faire des choix difficiles concernant la stratégie, la structure et l'identité de l'organisation. Si votre organisation n'est pas disposée à envisager de tels changements, demandez-vous si vous êtes prêts collectivement à vous lancer dans cette démarche.

Bâissez des fondations solides

La DEI ne se substitue pas à la décolonisation, mais c'est un sujet vital pour créer des fondations antiracistes et contre les préjugés dans le cadre d'un changement structurel. Il est important de s'engager en faveur de la DEI à tous les niveaux de l'organisation, depuis le conseil d'administration/la gouvernance, jusqu'au personnel, en passant par l'équipe dirigeante, surtout lorsque la DEI est menacée.

Abordez l'inconfort avec empathie

Organiser des espaces de discussion sur le racisme peut être inconfortable, et il est très probable que des erreurs soient commises. Nous devons nous y préparer et aborder ces espaces avec empathie. Développer une culture d'ouverture et d'acceptation est essentiel pour normaliser les conversations sur la race et la (dé)colonialité.

Transformez les partenariats

Adopter une approche décoloniale signifie que l'organisation doit changer sa façon d'interagir avec ses partenaires. Tous les partenariats doivent reposer sur la confiance, une communication transparente, un financement flexible et une gestion locale en priorité. Consultez [Transformer les partenariats dans la coopération internationale](#).

Affichez votre solidarité

Un geste de solidarité ou une prise de position, comme un communiqué ou un boycott financier, peut donner aux professionnels le courage de contester des pratiques coloniales existantes. Dans notre cas, nous avons par exemple refusé explicitement toute source de financement soutenant le racisme.

Privilégiez les connaissances locales

Il est fondamental de décentraliser les systèmes de connaissances des pays du Nord pour transférer le pouvoir et les ressources aux acteurs locaux. Par exemple, la conception des programmes ou les processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage devraient être pilotés par des partenaires locaux, plutôt que de se conformer à des cadres externes imposés.

Quel avenir pour Peace Direct?

Notre détachement interne et notre groupe de travail sur la décolonisation des systèmes poursuivront leurs efforts internes pour décoloniser Peace Direct, avec le soutien de la direction et l'adhésion massive du personnel.

Les prochaines étapes consisteront à élargir et à normaliser les échanges sur les questions raciales, tout en mettant au jour des pratiques innovantes qui contestent la colonialité, par le biais de séances d'apprentissage, d'ateliers, de blogs et d'espaces informels. À partir de là, nous élaborerons un guide interne et/ou un ensemble d'outils pour aider le personnel à réfléchir aux pratiques existantes à travers le prisme de la décolonisation. Nous essaierons de désigner des « ambassadeurs de la décolonisation » au sein de chaque service pour appuyer ce travail. Ces ambassadeurs devront collaborer et apprendre les uns des autres, donner des nouvelles de la progression de leur équipe, et proposer un retour d'impressions à leur équipe.

Après avoir récemment mis en place un Groupe de travail sur le genre, nous sommes également en train de redéfinir le rôle de notre groupe de travail sur la DEI pour nous assurer qu'il dispose du pouvoir et des ressources nécessaires pour traiter efficacement l'ensemble des questions DEI, au-delà de la seule dimension raciale. Le détaché interne fera le lien entre les groupes de travail sur la DEI, le genre et la décolonisation des systèmes, afin de partager et d'ancrer les apprentissages dans les trois groupes tout en évitant les redondances.

Enfin, nous continuerons à mener des recherches sur les bonnes pratiques du secteur en matière de décolonisation et à veiller à l'application de ces enseignements dans d'autres domaines, comme le suivi, l'évaluation et l'apprentissage, la conception de programmes, la communication et le financement.

Notes de fin

- 1 Adama Coulibaly, '*Decoding Development Buzzwords: Understanding the Meaning of Localization and Decolonization*' (EPICAfrica),
disponible sur: <https://epic-africa.org/decoding-development-buzzwords-understanding-the-meaning-of-localization-and-decolonization/>.
- 2 Peace Direct, *Transformer les partenariats dans la coopération internationale* (2023).
disponible sur: www.peacedirect.org/transforming-partnerships/.
- 3 Peace Direct, *Coming Home: A case study of community led disarmament, demobilisation and reintegration in D.R.Congo* (2011).
disponible sur: <https://www.peacedirect.org/wp-content/uploads/2023/09/Coming-Home.pdf>.
- 4 Peace Direct, *Putting Local First: Learning to adapt when measuring change* (2016).
disponible sur: <https://www.peacedirect.org/putting-the-local-first/>.
- 5 Peace Direct, *Décolonisation de l'aide et consolidation de la paix* (2021).
disponible sur: <https://www.peacedirect.org/time-to-decolonise-aid/>.
- 6 Peace Direct, '*We are no longer seeking UK government funding*' (2023).
disponible sur: <https://www.peacedirect.org/we-are-no-longer-seeking-uk-government-funding>.



**PEACE
DIRECT**

info@peacedirect.org

+44 (0)20 3422 5549 (UK)

+1 (202) 734 8053 (USA)

Peace Direct UK

1st floor, Dynamis House
6-8 Sycamore Street
London EC1Y 0SW
UK

Peace Direct US

1203 K Street, NW
Washington, DC
20005
USA

PEACEDIRECT.ORG