

ontrac

N° 29 Janvier 2005

Bulletin d'informations du Centre International de Recherche et de Formation des ONG (INTRAC)

TABLE DES MATIERES

***point de vue* Diversité et développement global : Les ONG s'engagent-elles de manière efficace avec les différentes populations ?**

Publications d'INTRAC

Diversité et transition : défis pour le secteur ONG au Kazakhstan

Nouvelles de Praxis

Conférence 2005 d'INTRAC *Aide à la société civile : l'action sociale communautaire est-elle sur la bonne voie ?*

Renforcer les capacités des ONG afin d'intégrer la notion d'égalité des sexes et la diversité

gros plan sur un pays La participation des femmes éthiopiennes : la réalité de la pratique dans les programmes ONG

Dans ce numéro : John Beauclerk aborde les thèmes de la diversité et de la redevabilité envers le public dans le secteur ONG ; Indrani Sigamany se penche sur les débats actuels concernant le genre dans les ONG ; Esther Mebrahtu présente une étude de cas sur la participation des femmes éthiopiennes et Simon Forrester s'étend sur la réaction kazakhe à la nécessité de bâtir une société post-communiste ouverte à tous et équitable.

***point de vue* Diversité et développement global : les ONG s'engagent-elles de manière efficace avec les différentes populations ?**

Deux principes essentiels de la « bonne pratique » des ONG sont que les ONG devraient être établies dans un public ou groupe cible précis et qu'elles devraient en même temps refléter la diversité de la communauté. En réalité, ces principes sont souvent contradictoires. Les ONG et la société civile dont elles font partie, sont en butte aux préjugés de leur propre culture et les reflètent. C'est particulièrement le cas dans les sociétés où on limite sa confiance aux proches, qu'ils soient parents ou de la même race et classe, comme dans les Balkans, où le besoin est immense d'avoir des ONG pour réparer une société déchirée, de trouver des solutions à l'injustice et à la corruption et de lever l'inégalité et la discrimination. Par contre, toutes les ONG qui se trouvent dans ces pays en transition ne sont pas suffisamment liées à un public quel qu'il soit, encore moins à un public différent.

Cette contradiction n'est pas spécifique aux anciens pays communistes. Très peu de cultures peuvent prétendre ne connaître aucune discrimination. Le problème s'étend également aux sociétés de grande confiance où la foi dans les institutions est forte et où l'Etat est davantage responsable devant ses citoyens. Malgré de meilleures conditions, l'égalité des chances est un vain mot dans ces sociétés de grande confiance. La menace d'exclusion sociale signifie que les minorités raciales ou religieuses et les autres groupes sociaux discriminés doivent continuellement mettre la pression pour établir et affirmer leurs droits à un traitement égal. Pour ce faire, ils doivent souvent créer leurs propres organisations parce que les ONG dominantes ne parviennent pas à mieux s'adapter aux nouveaux besoins que les gouvernements. À cet égard, la multiplication des groupes de solidarité monothématiques (ou monopublics) témoigne de la faible réponse des ONG existantes à la diversité dans la société.

Il y a d'autres facteurs qui empêchent les ONG de s'engager de façon efficace avec diverses populations. Dans le monde, les membres du personnel ONG proviennent de plus en plus des classes moyennes professionnelles, des cadres de direction, pour qui la participation de la base est trop souvent un concept étranger. Dans des cas extrêmes, la classe moyenne peut faire barrage et décourager effectivement la participation des personnes pauvres et discriminées. Les ONG qui représentent et couvrent vraiment leurs diverses populations sont rares. Par exemple, entre 1989 et 1995, les ONG issues des populations majoritaires dans toute l'Europe centrale sont parvenues à fermer les yeux sur l'effondrement socio-économique virtuel et la ségrégation de quelque 6 millions de Roms, inversant ainsi les avancées obtenues sous le régime communiste.

Quand il est question de discrimination ethnique ou religieuse, les enjeux sont particulièrement élevés. Le droit international et les codes de conduite des ONG concordent par des déclarations de principes d'impartialité. Dans les guerres civiles, par exemple, la communauté internationale se doit d'imposer des accords de paix interdisant la logique d'une séparation territoriale par groupe ethnique. Mais dans ces situations complexes, les ONG font facilement des erreurs d'omission et de commande. Par exemple, des programmes de démocratisation mis en œuvre par des ONG internationales en Bosnie au début de la décennie ont tenté de mettre en pratique le concept de capital social. Leurs tentatives grossières de faire respecter l'impartialité ont abouti par ailleurs à faire rejeter de bonnes applications parce qu'elles ne représentaient pas plus d'un groupe ethnique. De la même façon, des programmes de réconciliation contraignant au « travail en réseau et à l'échange » à aucune fin particulière ont également aliéné les ONG de toute sorte dans les Balkans.

Le fait que des associations de citoyens auto-organisées peuvent avoir un effet apaisant sur des sociétés divisées prouve que l'effort en vaut la peine et qu'il est possible de bien faire. Des chercheurs indiens ont constaté par exemple qu'il y a de la violence communautaire entre hindous et musulmans dans certaines villes et non dans d'autres, conséquence d'un engagement inter-communautaire intense dans la vie civile. Quand les membres d'associations, en particulier les associations d'entreprises, surmontent les clivages religieux et culturels, un « système de paix institutionnalisée » devient possible.

Cet exemple montre que les tentatives d'améliorer les normes de développement global des ONG peuvent être plus réussies si elles n'abordent pas la question de la réconciliation de front. Au lieu d'accabler pays avec la réconciliation et la sensibilisation multiculturelle et des programmes éducatifs, il peut être plus fécond de les intégrer grâce à une aide pratique offerte à la base à des associations de crédits et d'épargne et autres associations liées à l'entreprise. La question est de savoir si les ONG – internationales et nationales – sont à la hauteur d'une tâche qui exige une bonne compréhension du contexte politique, de même que des besoins et des capacités civiques.

La faible performance des ONG à identifier et toucher les groupes discriminés justifie-t-elle des normes minimales de diversité et de développement ? Le fait que les ONG d'aide humanitaire acceptent l'autorégulation augmente certainement la pression pour qu'elles acceptent **un niveau supérieur de redevabilité**. Les gouvernements et le secteur privé sont de plus en plus contraints d'accepter d'être mesurés par rapport à des normes internationales ou des codes de conduite communs. Il est dès lors peu probable qu'ils acceptent les critiques des « chiens de garde » qui n'ont pas ces contraintes. Par exemple, la dernière édition du rapport sur le développement humain du PNUD examine le thème de la liberté culturelle et de la diversité en soulignant les problèmes suivants :

Répondre aux revendications croissantes des individus pour leur inclusion dans la société, le respect de leur appartenance ethnique, de leur religion et de leur langue requiert plus que démocratie et croissance équitable. Cela nécessite aussi des politiques multiculturelles qui reconnaissent les différences, encouragent la diversité et favorisent les libertés culturelles, afin que chacun puisse avoir le choix de parler sa langue, de pratiquer sa religion et de participer à l'évolution de sa culture (PNUD 2004).

Il reste de nombreuses possibilités d'améliorer la manière dont les minorités et les autres groupes discriminés peuvent participer au travail des ONG, en particulier aux processus de prise de décision. Ce numéro d'**ontrac** étudie le thème de la diversité et répond à la question suivante : « Les ONG ont-elles fait avancer un développement qui est davantage ouvert à tous ? » de plusieurs points de vue. Indrani Sigamany se penche sur les débats actuels relatifs à l'intégration de la perspective du genre dans les ONG du monde entier, tandis qu'Esther Mebrahtu présente une étude de cas sur la participation des femmes éthiopiennes. Simon Forrester nous livre l'expérience du Kazakhstan, un pays en transition face aux défis de la diversité et de l'inclusion, aux niveaux du gouvernement et de la société civile.

Rédigé par John Beauclerk

Directeur de programme pour l'Europe centrale et orientale, INTRAC. Email: j.beauclerk@intrac.org

Références

- Cartwright, A. (2003) *Social Capital in the Balkans: the Missing Link?* Rapport d'atelier. Blue Bird Social Inclusion Group et the Centre for Policy Studies. Non publié.
- Riddell, R. (2004) *Why is Accountability Important?* London: Christian Aid. Non publié.

PNUD (2004) « La liberté culturelle dans un monde diversifié » dans le *Rapport Mondial sur le Développement Humain 2004*. New York: PNUD

Varshney, A. (2002) *Ethnic Conflict and Civic Life: Hindus and Muslims in India*. Analysé par John Harriss dans *Frontline*, vol 19, mai-juin 2002. <http://www.frontlineonnet.com>

Publications d'INTRAC

Creativity and Constraint: Grassroots Monitoring and Evaluation in the International Aid Arena

Lucy Earle (ed.)

Octobre 2004, NGOMPS 18, ISBN 1-897748-81-7

Cet ouvrage reprend la dynamique et les débats qui ont eu lieu à la 5^e conférence internationale d'INTRAC sur le contrôle et l'évaluation. Il montre le manque de correspondance entre la rhétorique de la participation actuellement utilisée par de nombreux acteurs du développement au Nord et les pressions exercées sur les praticiens du Sud pour qu'ils se conforment aux systèmes stricts de compte-rendus. Ce livre aborde des préoccupations théoriques et présente de brèves études de cas sur des expériences innovantes de contrôle et d'évaluation qui montrent les circonstances dans lesquelles il a été possible de s'écarter des formes traditionnelles de contrôle et d'évaluation.

The Implications for Northern NGOs of Adopting Rights-Based Approaches: A Preliminary Exploration

Emma Harris-Curtis, Oscar Marleyn et Oliver Bakewell

Décembre 2004, Occasional Paper Series No. 41, ISBN 1-87748-77-9

Cet article présente l'expérience des ONG du Nord quand elles se lancent dans des approches fondées sur les droits. Partant des recherches effectuées par INTRAC et South Research dans 18 ONG européennes du Nord, il se concentre sur les défis précis auxquels sont confrontées les ONG quand elles traduisent les politiques des droits en réalité opérationnelle. Les auteurs examinent les différentes façons qu'ont les ONG d'interpréter les approches fondées sur les droits, comment elles les ont mises en pratique, et les conséquences organisationnelles que cela comporte.

Who Benefits? The Monitoring and Evaluation of Development Programmes in Central Asia (2^e rapport de la conférence annuelle, INTRAC en Asie centrale, Avril 2003)

Charles Buxton (ed.)

Novembre 2004, Occasional Paper Series No. 42, ISBN 1-87748-79-5

Ce rapport de conférence contient une réflexion sur certaines questions essentielles concernant le contrôle et l'évaluation de la société civile. Il encourage par ailleurs les hommes de terrain à impliquer les bénéficiaires, les organisations de la société civile et le grand public à ce processus.

Pour de plus amples informations sur les publications d'INTRAC, consultez notre site Internet : www.intrac.org ou e-mail s.windsor-richards@intrac.org pour demander une copie de notre nouveau catalogue des publications.

Diversité et transition : défis pour le secteur ONG au Kazakhstan

Pendant ma première année au Kazakhstan, un ami historien de la région a tenté de me faire comprendre certaines anomalies de la vie kazakhe moderne. « En tant que peuple de tradition nomade, nous sommes curieux des autres et sommes heureux d'intégrer de nouveaux « morceaux » dans notre propre histoire ». C'est ainsi qu'il m'expliqua comment les valeurs du Coran et l'habitude de boire de la vodka russe peuvent facilement coexister dans les foyers kazakhs. De la même façon, le site Internet officiel de la République du Kazakhstan proclame la diversité ethnique et religieuse du pays comme le socle de son développement post-soviétique.

Toutefois, la période qui a suivi la chute de l'Union soviétique et la création d'un Kazakhstan indépendant a fourni un mélange intrigant de défis et de contradictions dans la promotion et l'application de la diversité. On trouve dans la Constitution et dans divers codes juridiques des éléments de la diversité de l'Etat, mais son exécutif a un programme clair de création de la nation, et des instruments qui permettent par exemple, la suprématie de la culture et de la langue kazakhs, après 70 ans de dominance russe. Il a fait progresser des réformes économiques remarquables, en donnant à l'Etat moins de maîtrise que dans la plupart des pays d'Europe. Pourtant, l'économie n'est pas parvenue à s'écarter des industries d'extraction. Il a fortement contribué à la reconnaissance des dommages causés par les politiques soviétiques sur l'environnement, élaboré des stratégies pour y remédier et protéger la biodiversité dans le pays. Une certaine incertitude demeure toutefois concernant ses priorités en termes de ressources.

Au Kazakhstan, les problèmes auxquels est confronté l'Etat sont partagés par une société civile en construction :

Le Kazakhstan n'a pas dû lutter pour l'indépendance ; elle est arrivée soudainement avec l'écroulement de l'empire soviétique. La transition a stimulé la formulation et la mise en oeuvre de modèles culturellement adéquats de développement au Kazakhstan pour assurer la liberté politique, la justice sociale et la création de l'identité nationale (Heap 2003).

Ces problèmes de gouvernance sont multidimensionnels et intersectoriels. « Ces problèmes posent la question de la communauté de politique de toute société parce que précisément, ils ne peuvent être résolus ou compris par un seul point de vue (Nymark 1998.)

Dès lors, comment les ONG et les autres organisations de la société civile ont-elles affronté ces défis au Kazakhstan? Quand on examine l'ensemble du secteur ONG kazakh, il apparaît qu'il n'a que faiblement contribué à l'élargissement de l'espace politique et civil. Selon un rapport du PNUD de 2002, le secteur se concentre dans les grandes villes et sur un petit nombre de domaines importants pour le développement du pays comme les droits de l'homme, la réduction de la pauvreté, la bienfaisance, les problèmes d'égalité femmes-hommes, les groupes sociaux vulnérables et l'environnement. Toutefois, si l'on examine plus en profondeur les tendances récentes, on s'aperçoit de plus en plus que le secteur ONG mûrit dans deux domaines

importants qui encourageront et refléteront tous les deux la diversité, et permettront une communauté de politique plus forte.

La première tendance est marquée par une augmentation des alliances, avec les ONG qui commencent à dépasser les demandes limitées des groupes d'intérêt. En 2003, une plate-forme de plus de 200 ONG de différents secteurs et réparties sur l'ensemble du Kazakhstan s'est constituée pour exercer des pressions contre une proposition de loi. Un aspect du projet de législation, s'il avait abouti, aurait tenté de cataloguer les ONG en « utiles socialement » ou « pas utiles socialement ». La plate-forme d'ONG est manifestement parvenue non seulement à bien se défendre, mais dans son engagement avec le gouvernement à la réunion du forum civique de mai 2003, à démontrer à quel point il était important pour le Kazakhstan d'avoir des cadres juridiques qui permettaient le développement d'organisations représentant différents intérêts, qu'elles soient « utiles socialement » ou non.

Un deuxième changement est venu du passage d'une société civile nationale et partielle dominante à une société civile plus « décentralisée ». Le secteur ONG reste très caractérisé par le fait qu'il est urbain, russophone et de classe moyenne, avec une tendance à dépendre des bailleurs de fonds internationaux. Toutefois, le secteur s'engage de plus en plus avec des groupes plus éloignés de son public. Par exemple, les organisations qui sont parvenues à offrir des services aux groupes vulnérables dans les régions industrielles du Kazakhstan s'associent à présent à des organisations de la société civile des régions rurales et les aident à faire entendre leurs préoccupations. De nombreuses organisations de langue kazakhe ne s'alignent délibérément pas sur le programme nationaliste, mais privilégient plutôt une méthode qui facilite un développement plus ouvert à tous. Cette approche rencontre beaucoup de résistance dans la réflexion descendante soviétique et pré-soviétique.

Au Kazakhstan, le secteur des ONG a encore un long chemin à parcourir avant de pouvoir se remettre en question au sujet des questions relatives à l'équité sociale. Par exemple, il semble qu'il y ait un manque de compréhension des droits des femmes et des rôles entre les sexes (Earle 2004), ce qui signifie que le conservatisme règne pour les sujets tels que la sexualité et la famille. Toutefois, dans un pays qui a une histoire de khanats et d'empires concurrents et subit des changements spectaculaires, le secteur est apparemment bien placé pour garantir que « l'histoire kazakh » intègre tous les « morceaux ».

Rédigé par Simon Forrester

Manager pour le Kazakhstan et la République kirgize, INTRAC

Email: simonf@intrac.kg

Notes et références

Voir www.president.kz

Heap, S. *et al.* (2003) *Civil Society in the Republic of Kazakhstan*. Oxford: INTRAC.

Nymark, A. (1998) 'Governance'. Dans *Horizons*, édition d'octobre.

Earle, L. *et al.* (2004) *Community Development in Kazakhstan, Kyrgyzstan and Uzbekistan*. Occasional Papers Series No. 40. Oxford: INTRAC.

PNUD (2002) *NGOs of Kazakhstan: Past, Present, Future*. Kazakhstan: PNUD

Nouvelles de Praxis

À l'automne 2004, le Programme Praxis d'INTRAC s'est concentré sur deux événements majeurs : un séminaire sur le renforcement des capacités dans le contexte francophone qui a eu lieu à Paris en septembre, et la réunion du Groupe Catalyseur qui, cette année, s'est tenue au Cap, Afrique du Sud, en octobre. Dans ce numéro, les Nouvelles de Praxis vous fourniront un aperçu des thèmes centraux abordés dans les débats lors de ces événements. Des rapports sont également disponibles sur le site Internet d'INTRAC (www.intrac.org). Le rapport du séminaire est disponible en anglais et en français.

1. La réunion du Groupe catalyseur 2004

Le Groupe Catalyseur (GC) est le groupe international de conseil du Programme Praxis. Sa fonction est de fournir des conseils stratégiques à l'équipe Praxis d'INTRAC pour veiller à ce que le travail du programme s'inscrive dans le prolongement du renforcement des capacités des besoins actuels et nouveaux des praticiens. Sur cette base, Praxis aide les praticiens en proposant des possibilités d'échange, de développement et en augmentant la diffusion d'approches innovantes, créatives et alternatives au renforcement des capacités organisationnel. À la réunion, le Groupe Catalyseur a demandé au programme Praxis d'aller plus loin dans la recherche d'innovation, parce qu'il est essentiel que Praxis tente de renforcer le lien entre la recherche et la pratique. Il a été dit que mettre l'accent sur l'innovation impliquait de prendre des risques, d'oser la controverse et de repousser les limites. Le Groupe a également recommandé avec insistance à Praxis d'explicitier davantage les valeurs sur lesquelles se base la mission d'INTRAC, et de montrer comment ces valeurs inspirent l'activité du programme Praxis. Enfin, il a été jugé important de promouvoir la qualité des relations entre les acteurs dans le domaine du renforcement des capacités et d'établir des synergies avec d'autres organisations qui entreprennent des initiatives de même nature.

Nouvelles questions

Renforcement des capacités axé sur les valeurs

Les membres du GC ont convenu du fait que pour que l'activité des organisations de renforcement des capacités reste ciblée et apporte un changement à long terme, elle doit être évolutive et axée sur les valeurs organisationnelles. Actuellement, il semble y avoir parmi les organisations de renforcement des capacités une tendance à négliger ce lien avec leurs propres valeurs, dans la mesure où les stratégies de renforcement des capacités visent à concrétiser un objectif. Alors qu'il est manifestement essentiel de satisfaire les besoins des clients, négliger les valeurs organisationnelles sous-jacentes peut progressivement affaiblir la durabilité des organisations de renforcement des capacités et leur travail et ce, concernant la qualité de l'offre de service, la cohérence des approches utilisées et la façon dont l'organisation est perçue par les parties intéressées.

Mettre en pratique l'apprentissage dans le domaine organisationnel

Les organisations de la société civile (OSC) prennent conscience de la nécessité d'apprendre et de s'améliorer. Les membres du GC ont souligné l'importance de

consacrer le temps et l'espace nécessaires pour que cet apprentissage puisse avoir lieu, et contribue à émanciper les personnes et les organisations. D'autre part, il semble y avoir une difficulté à lier la réflexion à l'action, c'est-à-dire à garantir que les leçons tirées soient appliquées dans la pratique ultérieure. Praxis peut jouer un rôle en faisant la lumière sur les mécanismes d'apprentissage dans le domaine organisationnel de manière à améliorer la pratique, en réunissant et analysant les expériences des OSC à cet égard.

Capacité analytique et adaptative

Les niveaux de capacité analytique et adaptative semblent avoir un impact considérable sur l'efficacité et la durabilité d'une organisation, et les deux types de capacités sont étroitement liées. De plus en plus, on reconnaît que la capacité adaptative est nécessaire pour la survie d'une organisation et pour que son travail reste adéquat et efficace. Toutefois, ce processus d'adaptation dépend de la capacité analytique à comprendre un environnement en constante mutation et à réfléchir sur la manière dont l'organisation devrait adapter ses stratégies et son comportement. Il s'agit d'un domaine qui doit être étudié plus en profondeur, et Praxis a été encouragé par les membres du GC à contribuer à étendre la base existante de connaissances en la matière.

Modèles alternatifs de gouvernance

Des modèles alternatifs de structures et de mécanismes de gouvernance organisationnelle doivent être imaginés, l'expérience ayant montré que le modèle du Conseil d'administration (basé sur les notions occidentales de démocratie) n'est pas toujours applicable ni adéquat. Il faut d'autre part identifier d'autres formes de leadership et de participation à la prise de décision et analyser les expériences pour trouver la pratique qu'il conviendrait de promouvoir.

Mécanismes innovants de diffusion

Il faut étudier les mécanismes de diffusion existants et innovants qui pourraient résoudre les blocages de communication à différents niveaux entre les praticiens. Il est important de reconnaître que le savoir est le pouvoir et que par conséquent, le choix et l'utilisation d'instruments de communication peuvent aboutir soit à l'autonomisation, soit à son contraire. Praxis devrait aussi trouver des moyens de stimuler la communication Sud-Sud et intersectorielle. Dans cet intervalle, ces activités devraient se baser sur un premier inventaire des personnes qui communiquent entre elles dans les domaines du renforcement des capacités et de quelle manière.

Évaluation d'impact basée sur les systèmes

Une solution peut venir des approches basées sur les systèmes pour évaluer l'impact à long terme et explorer le lien entre différents éléments, mais qui sont suffisamment simples pour être opérationnelles. Par ailleurs, les réalisations, les leçons apprises et les résultats devraient être communiqués de façon plus efficace aux multiples parties prenantes des OSC. Il convient de faire la distinction entre les **outils destinés à l'évaluation de la capacité** d'une part et **l'évaluation des interventions de renforcement des capacités** d'autre part et il faut examiner davantage ce dernier domaine. Les membres du GC ont également jugé utile d'examiner comment les pratiques des donateurs dans l'évaluation influencent l'efficacité organisationnelle des OSC.

2. Le séminaire sur le renforcement des capacités dans le contexte francophone

L'objectif de ce séminaire était de permettre l'échange entre des praticiens francophones du Nord et du Sud sur des questions de renforcement des capacités, d'identifier les nouveaux besoins en la matière et les possibilités d'aller de l'avant. Il est apparu clairement que le rôle des OSC au Nord comme au Sud doit s'adapter au changement progressif de circonstance. La **légitimité** des OSC francophones devrait être renforcée vis-à-vis de leurs parties prenantes, en particulier en améliorant leurs rapports avec la base et en partant des besoins des organisations locales, en garantissant la **représentation véritable** des organisations locales aux niveaux national et international, mais aussi en renégociant leur relation avec l'Etat.

Les participants ont également souligné la nécessité pour les intervenants du renforcement des capacités de s'organiser collectivement afin que **le renforcement des capacités devienne une priorité** dans le contexte francophone. Enfin, il a été dit qu'il fallait trouver une solution au manque d'instruments et de matériel en français dans ce domaine, de même qu'au développement et à la diffusion d'**approches élaborées par des praticiens francophones**.

3. Point de la situation concernant la diffusion de Praxis

Récemment, deux *Praxis Notes* supplémentaires ont été ajoutées à la série :

- *Praxis Note 6* 'L'utilisation des proverbes africains dans le cadre du renforcement des capacités organisationnelles' par Chiku Malunga et Rick James.
- *Praxis Note 7* 'Travailler sans les mots : exploration de l'usage de la bande dessinée et de l'illustration dans le renforcement des capacités organisationnelles' par Bill Crooks.

Les deux notes sont rédigées par des praticiens dans le domaine du renforcement des capacités et montrent la tentative du Programme Praxis de cibler davantage les praticiens. Les pages web de Praxis ont été mises à jour et les nouveaux objectifs de Praxis, de même que les informations sur le projet d'échange de Praxis se trouvent à présent sur le site Internet d'INTRAC (http://www.intrac.org/INTRAC/PraxisProgramme_en.html).

Rédigé par Mia Sorgenfrei

Assistante de programme, INTRAC

Email: m.sorgenfrei@intrac.org

Conférence 2005 d'INTRAC

Aide à la société civile : l'action sociale communautaire est-elle sur la bonne voie ?

Lundi 18 – mercredi 20 avril 2005

Amman, Jordanie

Date limite d'inscription : 1^{er} mars 2005

Le but de cette conférence est d'élargir le débat sur la question de **l'action sociale communautaire** et le regain d'intérêt récent de la part des organisations internationales bilatérales et multilatérales à s'engager à la base. La conférence souhaite notamment examiner le lien entre le soutien aux initiatives de travail social communautaire et les objectifs plus larges de renforcement de la **société civile**.

Public cible :

- Personnes qui ont l'expérience du travail social communautaire et/ou du travail de renforcement de la société civile
- Organisations locales et autres organisations de base
- ONG locales et internationales
- Institutions bilatérales et multilatérales
- Gouvernements

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Zoë Wilkinson, Organisatrice de conférence

Email: z.wilkinson@intrac.org

Renforcement des capacités des ONG afin d'intégrer la perspective du genre et la diversité

Renforcer les capacités pour intégrer la perspective du genre dans le travail plus large des ONG était le principal objectif d'un atelier récent sur la planification de la perspective du genre organisé INTRAC en octobre dernier à Londres. L'atelier a servi de plate-forme à diverses discussions sur les difficultés d'intégrer la perspective du genre pour les participants, qui tous travaillent dans le domaine du développement et représentaient une douzaine de pays du monde. Si l'intégration de la perspective du genre est la stratégie ou le processus pour obtenir l'égalité des sexes, les capacités qu'il faut développer ne sont pas seulement comment réaliser une analyse du genre, mais également mieux comprendre pourquoi l'égalité des sexes est importante et dans quel contexte. Depuis la fin des années 1990, alors que la notion de différences de genre face à la pauvreté est toujours acceptée, l'analyse de genre et de l'inégalité devient plus complexe et nuancée. Par conséquent, cette approche plus consciente des enjeux de la parité entre les sexes déteint sur les stratégies d'élimination de la pauvreté. (Catagay 1998).

Les participants au cours n'ont cessé de rappeler la diversité des politiques, du cadre sociologique et des contextes culturels de leurs pays respectifs. Cette diversité exige précisément une innovation et une créativité impitoyables pour développer une sensibilité « intéressante » à la parité entre les sexes. Cela dépend également de l'espace disponible à l'action et au changement. Pour avoir accès à cette capacité de changement, nous devons atteindre les structures de motivation profondes des individus, des organisations et des communautés avec lesquelles nous travaillons. Réfutant la théorie classique selon laquelle les complications liées au changement ne peuvent être surmontées que si les parties intéressées ont elles-mêmes la capacité de changer, les participants ont suggéré que les capacités ne sont pas intrinsèques et peuvent être développées par le biais de la sensibilisation, et que les compétences

nécessaires à l'analyse de genres peuvent s'acquérir. L'essentiel dans ce processus est la volonté de prendre des actions décisives en vue d'un changement.

Un des débats a eu pour sujet la différence entre « **égalité des genres** » et « **équité des genres** ». À la conférence de Pékin de 1995, il a été convenu que le terme égalité serait utilisé de préférence à équité, parce ce dernier dénote un élément d'interprétation de justice sociale, habituellement fondé sur la tradition, la coutume, la religion ou la culture, qui le plus souvent sont préjudiciables aux femmes, et rendent par conséquent ce terme inacceptable. À cette conférence, le terme égalité a été clarifié puisque les droits, les responsabilités et les possibilités des individus ne dépendent pas du fait qu'ils sont nés fille ou garçon. « L'égalité garantit que les perceptions, les intérêts, les besoins et les priorités (des femmes et des hommes) auront le même poids dans la planification et la prise de décision. » (OSAGI 2001).

Un changement social de cette nature nécessite d'évaluer dans quelle mesure la pensée traditionnelle serait hostile à l'innovation. Puisque l'intégration de la perspective de genre est au programme depuis plus de vingt ans, il y a une tendance à considérer comme acquis le fait que les individus ont une compréhension et des points de départ différents de l'inégalité pour alimenter leur besoin de changement. Il est toutefois nécessaire de continuer à corréliser les données liées aux tensions créées par l'impact du changement, en particulier parce que les discussions sur ce sujet peuvent être chargées d'émotion. Ces émotions qui sont provoquées par des comportements porteurs de valeurs affectent tant les individus que les organisations.

Les difficultés inhérentes au processus de création de possibilités de changement demandent de l'innovation et des structures adaptées aux contextes culturels et politiques spécifiques des différentes régions géographiques. L'évolution historique des mouvements sociaux et politiques dans les différents pays sert à se rappeler que la recherche de l'égalité n'est pas un phénomène récent. Par exemple, un des plus anciens mouvements féministes a vu le jour en Iran. Bien que les classes dirigeantes successives se soient employées à déguiser ce mouvement vers le changement, le mouvement ne disparaît pas, mais fait appel à des façons très créatives de garder en vie les idéologies malgré les contraintes dominantes. Cette créativité doit être rappelée et les leçons qui en ressortent pourraient être des instruments utiles pour introduire des méthodologies d'intégration.

La diversité colorée, à petite échelle, d'une formation d'INTRAC sur les perspectives de genre souligne les divers facteurs avec lesquels les gens composent dans leurs communautés respectives. Amartya Sen (1992) écrit que « la diversité pénétrante des êtres humains intensifie le besoin d'aborder la diversité d'intérêt dans l'évaluation de l'égalité. Ceci pose la question suivante : que type d'égalité ? Dans le domaine du développement international, l'égalité des sexes est étudiée en référence au contexte de la pauvreté : l'essentiel est une meilleure distribution des ressources. Toutefois, à quoi les « ressources » font-elles référence ici et dans quels contextes ? Et en quoi est-ce lié aux facteurs tels que les besoins humains élémentaires, les droits élémentaires, l'expression politique et l'influence, les responsabilités, les possibilités et un rééquilibrage du pouvoir ?

Les tentatives pour atteindre l'égalité sont tempérées par la diversité et la différence, tant au niveau sociologique que dans les approches adoptées. « Même si on considère qu'une telle rhétorique (par exemple, « tous les hommes naissent égaux ») fait

typiquement partie de l'égalitarisme, le fait d'ignorer les différences interpersonnelles peut en fait, se révéler profondément inégalitaire, en occultant le fait qu'une considération égale pour tous peut exiger un traitement très inégal en faveur des personnes désavantagées ». (Sen 1992.) Ce double raisonnement cautionné par les Nations unies pour promouvoir l'égalité entre les sexes, est que l'égalité entre les femmes et les hommes est une question de droits humains et de justice sociale, et que dans le même temps, une plus grande égalité entre les femmes et les hommes est une condition préalable à un développement durable axé sur les personnes.

Dans le court délai des formations proposées par INTRAC, il est possible tout au plus de discuter des théories à ce sujet, des instruments et des modèles. Les compétences qu'exige leur adaptation aux divers environnements de travail des participants dépend de l'engagement et de la créativité des individus et des organisations. Pour qu'il y ait un renforcement des capacités dans le domaine de l'intégration de la perspective de genre, l'apprentissage doit se faire au niveau de l'organisation. De quelle manière l'enseignement prodigué lors d'une petite formation peut-il être diffusé aux autres niveaux d'une organisation, quelles sont les méthodes formulées à cette fin et de quelle manière les nouvelles informations circulent-elles ? L'environnement organisationnel qui est le plus favorable à l'apprentissage doit également disposer de mécanismes qui récompensent l'apprentissage, et créer un espace sûr dans lequel les erreurs sont admises, et peuvent être analysées et où le changement peut être renforcé en douceur.

Les discussions sur l'égalité des sexes peuvent être intimidantes si les concepts sont trop étrangers, et la terminologie technique peut mystifier plutôt que clarifier les débats au sein d'une organisation. Chaque organisation réagira différemment à la contestation des hypothèses, y compris les hypothèses relatives au genre. Le défi que représente la recherche de points d'entrée à la notion d'égalité des sexes consiste à gérer les réactions pour provoquer des changements au niveau du système d'apprentissage de l'organisation, et ce afin qu'elle puisse véritablement l'intégrer en son sein.

Rédigé par Indrani Sigamany

Responsable formation et renforcement des capacités, INTRAC

i.sigamany@intrac.org

Catagay (1998) *Gender and Poverty*. PNUD.

OSAGI (Bureau de la conseillère spéciale sur l'égalité des sexes et la promotion des femmes) (2001) *Fiche d'information t* <http://www.un.org/womenwatch/osagi>

Sen, A. (1992) *Inequality Re-examined*. Harvard: Harvard University Press.

Gros plan sur un pays La participation des femmes éthiopiennes : la politique d'égalité des sexes des ONG en pratique

Les ONG ont souvent été enthousiastes à épouser les notions de « développement ouvert à tous » et de « participation », même si une définition claire de ces concepts a souvent fait défaut. En outre, les ONG déclarent que la participation des femmes et des très pauvres sont des priorités. Cependant, en pratique, dans quelle mesure les

ONG se sont-elles engagées en faveur d'une plus grande égalité des sexes ? Une étude récente de contrôle participatif et d'évaluation en Ethiopie comportait une évaluation de l'importance de la réponse d'un groupe de 8 ONG internationales (ONGI) aux problèmes liés à l'égalité des sexes dans leurs politiques et programmes. En particulier, l'étude examinait la nature et l'ampleur de la participation des femmes de la région aux programmes des ONG internationales sur le terrain.

Dans le groupe d'ONGI étudié, le « genre » était encore souvent considéré en référence à la position des femmes plutôt qu'à une analyse plus large des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes. En outre, les femmes étaient souvent regroupées et non réparties en fonction de leurs différences socio-économiques et autres différences ethniques, religieuses, culturelles, linguistiques etc. Dans la plupart des ONGI, il n'y avait pas de politique, de lignes directrices ou de procédures claires concernant la promotion de la participation des femmes. Alors que quelques organisations avaient élaboré une politique de genre à l'échelon international, celle-ci n'était pas appliquée de façon claire et systématique sur le terrain.

Il ne faut pas sous-estimer le défi que constitue la concrétisation d'une politique de genre dans un pays où il y a des résistances culturelles comme c'est le cas en Ethiopie. L'étude a constaté que la formation du personnel du programme national concernant les questions de genre n'était pas toujours suffisante pour surmonter les barrières culturelles et les attitudes négatives. En réalité, la formation a parfois provoqué des conflits parce que le personnel masculin estimait que ces concepts étaient imposés de l'extérieur. Cette situation a souligné la nécessité d'un matériel pédagogique adapté à la culture, de même que la mise au point et l'utilisation d'outils de planification, de contrôle et d'évaluation respectueux des genres.

La participation réelle des femmes aux programmes et projets des ONGI était soumise au contexte général de contrainte culturelle et aux faibles niveaux d'alphabétisation, en particulier dans les zones rurales. L'étude a constaté que la notion de participation comme moyen (et non comme fin) continue à dominer les interactions entre les ONGI et les femmes locales. Par exemple, la participation se limite souvent sur le terrain à faire participer des femmes moyennes à des exercices de DRP (diagnostic rural participatif) en début de projet pour la récolte des informations et la consultation. En fait, les femmes locales ont généralement un contrôle très limité ou peu d'influence sur la décision concernant les activités du projet.

L'étude a adopté une approche axée sur les acteurs pour explorer en profondeur le rôle des acteurs de terrain des ONGI et la participation des femmes locales au départ de leur agence. Il était frappant que dans les projets visités, le travailleur de terrain assumait un rôle important de **médiateur** entre les différents groupes d'intérêt participant au projet, y compris les différents groupes de femmes et d'hommes. Certains travailleurs de terrain ont développé une résistance aux questions culturellement sensibles comme l'égalité des sexes, et n'ont pas intériorisé les idées et les valeurs des politiques et programmes en matière de genre de leur organisation. On a même vu des travailleurs de terrain s'efforçant de bloquer la participation des femmes. D'autre part, il y avait des cas où ils manipulaient les situations afin de surmonter la résistance masculine locale aux activités proposées pour bénéficier aux femmes de la communauté.

Dans les programmes des ONGI, les résultats des tentatives visant à promouvoir l'égalité des sexes et améliorer la position socio-économique des femmes locales n'ont pas été obtenus par le biais des mécanismes de projets officiellement établis. Ils étaient plutôt le résultat de l'agence des femmes locales qui utilisaient stratégiquement les possibilités et les espaces qui s'ouvraient à elles par l'intermédiaire des activités du projet. Par exemple, les femmes cherchaient souvent à éviter la confrontation directe avec les hommes de la région et préféraient les activités qui n'étaient pas jugées menaçantes pour les rôles masculins traditionnels. Les femmes ont ainsi participé plus activement aux activités exclusivement réservées aux femmes et ont pu les maîtriser et organiser la collaboration entre elles. Souvent ces activités séparées ont obtenu de meilleurs résultats pour l'amélioration des moyens d'existence des femmes. Bien entendu, cette pratique contredit la position adoptée par certaines ONGI d'assumer une approche intégrée du genre et du développement. Parfois maintenir la séparation entre les activités de femmes du projet et le travail en groupe s'est révélé plus efficace que tenter d'intégrer les besoins et les priorités des femmes dans des activités d'intégration.

En conclusion, l'expérience de l'Éthiopie laisse entendre que les ONGI doivent mettre au point des définitions claires et opérationnelles du concept de participation. Elles doivent également élaborer des plans opérationnels spécifiques pour mettre en œuvre des politiques de genre en pratique, en particulier sur le terrain. Il faut donc accorder une attention particulière au rôle du personnel de premier plan comme les médiateurs, et les doter d'instruments pratiques, respectueux des genres pour la planification, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des projets.

Rédigé par Esther Mebrahtu, Christian Aid, avec Vicky Brehm, chercheuse à INTRAC

Email: v.brehm@intrac.org

Cet article se base sur un extrait de Mebrahtu, E. (2004) Putting Policy into Practice: Participatory Monitoring and Evaluation in Ethiopia. Oxford: INTRAC. Des copies peuvent être commandées auprès d'INTRAC (email publications@intrac.org).

ontrac

ISSN 1476-1327

Éditeur: Vicky Brehm, chercheur, INTRAC

Design : Sophie Johnson, Colophon

Impression et distribution : Warwick Printing

ontrac est le bulletin d'informations d'INTRAC (Centre International de Recherche et de Formation des ONG). Il est publié trois fois par an. Le contenu du bulletin d'informations peut être reproduit et traduit librement pour autant que les sources soient citées. INTRAC tient à remercier les organisations suivantes pour leur contribution à la production d'*ontrac*: Christian Aid, Concern Worldwide, Cordaid, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Denmark, Save the Children Norway, Save the Children Sweden, South Research et World Vision UK.

Pour vous abonner à *ontrac*, prenez contact INTRAC (info@intrac.org) en indiquant si vous souhaitez le recevoir par e-mail (anglais, chinois, français, portugais, russe ou espagnol) ou par courrier (en anglais et russe uniquement).

INTRAC	Tél: +44 (0) 1865 201 851
PO Box 563	Fax: +44 (0) 1865 201 852
Oxford OX2 6RZ	Email: info@intrac.org
Royaume-Uni	Site web: http://www.intrac.org

INTRAC est une société anonyme portant le n° 2663796 et une association caritative enregistrée portant le n° 1016676.