



Note d'orientation

Vers des pratiques plus inclusives : ressource sur l'intersectionnalité handicap, genre et âge

Direction Innovation, Impact et Information
2020

NO | 09

Edition spéciale avec : **F3E** Evaluer • Echanger • Eclairer



Autrices

Stephanie Brigden (consultante principale),
consultante en inclusion et transformation des
conflits

Kanwal Ahluwalia, consultante en droits des
femmes et égalité des sexes

Comité de révision

Corinne Gillet (HI)

Vanessa Gauthier (F3E)

Publication conjointe

Humanité & Inclusion / F3E



Evaluer • Echanger • Eclairer

Né en 1994, le F3E est un
réseau apprenant d'acteurs et
d'actrices de la solidarité et de

la coopération internationale,
au service d'actions ayant un impact porteur de
changement social. Multi-acteurs, il rassemble plus
de 85 organisations françaises membres (ONG,
collectivités territoriales, réseaux, fondations, etc.)
dont HI, conduisant des actions d'aide au
développement, de plaidoyer et d'éducation à la
citoyenneté mondiale. Sa mission est de renforcer
leurs compétences et d'impulser une amélioration
des pratiques. Le F3E contribue aussi à l'agilité des
organisations dans un environnement complexe et
mouvant. Pour ce faire, il accompagne et forme les
professionnels et les professionnelles, ainsi que les
organisations. Il co-construit et diffuse des
ressources et outils méthodologiques, il organise
des espaces d'échanges et d'expérimentation. Le
F3E a accompagné HI dans le processus de cette
étude, et l'a cofinancée.

Crédit photographique

Couverture : © Maksim Seth / HI, Madagascar,
2006

Droits et licences



L'utilisation de cet ouvrage est soumise aux
conditions de la licence Creative Commons
Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Pas de
modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).
Conformément aux termes de la licence Creative

Commons - Pas d'utilisation commerciale - Pas de
modification -, il est possible de copier, distribuer
et transmettre le contenu de l'ouvrage, à des fins
non commerciales uniquement, sous réserve du
respect des conditions suivantes :
Paternité - L'ouvrage doit être cité de la manière
suivante : Stephanie Brigden ; Kanwal Ahluwalia..
Vers des pratiques plus inclusives : ressource sur
l'intersectionnalité handicap, genre et âge.
Lyon/Paris : Humanité & Inclusion/F3E, 2020.
Licence : Creative Commons Attribution – Pas
d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0
International (CC BY-NC-ND 4.0). **Pas d'utilisation
commerciale** - Cet ouvrage ne peut être utilisé à
des fins commerciales. **Pas de modification** - Cet
ouvrage ne peut être modifié, transformé ou utilisé
pour créer des œuvres dérivées.

Remerciements

Les autrices souhaitent remercier le F3E et
Luxembourg Aid & Development pour le
financement de cette publication, ainsi que les
collaborateurs et collaboratrices d'Humanité &
Inclusion qui ont participé aux rencontres avec les
informateurs et informatrices clés, aux groupes de
discussion et à l'atelier de co-création. Nous
remercions notamment Corinne Gillet et Pierre
Gallien pour leur soutien et leurs conseils, ainsi
qu'Elsa Mandroyan pour son aide dans
l'organisation des entretiens et son soutien sur le
plan administratif.

Nous adressons également des remerciements
particuliers à celles et ceux qui ont donné de leur
temps dans le cadre des entretiens avec les
informateurs et informatrices clés, notamment
Hervé Bernard, Sien Andries, Tom Palmer, Anissa
Bouachria, Alessandra Aressu, Rozenn Beguin,
Fabian Cassan, Chiara Retis, Sophie Allin, Rosanna
Howlett ainsi que les dizaines de personnes qui
ont participé aux ateliers organisés à Lyon et à
Siem Reap (Cambodge).



**Ce rapport a été produit
grâce au soutien du
Luxembourg.**

Sommaire

Contexte et méthodologie.....	4
Comment utiliser ce document ?.....	4
SECTION A : Principes et repères.....	6
1. Une approche intersectionnelle – Définition.....	6
2. L'intersectionnalité, une grille d'analyse pour comprendre la « vulnérabilité ».....	7
3. Pourquoi le « contexte » et « l'objectif » de l'intervention (ou du projet) comptent.....	10
4. La valeur ajoutée Handicap Genre Âge à un modèle intersectionnel.....	12
4.1 Le handicap, le genre et l'âge en tant que constructions sociales et la nécessité d'analyser les facteurs individuels et environnementaux durant la conception des projets.....	13
4.2 Les systèmes de pouvoir liés au handicap, au genre et à l'âge - Nécessité de transformer les relations de pouvoir.....	15
4.3 L'importance d'agir sur les normes sociales pour réaliser une transformation.....	17
SECTION B : Modalités opérationnelles.....	19
B1. Inclusion et préjugés.....	19
B2. L'environnement global.....	20
B3. Agir sur les normes sociales.....	22
B4. Le pouvoir.....	24
B4.1 Ne pas nuire en renforçant les déséquilibres de pouvoir – historiques ou actuels – par les activités du projet.....	25
B4.2 Aborder le pouvoir différemment.....	27
B5. Empowerment.....	29
B6. Participation.....	32
B6.1 Participation significative.....	33
ANNEXES.....	37
Annexe 1 – Capacité organisationnelle pour une approche plus intersectionnelle.....	37
Annexe 2 – Un outil d'analyse : les critères de sensibilité des projets.....	39
Annexe 3 – Tableau adapté de la théorie du changement de HI : identification des obstacles, changements attendus et éléments à prendre en considération.....	42

Contexte et méthodologie

Humanité & Inclusion (HI) est une organisation de la solidarité internationale indépendante qui intervient dans les situations de pauvreté et d'exclusion, de conflits et de catastrophes, et « œuvre sans relâche aux côtés des personnes handicapées et vulnérables pour contribuer à répondre à leurs besoins essentiels, améliorer leurs conditions de vie et promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux »¹. HI souhaite approfondir son travail sur le handicap, le genre et l'âge. Ainsi, en 2019, l'organisation a lancé sa politique institutionnelle Handicap, Genre et Âge (HGA)² ainsi que son guide d'appui³ pour l'ensemble de la fédération.

Cette ressource sur l'intersectionnalité a été élaborée par un processus itératif en vue d'exploiter au maximum les enseignements et les pratiques des collaborateurs et collaboratrices de HI. La méthodologie utilisée par les consultantes a été la suivante : analyse documentaire des documents HI pertinents et de la littérature plus large sur les approches intersectionnelles ; entretiens avec des informateurs et informatrices clés (EIC) et focus-groups réalisés par Skype ou en face-à-face avec des collaborateurs et collaboratrices du siège à Lyon ou des bureaux pays pour comprendre les opportunités et les obstacles à une meilleure intégration du genre, de l'âge et du handicap dans une programmation inclusive ; un atelier de co-création d'une journée et demi en juillet 2019 pour valider les conclusions de la revue documentaire et des EIC, et identifier les priorités du personnel en termes de ressources. Pour permettre une réflexion stratégique, des entretiens complémentaires avec des informateurs et informatrices clés et une séance de planification supplémentaire avec le Comité de pilotage ont été organisés. Les contenus développés ont nourri un atelier de quatre jours qui s'est déroulé au Cambodge en décembre 2019, réunissant 35 personnes de HI venues de 15 pays.

Comment utiliser ce document ?

Cette ressource dédiée au handicap, au genre et à l'âge vise à aider le personnel de HI à mieux comprendre ce qu'est l'intersectionnalité.

Une approche intersectionnelle nous rappelle la nécessité de regarder plus en profondeur comment de multiples caractéristiques individuelles et des facteurs sociaux se combinent aggravant ainsi les discriminations dans un contexte donné.

La section A introduit le concept d'intersectionnalité, son utilisation comme grille d'analyse pour comprendre la vulnérabilité, et l'importance du « contexte ». La section A présente également quelques concepts essentiels : le fait que le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales ; la centralité du pouvoir ; et la nécessité de transformer les relations de pouvoir inégales.

¹ Disponible sur le [site Internet de HI](#) - consulté le 18 juillet 2019

² [La politique Handicap, Genre et Âge d'Humanité & Inclusion](#), Direction des Opérations, 2018 - consultée le 18 juillet 2019

³ Humanité & Inclusion « [Comment favoriser l'inclusion pour ne laisser personne de côté : Guide d'appui à la mise en œuvre de la Politique Handicap, Genre et Âge de Humanité & Inclusion](#) », Direction des Opérations, 2019

La section B propose une guidance pratique sur l'inclusion et les préjugés ; sur la nécessité de prendre en compte l'environnement dans son ensemble ; comment travailler sur les normes sociales ; comment comprendre différemment les relations de pouvoir; ainsi que les processus d'empowerment⁴ et de participation.

Il est possible que vous soyez déjà des praticiens et praticiennes expérimentés dans ces domaines, mais pour celles et ceux qui ne le sont pas nous vous encourageons à échanger avec vos équipes et partenaires pour réfléchir aux implications de ces concepts dans votre travail quotidien.

Adopter une approche intersectionnelle doit être vu comme un processus de changement organisationnel, un changement qui n'est pas politiquement neutre. HI promouvant de façon croissante une approche intersectionnelle, avec un accent particulier sur les caractéristiques du handicap, du genre et de l'âge, l'organisation doit avoir un positionnement clair sur les raisons pour lesquelles elle encourage une plus grande égalité. Cela orientera les facteurs et la méthodologie à privilégier dans les processus d'analyse. Il est nécessaire d'avoir une position et une communication organisationnelle claire et d'adopter une approche systématique à l'échelle de l'organisation (plus de détails à [l'annexe 1](#)).

⁴ Nous avons choisi de conserver le mot « empowerment » dans ce document (« empouvoirement », habilitation, autonomisation ou renforcement du pouvoir en français), défini comme processus visant à « renforcer le pouvoir intérieur des personnes, leur capacité à se connaître et à décider pour elles-mêmes, ainsi que leur capacité à agir par rapport aux autres et au niveau collectif. « Séminaire HI sur les approches participatives et les approches centrées sur la personne », Kigali, décembre 2017

SECTION A : Principes et repères

1. Une approche intersectionnelle - Définition

Une approche intersectionnelle reconnaît que c'est la combinaison de multiples caractéristiques individuelles et de facteurs environnementaux (ou sociaux) qui interagissent pour façonner chez un individu :

- Expérience ;
- Rôles et responsabilités ;
- Accès à et contrôle sur les ressources, y compris les services de base tels que la santé ou l'éducation ;
- Expérience du pouvoir et des façons de l'exercer⁵ ;
- Capacité à réagir aux obstacles et opportunités.

Une approche intersectionnelle permet par exemple de reconnaître que l'exclusion d'une jeune fille du système scolaire est due à de multiples facteurs croisés et combinés. Ces derniers peuvent inclure ses caractéristiques individuelles (sexe, âge, handicap, nationalité, langue, localisation et composition de son foyer, la situation socio-économique de sa famille) et des facteurs environnementaux tels que l'accessibilité des bâtiments scolaires, l'existence de toilettes sécurisées et adaptées, l'attitude des parents et des personnes aidantes à l'égard de son droit à l'éducation, les comportements sociaux qui privent les filles de leur droit à l'éducation et les capacités institutionnelles.

L'interaction des facteurs individuels et environnementaux a également une incidence sur la capacité⁶ d'une personne ou d'un groupe à réagir face à une vulnérabilité sociale.

Les collaborateurs et collaboratrices de HI doivent « décortiquer » ces différents éléments qui interagissent pour concevoir des **interventions efficaces, qui aident les bénéficiaires à améliorer leurs conditions de vie.**

HI a identifié neuf facteurs essentiels qui interagissent et permettent de comprendre les différentes expériences des personnes, leurs besoins, capacités et vulnérabilités: le handicap, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique, la situation géographique, l'origine ethnique, la religion et l'opinion politique.

Sur ces neuf facteurs, **HI a décidé de prendre systématiquement en compte le handicap, le genre et l'âge.**

⁵ Le « pouvoir » a un rôle essentiel dans le fonctionnement de nos sociétés. Il est essentiel de comprendre le pouvoir pour comprendre comment celui-ci peut entretenir et renforcer les inégalités, la vulnérabilité et l'exclusion. Voir partie B4.

⁶ La « capacité » peut faire référence à la capacité humaine (connaissances, compétences, éducation), à la capacité sociale (réseaux, relations, liens familiaux, autres formes de statut social) ou à la capacité en ressources (accès à la terre, à l'épargne, au paiement, au micro-crédit).

Outre la priorité donnée à la façon dont le handicap, le genre et l'âge se combinent pour créer de la vulnérabilité, les équipes des programmes doivent prioriser d'autres facteurs en fonction i) du contexte et ii) de l'objectif de l'intervention.



L'intersectionnalité ne signifie pas une modification du mandat de HI, par exemple en soutenant désormais des projets qui prioriseraient globalement « les femmes » ou « les enfants ».

L'intersectionnalité est une grille d'analyse qui aide à démêler comment les caractéristiques individuelles et les facteurs environnementaux se combinent pour façonner l'expérience, les besoins et les capacités de nos bénéficiaires et à concevoir des projets sur base de cette connaissance et de cette compréhension.

2. L'intersectionnalité, une grille d'analyse pour comprendre la « vulnérabilité »

Dans les contextes humanitaires et de développement, les projets de HI visent « les plus vulnérables », dont les personnes et les groupes discriminés ou à haut risque de discrimination. Mais il peut être difficile d'identifier qui sont les personnes « les plus vulnérables », pourquoi elles le sont et de concevoir des réponses appropriées.

Au niveau d'un projet, la vulnérabilité d'une personne ou d'un groupe se mesure parfois par rapport à un résultat, comme par exemple la capacité d'une personne à accéder à l'éducation. Mais dans certains outils actuels de HI, les besoins sont évalués et formulés par rapport à des caractéristiques individuelles ou de groupe (ex. : « personnes handicapées », « familles monoparentales »)⁷.

L'une des difficultés lorsque l'on évalue la vulnérabilité d'une personne par rapport à l'accès à un service, c'est que cela peut ne pas donner d'indications quant aux facteurs qui constituent des obstacles ou des avantages. Cela peut se traduire, lors de la conception des projets, par une confiance excessive dans les hypothèses qui le sous-tendent. Par exemple, nous pourrions partir de l'hypothèse que le principal obstacle empêchant un enfant handicapé d'accéder au bâtiment scolaire provient des barrières physiques, alors qu'il pourrait plutôt s'agir de la qualité de l'éducation fournie. Le risque est donc que le projet réponde à un faux « problème » ou agisse sur un facteur qui n'est pas la principale barrière, limitant ainsi son impact.

⁷ Comme dans les outils de diagnostic multi-sectoriel rapide de HI, par exemple.

Vulnérabilité = Individu X Facteurs environnementaux⁸

La vulnérabilité fait référence aux caractéristiques et aux circonstances qui rendent un individu, un groupe ou une population sensible à une menace. Elle résulte de l'interaction de caractéristiques individuelles et de facteurs environnementaux multiples. Les facteurs liés à l'environnement sont contextuels. La vulnérabilité n'est ni figée ni absolue, et elle doit toujours être évaluée par rapport aux problèmes ou menaces spécifiques.

Facteurs individuels : âge, genre, statut matrimonial, déficience⁹, appartenance ethnique, statut juridique, déplacements, situation psychosociale

Facteurs environnementaux : accès physique, transports, normes sociales, législation, capacité institutionnelle

Appréhender la vulnérabilité au travers d'une identité de groupe (ex. : personnes handicapées) pose également problème. Cela présuppose que les « groupes » sont homogènes (ou tous semblables). On risque de partir de l'hypothèse qu'il existe un type de femme ou de personne handicapée vulnérable, alors qu'il n'existe pas de « femme vulnérable type ».

En qualifiant un groupe de « vulnérable », on aura également tendance à percevoir ce groupe comme un ensemble de « bénéficiaires » passifs, ce qui peut renforcer les stéréotypes négatifs. Le fait de toujours considérer les femmes comme vulnérables, par exemple, fait abstraction de leur potentiel et de leur capacité d'action qui sont souvent moins visibles pour les personnes extérieures à une communauté ou à une population, notamment dans les situations d'urgence¹⁰.

Cela suppose également qu'un groupe est figé ou statique. HI intervient dans de nombreux environnements parmi les plus fragiles du monde. Ces contextes sont très instables, et les rôles, responsabilités, privilèges et vulnérabilités y évoluent. Bien que violents et instables les contextes de conflits peuvent constituer des environnements incubateurs de changements positifs. Ils sont souvent marqués par des mouvements de population ; les structures traditionnelles peuvent ne plus fonctionner ; certains hommes exerçant auparavant un leadership peuvent être absents ; des espaces peuvent s'ouvrir à des groupes traditionnellement exclus ; et les rôles des femmes et des jeunes peuvent souvent changer¹¹. En 2017, par exemple, suite à une enquête auprès des communautés touchées par la crise dans l'État Kachin en Birmanie, les jeunes femmes ont indiqué

⁸ Adapté de : « Access to protection outreach for people most at risk », Inclusion Matters Series, Issue 1, septembre 2016, Handicap International.

⁹ Toute perte, permanente ou temporaire, d'une structure ou d'une fonction physiologique, psychologique ou anatomique. Elle peut être physique, sensorielle, intellectuelle, mentale ou multiple.

¹⁰ Parallèlement aux évaluations des capacités, il peut être utile de penser le pouvoir différemment (voir partie B.4.2) pour révéler différentes formes de pouvoir et de capacité d'action qui pourraient être moins repérables par le personnel.

¹¹ Il est important de noter que ces « espaces » dans lesquels les groupes exclus peuvent entrer sont également susceptibles de se refermer. Durant l'absence des hommes, par exemple, les femmes peuvent assumer différents rôles (responsables communautaires, par ex.) mais ces espaces peuvent se refermer au retour des hommes, en l'absence de changement des normes patriarcales et des relations traditionnelles de « pouvoir sur » entre générations.

qu'en raison de la crise récente, des hommes avaient été recrutés dans les groupes armés ou contraints de migrer. Elles considéraient que cette situation créait de nouvelles opportunités d'engagement politique pour elles, dans des rôles et des espaces précédemment occupés par des hommes¹².

Appréhender la vulnérabilité au travers d'une identité de groupe peut aussi conduire à le comparer avec d'autres groupes homogènes. Les personnes handicapées pourraient, par exemple, être comparées aux personnes non handicapées, les hommes aux femmes, les jeunes aux personnes âgées, et les victimes aux auteurs de violence. Le risque, c'est de percevoir les individus du groupe le plus privilégié (ex. : les hommes en cas de comparaison entre les hommes et les femmes) comme des personnes non vulnérables alors que si l'on prend en compte les différents facteurs individuels et environnementaux, certains hommes pourraient être plus vulnérables que certaines femmes.

À travers la pratique de ses programmes, notamment dans le domaine du handicap, HI et ses équipes, en particulier celles qui travaillent au plus près des bénéficiaires, reconnaissent que les causes de la vulnérabilité et de l'exclusion sont extrêmement complexes, qu'elles sont multiples, qu'elles se superposent et qu'elles sont dynamiques.

Adopter une perspective intersectionnelle aide les équipes projets à aller au-delà de leurs présupposés et de leurs biais inconscients sur des « groupes vulnérables » prédéterminés, par exemple « les femmes » ou « les personnes handicapées », pour analyser ce qui rend un individu, un groupe ou une communauté vulnérable face au « problème » que le projet s'efforce de résoudre.

Une approche intersectionnelle reconnaît que c'est une combinaison multiple de caractéristiques individuelles et de facteurs environnementaux (ou sociétaux) qui façonne la vulnérabilité d'une personne, comme illustré dans l'étude de cas ci-dessous.



Warda, femme de 85 ans réfugiée syrienne vivant au Liban¹³

Pour les personnes âgées touchées par les crises humanitaires, les perspectives sont bien plus sombres, notamment lorsque les températures chutent : il n'y a pas de vêtements chauds supplémentaires et aucun moyen de monter le chauffage. « Ma santé et ma mobilité me manquent », nous a confié Warda. Dans un pays où les besoins humanitaires dépassent largement les ressources des organisations de solidarité qui interviennent, loin de chez elle et sans perspective immédiate de retour, Warda demeure extrêmement vulnérable même lorsque la température remonte.

¹² Marjoke Oosterom, Ross Wignall, Sarah Wilson, « Youth Action in Fragile Settings », Institute of Development Studies (IDS), avril 2017. Ce rapport a été commandé par Plan International Royaume-Uni. Il comprend des recherches primaires réalisées entre octobre 2016 et janvier 2017 en Sierra Léone, au Nigeria et en Birmanie.

¹³ Adapté d'une étude de cas de HelpAge International : <https://www.helpage.org/blogs/madeleine-mcgivern-31050/violence-and-discrimination-against-older-women-is-compounded-in-emergencies-1066/>

Warda est vulnérable, pas seulement parce c'est une réfugiée syrienne prise dans une crise humanitaire dans laquelle les droits des personnes touchées, y compris des personnes réfugiées, sont souvent bafoués. Pas seulement parce que les personnes âgées sont souvent négligées et oubliées dans les situations d'urgence, les conflits et les guerres. Pas seulement parce qu'elle présente un handicap et qu'elle n'a pas les moyens de payer l'acte chirurgical qui lui permettrait de marcher à nouveau.

Warda, en tant que femme, âgée, handicapée et réfugiée fait face à de nombreuses menaces et difficultés supplémentaires, y compris à un risque accru de violence, d'abus et de négligence. Dans les situations d'urgence, les femmes âgées comme Warda deviennent plus vulnérables face à la violence, à la maltraitance et à la négligence, et sont souvent davantage privées de leurs droits fondamentaux.

3. Pourquoi le « contexte » et « l'objectif » de l'intervention (ou du projet) comptent

Comme décrit plus haut dans la 1^{ère} sous-partie, HI a identifié neuf facteurs permettant de comprendre les différentes expériences, besoins, capacités et vulnérabilités des personnes. Sur ces neuf facteurs, HI a décidé de prendre systématiquement en compte le handicap, le genre et l'âge.

Outre la priorité accordée à la façon dont le handicap, le genre et l'âge interagissent pour créer de la vulnérabilité, les équipes des programmes doivent également prendre en compte d'autres facteurs en fonction i) du contexte et ii) de l'objectif de l'intervention.

Une approche intersectionnelle étant fondée sur l'interaction des caractéristiques individuelles et des facteurs environnementaux (ou sociaux), comprendre le contexte (à ce moment présent) et hiérarchiser les facteurs qui lui sont liés est très important car :

- Le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales (voir partie [4.1](#)). Les privilèges et les désavantages associés au handicap, au genre et à l'âge sont spécifiques au contexte et au moment présent.
- En se concentrant uniquement sur le handicap, le genre et l'âge, on risque de négliger d'autres systèmes identitaires ou structurels qui façonnent les privilèges et les désavantages d'une personne ou d'un groupe.

Par exemple à Sinjar et à Hawija en Iraq, si le travail de HI se concentrait uniquement sur la manière dont le handicap, le genre et l'âge interagissent pour créer de l'exclusion en termes d'accès aux services, d'autres facteurs essentiels comme les identités ethniques, tribales et religieuses seraient mises de côté. Agir ainsi **risquerait en fait de renforcer les inégalités et de nuire** (voir l'étude de cas ci-dessous).

La vulnérabilité n'est pas figée, elle est relative à un « problème » ou une « menace » spécifique, par exemple, les raisons pour lesquelles une personne âgée ne peut pas avoir accès à des soins de santé peuvent être différentes de celles pour lesquelles elle ne peut pas avoir accès à des moyens de subsistance économiques.

Prendre en compte le handicap, le genre et l'âge n'implique pas de comprendre toutes les multiples vulnérabilités qu'une fille handicapée, par exemple, peut expérimenter. Il s'agit d'analyser comment les caractéristiques individuelles **interagissent** avec les facteurs environnementaux (ou sociaux) pour rendre une personne « vulnérable » face au « problème » ou au « risque » auquel le projet s'efforce de répondre.

Ainsi par exemple, dans le cas d'une fille handicapée exclue de l'enseignement primaire, utiliser une grille d'analyse intersectionnelle peut révéler que, bien que les barrières physiques lui rendent difficile l'accès à l'établissement scolaire, ce sont les attitudes discriminatoires décourageant l'éducation des filles, ainsi que les préjugés sur le handicap générant de la stigmatisation à la fois des filles handicapées et de leur famille, qui constituent les principaux facteurs ayant poussé ses parents à ne plus la scolariser.

Les équipes doivent concevoir des interventions qui s'attaquent aux principaux facteurs rendant une personne, un groupe ou une population plus vulnérable face au problème spécifique que le projet vise à résoudre.



Bâtir un avenir pacifique - Étude de cas en Iraq

En Iraq, HI fait partie d'un consortium qui met en œuvre « *Building Peaceful Futures* » (Bâtir un avenir pacifique), un projet financé par le gouvernement australien qui vise à soutenir le retour et la réintégration des personnes rapatriées, à renforcer la résilience des communautés et à assurer la cohésion sociale grâce à des services inclusifs. HI y est notamment responsable de l'inclusion transversale (*inclusion mainstreaming*).

Au début du projet, des évaluations globales des besoins ont été réalisées pour chacune des composantes du projet. Une « analyse de l'inclusion » a été conduite, visant à mieux comprendre l'impact du handicap, du genre, de l'âge et de la diversité sur l'accès aux services, les structures décisionnelles et l'exercice des droits humains fondamentaux sur les deux sites du projet (Sinjar et Hawija).

L'outil utilisé pour l'analyse de l'inclusion a été adapté sur la base de ceux des membres du consortium, d'analyse de genre et d'évaluation des obstacles à l'accès aux services pour les personnes handicapées. Cependant, l'outil créé ne prenait pas en compte le contexte, notamment la sensibilité au conflit, malgré l'objectif du projet de soutenir la cohésion sociale. En n'accordant pas une attention suffisante aux facteurs contextuels, le projet risquait de négliger d'autres caractéristiques, notamment les identités religieuses, ethniques ou tribales (réelles ou perçues), qui interagissaient avec le handicap, le genre et l'âge pour créer des barrières à l'accès aux services et favoriser l'exclusion et la discrimination.

À l'origine, la qualité des critères d'échantillonnage pour l'évaluation des besoins et le recrutement des enquêteurs et enquêtrices a été évaluée à travers le prisme du handicap, du genre et de l'âge. Après avoir pris conscience que les identités ethniques, tribales et religieuses constituaient d'autres facteurs prioritaires (parallèlement au handicap, au genre et à l'âge), les critères définis pour le recrutement des enquêteurs et enquêtrices ont été élargis, ce qui a

directement permis d'accéder aux communautés « difficiles d'accès » qu'il n'aurait pas été possible de consulter si l'on avait conservé les critères initiaux de sélection des enquêteurs.

Dans un contexte où les identités politiques ont joué un rôle critique pour déterminer quelles communautés ont été privilégiées (peuvent accéder aux services, avoir une représentation politique, etc.) et lesquelles ont expérimenté discrimination, violences et autres violations de leurs droits fondamentaux, ignorer les facteurs contextuels aurait pu aboutir à ce que les services liés au projet auraient été moins facilement accessibles à certains groupes ethniques ou religieux.

En ne prenant pas en compte les facteurs contextuels, on risque de renforcer la discrimination, d'aggraver les clivages sociaux et même potentiellement de créer un environnement propice à un futur conflit violent.

4. La valeur ajoutée Handicap | Genre | Âge à un modèle intersectionnel

Alors que la politique de HI porte une attention particulière à neuf facteurs essentiels qui s'entrecroisent et génèrent de multiples vulnérabilités et de l'exclusion, HI accorde la priorité au handicap, au genre et à l'âge (HGA) qui sont considérés comme les facteurs clés pour comprendre les capacités, les besoins et l'exposition aux risques des différents individus¹⁴. Cependant, en pratique, ces trois facteurs sont souvent abordés **indépendamment et en silo plutôt qu'en tant que caractéristiques qui interagissent**¹⁵.

Cette section vise à expliquer comment les « lunettes » HGA aident les équipes à :

- **utiliser leur compréhension du handicap** (en tant qu'interaction entre les facteurs individuels et les facteurs environnementaux) **pour comprendre l'intersectionnalité** ;
- utiliser leurs connaissances du handicap, en tant que **construction sociale**, comme un élément permettant de comprendre le genre et l'âge ;
- aborder le genre (le handicap et l'âge) comme des **systèmes de pouvoir, et comprendre la nécessité de transformer les relations de pouvoir inégales pour aider les personnes et les groupes à améliorer leurs vies** ;
- **comprendre l'importance de faire évoluer les normes sociales discriminatoires.**

¹⁴ [Politique HGA](#), page 4.

¹⁵ Ce constat repose sur les informations recueillies lors des EIC, des focus-groups et des revues documentaires.

4.1 Le handicap, le genre et l'âge en tant que constructions sociales et la nécessité d'analyser les facteurs individuels et environnementaux durant la conception des projets

Une approche intersectionnelle reconnaît que c'est la combinaison de caractéristiques individuelles et de facteurs environnementaux (ou sociaux) multiples qui interagissent pour façonner la vulnérabilité d'une personne.

Comprendre l'importance des différents facteurs et caractéristiques qui interagissent et ont un impact sur une personne n'est pas nouveau pour les équipes de HI. Cela est essentiel pour leur compréhension à la fois du handicap et de l' « Approche Centrée sur la Personne » ¹⁶.

HI reconnaît que ce n'est pas la déficience d'une personne qui façonne ses expériences ou qui affecte sa capacité à exercer pleinement ses droits. C'est bien l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs sociaux et environnementaux¹⁷.

De même que HI comprend le handicap en tant que construction sociale, cette compréhension doit également s'appliquer au genre et à l'âge.

4.1.1 Le handicap, en tant que construction sociale

HI reconnaît que ce n'est pas la déficience d'une personne qui détermine ses expériences ou impacte sa capacité à exercer pleinement ses droits : c'est plutôt l'interaction entre les facteurs personnels, tels que le handicap, la situation professionnelle, la situation socio-économique de la famille, le niveau d'éducation ; et les facteurs sociaux et environnementaux, tels que les attitudes, la stigmatisation, la présence ou l'absence de services, et les cadres institutionnels (qui peuvent protéger et promouvoir les droits des personnes handicapées)¹⁸. De ce fait, HI admet que le handicap n'est pas un statut figé mais une construction sociale.

4.1.2 L'âge, en tant que construction sociale

Bien que l'âge en tant que tel soit un processus biologique, induisant des différences biologiques distinctes et mesurables qui affectent les capacités d'une personne, les attributs, les rôles et les responsabilités attendus des « adolescents et adolescentes » ou des « personnes âgées » sont aussi socialement construits. L'expérience d'une personne enfant, adolescente, adulte ou âgée, et le niveau de droits dont elle bénéficie varient grandement selon les sociétés. Elles sont déterminées par l'interaction de multiples facteurs, dont les différences biologiques, mais également d'autres facteurs issus des normes sociales, des politiques et des lois.

¹⁶ [Approches centrées sur la personne](#), (Person Centred Approaches), Handicap International, Direction des Ressources Techniques, avril 2014, (Sd /WA|08), Consultant Auteur S. Lorezkowski, page 7

¹⁷ Adapté de *Approches centrées sur la personne*, pages 7, 9, 12 et 13.

¹⁸ Adapté de *Approches centrées sur la personne*, pages 7, 9, 12 et 13.

Par exemple, une loi statutaire ou coutumière peut imposer un âge minimum pour pouvoir occuper une fonction politique. Cet obstacle à la participation est arbitraire, il n'est pas déterminé par les capacités mais plutôt façonné par des normes et des attentes socialement construites.

4.1.3 Le genre, en tant que construction sociale

Le genre fait référence aux attentes, aux rôles, aux comportements et aux attributs socialement construits pour les hommes et les femmes par une société donnée et que celle-ci considère comme plus appropriés et « valorisés » pour les hommes et les femmes. Ces constructions s'apprennent au sein des familles et de l'entourage proche, elles sont consolidées à l'école, dans la communauté, sur les lieux de travail, ainsi que par les médias, la religion et le gouvernement. Elles déterminent la façon dont les personnes se définissent elles-mêmes et sont définies par les autres. Elles déterminent, par exemple, comment les hommes et les femmes sont censées agir, parler, s'habiller et se comporter selon leur sexe (ex. : dans une société patriarcale, il est attendu que les femmes et les filles s'habillent de façon typiquement féminine et soient polies, arrangeantes, attentionnées, sensibles et soumises, quand les hommes et les garçons sont généralement censés être forts, agressifs, courageux et indépendants). Les attentes autour des rôles, des attitudes et des comportements genrés varient entre les sociétés et évoluent dans le temps (à la fois positivement et négativement).



Éléments clés à retenir

Comme le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales.

Pour lutter contre les discriminations et les inégalités basées sur le handicap, le genre et l'âge, nous devons comprendre et agir en fonction des caractéristiques individuelles **et** des facteurs sociaux.

Partir du principe que le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales, et que les multiples caractéristiques individuelles et facteurs environnementaux s'entrecroisent pour déterminer les expériences, les capacités, les besoins et les vulnérabilités d'une personne, devrait aider les équipes de HI à comprendre pourquoi il est nécessaire de concevoir des interventions qui prennent en compte à la fois les **facteurs personnels** et les **facteurs environnementaux (sociaux)** pour que les projets de HI soient sensibles (standard minimum) ou transformatifs à l'égard du HGA.

Pour plus d'informations sur la conception de projets sensibles et transformatifs à l'égard du HGA, voir [l'annexe 2](#).

4.2 Les systèmes de pouvoir liés au handicap, au genre et à l'âge - Nécessité de transformer les relations de pouvoir

Le genre est également compris comme un **système de pouvoir** : en raison des relations de pouvoir inégales qui existent entre les hommes et les femmes et les garçons et les filles, les femmes et les filles sont systématiquement défavorisées dans toutes les sphères de leurs vies¹⁹. La manière dont de nombreux hommes sont détenteurs de privilèges et ont donc accès au pouvoir se reflète dans le fait que les femmes et les filles sont plus susceptibles d'expérimenter des violences, du harcèlement au travail et de la discrimination salariale qui sont des obstacles majeurs à leur qualité de vie. L'inégalité des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, et entre les filles et les garçons, est l'une des structures les plus persistantes dans la plupart des sociétés, tant actuelles qu'anciennes. Ces inégalités existent à tous les niveaux : individuel, familial, communautaire et social.

Les différents niveaux à prendre en compte pour favoriser l'égalité hommes / femmes et l'empowerment des femmes et des filles²⁰ sont les suivants:

- **Niveau individuel** : des relations de pouvoir inégales affectent la confiance en soi, l'estime de soi, la connaissance et la conscience de soi des femmes et des filles.
- **Niveau familial** : les relations de pouvoir au sein de la famille façonnent et affectent souvent négativement les femmes et les filles en ce qui concerne leur autonomie en matière de relations sexuelles et de mariage; des rôles et responsabilités au sein du ménage ; de l'accès et du contrôle des ressources et du budget du ménage. Cela englobe la façon dont les revenus du ménage sont dépensés et investis, notamment les décisions de donner la priorité à l'éducation des garçons non handicapés, et le contrôle et l'accès à d'autres ressources, notamment technologiques, comme les téléphones mobiles qui sont de plus en plus importants pour l'information.
- **Niveau communautaire** : les normes, valeurs et pratiques liées au genre ont une incidence sur les rôles et le pouvoir décisionnel des femmes et des filles au niveau de la communauté.
- **Niveau sociétal** : il s'agit des institutions formelles ou informelles par lesquelles les femmes, les hommes, les filles et les garçons prennent des décisions ; forgent leur leadership ; organisent et contrôlent les activités politiques, économiques, sociales, technologiques et environnementales ; et définissent les lois (statutaires et coutumières), les politiques, les pratiques et les budgets.

Les inégalités de genres sont « produites, renforcées et reproduites » à ces différents niveaux.

¹⁹ Voir, notamment Cornwall, A. « [Women's Empowerment: What Works?](#) » dans le Journal of International Development, 28, 342–359 (2016)

²⁰ Smee, S. « [What works to achieve gender equality and women's and girls' empowerment?](#) », un rapport d'analyse des interventions destiné à accompagner la théorie du changement du groupe de réflexion sur l'égalité de genre et le renforcement des capacités des femmes et des filles (DFID PPA Learning Partnership Gender Group), 2015

Les constructions genrées s'apprennent au sein des familles et de l'entourage proche, elles sont consolidées à l'école, dans la communauté et au travail, ainsi que par les médias, la religion et le gouvernement.

Les structures formelles et informelles par lesquelles les femmes, les hommes, les filles et les garçons prennent des décisions et organisent les activités politiques, économiques, sociales, technologiques et juridiques sont **créées par les personnes privilégiées pour les personnes privilégiées**. Elles ont été conçues par une élite d'hommes privilégiés. Ces structures sont contrôlées par les hommes de l'élite privilégiée et elles favorisent les expériences, les compétences, les comportements, les façons de travailler des hommes de l'élite ainsi que les normes du genre masculin. Elles protègent et reproduisent les privilèges des hommes de l'élite, et perpétuent l'inégalité entre les hommes et les femmes, souvent de façon silencieuse et invisible.

Dans les approches du handicap de HI, la notion de « pouvoir » et la nécessité de modifier les relations de « pouvoir » ne sont qu'implicites ; elles sont exprimées via la nécessité de soutenir « l'empowerment » des personnes handicapées ou des organisations de promotion des droits des personnes handicapées. On peut aussi établir un parallèle avec le fait que l'exclusion et la discrimination des personnes handicapées sont également provoquées, renforcées et reproduites parce que la société **privilégie, à tous les niveaux, les expériences, les compétences, les comportements et les normes des personnes non handicapées**. De la même manière, certaines sociétés peuvent privilégier les expériences, les compétences, le comportement et les normes des personnes âgées, créant, renforçant et reproduisant ainsi une situation privilégiée pour les générations âgées et ainsi une **discrimination des jeunes** (ou vice-versa).

Des relations de pouvoir inégales (entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées, entre les femmes et les hommes, ou entre les jeunes et les personnes âgées) impliquent que **tout le monde n'est pas au même niveau** sur les plans individuel, familial, communautaire ou social, ce qui affecte la capacité d'une personne à tirer profit du statu quo existant ou du changement que le projet vise à soutenir.

Pour que les personnes et les groupes modifient leur place dans la société (pour réduire leur vulnérabilité face à un « problème » ou un « risque »), les inégalités de pouvoir doivent être transformées et **le pouvoir doit changer de mains**. Ce **processus n'est pas neutre** et peut provoquer des réactions négatives. Ceci peut être atteint dans le temps, en favorisant la participation significative des groupes exclus et en aidant directement ceux qui subissent des inégalités à acquérir plus de pouvoir à tous les niveaux.

4.3 L'importance d'agir sur les normes sociales pour réaliser une transformation

Les enseignements tirés des travaux en faveur de l'« empowerment » des femmes et des filles, de l'égalité de genres, ainsi que pour l'amélioration de la santé, ont mis en évidence **l'importance d'agir sur les normes sociales** pour impulser un changement de comportement en faveur de la transformation sociale et de la justice.

Une **norme sociale** est définie comme : « une construction sociale. Elle existe en tant que croyance collective partagée sur ce que font les autres (ce qui est caractéristique ou typique) et sur ce que l'on attend que fassent les autres au sein du groupe (ce qui est approprié). Les normes sociales sont généralement maintenues par une approbation et/ou une désapprobation sociale »²¹.

Les **normes de genre** sont les références et les attentes auxquels les femmes et les hommes se conforment, en règle générale et dans une certaine mesure, et qui définissent une société, une culture et une communauté données à un moment donné. Ce sont des idées extrêmement puissantes sur ce que doivent être les femmes et les hommes et sur la manière dont ils doivent se comporter. Assimilées dès le plus jeune âge, elles peuvent poser les bases d'un cycle de vie de socialisation de genre et de stéréotypes. Les normes liées au genre affectent la manière dont nous nous percevons nous-mêmes et dont nous percevons notre potentiel, ainsi que la façon dont les autres nous voient et nous traitent, de façon informelle et formelle (via la législation, par exemple). Le non-respect des normes liées au genre peut déclencher de fortes sanctions sociales (ridiculisation, ostracisme ou même violence) ou à des « punitions » moins visibles, telles que l'exclusion des opportunités d'emploi ou de mariage. Les personnes autorégulent leur propre comportement afin de se conformer à ce qu'elles pensent que l'on attend d'elles. Les normes discriminatoires et les stéréotypes liés au genre sont préjudiciables, car ils ne permettent pas aux personnes de s'exprimer pleinement et d'extérioriser leurs émotions. Ce sont également des moyens d'entretenir des relations de pouvoir inégales, en désavantageant systématiquement les femmes et les filles qui ont moins de pouvoir que les hommes et les garçons.



Quelques exemples de normes liées au genre dans les sociétés occidentales traditionnelles

Les filles portent du rose et les garçons du bleu.

Les hommes doivent être forts et ne pas montrer leurs émotions.

Les femmes doivent être prévenantes et attentionnées.

Les hommes doivent bricoler dans la maison et travailler pour rapporter de l'argent pendant que les femmes doivent s'occuper de la maison et des enfants.

Un homme doit régler la note lorsqu'il mange au restaurant avec une femme.

²¹ Heise, L. and Manji, K. « [Social Norms](#) », sur le site de GSDRC Applied Knowledge Services, janvier 2016 [Traduction libre]

Les faits montrent que lorsque des normes sont en jeu, il ne suffit généralement pas de faire évoluer les connaissances ou les attitudes individuelles pour modifier les comportements. Cela est dû au fait que les normes sont généralement imposées par des sanctions soient positives soient négatives. Les individus se conforment aux attentes du groupe en raison d'un besoin naturel d'approbation et d'appartenance sociale. Lorsqu'une personne se démarque d'une norme, elle perd souvent l'approbation sociale et peut être victime d'ostracisme, stigmatisée ou sanctionnée d'une autre façon²².

²² *ibid.*

SECTION B : Modalités opérationnelles

La section B développe des modèles, des idées ou des approches permettant de répondre aux concepts présentés dans la section A, les deux sections étant à utiliser en tandem.

Considérant que le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales, et que chacun / chacune de nous est le « produit » de notre propre environnement social, la partie [B1](#) souligne la nécessité de prendre en considération nos **propres préjugés conscients et inconscients** tout au long du cycle du projet. Partant du principe que l'inégalité est créée, renforcée et reproduite à différents niveaux de la société, la partie [B2](#) présente le « **modèle socio-écologique** » pour aider la conception, à différents niveaux, d'interventions favorisant le changement. La partie [B3](#) est axée sur comment identifier et travailler avec les normes pour soutenir le changement.

Pour réduire la vulnérabilité d'une personne ou d'un groupe, les déséquilibres de pouvoir doivent être transformés. La partie [B4](#) explore le pouvoir et la façon dont nous pouvons le comprendre différemment. En réfléchissant au pouvoir et à la façon dont nous interagissons avec différentes personnes détentrices du pouvoir dans nos projets, nous pouvons être attentifs à ne pas renforcer ni reproduire les relations de pouvoir inégales. Penser le pouvoir différemment peut aider les équipes des programmes à révéler la capacité d'action et le potentiel des groupes traditionnellement exclus, à la manière dont ces derniers influencent le changement, aux espaces et cheminements qu'ils utilisent. Ces éléments peuvent être exploités et renforcés, et servir de base à la conception et à la mise en œuvre des projets.

Les parties [B5](#) et [B6](#) traitent de **l'empowerment et de la participation**, deux stratégies d'intervention clés utilisées par HI pour appuyer le changement des relations de pouvoir.

Pour plus de précisions, nous avons ajouté des éléments dans le tableau de la théorie du changement de HI qui illustre les changements intermédiaires nécessaires pour éliminer les barrières identifiées, et précise le type d'actions que HI propose de mettre en œuvre, avec une adaptation pour chaque contexte (voir [annexe 3](#)).

B1. Inclusion et préjugés

Le handicap, le genre et l'âge étant des constructions sociales, il est essentiel, avant même de commencer à concevoir un projet, de réfléchir à **vos propres biais - conscients et inconscients - et à vos présupposés**.

Avoir conscience de **vos propres représentations (parfois discriminatoires)** est une première étape cruciale. Même les collaborateurs et collaboratrices ayant une grande expérience des projets peuvent échauffer des hypothèses sur le contexte, les dynamiques sociales ou les différents groupes (âge, sexe, handicap physique ou mental). Il est crucial de s'assurer, au niveau individuel et au niveau organisationnel, de ne pas marginaliser encore plus les groupes que nous voulons servir. Sans ce travail délibéré d'analyse de notre propre vision et de rectification si nécessaire, nous pourrions renforcer les normes discriminatoires et les relations de pouvoir inégales.

Il va sans dire que la vision des organisations partenaires qui pourraient avoir travaillé avec les populations concernées depuis bien plus longtemps et avoir établi des relations et des liens de confiance avec ces populations est ici essentielle. Mais gardez à l'esprit que ces organisations auront également une vision et des perceptions qui leur sont propres.

Par conséquent, **les expériences vécues par les groupes directement touchés par le problème** que nous essayons de résoudre sont essentielles à comprendre : ils connaissent le mieux leurs problèmes et les solutions à y apporter. **Se laisser guider par leurs expériences propres** est donc essentiel.

Une approche intersectionnelle nous aide à **mettre en suspens nos hypothèses ou présupposés sur un groupe de population donné**, qu'il soit féminin ou masculin, qu'il se définisse comme handicapé ou non, et quel que soit son âge.

Sans une approche HGA, nous n'avons pas une vue d'ensemble. Nous pourrions passer à côté d'opportunités ou de barrières auxquels les participants et les participantes du projet font face, et ainsi rater des voies de changement.

B2. L'environnement global

La politique HGA de HI reconnaît que les normes, les attitudes et les comportements discriminatoires liés au handicap, au genre et à l'âge sont des **constructions sociales** et que celles-ci **affectent la façon dont les personnes et les groupes accèdent aux services, participent aux prises de décisions et exercent leurs droits**. Une approche intersectionnelle reconnaît que c'est une combinaison de caractéristiques individuelles et de facteurs environnementaux (ou sociaux) **multiples** qui interagissent pour **aggraver les discriminations** auxquelles les personnes et les groupes font face et les empêcher d'exercer leurs droits.

Le cadre socio-écologique²³ est un modèle utile qui nous rappelle que l'environnement dans son ensemble est structuré en **quatre niveaux différents** à prendre en compte **lors de l'identification des points d'entrée pour l'intervention d'un projet**. Nous avons adapté ces niveaux de façon à inclure :

- **Individus**
- Relations (notion que nous avons adaptée et appelée **Famille** de façon à souligner l'importance de la prise en compte des relations internes au sein du ménage)
- **Communauté**
- **Société**

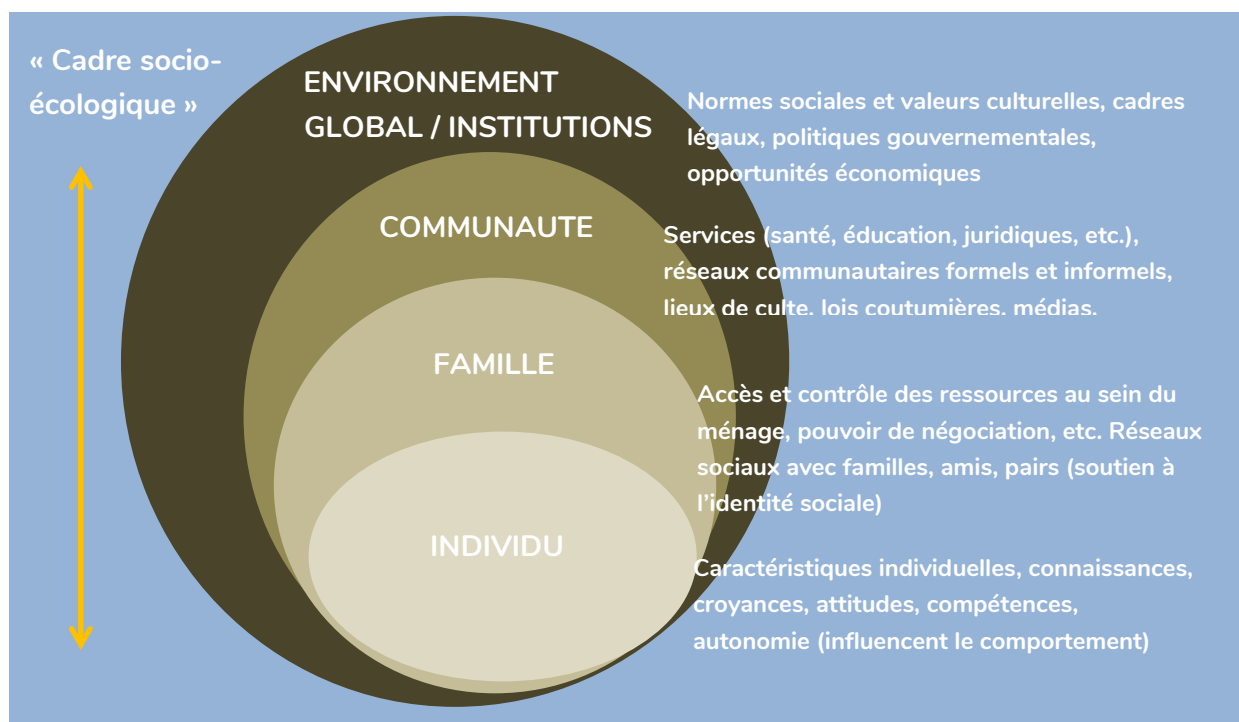
²³ Ce modèle a été utilisé pour analyser la violence et les stratégies de prévention ainsi que les interventions du domaine de la santé en général. Voir, notamment, le [schéma et les explications du CDC \(Centers for Disease Control and Prevention\)](#) (dernier accès le 27 août 2019).

Les quatre niveaux de l'environnement global doivent être pris en compte lors de la conception des projets, car les interactions qui ont lieu au même niveau et entre les niveaux sont tout aussi importantes. Elles nous aident à comprendre que les systèmes (politiques gouvernementales et législation, services, marché, relations sociales) sont tous **corrélés et interdépendants**.

Par conséquent, si votre objectif est d'assurer une éducation inclusive pour les adolescentes, vous devrez déterminer si les écoles sont physiquement accessibles aux filles ; quelles responsabilités domestiques pourraient constituer des obstacles à leur présence ; si l'école et le trajet pour le domicile sont sûrs ; si les attitudes des parents et les normes sociales autour de l'éducation des filles permettent aux filles de fréquenter et de rester à l'école, notamment après la puberté ; si le corps enseignant encourage les filles à poursuivre leur scolarité au maximum ; quelles politiques existent en ce qui concerne les filles enceintes et la continuité pédagogique, par exemple ; quelles sont les opportunités d'emploi pour les filles qui terminent leur scolarité.

Le cadre socio-écologique nous aide à comprendre **qu'aucun facteur ne peut expliquer à lui seul** pourquoi certaines personnes ou certains groupes sont plus exposés au risque d'exclusion alors que d'autres en sont protégés. De ce fait, la conception de la plupart des **projets doit intégrer des composantes multiples à différents niveaux** pour impulser et soutenir un changement à long terme.

Ce modèle a certaines similarités avec le schéma de HI représentant les innombrables acteurs et actrices impliqués dans l'éducation²⁴, et avec le diagramme de HI sur la sphère d'influence, qui est présenté dans le document « *Making it Work* »²⁵.



²⁴ Document cadre de HI : « [Éducation inclusive](#) » Direction des Ressources Techniques, juillet 2012

²⁵ Guide méthodologique de HI : « [Making it Work: Bonnes pratiques pour une inclusion du handicap dans le développement et l'action humanitaire](#) », Direction des Ressources Techniques, 2015

B3. Agir sur les normes sociales

Les normes, les attitudes et les comportements discriminatoires existent à tous les niveaux de la société. Il n'est donc **pas suffisant de se concentrer uniquement sur un changement des normes au niveau individuel** (qu'il s'agisse des groupes concernés ou des prestataires de services). Une approche intersectionnelle nous aide à **comprendre quelles sont les normes discriminatoires prédominantes** - dans un contexte donné, en lien avec le problème que l'on s'efforce de résoudre, - et leur impact sur les personnes et les groupes.

Il est donc important de comprendre les normes sociales qui prédominent dans le contexte dans lequel vous travaillez et d'être conscient que ces normes sont dynamiques : elles évoluent constamment en fonction du contexte. Dans les contextes de conflit particulièrement, nous partons souvent du principe que **les femmes et les hommes ont des rôles et des expériences figées** (ex. : les hommes sont souvent considérés uniquement comme des combattants et les femmes seulement comme des victimes de violence). Nous devons arrêter de penser que les femmes et les filles, les personnes handicapées, les jeunes ou les personnes âgées n'ont pas de capacité d'action, et réfléchir de façon créative à comment soutenir cette capacité. Une **situation d'urgence peut constituer une « fenêtre d'opportunité » pour faire changer positivement les normes**, parce que les « façons de faire habituelles » changent rapidement. Cela peut être un moment clé pour accompagner des changements. Après le tsunami qui a frappé l'Inde du Sud en 2005, les femmes marginalisées ont eu pour la première fois un accès et un contrôle sur des biens, quand les nouvelles habitations ont été enregistrées en propriété conjointe avec leur mari, qu'elles ont eu la possibilité de louer des filets de pêches et d'en tirer un revenu.

Un cadre utile de référence des normes sociales nous rappelle la nécessité de : (1) identifier la norme sociale discriminatoire ; (2) modifier les attentes sociales liées à cette norme ; (3) promouvoir le changement ; et (4) renforcer la nouvelle norme²⁶.

De ce fait, réfléchissez aux éléments suivants lors de la conception de vos projets :

- 1) Quelles sont les normes sociales prédominantes en lien avec le handicap, le genre et l'âge, qui sont pertinentes pour le problème que vous vous efforcez de traiter ? Comment pouvez-vous les identifier ?** Rappelez-vous que les normes sociales influent sur le comportement. Par conséquent, pour soutenir un changement de comportement, vous devez comprendre quelle « norme » influence ce dernier. Les analyses de contexte ou rapports de situation peuvent comporter une partie de ces informations mais vous devrez souvent réaliser une recherche-action et discuter directement avec les groupes concernés pour comprendre les normes, en particulier parce que ces normes peuvent varier d'une communauté à l'autre et peuvent être affectées par une crise. Si cela n'est pas possible, discutez au moins avec les acteurs et actrices de la société civile ou les organisations qui représentent les communautés locales pour améliorer votre compréhension. S'il est impossible de le faire au moment de la rédaction de la proposition de projet, prévoyez du

²⁶ [The Equality Institute](#), « Literature Review: Ending Violence Against Women and Girls » pour le Ministère des Affaires étrangères et du Commerce du gouvernement australien, août 2019 (p. 48)

temps (et un budget) pour réaliser cela au stade de lancement du projet. Vous devez essayer de comprendre quelles sont exactement les normes ou les croyances communes qui influent sur le problème sur lequel vous travaillez, et quelles sont les récompenses ou sanctions sociales qui renforcent ces normes.

Si vous ne prenez pas le temps de faire cela, vous risquez de passer à côté d'informations essentielles pour garantir que vos activités prennent en compte les normes existantes, comme l'illustre l'étude de cas ci-dessous.



Étude de cas de HI : projet de santé sexuelle et de la reproduction, Népal

Dans un projet visant à améliorer la santé des femmes enceintes au Népal, celles-ci ont été encouragées à ne pas reprendre le travail agricole juste après la naissance de leur enfant. Néanmoins, en raison des normes et des attentes qui prévalent sur le travail des femmes, celles-ci ont continué travailler dans les champs peu de temps après leur accouchement. Au fil du projet, l'équipe a pris conscience que pour modifier leur comportement, il était important d'influencer leurs maris et leurs belles-mères dans la mesure où ces personnes exerçaient une grande influence sur la vie des femmes concernées.

- 2) **Comprendre comment ces normes sociales interagissent avec d'autres facteurs contextuels pour déterminer les comportements.** Les comportements nuisibles sont influencés non seulement par les normes sociales mais également par d'autres facteurs structurels, sociaux, matériels et individuels qui sont étroitement liés. Réfléchissez par exemple à la manière dont les formes d'oppression croisées – incluant handicap, genre, âge, situation géographique et ethnique, religion, classe sociale et place dans la communauté – renforcent et exacerbent les normes préjudiciables qui influent sur le problème que vous cherchez à résoudre.
- 3) **Comment, dans la pratique, ces normes seront-elles analysées et atténuées aux différents niveaux ?** Cela doit faire partie de tout projet transformatif. Impliquez les personnes membres de la communauté pour savoir comment ces normes pourraient évoluer positivement selon elles. Cela peut nécessiter de s'appuyer sur les normes positives ou de remettre en question les normes discriminatoires. Certaines normes peuvent être plus faciles à faire évoluer que d'autres, ce sont peut-être avec celles-ci qu'il faut commencer. Ce qui est important pour faire évoluer les normes, c'est de créer un espace de réflexion et d'établir un dialogue pour permettre aux communautés de comprendre et d'interroger les normes liées au genre, puis d'aider les personnes à changer positivement leurs croyances, leurs attitudes et leurs comportements. Cela implique un dialogue continu et approfondi avec les membres de la communauté, les prestataires de services, les décideurs, et surtout les personnes qui ont le pouvoir et les leaders d'opinion (ex. : chefs traditionnels, chefs religieux, etc.) pour leur permettre de réfléchir à l'impact des normes discriminatoires sur le problème que vous cherchez à résoudre et à la manière dont cela pourrait évoluer. L'implication d'une diversité d'acteurs et d'actrices (identifiés dans le cadre socio-écologique ci-dessus), de différentes manières, contribue à créer un environnement favorable pour que les groupes exclus

puissent exercer leurs droits. Essayez de focaliser votre attention sur de nouvelles normes positives et tâchez de ne pas renforcer les normes négatives. Ce travail est difficile mais il est essentiel pour faire évoluer les attitudes et les comportements à l'égard des groupes confrontés à des discriminations aggravées.

- 4) **Identifiez les personnes porteuses de changements ou influentes afin de tirer parti de leur influence pour faire émerger de nouvelles normes.** Qui travaille déjà dans vos zones cibles en vue de faire évoluer positivement les attitudes et les comportements à l'égard du handicap, du genre et de l'âge ? Travaillez avec le personnel local et les partenaires pour identifier les principaux leaders d'opinion et les alliés et alliées potentiels à impliquer dans le projet. Ils peuvent contribuer à promouvoir de nouvelles normes positives et à communiquer sur leurs avantages, et vous aider à créer d'autres espaces consacrés au débat public et à l'engagement. Comment peuvent-ils contribuer à créer de nouvelles récompenses et sanctions sociales qui renforceraient les nouvelles normes positives ? Réfléchissez aux stratégies que vous pouvez utiliser pour propager les nouvelles normes au-delà de votre projet, en utilisant potentiellement des technologies « ludo-éducatives » (formation ludique permettant de divertir tout en transmettant des enseignements) et les médias sociaux.

B4. Le pouvoir

Comme cela est présenté dans la [partie A. 4.2](#) :

- **Des relations de pouvoir inégales peuvent créer, renforcer et reproduire des inégalités.**
- Pour réduire la vulnérabilité d'une personne ou d'un groupe face à un « problème » ou un « risque », **les rapports de pouvoir** déséquilibrés doivent être transformés

Cet objectif peut être atteint en favorisant la participation significative des groupes exclus et en **aidant directement les personnes qui expérimentent l'inégalité à acquérir plus de pouvoir à tous les niveaux** (individuel, familial, communautaire et social).

Modifier les relations de pouvoir est nécessaire pour que les projets soient transformatifs.

Dans ce paragraphe, nous abordons :

- Comment les activités des projets peuvent involontairement renforcer les déséquilibres de pouvoir (nuire) ;
- L'importance d'utiliser les « lunettes » intersectionnelle pour l'inclusion ;
- Comment les équipes peuvent penser le pouvoir différemment ;
- L'empowerment.

B4.1 Ne pas nuire en renforçant les déséquilibres de pouvoir – historiques ou actuels – par les activités du projet

Au niveau d'un projet, lors de sa conception, de l'analyse de la situation et de l'identification des parties prenantes les plus pertinentes pour le changement, **les organisations ont tendance à consulter les personnes ou les groupes occupant des positions d'autorité, officielles ou largement reconnues, celles et ceux qui sont souvent le plus visibles** : chefs et cheffes de famille, chefs et cheffes de communautés, fonctionnaires d'État, chefs et cheffes religieux ou organisations partenaires. Cette tendance à travailler avec les leaders les plus facilement identifiables ou reconnaissables s'observe particulièrement lorsque les équipes ne sont pas familières avec le contexte local et qu'elles s'appuient par conséquent sur les détenteurs et détentrices traditionnels visibles du savoir, du pouvoir et de l'influence.

Cela veut dire que les phases importantes du projet, de l'analyse du problème à la sélection des « bénéficiaires », risquent de démarrer avec le groupe en situation de pouvoir dominant (généralement des hommes) et de rester bloquées là.

Lorsque « les femmes », « les personnes handicapées », « les enfants », « les jeunes » ou les groupes de « personnes âgées vulnérables » sont consultés, ces processus tendent à se limiter à comprendre leurs besoins ou leurs vulnérabilités. Ces groupes **peuvent être considérés seulement comme les « bénéficiaires » passifs des services. Leur capacité d'action, les espaces ou mécanismes (formels ou informels) de négociation ou d'influence qu'ils ou elles utilisent peuvent être moins visibles pour « une personne de l'extérieur » et peuvent souvent être négligés.**

Le problème en travaillant avec le groupe en situation de pouvoir dominant, c'est que (consciemment ou inconsciemment) il aura tendance à aller dans le sens de ses propres intérêts. Cela peut se traduire par : le fait de privilégier ses mandats et sa compréhension du problème et des solutions ; ses règles (exprimées sous forme de lois nationales ou coutumières, de normes sociales et de comportements attendus), les structures, institutions et partenaires de son choix.

En travaillant avec le groupe dominant le pouvoir à ce moment précis (en d'autres termes, en travaillant avec le statu quo), le risque c'est que les projets renforcent et reproduisent les relations de pouvoir inégales, perpétuent inégalités et discrimination et donc fondamentalement soient « nuisibles ».

Cela risque aussi d'inverser ou contrecarrer des changements sociaux embryonnaires qui ne seraient pas visibles de l'extérieur, des groupes traditionnellement exclus (femmes ou jeunes, par exemple) pouvant s'être approprié différents rôles, avoir revendiqué de nouveaux droits ou un contrôle sur des ressources²⁷. C'est notamment le cas dans les contextes fragiles ou caractérisés par un conflit. Ces contextes peuvent être des incubateurs propices au changement social. Néanmoins, l'accès limité aux communautés pour mener consultations et analyses peuvent conduire à ce que ces changements ne soient pas connus ou pris en compte.

²⁷ Voir page 8.

Cela ne signifie pas que HI ne doit pas engager ou consulter les groupes « privilégiés », ni les cibler dans ses projets. Bien au contraire, si nous voulons que les détenteurs du pouvoir renoncent à une partie de leurs privilèges il est nécessaire de les impliquer, sans quoi il y a un risque de réaction négative. Les projets à visée transformative impliqueront souvent les groupes privilégiés, reconnaissant leurs rôles dans la détermination des normes sociales et des comportements, la promulgation de la législation ou l'affectation des ressources budgétaires.

Il convient donc de prendre en compte les éléments ci-dessous :

- Etre conscient du pouvoir, réfléchir à ses différentes formes et façons de s'exercer peut aider les équipes à limiter le risque de renforcer et **reproduire les relations de pouvoir inégales** (voir la [partie suivante](#)).
- Prendre une optique intersectionnelle pour dévoiler ce qui caractérise les privilèges permet aussi de réduire le risque de renforcer le statu quo, en identifiant *différents* critères pour sélectionner les participants et participantes à inclure dans les différentes phases du cycle de projet (ex. : évaluation des besoins, analyses participative des problèmes, sélection des « bénéficiaires » et activités des projets).
- **Attention de ne pas supposer qu'en additionnant simplement « femmes », « personnes handicapées » ou « différents groupes d'âge » dans les processus, vous éviterez de renforcer des relations de pouvoir inégales.** Dans la mesure où vulnérabilité et privilèges se construisent sur une combinaison de facteurs individuels et environnementaux croisés, les **caractéristiques individuelles et environnementales qui créent les privilèges** (ex. : identité ethnique, identité religieuse, liens familiaux, statut socio-économique) **peuvent être reproduites, quels que soient le genre, l'éventuel handicap et l'âge.**

Pour déterminer qui inclure dans les processus de conception des projets et les activités, considérez les éléments suivants :

- **Utilisez la grille d'analyse intersectionnelle des caractéristiques identitaires et des facteurs environnementaux pour identifier (prioriser) « quels / quelles » femmes / hommes / personnes handicapées / groupes d'âge cibler**
- **Considérez qui est sous-représenté ? Qui demeure invisible ?**
- **En réfléchissant i) au contexte et ii) à l'objectif du projet (et des activités), les groupes priorités et ceux « exclus » sont-ils les « bons » groupes ?**

Il n'est pas possible d'inclure tout le monde dans tous les processus de conception ou d'activités. Prioriser est nécessaire.

- **Réfléchissez à qui a identifié les personnes ou les groupes à consulter.**
- Considérant les organisations partenaires - organisations de personnes handicapées, de défense des droits des femmes, organisations à base communautaire - **qui ces organisations partenaires représentent-elles ?** Leur travail s'appuie-t-il sur une approche intersectionnelle ou travaillent-elles avec des groupes de manière cloisonnée ?

B4.2 Aborder le pouvoir différemment²⁸

Lorsque nous pensons au mot « pouvoir », nous l'associons généralement à des personnes qui détiennent une forme « visible » de pouvoir, par exemple des personnes occupant des fonctions officielles. Il peut s'agir de chefs / cheffes de famille, d'autorités traditionnelles ou religieuses, politiques au niveau local ou national, « personnes âgées » d'une communauté, personnes issues du corps policier, militaire ou judiciaire. Le type de pouvoir généralement exercé par ces personnes est un « pouvoir sur », une autorité ou un contrôle sur d'autres pour faire quelque chose.

Les universitaires considèrent désormais le « pouvoir » comme un concept beaucoup plus complexe, et identifié trois formes de pouvoir différentes²⁹ et diverses façons dont les personnes et les groupes exercent le pouvoir³⁰.



Aborder le pouvoir différemment

Trois formes de pouvoir :

- Le **pouvoir visible** est détenu par des personnes occupant des postes officiels ou ayant une autorité largement reconnue.
- Le **pouvoir caché** fait référence aux tactiques utilisées par les personnes pour protéger leurs intérêts et privilèges. Ces tactiques sont souvent utilisées dans la sphère privée.
- Le **pouvoir invisible** désigne les idéologies, les valeurs et les normes sociales dominantes qui façonnent les attentes et le comportement des personnes.

Les pouvoirs visibles, cachés et invisibles ont tendance à se conjuguer pour maintenir la position des groupes privilégiés, leur permettant de contrôler les règles et les normes au sein de la société.

Cinq manières d'exercer le pouvoir :

- Le « **pouvoir intérieur** » désigne l'estime de soi et la confiance en soi d'une personne.
- Le « **pouvoir de** » désigne la capacité d'une personne à façonner sa propre vie et son environnement.
 - ➔ Le « pouvoir intérieur » et le « pouvoir de » sont tous les deux englobés dans la notion de « capacité d'action », la capacité à faire des choix et à agir sur cette base.
- Le « **pouvoir avec** » c'est le rassemblement de personnes autour d'intérêts communs en vue de faire cause commune. Le « pouvoir avec » désigne un pouvoir collectif et implique la réunion de personnes autour d'intérêts partagés. Le « pouvoir avec » est un moyen

²⁸ Adapté de « [Putting gender in political economy analysis: Why it matters and how to do it](#) », Note d'orientation aux professionnels, R. Haines, T. O'Neil (Gender and Development Network), mai 2018, p. 5-6, 23-24.

²⁹ John Gaventa a développé et popularisé ces [trois dimensions du pouvoir](#).

³⁰ Dans ses travaux largement reconnus, Jo Rowlands a décortiqué le pouvoir en quatre catégories (le « pouvoir sur », le « pouvoir de », le « pouvoir avec » et le « pouvoir intérieur »). Srilatha Batliwala a ajouté la cinquième catégorie (le « pouvoir sous-jacent », ou « power under »). « [Questioning Empowerment: working with Women in Honduras](#) », J. Rowlands (Oxfam, 1997) / « [Feminist leadership for social transformation: Clearing the conceptual cloud](#) », S. Batliwala (CREA, 2011).

important dont dispose les personnes marginalisées ou défavorisées pour exercer leur pouvoir.

- Le « **pouvoir sur** », c'est le fait de contrôler les autres et de leur faire faire quelque chose.
- Le « **pouvoir sous-jacent** » (« *power under* ») désigne les actes de résistance et de subversion des personnes soumises à une domination et à un contrôle par d'autres personnes exerçant un pouvoir sur elles.

L'exercice du « pouvoir sous-jacent » peut inclure des campagnes en ligne menées par des internautes pour exposer des actes de corruption, des sit-ins en faveur des droits civils, ou des protestations violentes. Les actes de résistance ou de subversion sont plus courants dans les contextes où l'espace politique ou civil est limité.

Comprendre les différentes formes de pouvoir et la manière dont celles-ci peuvent s'exercer est important parce que :

- Cela peut contribuer à **éviter que les projets renforcent et reproduisent des relations de pouvoir inégales, reproduisent inégalités et discriminations et fondamentalement « nuisent ».**
- **Cela peut révéler la capacité d'action et le potentiel des groupes traditionnellement exclus ; la manière dont les groupes traditionnellement exclus influencent le changement ainsi que les espaces et les voies qu'ils utilisent. Ces éléments peuvent ensuite être captés, renforcés et servir de base aux projets.**



Penser le pouvoir différemment

Sur la base des définitions du pouvoir ci-dessus, voici quelques questions utiles à se poser lors de la conception d'un projet :

- Quand et comment les équipes de HI interagissent-elles avec les « détenteurs du pouvoir visible » au cours du cycle de projet ?
- Ces détenteurs du pouvoir visible ont-ils des caractéristiques communes (individuelles ou environnementales) ?
- Sur la base de ces caractéristiques, et en prenant en compte le contexte et l'objectif du projet, qui est absent ?
- Quels risques et quelles opportunités pourraient découler de l'interaction avec les détenteurs du pouvoir visible ?
- Comprenons-nous les formes de pouvoir « caché » et « invisible » qui influent sur notre projet ? Quelle incidence ces formes de pouvoir ont-elles sur l'impact de notre projet ?
- Considérant les différentes formes d'exercice du pouvoir, lesquelles sont soutenues par le projet ou interagissent avec lui ?
- Si vous utilisez des enquêtes CAP (Connaissances, Attitudes et Pratiques), réfléchissez aux questions que vous posez et cherchez à intégrer (ou à renforcer) des questions relatives au pouvoir intérieur.

B5. Empowerment

Processus d'empowerment ³¹

L'empowerment est un processus itératif qui s'attache fondamentalement à faire évoluer les relations de pouvoir. Il peut impliquer tout ou partie des processus ci-dessous.

Sensibilisation – Augmentation de la conscience qu'ont les personnes d'elles-mêmes, de leur situation et de la société dans laquelle ils vivent. La sensibilisation est un processus par lequel les personnes voient et expérimentent le monde qui peut les rendre sensibles à l'injustice sociale et conscientes de leur propre capacité, pouvoir d'expression et d'agir ensemble pour changer la société.

Information – Informations de base sur les droits et les prérogatives ; la divulgation d'informations permet aux personnes d'être mieux armées pour tirer profit des opportunités. L'information doit être accessible : elle doit, par exemple, être proposée dans les langues locales ou en braille. Elle doit être pertinente, opportune et présentée sous des formes compréhensibles (par des personnes présentant une déficience, par exemple, ou par des enfants).

Renforcement des capacités – soutenir les compétences et connaissances requises pour accéder aux services, exercer ses droits, négocier avec efficacité et demander des comptes aux responsables (*duty-bearers*). Il s'agit de présenter aux personnes les différents moyens de construire leur univers social, de leur permettre d'acquérir un nouveau moyen d'expression et de porter un nouveau regard sur leurs réalités. Acquérir des compétences et des connaissances peut renforcer la confiance et l'estime de soi, ce qui constitue une composante importante du processus d'empowerment.

Soutien entre pairs et action collective – Par exemple appui aux groupes (ex. : organisations de défense des droits des femmes, organisations de personnes handicapées, organisations de jeunes) ou échanges entre pairs. Le soutien entre pairs peut améliorer la visibilité des groupes exclus, apporter un soutien mutuel, encourager un partage des ressources et aider à trouver des solutions communes. Le soutien par les pairs contribue également à la sensibilisation. De nombreuses personnes handicapées pensent, par exemple, qu'elles sont les seules à être confrontées à un problème donné mais en rencontrant d'autres personnes, elles peuvent se rendre compte que celles-ci font face à des problèmes similaires et qu'il existe des solutions communes à la discrimination dont elles sont victimes. L'apprentissage et l'échange entre pairs sont également des moyens efficaces de renforcer les capacités et de réduire un sentiment intériorisé d'oppression. Le soutien par les pairs peut conduire à une **action collective**, c'est-à-dire une action entreprise par un groupe de personnes dont le but est d'améliorer leur situation et d'atteindre un objectif commun en rapport avec des problèmes qui sont importants pour elles. Cette action est menée à tous les stades par les « bénéficiaires » cibles : de l'identification des

³¹ Adapté du [Guide de réadaptation à base communautaire, module Autonomisation](#) (OMS, 2010) ; et A. Cornwall's « [Women's Empowerment: What Works?](#) » dans le Journal of International Development, p. 342-359

problèmes à résoudre, au choix et à la mise en œuvre des actions, jusqu'à l'évaluation des succès et difficultés.

Participation – participer est une étape essentielle dans le processus d'empowerment. Mais pour être source d'autonomisation, la participation doit être significative et non simplement formelle ou « tokeniste ». Pour plus d'informations sur la participation significative, voir la [partie B.6](#).

Alliances, partenariats et développement des mouvements – Lorsque les communautés se mobilisent, elles peuvent unir leurs forces avec d'autres groupes, et créer des coalitions ou des alliances autour d'un but commun. Cela aide à accroître et développer une masse critique pour un changement positif.

Lorsque l'on conçoit des interventions destinées à favoriser l'empowerment, il est important de garder à l'esprit les éléments suivants :

- **L'empowerment vise à modifier les relations de pouvoir.**
- **L'empowerment est un processus englobant des étapes distinctes. Ce n'est pas une activité, l'empowerment ne peut être atteint en se limitant à un seul type d'intervention ou d'activité.**
- **Nul doute que « toutes les interventions d'empowerment ne se valent pas ».** S. Longwe, par exemple, affirme que les interventions liées à l'empowerment ont différents degrés d'importance. Selon elle, le fait de se concentrer sur les groupes exclus pour leur permettre de prendre des décisions sur un pied d'égalité et de contrôler les décisions et les ressources aura plus d'impact en termes de réduction des inégalités que d'assurer la satisfaction de leurs besoins vitaux et leur égalité d'accès aux ressources. Le Cadre d'Empowerment de Mme Longwe suggère néanmoins que les degrés « inférieurs » d'empowerment (aide sociale et accès) restent des prérequis pour atteindre les degrés d'autonomisation supérieurs³².
- **L'empowerment doit être défini et mené par les personnes ou groupes concernés.**

³² Le [Cadre d'autonomisation des femmes](#) de S. Longwe (1991) distingue différents degrés d'autonomisation (la liste ci-dessous décrit les cinq degrés de façon croissante, 5 étant le degré le plus élevé) : **1.** Le « degré » Action sociale : lorsque les besoins vitaux sont satisfaits. Cela n'implique pas nécessairement d'agir sur les causes structurelles, et les personnes impliquées sont généralement considérées comme des bénéficiaires passifs. **2.** Le « degré » Accès : lorsque l'égalité de l'accès à l'éducation, à la terre et au crédit est assurée. **3.** Le « degré » Conscientisation et sensibilisation : lorsque la discrimination structurelle et institutionnelle a été éliminée. **4.** Le « degré » Participation et mobilisation : lorsque l'égalité est assurée en matière décisionnelle. **5.** Le « degré » Contrôle : lorsque les individus peuvent prendre des décisions et que celles-ci sont pleinement reconnues.

Issu de C.Luttrell, S.Quiroz's, « [Understanding and operationalising empowerment](#) » (ODI, novembre 2009), p. 5.

Voir également les conclusions du séminaire de Humanité & Inclusion à Kigali sur les approches participatives et personnalisées / centrées sur la personne [People at the Center](#), 11-15 décembre 2017, qui soulignent que les processus visant l'autonomisation des personnes handicapées devaient immanquablement commencer par répondre aux besoins fondamentaux (y compris dans le domaine alimentaire et la sécurité) avant toute autre intervention en faveur de l'autonomisation.

Plan International, qui œuvre pour les droits des filles adolescentes, a développé un outil dirigé par des adolescentes, pour observer les perceptions des filles quant aux obstacles qu'elles rencontrent et aux changements nécessaires pour soutenir leur émancipation. « *Girls Empowerment Star* » est un outil développé après consultation de plus de 7 000 filles et garçons adolescents de 12 à 16 ans dans 11 pays.

Cet outil participatif prend en compte les perceptions des filles dans huit domaines : attribution des tâches ménagères par rapport aux garçons ; poursuite de la scolarité pendant 9 ans ; capacité à s'exprimer sur des questions importantes devant un homme adulte ; capacité à prendre des décisions sur le plan financier ; possibilité de choisir avec qui se marier ; possibilité de décider d'être enceinte ; sentiment ou non de sécurité au sein de la communauté ; sentiment que les préoccupations des filles adolescentes comptent dans la communauté.

Lors de la conception d'un projet, essayez de **commencer en consultant directement les « bénéficiaires » concernés** pour connaître leurs priorités et, autant que possible, vous en servir de base de travail au lieu de partir des priorités des bailleurs.

Considérez, par exemple:

- Au stade de conception du projet, comment pouvez-vous explorer avec une diversité de « bénéficiaires » du projet **ce qui, selon elles et eux, est important** par rapport au problème que vous vous efforcez de traiter ? Avez-vous accordé la priorité à cet aspect dans les approches et les activités de votre projet ? Si vous n'avez pas pu le faire durant la phase de conception, pouvez-vous mettre en place des groupes de discussion avec les « bénéficiaires » durant la phase de lancement du projet ?
- Qu'est-ce qui est fait avec les « bénéficiaires » du projet pour **soutenir la réflexion individuelle et collective et le dialogue** concernant l'impact des discriminations croisées fondées sur le handicap, le genre et l'âge sur leurs vies, et les solutions qu'ils et elles considèrent comme importantes ? Pouvez-vous **mettre à disposition différents espaces afin que les groupes se rencontrent régulièrement pour discuter** de ces questions et s'organisent ? De quoi ont-ils besoin pour être leurs propres porte-paroles et comment pouvez-vous les soutenir sur ce point tout au long du projet ?
- Discutez avec les « bénéficiaires » du projet pour comprendre comment ils et elles abordent les obstacles rencontrés. Quelles capacités d'action sont actuellement mobilisées par les groupes touchés pour **faire face à ces inégalités** et comment pourriez-vous les soutenir dans les activités de votre projet ?
- Comment pouvez-vous **accompagner les actions collectives** conduites par les groupes affectés ? Pouvez-vous les mettre en lien avec des organisations partenaires ou des coalitions, alliances ou mouvements de grande envergure œuvrant pour un changement au sein des autorités politiques et responsables (*duty bearers*) ?

³³ Présentation de Sarah Hendriks (2015), « [Hear our Voices](#) », Plan International

- Comment pouvez-vous **concéder aux « bénéficiaires » du projet une partie des espaces stratégiques** auxquels vous avez accès afin qu'ils puissent donner leurs points de vue et leurs préoccupations aux décideurs politiques et aux prestataires de services ?

B6. Participation

« **Rien sur nous sans nous** ». Le droit à la participation pour toutes les personnes, basé sur le principe de non-discrimination, est protégé par le droit international relatif aux droits humains, et est considéré par HI comme *une composante importante des processus pouvant favoriser l'autonomisation des personnes et des groupes*³⁴. La participation est l'un des douze critères de qualité de HI.

Appuyer une participation significative est l'un des moyens directs de HI pour contribuer à transformer les relations de pouvoir et assurer une programmation transformative.

Les obstacles institutionnels, comportementaux et environnementaux concourent tous à empêcher certaines personnes ou groupes de participer. Éliminer ces obstacles et créer un « environnement facilitateur » favorable à la participation est un prérequis indispensable à la participation. Créer un environnement favorable implique d'agir sur l'ensemble complexe des facteurs individuels et sociaux croisés (handicap, genre, âge, appartenance ethnique, identité religieuse, statut de « victime », de « survivant ou survivante » ou de « responsable d'agression », etc.) qui engendrent préjugés, discrimination et exclusion.

Les obstacles institutionnels sont les lois (coutumières et statutaires), les politiques et même les pratiques institutionnelles qui peuvent entraver directement ou indirectement la participation.

Les obstacles comportementaux enracinés dans les préjugés conscients ou inconscients, la stigmatisation, les normes sociales et les relations de pouvoir inégales contribuent également à exclure certaines personnes ou certains groupes. Les obstacles comportementaux alimentent la discrimination et l'exclusion³⁵.

Les obstacles environnementaux sont les barrières physiques présentes dans l'environnement naturel ou bâti, et les systèmes de communication inaccessibles.

³⁴ Séminaire de HI à Kigali sur les approches participatives et personnalisées / centrées sur la personne, [People at the Centre](#), 11-15 décembre 2017.

³⁵ [Lignes directrices du Comité permanent interorganisations \(IASC\) relatives à l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire](#), juillet 2019, p. 8

B6.1 Participation significative

Une participation significative doit être comprise comme un processus et non comme un événement ponctuel. La création d'une plateforme pour qu'une femme handicapée survivante de l'explosion d'une mine participe à un événement communautaire unique ne constitue pas une participation significative, n'élimine pas les obstacles environnementaux plus larges limitant sa participation et risque également de l'instrumentaliser. **Appuyer une participation significative est un processus qui requiert temps et investissement.**

Créer un « environnement favorable » est un prérequis incontournable. Il est souvent nécessaire d'appuyer un changement de mentalité de la personne participante comme de la personne « à l'écoute » pour que la participation ne soit pas superficielle ou uniquement formelle.

Sur la base des bonnes pratiques³⁶, **la participation significative peut également se caractériser comme un processus qui est :**

- **Accessible** – Garantir l'accès à l'environnement physique, aux transports, aux informations et aux technologies et systèmes de communication pour favoriser une participation sur la base de l'égalité avec les autres. Cela peut nécessiter la diffusion d'informations dans un format accessible, ou d'autres formes d'aménagement raisonnable. Exemple : accès à une technologie ou un dispositif d'aide permettant d'améliorer l'audition, la vision ou la capacité de communication des personnes présentant une déficience physique ; diffusion de ressources dans un format adapté aux enfants ; ou mise en place d'espaces réservés aux femmes dans les camps de personnes réfugiées pour que les femmes survivantes de violences puissent bénéficier d'un soutien psychosocial.
- **Transparent et informé** – Les personnes participantes doivent comprendre quelle importance sera donnée à leurs opinions et accepter de participer en connaissance du type de participation proposée : consultatif, collaboratif ou dirigé par les participants et participantes (ou centré sur la personne).
 - **Consultatif** : recherche d'opinions afin de construire connaissance et compréhension. Les personnes participantes ne contrôlent pas les résultats de la consultation. Elle reconnaît les connaissances et/ou l'expertise de la personne consultée et

³⁶ Ces critères reposent sur les bonnes pratiques programmatiques et les principes de participation présentés dans les documents suivants : [Lignes directrices de l'IASC](#) p. 8 ; Observation générale n° 12, Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, « Le droit de l'enfant d'être entendu », CRC/C/GC/12, 20 juillet 2009 ; Observation générale n° 7 sur la participation des personnes handicapées, y compris des enfants handicapés par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, à la mise en œuvre et au suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, Comité des droits des personnes handicapées, CRPD/C/GC/7, 12 septembre 2018 ; Les conditions de base de la participation éthique des enfants, [Trousse à outils du suivi et de l'évaluation de la participation des enfants](#), Gerison Lansdown et Claire O'Kane (Plan, The Concerned for Working Children, Unicef, World Vision, Save the Children, 2014), p. 14-15 ; 10 principes directeurs pour de bonnes pratiques, « [Citizenship and Governance Programme Strategy 2013-2017](#) », p. 8-10, Plan International.

l'importance de ses points de vue pour le résultat du processus. Les processus consultatifs ne permettent pas de déléguer le pouvoir de décision.

- o **Collaboratif** : donne aux personnes participantes la possibilité d'influencer à la fois le processus et le résultat de la consultation. Ce type de participation favorise la prise de décisions partagées.
- o **Dirigé par les participants et participantes (centré sur les personnes)** : les sujets à prioriser et discuter sont identifiés par le groupe cible et les personnes participantes contrôlent le processus. La consultation dirigée par les participants et participantes, ou centrée sur la personne, ne doit pas nécessairement exclure d'autres personnes, mais leur rôle est généralement un rôle de facilitation ou d'expertise apportant des éclairages techniques ou des enseignements tirés d'autres contextes ou processus³⁷.

Les différentes catégories de consultation ont une valeur et des objectifs différents, mais dans tous les cas, les personnes participantes doivent comprendre pleinement leur rôle et leur influence. De faux espoirs sur la capacité à influencer et contrôler les résultats d'un processus peuvent provoquer des désillusions, les personnes et les groupes ayant des intérêts communs pourraient alors rechercher des moyens alternatifs de changer les choses au lieu de poursuivre un engagement constructif.

- **Respectueux, volontaire, sûr et sensible au risque** – La participation peut parfois comporter des risques, notamment dans les contextes où l'espace civique ou politique est limité et lorsque les différentes parties prenantes ont peu d'expérience ou de tolérance par rapport aux processus d'appui à la participation, d'autant plus lorsque la participation implique des groupes traditionnellement exclus ou marginalisés. Les attitudes sociales qui nuisent à la participation de certains groupes peuvent également provoquer des réactions négatives. Il est donc important d'identifier et de limiter les risques lors cela est possible³⁸. L'évaluation des risques pour les personnes participantes peut être très problématique, car il peut y avoir de nombreuses inconnues et peu de données de référence permettant d'évaluer le type de risques et leur probabilité. De plus, la tolérance aux risques de l'organisation qui intervient pourrait être inférieure à celle des personnes participantes. Lorsque l'on évalue et que l'on gère les risques, il est essentiel de s'assurer de la participation éclairée et de la compréhension des personnes impliquées dans le processus ; de les impliquer dans l'évaluation du contexte et du type de risques ; et de bien expliquer le niveau de soutien que les partenaires qui interviennent peuvent apporter dans certaines situations. L'autonomie des personnes doit être respectée et soutenue.

³⁷ Voir partie 3.3. Les niveaux de participation des enfants par Gerison Lansdown ; « Essential Reader on Strengthening Meaningful and Ethical Participation of Children and Young People-Forwarding Civic Engagement », janvier 2011.

³⁸ Au Nigeria, selon un rapport publié en 2019 par Peace Direct, les femmes sont ciblées dans les sphères publiques et privées afin de les dissuader de participer aux rassemblements, de voter ou de se présenter comme candidates à une fonction politique. Dans certains cas (British Council Nigeria, 2012), les politiciens engagent des gangs pour empêcher les femmes candidates de se présenter. [« Barriers and enablers for women's participation in governance in Nigeria »](#), Luke Kelly (K4D, Helpdesk Report, Brighton, Institute for Development Studies, mai 2019)

- **Appuyé par la formation et le mentorat** – Les personnes participantes doivent être dotées des compétences et des informations nécessaires à la bonne compréhension du processus afin de s'engager de manière significative. Par exemple, pour Plan International Royaume-Uni, cela englobe une éducation politique afin que les jeunes comprennent comment fonctionnent les institutions décisionnaires avant de s'adresser aux responsables (*duty bearers*). La formation pourrait inclure un soutien des personnes participantes à la collecte et à l'analyse de données pour utilisation dans les espaces d'influence ou décisionnaires, ou d'autres compétences plus directes dans les médias, la prise de parole en public ou les techniques de présentation. Le mentorat est souvent mentionné comme un mécanisme d'appui efficace. Il est essentiel de comprendre les besoins spécifiques et de concevoir différentes stratégies pour renforcer les capacités des groupes traditionnellement exclus en vue d'assurer leur participation significative. Il est également nécessaire de combler les lacunes existantes au niveau des compétences et des connaissances des acteurs et actrices qui collaborent avec les groupes traditionnellement exclus, afin de s'assurer qu'ils mettent en valeur leur participation et s'engagent de manière significative.
- **Pertinent** – il convient de créer des espaces permettant aux personnes participantes de préciser et de traiter les problèmes qu'elles identifient elles-mêmes comme pertinents et importants. La participation des personnes handicapées ne doit pas, par exemple, se limiter à leur inclusion dans les actions de lobbying en faveur de l'amélioration des politiques nationales du handicap. Les personnes handicapées doivent avoir des espaces pour analyser collectivement les problèmes qu'elles rencontrent et rechercher une action collective. L'application d'une perspective intersectionnelle reconnaît que l'identité, les expériences, les privilèges et la vulnérabilité sont façonnés par une multitude de caractéristiques individuelles et sociales qui s'entrecroisent ; les intérêts et les besoins d'une personne recourent ainsi de multiples domaines.
- **Un espace commun sûr** qui donne la possibilité aux différentes personnes et groupes ayant potentiellement des positions concurrentes de travailler de façon constructive pour identifier intérêts et besoins communs.
- **Redevable** – La participation doit être suivie et évaluée, y compris en examinant les résultats de la participation. Les personnes participantes doivent savoir comment leurs opinions ont été interprétées ; avoir la possibilité de remettre en question et d'influencer l'analyse des résultats ; et être capables de comprendre (savoir) comment leur participation a influé quelques résultats que ce soit. La redevabilité devrait aller jusqu'à soutenir la participation pour s'assurer de la mise en œuvre des changements ou des réformes convenues.
- **Durable** – Une participation significative doit être soutenue tout au long du cycle de projet.
- **Inclusif** – La participation doit être inclusive et éviter de reproduire les schémas existants de discrimination ou d'exclusion et, bien sûr, de renforcer les privilèges. **Le choix de « qui » participe et « pourquoi » doit relever d'un processus réfléchi qui détermine comment HI peut soutenir la transformation et contribuer à des changements positifs en lien avec les attitudes et les relations de pouvoir.** L'optique intersectionnelle reconnaissant que ce sont des facteurs individuels et sociaux différents et croisés qui créent à la fois l'exclusion et les privilèges et reconnaissant que ces facteurs changent en fonction du contexte et du problème (risque ou question) à traiter, elle prévient contre la tentation de considérer que le

simple fait d'ajouter « des femmes / des jeunes /des personnes handicapées » assurerait l'inclusion des personnes les plus exclues ou vulnérables. Ce modèle consistant à « ajouter et mélanger » risque non seulement d'être de pure forme, mais il néglige le fait que ce n'est pas un facteur unique qui crée discriminations et privilèges et crée le risque que la participation renforce en réalité les privilèges, intérêts acquis et attitudes discriminatoires. Plutôt que d'être un moteur de changement, il peut tout bonnement renforcer le statu quo et donc les inégalités.

Soyez conscients des relations de pouvoir et des préjugés existants, et rappelez-vous que le « développement » n'est pas neutre en termes de pouvoir : élites et discriminations sont des réalités de ce travail. Outre le fait de considérer « qui » est inclus dans un processus, considérez aussi qui a sélectionné une personne ou un groupe pour être représenté, et les implications qui en découlent. Mais attention, en plus de réfléchir aux personnes à intégrer dans un processus pour en favoriser l'inclusion, adoptez la même optique intersectionnelle pour analyser celles qui sont déjà présentes, ont leur mot à dire, ont une capacité d'action, et ont la capacité d'influer sur les décisions et de contrôler les ressources.

Lorsque vous essayez de favoriser l'inclusion des groupes exclus, utilisez une approche intersectionnelle et prenez en compte les différentes formes de pouvoir ainsi que la manière dont peut s'exercer le pouvoir, dressez la carte des personnes présentes et identifiez les personnes absentes (ou exclues), ainsi que les implications qui en découlent au vu du contexte et de l'objectif du processus.

Annexe 1 – Capacité organisationnelle pour une approche plus intersectionnelle

Adopter une approche intersectionnelle dans les projets (en particulier par le prisme du handicap, du genre et de l'âge) est une **décision hautement politique** pour une organisation, cette décision n'a rien de neutre. Une analyse du handicap, du genre et de l'âge reflète une vision particulière du monde en ce qui concerne **l'inégalité des relations de pouvoir entre et au sein de groupes qui expérimentent une discrimination aggravée**. Ce n'est pas un simple choix technocratique.

Par exemple, la façon dont les acteurs et actrices du « développement » international abordent les droits des femmes et l'inégalité entre les genres reflète des visions très différentes des préoccupations des femmes, de la relation entre inégalités de genre et pauvreté, de la pauvreté elle-même et de ses causes. **Souvent l'attention est centrée sur les femmes uniquement** et non sur **les dynamiques sociales et économiques des relations de genre** ; elle n'est pas suffisamment orientée sur les **croyances implicites qui consolident les inégalités de genre** ; avec un manque d'attention aux **relations de genre sous-jacentes** qui expliquent et perpétuent les inégalités dans les rôles et responsabilités attribuées aux genres³⁹. Ainsi, utiliser une analyse de genre (et même le choix du cadre d'analyse de genre) reflète une vision particulière du lien entre les rôles / relations de genre et les inégalités de genre, et de la façon dont cela peut être relié à la marginalisation. L'analyse est **fondamentalement politique, elle n'est pas neutre**. La même argumentation peut s'appliquer à l'analyse du handicap ou de l'âge. Une vision politique des identités culturelles et sociales, et de la façon dont elles sont façonnées par **une inégalité structurelle**, est cruciale pour évaluer avec précision la marginalisation des « bénéficiaires » d'un projet.

Ainsi, dans la mesure où HI promeut de façon croissante une approche intersectionnelle avec un focus particulier sur les caractéristiques du handicap, du genre et de l'âge, l'organisation doit avoir **un positionnement clair sur les raisons pour lesquelles elle encourage une plus grande égalité**, car cela déterminera les facteurs et la méthodologie qu'elle met en place dans un processus analytique, ainsi que des lignes de redevabilité claires quant à la mise en œuvre de cette approche.

Tout projet transformatif des discriminations fondée sur le handicap, le genre et l'âge **nécessite une analyse, à la fois au sein des programmes/projets mais également au sein même de HI**. À titre d'exemple, nous pensons que l'inégalité est liée à une injustice structurelle, au sein des organisations et au-delà, et que pour traiter ce problème, il est nécessaire d'analyser les systèmes et les structures, ainsi que les attitudes et les comportements des personnes, *à la fois* en externe, dans le travail des

³⁹ Emily Hillenbrand, Pardis Lakzadeh, Ly Sokhoin, Zaman Talukder, Timothy Green et Judy McLean (2014) « [Using the Social Relations Approach to capture complexity in women's empowerment: using gender analysis in the Fish on Farms project in Cambodia](#) », Gender & Development, 22:2, 351-368. - consulté le 18 juillet 2019

projets de HI, mais également en interne dans ses politiques organisationnelles et sa culture. Dans quelle mesure l'organisation HI encourage-t-elle son personnel à réfléchir à ses propres préjugés et à ses propres attitudes et comportements potentiellement discriminatoires à l'égard de l'égalité de genre, s'assurant, par exemple, d'une contribution significative de ses collaboratrices et collaborateurs dans les prises de décisions à tous les niveaux, quel que soit leur statut en terme d'âge, de genre ou de handicap ? Par exemple, combien de femmes appartenant à des groupes ethniques minoritaires, ou d'hommes jeunes s'identifiant comme handicapés, occupent des postes à responsabilités ? Quelles politiques officielles ou pratiques informelles pourraient incidemment les en empêcher ? Comment HI assure-t-elle un suivi et intègre-t-elle les enseignements tirés en termes d'inclusion dans ses propres bureaux ?

Tout travail visant à intégrer l'intersectionnalité dans les projets devrait aller de pair avec un travail au niveau de l'organisation pour en garantir l'adhésion. Cela nécessite un processus de changement organisationnel dans lequel le personnel est encouragé à réfléchir sur les pratiques au sein mêmes de l'organisation et sur leurs effets sur les projets. Nous utilisons l'expression *reflection by staff* [« réflexion par les équipes »] car cela nécessite un processus de réflexion personnelle et un dialogue avec des personnes compétentes, notamment en animation/facilitation, qui aident le personnel à identifier les lacunes et les opportunités de changement. Pour que ce travail sur la culture de l'organisation soit significatif, il doit être bien compris, soutenu, bénéficier d'un budget dédié, et les membres de la direction doivent donner l'exemple.

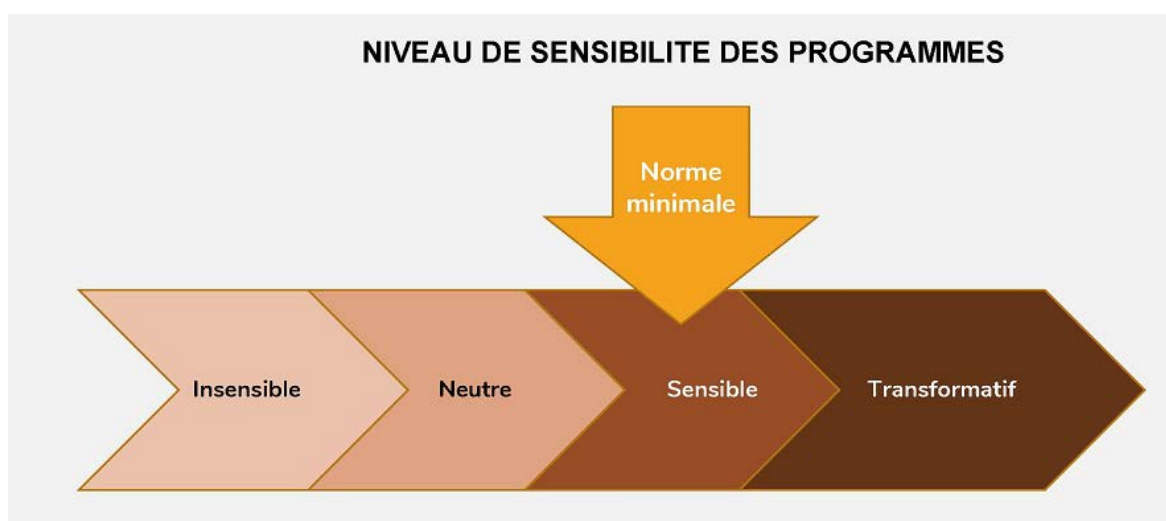
Le renforcement de l'intersectionnalité dans les projets requiert des personnes salariées dédiées et expérimentées. Pour accompagner un changement significatif des pratiques des projets (de la conception à l'apprentissage et à l'adaptation des pratiques), il est nécessaire de dépasser les simples cadres de référence ou approches instrumentalistes, et d'entreprendre des processus qui impliquent « le cœur et l'esprit » des collaborateurs et collaboratrices afin qu'ils réfléchissent à leurs propres pratiques, préjugés inconscients hypothèses et croyances profondément ancrées. Après tout, nous sommes tous et toutes influencés par la société dans laquelle nous évoluons. Ainsi, les leçons tirées des expériences d'intégration efficaces nous enseignent qu'il est crucial de consacrer suffisamment de ressources à ce travail. Cela requiert notamment de commencer avec **des collaborateurs et collaboratrices ayant les compétences adéquates, non seulement en matière de programmation liée au handicap mais également d'égalité de genre et de participation significative des différents groupes d'âge**, afin de sensibiliser le personnel et de l'accompagner dans l'intégration de nouvelles façons de travailler. **L'efficacité de toute approche intersectionnelle repose sur les compétences et la motivation des acteurs et actrices du projet. Ce processus de réflexion contribue à se préserver de toute approche « mécanique » susceptible de bloquer la remise en question et la vision politique nécessaires lorsque l'on vise l'égalité et l'empowerment de différents groupes discriminés sur base du handicap, du genre ou de l'âge.** D'après notre expérience, il est inefficace d'essayer d'intégrer ces compétences dans les plans de travail du personnel technique existant déjà surchargé. Au fil du temps, un personnel dédié pourra aider le personnel technique et les autres à construire leurs compétences et leur confiance dans l'intégration d'une approche plus intersectionnelle au niveau des projets, tout en soutenant le travail en interne sur les pratiques organisationnelles.

Annexe 2 – Un outil d'analyse : les critères de sensibilité des projets

La politique HGA de HI promeut une **double approche** :

- Être **sensible au handicap, au genre et à l'âge** dans tous les domaines d'action de HI
- Être **transformatif** dans la mesure du possible.
- Utiliser les critères de sensibilité des projets nous aide à déterminer dans quelle mesure **les enjeux de handicap, genre et âge sont pris en compte dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets** ainsi que dans la capitalisation d'expériences.

Les critères de sensibilité des projets de HI (voir diagramme ci-dessous) s'appuient sur les modèles de sensibilité au genre largement utilisés dans le secteur à la fois par les organisations de la société civile et les bailleurs, et bien que le langage utilisé diffère quelque peu⁴⁰, cette mesure intègre le handicap et l'âge de manière constructive. HI, comme l'ensemble du secteur, considère que tous les projets doivent être au minimum « sensibles », car tout projet qui n'atteindrait pas ce niveau est susceptible de renforcer les relations de pouvoir inégales. Il est à noter que ces niveaux doivent être considérés comme un continuum : l'action en faveur de l'égalité peut progresser ou régresser en fonction d'un certain nombre de facteurs, à la fois internes à l'organisation, et externes, dans les actions du projet.



Dans le tableau ci-dessous, nous avons analysé d'autres éléments à prendre en considération lors de l'évaluation du niveau de sensibilité de votre projet à l'égard du handicap, du genre et de l'âge. Nous vous invitons à utiliser les critères ci-dessous comme repères pour déterminer le niveau d'intégration du handicap, du genre et de l'âge dans vos propositions de projets. Certains projets sont plus faciles à qualifier que d'autres, comme les projets potentiellement insensibles, mais la différence entre un projet sensible et un projet transformatif est plus nuancée. Néanmoins, la principale différence réside dans le fait que le projet cherche à **modifier positivement le statu quo de subordination d'un groupe dans la société**.

⁴⁰ En référence à la version anglaise "in other models aware/sensitive is termed neutral, and responsive is termed sensitive".

Si, lorsque vous évaluez votre proposition de projet durant la phase de conception (y compris les résultats du projet, les approches et les activités), vous concluez que le projet est insensible ou neutre, **vous devez réétudier votre projet de façon à le renforcer et à le rendre au minimum sensible, quel que soit le projet, y compris les projets d'urgence.** Bien que l'on soit davantage contraint par le temps dans un projet d'urgence à court terme, rappelez-vous qu'il est possible de faire en sorte que certaines parties de votre projet soient transformatives et qu'il existe des possibilités, pendant et après les situations d'urgence, de faire évoluer les normes sociales grâce à des changements dans les structures et les rôles existants.



Projet insensible : les documents du projet font référence aux groupes de façon générique et ne précisent pas que les groupes sont différemment touchés par le problème. La programmation ignore les normes, les rôles, les relations et les besoins liés au handicap, au genre et à l'âge. Renforce les inégalités.



Projet neutre : la programmation prend en compte les normes, les rôles, les relations et les besoins, et témoigne d'une sensibilisation au handicap, au genre et à l'âge sans pour autant que les actions soient adaptées en vue de garantir l'égalité en termes de bénéfices des interventions. Renforce les inégalités.



Projet sensible : les documents du projet indiquent comment les groupes sont discriminés ; une analyse HGA approfondie a été réalisée à l'aide de données désagrégées par HGA ; les résultats du projet indiquent explicitement l'intention de combler les lacunes ; les activités sont axées sur l'amélioration de la vie quotidienne ou des conditions de vie (besoins pratiques). L'équipe de mise en œuvre a des compétences dans le domaine du handicap, du genre et de l'âge.



Projet transformatif : les éléments ci-dessus PLUS les éléments suivants : la programmation s'attaque aux causes profondes des inégalités ou aux obstacles systémiques à l'intersection du handicap, du genre et de l'âge (ex. : normes discriminatoires, stéréotypes, relations de pouvoir inégales). Soutient la capacité d'action et l'autonomisation. Les activités sont axées sur l'amélioration de la position des groupes (intérêts stratégiques).

Pour plus d'informations sur la différence entre besoins pratiques et intérêts stratégiques⁴¹, voir ci-dessous. Notez cependant qu'il s'agit juste de repères et que ce ne sont que les groupes touchés eux-mêmes qui peuvent déterminer leurs besoins pratiques et stratégiques puisque ceux-ci diffèrent grandement d'un contexte à un autre.

⁴¹ Tiré du travail de Caroline Moser (1989) (En savoir plus [ici](#)) – consulté le 18 juillet 2019

Besoins pratiques	Intérêts stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Assistance à court terme, immédiate et pratique des groupes concernés, en fonction des besoins perçus pour favoriser leur survie • Les interventions peuvent être à plus court terme et s'attachent généralement à assurer des conditions de vie adéquates (ex. : accès aux soins de santé, sécurité alimentaire mais également accès aux opportunités de création de revenus). • Axées sur les femmes et les filles, les interventions réduisent leur charge de travail, ce qui leur laisse plus de temps pour assurer leur triple rôle (reproductif, productif, communautaire). • Renforcent les rôles socialement acceptés. Ne remettent pas en question la position subordonnée des groupes concernés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intérêts identifiés par les groupes concernés eux-mêmes, qui requièrent des stratégies pour remettre en question le pouvoir (négatif) et les privilèges • Les interventions sont susceptibles de remettre en question les normes, stéréotypes, croyances et comportements discriminatoires existants à l'égard de certains groupes sur la base du handicap, du genre et de l'âge. • En relation avec le genre, les interventions ont tendance à se porter sur la division sexuelle du travail, l'appropriation et le contrôle des ressources (la terre et les propriétés, par ex.) et la lutte contre la violence. • Le travail visant à soutenir l'empowerment est perçu comme plus politique, plus féministe par nature en raison de l'objectif de transformation du statut inégalitaire des groupes concernés. Ce travail risque de rencontrer davantage de résistance que les actions destinées à soutenir les besoins pratiques. • S'assure que les personnes et les groupes concernés deviennent actrices du changement, actives dans le processus de développement.

Annexe 3 – Tableau adapté de la théorie du changement de HI : identification des obstacles, changements attendus et éléments à prendre en considération

Le tableau de HI ci-dessous montre les changements intermédiaires nécessaires pour éliminer les obstacles identifiés, et indique le type d'action que HI propose de mettre en œuvre en fonction de chaque contexte. Nous avons ajouté une colonne précisant d'autres éléments à prendre en considération, **durant la conception des projets**, lorsque l'on adopte une approche HGA. Les questions posées ne sont pas exhaustives mais permettent de démarrer un processus de réflexion visant à améliorer la pratique et la qualité des projets.

Obstacles identifiés	Changements intermédiaires attendus	Action de HI dans le cadre d'un continuum urgence - réadaptation - crise chronique - développement		Autres éléments à prendre en compte dans le cadre d'une approche intersectionnelle (approche HGA)
		Exemples d'actions plus spécifiques aux contextes d'urgence	Exemples d'actions plus spécifiques aux contextes stables	
1. Politiques inadéquates - Les politiques sont inadéquates ou inexistantes, elles ne sont pas mises en œuvre, elles ne sont pas	Des politiques équitables et pertinentes sont définies, financées, mises en œuvre et suivies afin de garantir l'accès à tous les services pour	Apporter une assistance technique pertinente et ciblée aux acteurs et actrices de l'action humanitaire pour la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de normes et politiques d'intervention	Apporter une assistance technique pertinente et ciblée aux décideurs nationaux et locaux pour la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques inclusives qui satisfont les besoins et les priorités des personnes handicapées et	<ul style="list-style-type: none"> • L'écriture des politiques n'est pas neutre au regard du pouvoir. Les responsables politiques sont influencés par les normes sociales dominantes autour du handicap, du genre et de l'âge lorsqu'ils rédigent et mettent en œuvre les politiques. • Examinez dans quelle mesure les politiques et les lois (coutumières et nationales) sont mises en œuvre pour préserver les intérêts d'un groupe particulier (Qui ? Où ? Par qui ?) dans différents

<p>financées et/ou leur application et leur impact ne font pas l'objet d'un suivi.</p>	<p>toutes les populations vulnérables et personnes handicapées.</p>	<p>humanitaire qui satisfont les besoins et les priorités des personnes handicapées et des populations vulnérables.</p>	<p>des populations vulnérables.</p>	<p>contextes. Dans quelle mesure ces politiques ou ces lois soutiennent-elles (ou non) l'exercice des droits humains pour les groupes subissant des discriminations aggravées fondée sur le handicap, le genre et l'âge ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment est-ce que cela affecte le problème que vous essayez de traiter, et comment devriez-vous adapter vos interventions pour en tirer les conséquences, notamment dans le domaine des politiques et du plaidoyer ?
<p>2. Services inadéquats - Les services sont inadéquats, les capacités des prestataires de services et des professionnels sont inadéquates, et une multitude de difficultés apparaissent durant les prestations de services.</p>	<p>La nature et la qualité des services, y compris les capacités des prestataires de services et des professionnels, répondent aux besoins et aux priorités des personnes handicapées et des populations vulnérables.</p>	<p>Réaliser des services en direct ou, si nécessaire, remplacer les prestataires de services normaux, tout en renforçant leur capacité afin qu'ils assurent des services d'urgence essentiels.</p>	<p>Renforcer les capacités des acteurs et des actrices ainsi que des systèmes de prestation de services dans tous les secteurs où cela est nécessaire, y compris par le biais de la formation professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services ne sont pas fournis de manière neutre vis-à-vis du pouvoir. Les prestataires sont influencés par les normes sociales dominantes autour du handicap, du genre et de l'âge lors de leurs prestations de services. • Réalisez une analyse du pouvoir pour comprendre quels services sont fournis, par qui, pour qui et dans quels contextes. Utilisez cette analyse pour concevoir des interventions liées à la prestation des services et un plaidoyer auprès des décideurs instances décisionnaires et des prestataires de services.

<p>3. Implication et approches participatives insuffisantes - Les personnes handicapées et les populations vulnérables ne sont pas consultées ou sont insuffisamment représentées, et elles ne participent pas dans les prises de décisions qui les concernent.</p>	<p>La participation active des personnes handicapées et des populations vulnérables dans les prises de décisions qui les concernent est assurée, y compris par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.</p>	<p>Consulter les représentants des personnes handicapées et des populations vulnérables afin d'identifier leurs besoins et leurs priorités, et d'apporter des réponses rapides.</p>	<p>Aider les organisations de la société civile (en particulier les organisations de personnes handicapées) à s'auto-structurer et à développer leurs capacités dans les domaines de la représentation, du plaidoyer et de la défense des droits des personnes handicapées et des populations vulnérables ; soutenir leur participation dans les décisions qui les concernent, à tous les niveaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Certains groupes de population, notamment ceux qui expérimentent une discrimination aggravée fondée sur le handicap, le genre et l'âge, se heurtent à des obstacles accrus en matière de participation significative. Cela est dû au fait qu'ils ont moins de statut et de pouvoir que leurs pairs et que les normes et attitudes discriminatoires en vigueur les empêchent d'avoir leur mot à dire dans leurs communautés. La prise de parole peut également comporter des risques personnels. • Lors des processus de consultation, réfléchissez aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons que vous incluez. Qui est absent et pourquoi ? Comment est-il possible de les atteindre ? De quelle façon le handicap, le genre et l'âge créent des obstacles supplémentaires à leur pleine participation au sein de leur communauté, sur la base de l'égalité avec les autres ? Quel pouvoir et quelle influence ont-ils et elles et sur qui ? Comment est-il possible d'en tirer parti dans les activités de votre projet ? • Avec quelles organisations de la société civile travaillez-vous et pourquoi ? Comment savez-vous qu'elles représentent les groupes les plus touchés par le problème que vous vous efforcez de traiter ? Abordent-elles le handicap, le genre
--	--	---	--	---

				<p>et l'âge de façon holistique ou suivent-elles une approche en silo ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment pouvez-vous amplifier les requêtes de plaidoyer des organisations partenaires à différents niveaux (du local au mondial) ? Comment pouvez-vous soutenir leur participation dans les espaces actuellement occupés par HI ? • Comment pouvez-vous limiter les risques auxquels s'exposent les activistes en s'exprimant ? <p>Au niveau organisationnel - Quel est le rôle de HI auprès des partenaires ? Concevez-vous les projets ensemble, avec des processus de budgétisation transparents, vous efforcez-vous à apprendre de vos partenaires autant que de renforcer leur capacité ? Comment essayez-vous de rétablir les déséquilibres de pouvoir entre les partenaires et HI ? Votre approche du partenariat doit-elle être reconsidérée et approfondie ?</p>
<p>4. Attitudes négatives - Les communautés et les sociétés stigmatisent les personnes handicapées et</p>	<p>Les stéréotypes et la discrimination qui s'expriment dans les attitudes et les pratiques à</p>	<p>Lutter contre la discrimination et promouvoir une culture de l'inclusion auprès des acteurs et actrices de l'urgence et des</p>	<p>Promouvoir une culture de l'inclusion et aider les associations de représentants à lutter contre la discrimination et les stéréotypes, y compris en développant des</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le handicap, le genre et l'âge sont des constructions sociales. Elles s'appuient sur des normes sociales discriminatoires, des stéréotypes associés au genre et à l'âge, des rôles sexospécifiques rigides et limitatifs, et des attitudes négatives concernant le rôle des personnes discriminées sur la base du handicap,

<p>les populations vulnérables en adoptant une attitude et un comportement négatifs à leur égard.</p>	<p>l'égard des personnes handicapées et des populations vulnérables sont réduits.</p>	<p>communautés concernées.</p>	<p>alliances entre les organisations de la société civile</p>	<p>du genre et de l'âge. Transgresser les normes sociales peut exposer les groupes concernés à de graves sanctions, y compris à la violence et à la mort.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'évolution des normes sociales implique de travailler au changement sur le long terme avec l'ensemble des communautés pour favoriser réflexion et dialogue. De nombreuses organisations locales font ce travail, comment pouvez-vous travailler avec elles pour apprendre d'elles ? • L'évolution des normes sociales peut être plus difficile dans un contexte d'urgence, sur des temps courts, mais il existe des fenêtres d'opportunités lorsque, par exemple, les rôles de genre sont considérablement modifiés en mieux. Par exemple, des femmes marginalisées ont pu s'approprier des biens (nouvelles habitations et filets de pêche) après le tsunami de 2005 dans l'océan indien. • Assurez-vous que votre analyse s'attache aux normes dominantes associées au handicap, au genre et à l'âge, et à leur impact sur le problème que vous vous efforcez de traiter. Quelles méthodologies de projet et activités devez-vous concevoir pour faire évoluer ces normes
---	---	--------------------------------	---	--

				<p>discriminatoires ? Qui est le mieux placé pour réaliser ce travail : HI ou des partenaires ?</p> <p>Au niveau organisationnel - Une réflexion en interne est nécessaire pour que le personnel comprenne et adhère au fait que, de par son mandat, HI travaille pour les droits des femmes et des filles et l'égalité de genres ; sur les normes sociales liées au handicap, au genre et à l'âge ; et plus généralement, sur les droits humains. Cette réflexion doit être soutenue par un investissement dans le renforcement des capacités des équipes pour qu'elles l'intègrent dans leurs projets.</p>
<p>5. Financement insuffisant et inadéquat - Le financement, y compris celui des agences de coopération internationale dont dépendent de nombreuses personnes handicapées et populations vulnérables vivant dans des</p>	<p>Un financement suffisant est alloué aux programmes, aux politiques, aux services et aux mesures qui permettent de satisfaire les besoins et les priorités des personnes handicapées et des populations vulnérables, et</p>	<p>Promouvoir le financement des actions et des programmes nationaux et internationaux qui interviennent en situation d'urgence pour satisfaire les besoins et les priorités des personnes handicapées et des populations vulnérables.</p>	<p>Promouvoir le financement des actions, des politiques, des programmes et des services nationaux et internationaux qui favorisent la participation effective des personnes handicapées et soutiennent l'engagement des organisations de personnes handicapées dans des actions de plaidoyer en faveur d'une budgétisation effective.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le financement des politiques et des programmes n'est pas neutre vis-à-vis des relations de pouvoir. Les responsables politiques qui financent les actions sont influencés par les normes sociales dominantes autour du handicap, du genre et de l'âge. • Analysez l'attribution des fonds en faveur des politiques, des services et des mesures qui soutiennent la promotion des droits humains et l'empowerment des groupes discriminés sur la base du handicap, du genre et de l'âge à tous les niveaux (local, provincial, national, régional, international). Comment les activités du projet peuvent-elles soutenir les actions de plaidoyer axées sur ces questions ? Comment les

<p>pays pauvres, est insuffisant ou inadéquat pour répondre aux besoins et aux priorités des personnes handicapées et des populations vulnérables.</p>	<p>d'améliorer leur participation à la vie communautaire.</p>			<p>communautés affectées peuvent-elles diriger ce plaidoyer ?</p>
<p>6. Données insuffisantes - Les données sont insuffisantes pour comprendre, et aider les autres à comprendre la situation des personnes handicapées et des populations vulnérables, et pour apporter une réponse satisfaisante.</p>	<p>La situation des personnes handicapées et des populations vulnérables et leur accès aux services sont entièrement compris et suivis grâce à des systèmes de recueil et d'analyse des données, qui prennent en compte les facteurs d'inégalités.</p>	<p>Assurer un recueil et une analyse de données rapides et coordonnés sur la situation des personnes handicapées et des populations vulnérables dans les situations d'urgence, et aider les acteurs et actrices humanitaires à faire de même.</p>	<p>Participer et apporter une aide au recueil, à la coordination, à l'analyse et au partage d'informations et de données permettant d'assurer un suivi de l'exercice des droits des personnes handicapées, et promouvoir la comparabilité des données via l'utilisation des normes internationales les plus strictes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour de nombreuses agences bilatérales et multilatérales, le recueil de données ventilées par sexe, âge et handicap (SADDD) fait désormais partie intégrante de la coopération internationale au développement. Cela doit être une norme minimale dans tous les projets de HI. Cependant, le recueil de données n'est utile que si les informations sont analysées en vue d'influer sur les méthodologies et les activités des projets. Comment analysez-vous les données SADDD pour influencer sur votre projet à l'étape de la conception (et tout au long du cycle de projet) pour que les enseignements soient pris en compte et intégrés dans les nouveaux projets ? <p>Au niveau organisationnel - Comment les systèmes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage de HI récoltent-ils les données relatives aux résultats des</p>

				projets, dans différentes thématiques ? Quels espaces peuvent être créés pour favoriser une réflexion régulière sur les apprentissages émergents aux différents niveaux (siège et bureaux nationaux) pour garantir une pratique réflexive et adaptable ?
<p>7. Absence d'opportunités individuelles - Les personnes handicapées et les populations vulnérables n'ont pas accès à des opportunités qui leur permettraient d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour s'engager activement en faveur de l'amélioration de leur situation.</p>	<p>Les personnes handicapées et les populations vulnérables ont accès à des opportunités qui leur donnent les moyens d'être des acteurs et des actrices du changement.</p>	<p>Impliquer les personnes handicapées et les populations vulnérables dans les interventions en les considérant comme des acteurs et actrices à part entière.</p>	<p>Soutenir le renforcement des capacités et l'auto-détermination des personnes handicapées, y compris en leur donnant accès à des informations sur leurs droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quels droits humains en lien avec le problème que vous vous efforcez de traiter ne sont pas respectés parmi les groupes de bénéficiaires ? Comment les groupes exposés à une discrimination fondée sur le handicap, le genre et l'âge tentent-ils de s'en sortir ? Comment pouvez-vous travailler directement avec ces groupes pour comprendre comment améliorer leur vie, et comment pouvez-vous soutenir ce travail ? Quelles méthodologies et activités sont nécessaires pour soutenir l'empowerment des différents groupes ? <p>Au niveau organisationnel –Y a-t-il une compréhension organisationnelle claire de l'empowerment et la théorie du changement de HI est-elle claire sur les changements souhaités, pour quels groupes de population et comment cela va se produire ?</p>



Vers des pratiques plus inclusives : ressource sur l'intersectionnalité liée au handicap, au genre et à l'âge

Cette ressource consacrée au handicap, au genre et à l'âge vise à aider les collaborateurs et collaboratrices de Humanité & Inclusion à mieux comprendre ce qu'est l'intersectionnalité.

Une approche intersectionnelle nous rappelle la nécessité d'analyser de manière plus approfondie comment l'intersection des multiples caractéristiques individuelles et des facteurs sociaux d'un contexte donné aggravent la discrimination.

La première partie présente le concept d'intersectionnalité, l'utilité de l'approche intersectionnelle pour comprendre la vulnérabilité, et l'importance du contexte. Elle aborde également certains concepts essentiels : le handicap, le genre et l'âge en tant que constructions sociales ; la centralité du pouvoir ; et la nécessité de transformer les relations de pouvoir inégales.

La seconde partie apporte des orientations opérationnelles sur l'inclusion et les préjugés ; la nécessité de prendre en compte l'environnement dans son ensemble ; l'importance d'agir sur les normes sociales ; la façon d'aborder le pouvoir différemment ; et les processus d'autonomisation et de participation.

Humanité & Inclusion
138, avenue des Frères Lumière
69371 Lyon cedex 08
France
publications@hi.org



Evaluer • Echanger • Eclairer

