

**ontrac**

**No. 32 Janvier 2006**

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

## **TABLE DES MATIERES**

### ***point de vue Emporté par le courant***

Publications d'INTRAC

Intégration dans la pratique des considérations liées au VIH/SIDA, aux sexospécificités et à l'environnement par les ONG

### ***nouvelles du renforcement des capacités***

Sixième conférence d'INTRAC sur l'évaluation en 2006

Intégration de la réduction des catastrophes

Dissolution dans le courant dominant : quelques réflexions critiques sur l'intégration des considérations liées aux sexospécificités

INTRAC de l'intérieur

### **Dans ce numéro :**

Oliver Bakewell traite de l'émergence de l'intégration de certaines dimensions (*mainstreaming*) dans le développement, en soulignant les problèmes liés à l'utilisation de ce terme et à l'application de ce concept dans la pratique; Jerry Adams expose les conclusions d'une évaluation qui compare les expériences de l'intégration de la dimension VIH/SIDA, des sexospécificités et de l'environnement dans cinq ONG irlandaises ; John Twigg examine les problèmes de l'intégration systématique de la réduction des catastrophes dans le travail de développement et Hannah Warren se penche sur les difficultés de l'intégration de la dimension femmes-hommes.

\*\*\*\*

### **Point de vue Emporté par le courant principal**

Le terme "*mainstreaming*" s'est imposé dans le jargon du développement au cours de ces dix dernières années, depuis la Plate-forme d'action de Pékin, adoptée à la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes en 1995, où il a été retenu comme l'approche la plus adéquate pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Même si le concept de *mainstreaming* s'est popularisé en premier lieu dans le domaine du développement en rapport avec la dimension femmes-hommes, on l'a peu à peu associé à une série grandissante de questions d'intérêt général dont le vieillissement, le VIH/SIDA, les conflits, la réduction des catastrophes et l'environnement.

Comme de plus en plus de sujets deviennent la cible de cette intégration systématique, il est important de reconsidérer ce que nous signifions par ce terme, de même que certaines leçons tirées de l'application de l'intégration systématique de ce concept dans le développement.

Que voulons-nous dire par le terme *mainstreaming*? Le terme évoque en anglais un courant principal d'idées et de pratiques de développement, qui coule comme une rivière, où les autres questions peuvent être incorporées comme des domaines spécialisés - les canaux secondaires (tributaires), qui y sont liés mais n'ont pas nécessairement d'incidences sur le flux du courant principal. L'intégration systématique (*mainstreaming*) est le processus qui consiste à intégrer ces domaines secondaires dans le courant principal. Par exemple, au lieu de cantonner les questions environnementales aux projets spécialisés, nous veillons à analyser dans tous les domaines de travail, les implications pour l'environnement.

Toutefois, cette image pose problème. Elle laisse entendre que les questions à intégrer ont été retenues dans un canal secondaire et que le défi est de les intégrer dans les cadres et pratiques de développement existantes. Or, pour les questions de sexe, par exemple, ça n'a jamais été le cas. Le canal principal a été façonné par des théories de développement et des modèles de pratique tenant compte des sexospécificités. Plutôt qu'intégrer une nouvelle préoccupation - les questions de genre - dans le courant principal, il faudrait revoir la voie du canal principal et la modifier. C'est ce qu'on a appelé l'approche de fixation de programme du *mainstreaming*, par rapport à une approche intégrationniste.

Quelle que soit l'approche retenue, le processus entraînera pour les acteurs du développement des changements institutionnels et opérationnels. Les changements institutionnels pourraient impliquer des politiques, procédures et systèmes nouveaux qui reflètent le domaine à intégrer. Dès lors, une organisation pourrait veiller à avoir une politique environnementale, exiger que tous ses programmes comportent une évaluation environnementale ou entreprendre des audits environnementaux. Ces changements signifient que l'organisation reconnaît explicitement l'importance de ces questions, qui recourent l'ensemble de son travail.

L'intégration systématique devient opérationnelle quand elle ne se limite pas à avoir une politique ou procédure en place, mais qu'elle change la nature de la pratique d'une organisation et l'impact de son travail pour les communautés. Nous pourrions par exemple constater qu'un processus d'intégration de la dimension de l'âge aboutit à des changements importants dans la manière dont travaille une organisation avec les enfants et les jeunes, allant au-delà des politiques de consultation pour veiller à ce qu'ils aient un véritable rôle dans les décisions sur la conception du programme, sa mise en œuvre et son évaluation. L'influence des jeunes se ressentira non seulement dans les programmes qui les ciblent, mais dans l'ensemble du travail de l'organisation.

Bien entendu, l'intégration institutionnelle et opérationnelle devraient aller de pair, mais trop souvent, la rhétorique de la politique se traduit difficilement dans la pratique. C'est ce que l'on a appelé "l'évaporation des politiques" (Longwe 1997). Elle peut être due à l'incapacité technique du mécanisme interne d'une organisation, mais aussi être le résultat d'une résistance ouverte ou sournoise à l'intégration systématique.

En outre, une analyse récente de l'expérience du DFID (département britannique pour le développement international) laissait entendre que les quelques changements qui pourraient être apportés par l'intégration des considérations liées aux sexospécificités pourraient ne pas être visibles, en l'absence de procédures pour les examiner (Moser et al 2004).

L'expérience du *mainstreaming* jusqu'à présent a montré qu'il s'agissait d'un processus difficile semé d'embûches, dont certaines sont évoquées dans les articles de ce numéro d'*Ontrac*. Alors que des efforts considérables ont été faits pour l'intégration institutionnelle des questions, on ne sait pas précisément comment elle fonctionne dans la pratique. Trop souvent, le *mainstreaming* ajoute du jargon et des mesures politiques, sans modifier fondamentalement notre façon de travailler.

Il est possible que l'enthousiasme avec lequel les acteurs de développement adoptent le *mainstreaming* pour tous les problèmes horizontaux tende à affaiblir sa valeur en tant que concept et suscite éventuellement de la concurrence entre les domaines d'intégration comme le genre, l'âge et la gestion des catastrophes par exemple. Chacun demande des ressources pour apporter un changement organisationnel et opérationnel, mais la capacité de changement est limitée.

Peut-être y a-t-il lieu de se demander si nous ne rendons pas les choses plus confuses en utilisant le terme *mainstreaming* trop librement. Pour certains domaines tels que le VIH/SIDA, nous pouvons nous satisfaire d'une approche intégrationniste qui veille à ce que la question soit prise en compte dans l'ensemble de notre travail. Cela ne peut être le cas pour l'intégration des questions de sexes, qui est apparue avec un agenda politique visant à modifier l'équilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes. Par conséquent, cela a-t-il du sens de mettre sur le même pied les processus d'intégration de la dimension VIH/SIDA et les considérations liées aux sexospécificités?

Pratiquement, la grande partie de ce que l'on a appelé *mainstreaming*, y compris l'intégration de la dimension femmes-hommes, a relevé davantage de l'intégrationnisme que de la fixation de programme. Cela peut concourir à effacer les politiques et à neutraliser les intérêts stratégiques les plus radicaux en refaçonnant les voies du développement. Quand nous sommes impatients d'affirmer les droits des gens, indépendamment de leur sexe, âge et origine ethnique, il se peut que l'on nous dise que ces questions ont été intégrées, mais dans la pratique, elles ont été emportées par le courant.

### **Rédigé par Oliver Bakewell**

Chercheur principal, INTRAC

Email: [obakewell@intrac.org](mailto:obakewell@intrac.org)

### **Références**

Longwe, S. H. (1997) "L'évaporation des politiques relatives au genre dans la marmite patriarcale", *Development in Practice* 7(2): 148–56.

Moser, C., M'Chaju-Liwewe, O., Moser, A., et Ngwira, N. (2004) *DFID Malawi Gender Audit: Evaporated, invisibilized or resisted?* Rapport pour le département britannique pour le développement international

\*\*\*\*

## **Publications d'INTRAC**

### **Document sur les approches fondées sur les droits – Actuellement disponible !**

‘The Implications for Northern NGOs of Adopting Rights-Based Approaches: A Preliminary Exploration’ (Occasional Papers Series 41) par Emma Harris-Curtis, Oscar Marleyn et Oliver Bakewell, novembre 2005, 50pp, £8.95, ISBN 1-897748-77-9

L'approche du développement fondée sur les droits a identifié l'incapacité de la communauté internationale à reconnaître et soutenir les droits humains comme le problème essentiel du développement. De nombreuses organisations de développement envisagent d'adopter des approches fondées sur les droits dans leur travail, mais il n'y a pas de communauté de vues sur ce que signifie une approche fondée sur les droits, ni sur la manière dont elle fonctionne en pratique. INTRAC a examiné les interprétations de différentes ONG du nord des approches fondées sur les droits, et la recherche se concentre sur les problèmes spécifiques auxquels chaque ONG internationale individuelle est confrontée quand il s'agit de traduire les politiques des droits dans la pratique.

Pour de plus amples informations sur les publications d'INTRAC, visitez notre site web: [www.intrac.org](http://www.intrac.org) ou envoyez un courriel à [swindsor-richards@intrac.org](mailto:swindsor-richards@intrac.org) pour demander un exemplaire de notre nouveau catalogue des publications 2006.

\*\*\*\*

### **Intégration dans la pratique des considérations liées au VIH/SIDA, aux sexesécificités et à l'environnement par les ONG**

Dans le cadre de l'accord du plan de financement pluriannuel (MAPS) géré par Development Cooperation Ireland (DCI), cinq ONG irlandaises ont été invitées à intégrer systématiquement les considérations liées au VIH/SIDA, aux sexesécificités et à l'environnement. Une évaluation récente du MAPS effectuée par INTRAC et Annesley Resource Partnership (Irlande) a permis de comparer efficacement la manière dont les ONG intègrent ces différents thèmes, ce qui a souligné globalement la nécessité d'objectifs clairs et bien définis. L'évaluation a montré des progrès très différents dans chacun de ces domaines. Les progrès les plus importants et la clarté étaient les plus évidents dans l'intégration du VIH/SIDA, les progrès étaient moins visibles dans le domaine du genre et l'environnement était généralement le plus souvent négligé (sauf dans une ONG pour laquelle l'environnement est une de ses principales raisons d'être).

Pour l'intégration des considérations liées au VIH/SIDA, les progrès d'ensemble et la clarté obtenus n'étaient pas seulement liés au financement MAPS, mais résultaient en partie du financement obtenu via le projet de partenariat VIH/SIDA de DCI (HAPS). Ce projet a été établi provisoirement pour augmenter proportionnellement et intégrer des réponses plus efficaces au problème du VIH/SIDA dans les ONG, en vue de

l'associer ultérieurement au MAPS. Dans les quatre ONG financées au titre du MAPS et bénéficiant d'une subvention HAPS, on a constaté que les considérations liées au VIH/SIDA étaient intégrées beaucoup plus efficacement que les considérations liées aux sexospécificités ou à l'environnement. Ces ONG ont déclaré que la politique plus normative du HAPS concernant le *mainstreaming* les avait aidées à susciter la capacité et l'intérêt sur cette question critique. Toutefois, le plan MAPS a complété le financement HAPS en permettant une augmentation de la capacité en personnel dévoué à l'intégration des considérations liées au VIH/SIDA à différents niveaux des programmes des ONG.

Les principales différences de l'intégration systématique de la dimension femmes-hommes par rapport au VIH/SIDA étaient liées à la différence de priorité accordée et à l'absence d'information de la part de DCI concernant les objectifs de l'intégration de la perspective de genre. Dans plusieurs interviews sur le terrain, la compréhension par les personnes sondées de la signification de l'intégration de la perspective de genre en pratique n'était pas très claire, malgré le document sur la politique en matière d'égalité des sexes de DCI, qui reprenait en 11 points essentiels ce que l'intégration des considérations sexospécifiques signifie. S'ils avaient été explicitement fournis ou cherchés, ces points auraient pu servir aux ONG d'éléments de base pour garantir que leurs tenants et aboutissants sont bien compris.

Au sujet de l'intégration systématique des aspects environnementaux, une seule ONG avait fait des avancées évidentes. L'absence globale de progrès était due à l'absence de clarté sur ce que pouvait signifier ce *mainstreaming* tant en théorie qu'en pratique, et était amplifiée par l'absence d'objectifs ou d'initiative de la part du DCI.

L'évaluation a constaté que tant le personnel que les partenaires des ONG étaient confrontés à un problème de compréhension et de mise en pratique du *mainstreaming*. Des lacunes ont été constatées dans la perception des différents acteurs, de même que l'absence d'un niveau de compréhension cohérent du sujet et de l'approche de la méthodologie du *mainstreaming*. Certains bureaux sur le terrain ont lancé leurs propres initiatives, ont effectué des audits sur le genre, ont recruté des responsables pour les questions des sexospécificités et d'autres pour le VIH/SIDA, et bien qu'il soit prématuré d'évaluer l'impact de ces initiatives, il est probable qu'elles pourraient aboutir à un apprentissage organisationnel spécifique et à des progrès du *mainstreaming*.

Les efforts des ONG pour intégrer des sujets spécifiques dans leur travail soulèvent quelques questions intéressantes, notamment concernant la pratique et les détails pragmatiques de l'intégration dans le contexte de travail avec et via les partenaires. Toutes les ONG sont en permanence confrontées à un défi quant à la manière de faire mettre en œuvre le *mainstreaming* par leurs partenaires sans apparaître autoritaire ou affaiblir le respect mutuel. La question qui se pose également est s'il faut une approche plus nuancée, claire et stratégique pour intégrer systématiquement une liste toujours plus longue de questions délicates. Les différents niveaux de *mainstreaming* et l'expérience spécifique des ONG permettent au DCI et aux ONG et aux ONG entre elles d'échanger des connaissances. L'approche du *mainstreaming* a maintenu la philosophie du MAPS, qui est de respecter les priorités stratégiques propres des ONG et d'offrir de l'aide si nécessaire. Toutefois, il serait préférable qu'il y ait des lignes

directrices plus explicites sur les objectifs et des points de repère convenus avec les ONG individuelles.

Il est ressorti clairement de l'évaluation que pour que l'intégration systématique de considérations spécifiques dans n'importe quel domaine soit efficace, il doit y avoir des objectifs clairs. Sans cela, les priorités nécessaires et la clarté feront défaut et ne permettront pas de rendre les initiatives efficaces et de les intégrer dans la culture et l'approche des ONG.

**Rédigé par Jerry Adams**

Principal spécialiste du renforcement des capacités, INTRAC

Email: jadams@intrac.org

**Notes**

Cet article se base sur des informations extraites du rapport de synthèse du MAPS pour le DCI effectué par INTRAC et Annesley Resource Partnership. Auteurs: Jerry Adams (responsable de l'équipe), Peter McEvoy, Sarah Methven, John Shields, John Hailey et Brian Pratt.

\*\*\*\*\*

**Nouvelles concernant le renforcement des capacités**

Nous sommes heureux de vous présenter les nouvelles concernant le renforcement des capacités n° 20. Dans ce numéro, Rick James présente des premières conclusions de recherches sur les effets du VIH/SIDA sur les organisations de la société civile en Afrique sub-saharienne. Il donne un aperçu des différentes façons dont ces questions pourraient être traitées par le *mainstreaming*, et les problèmes que cela pose aux donateurs et aux prestataires de renforcement des capacités.

**Manque de vigilance face au danger**

**Le problème de l'intégration des considérations liées au VIH/SIDA dans les organisations**

INSERT PICTURE cartoon.jpg

*Un chien assis au chaud ne bouge pas malgré les avertissements du lion qui approche*  
Proverbe malawi

De nombreuses organisations de la société civile (OSC) en Afrique sub-saharienne sont actuellement profondément touchées à cause du VIH/SIDA. La semaine dernière encore, je parlais à un responsable qui avait perdu 6 membres de son personnel sur 14 du SIDA. La maladie a touché l'organisation de différentes manières : la qualité du travail a diminué et d'autres effets plus indirects ont coûté à cette OSC spécifique 23.000 \$ rien que l'année dernière. En résumé, la performance a chuté, les donateurs sont exaspérés et le moral du personnel a également souffert. Le responsable raconte : "Mon moral est tombé au plus bas. Quand tout le monde était malade, je donnais des instructions qui n'étaient pas suivies d'effet. J'étais très abattu". Pourtant, malgré des années de souffrance, cette OSC commence seulement à réfléchir à la manière dont elle pourrait réagir au VIH/SIDA au sein de l'organisation. L'augmentation des coûts

directs et indirects du SIDA fait peut-être de l'intégration systématique des considérations liées au VIH/SIDA dans les organisations de développement le plus grand défi de renforcement des capacités auquel sont confrontées la plupart des OSC en Afrique sub-saharienne actuellement.

Avec environ 3 millions de morts dans la région chaque année, les coûts économiques et sociaux du VIH/SIDA s'alourdissent. Dans de nombreux endroits, cette situation ralentit les progrès vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement et a conduit les spécialistes du VIH/SIDA à dire que : "le développement deviendra quasiment impossible à l'époque du SIDA" (Barnett et Whiteside 2002). De plus en plus, on parle de la nécessité d'intégrer systématiquement la dimension VIH/SIDA, mais le plus souvent comme s'il ne s'agissait que d'apporter des changements mineurs aux programmes. Or, le VIH/SIDA a également un impact majeur à l'intérieur de l'organisation, puisque les membres du personnel de l'OSC sont eux aussi infectés ou indirectement touchés. L'augmentation des frais médicaux, funéraires, de pension et la perte de temps de travail du personnel et de la direction pour des raisons de maladie, de soins des malades et enterrements signifient que la plupart des OSC se heurtent à des problèmes croissants de découverts, qui s'ajoutent à la diminution de performance.

PLEASE BOX THIS TEXT:

START OF BOX

Le directeur d'une OSC expose un dilemme très courant pour les responsables :

“Une de mes employées sur le terrain la plus expérimentée m'a demandé de la laisser travailler uniquement le matin. Ayant été traumatisée par le décès de ses trois jeunes enfants ces quatre dernières années, elle souhaite ardemment s'occuper de son mari qui est gravement malade à l'hôpital. Nos conditions limitent les congés pour raison de convenance personnelle ou de famille à cinq jours, or elle devra s'occuper de lui beaucoup plus longtemps. Si j'accède à sa demande, l'organisation en pâtira et cela établira un précédent...” END OF BOX

### **Combien coûte le VIH/SIDA aux OSC ?**

Une recherche pilote récente effectuée par INTRAC au Malawi montre que sur les OSC sondées, nombreuses sont confrontées à une augmentation de plus de 12 % par an des frais de personnel à cause du VIH/SIDA. Selon cette étude, la perte de temps de travail du personnel et de la direction est encore plus coûteuse, puisque les problèmes de VIH/SIDA à eux seuls absorbent plus de 12.5 % du temps du personnel. Cela signifie que la performance et l'impact des OSC déclinent dramatiquement. Les données montrent que d'autres pays comme le Botswana, le Lesotho, la Namibie, l'Afrique du sud, le Swaziland, la Zambie et le Zimbabwe risquent d'être encore plus touchés, compte tenu de leurs taux plus élevés d'infection au VIH.

Ces chiffres sont d'autant plus alarmants que la réaction des OSC à ce problème urgent est comparativement limitée. De nombreuses OSC et leurs donateurs ne sont pas parvenus à intégrer la réflexion VIH/SIDA dans leurs organisations et n'ont pas pu établir de résistance organisationnelle face à l'impact de la maladie. Par contre, le

secteur commercial a pris l'initiative d'élaborer une solution au VIH/SIDA sur le lieu de travail.

### **Comment intégrer systématiquement les considérations liées au VIH/SIDA dans les organisations?**

Le *mainstreaming* est sans aucun doute un processus complexe, mais dans le contexte spécifique du VIH/SIDA, il est essentiel pour la survie des organisations. Les considérations liées au VIH/SIDA peuvent être intégrées systématiquement dans les OSC par l'intermédiaire de plusieurs interventions dont :

#### Des programmes de sensibilisation du personnel

Les membres du personnel doivent être sensibilisés de manière à réduire leur vulnérabilité à l'infection et à leur permettre de réagir s'ils sont infectés. L'éducation du personnel peut comporter des informations élémentaires sur la transmission du VIH, l'évolution du VIH au SIDA, le traitement, les droits légaux des personnes qui vivent avec le VIH et la discrimination et peut contribuer à améliorer les compétences de guidance.

#### Politiques concernant le personnel de l'organisation

Un deuxième mécanisme est de mettre au point des politiques propres au VIH/SIDA, à la santé et aux maladies critiques pour couvrir des problèmes tels que la gestion des ressources humaines, les politiques allocations ou d'assurance sociales, la mise à disposition de préservatifs dans les bureaux, l'accès à des traitements antirétroviraux (ARV), à des congés de maladie et au recrutement.

#### Stratégies de planification des ressources humaines

Les organisations doivent concevoir des stratégies à long terme pour atténuer l'impact du VIH/SIDA. Cela peut impliquer du personnel supplémentaire à certains niveaux ou la formation multiple du personnel afin que chacun puisse remplacer l'autre en cas de besoin.

#### Choix budgétaires et suivi

Les effets du VIH/SIDA et la mise en œuvre de politiques visant à gérer ses conséquences augmenteront inévitablement les coûts des OSC. Les OSC doivent modifier leurs budgets pour tenir compte de ces coûts supplémentaires ; dans le cas contraire, l'argent sera prélevé sur d'autres lignes budgétaires ou les politiques et programmes ne seront pas appliqués.

#### Interventions plus larges

Intégrer systématiquement la dimension VIH/SIDA dans les organisations est un processus complexe, qui exige une réponse à l'échelle de l'organisation pour aborder les problèmes culturels, les déséquilibres de pouvoir inhérents à des formes particulières de prise de décision, les relations entre les sexes et dans ce contexte, les problèmes de harcèlement sexuel. Des changements vers des processus de prise de décision plus ouverts et tenant compte des sexospécificités pourraient contribuer à diminuer la stigmatisation du VIH/SIDA et à rendre les OSC plus résistantes à ses effets, ce qui représente des défis importants tant pour les prestataires d'aide au renforcement des capacités que pour les donateurs.



## **Défis pour les prestataires de renforcement des capacités**

Les prestataires du renforcement des capacités doivent : (a) garantir l'intégration systématique de la réflexion VIH/SIDA dans leurs propres organisations; (b) développer leurs compétences pour aider les clients à intégrer la dimension VIH/SIDA; (c) adopter une approche de développement organisationnel dans leur travail d'intégration des considérations liées au VIH/SIDA. A cette fin, les spécialistes du renforcement des capacités devront adapter le contenu de leurs services et leurs méthodes.

## **Défis pour les donateurs?**

Alors que certaines ONG internationales et certains donateurs sont au premier rang pour aider les partenaires à mieux connaître les défis du VIH/SIDA et à mieux y répondre, d'autres sont restés à la traîne. Pour rester efficaces, les donateurs doivent envisager d'apporter des changements stratégiques significatifs, notamment :

- Décider de continuer à travailler dans des contextes de très haute prévalence de VIH/SIDA, ce qui impliquera que les donateurs devront accepter des frais de découvert plus élevés et le rendement réduit que cette situation entraîne nécessairement et adapter leurs plans et budgets en conséquence ;
- Se concentrer davantage sur la capacité organisationnelle des OSC plutôt que simplement sur les programmes des OSC. Si les OSC ne développent pas de résistance organisationnelle, elles n'atteindront pas les objectifs et résultats du programme ;
- Elaborer des lignes directrices claires pour aider les partenaires et notamment apporter les fonds nécessaires pour mettre en œuvre une solution au VIH/SIDA sur le lieu de travail, ce qui signifiera plus d'investissement, peut-être chez moins de partenaires, sur des périodes plus longues ;
- Garantir que le financement de partenaires dépende de l'élaboration d'une solution interne chiffrée à la menace de VIH/SIDA ;
- Sensibiliser les partenaires aux coûts organisationnels du VIH/SIDA par le dialogue, des visites sur le terrain et la diffusion d'informations ;
- Parrainer des ateliers sur le *mainstreaming* du VIH/SIDA à l'intention des partenaires et financer des sociétés de conseils pour trouver des solutions sur les lieux de travail ;
- Renforcer les compétences des fournisseurs locaux de services de renforcement des capacités en termes d'intégration de la dimension VIH/SIDA ;
- Financer la recherche, des ateliers, des publications et la diffusion de bonnes pratiques en matière de solutions organisationnelles au problème du VIH/SIDA.

## **Voies à suivre**

Il n'est pas facile d'établir une résistance organisationnelle au VIH/SIDA, mais il est urgent de trouver des orientations pratiques. INTRAC privilégie l'apprentissage dans ce domaine, dans le cadre de son programme Praxis et favorise le recensement de nouvelles expériences et la discussion de solutions adéquates. A cette fin, INTRAC a produit les documents suivants. Ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : [www.intrac.org/pages/praxisseries\\_publications.html](http://www.intrac.org/pages/praxisseries_publications.html):

Praxis Paper 4, *Building Organisational Resilience to HIV/AIDS*, Rick James. Mars 2005.

Praxis Note 10, *The Crushing Impact of HIV/AIDS on Leadership in Malawi*, Rick James, avril 2005.

Praxis Note 11, *Capacity Building in an AIDS-Affected Health Care Institution*, Hans Rode, avril 2005.

Praxis Note 12, *Robbed of Dorothy: The Painful Realities of HIV/AIDS in an Organisation*, Betsy Mboizi (CDRN) avec Rick James, juin 2005.

Praxis Note 13, *Building Capacity to Mainstream HIV/AIDS Internally*, Rick James et CABUNGO, juillet 2005.

## **Références**

Barnett, T. et Whiteside, A. (2002) *AIDS in the Twenty-First Century: Disease and Globalization*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

\*\*\*\*\*

## **Sixième conférence d'INTRAC sur l'évaluation en 2006**

3-5 avril 2006

Pays-Bas

INTRAC poursuit sur sa lancée la série de conférences fructueuses sur le suivi et l'évaluation avec la 6<sup>e</sup> conférence internationale sur l'évaluation, qui aura lieu en avril 2006.

L'ordre du jour de la conférence se basera sur les questions-clés qui se seront posé lors d'une série d'ateliers régionaux en Afrique, Asie et Amérique latine. Les **ateliers régionaux sur le suivi et l'évaluation** sont les suivants :

### **1. Atelier Afrique : Ghana, avril 2005**

Le rapport de l'atelier est disponible sur le site Internet d'INTRAC: [www.intrac.org](http://www.intrac.org)

### **2. Atelier Amérique latine : Pérou, août 2005**

Le rapport de l'atelier est disponible sur le site Internet d'INTRAC: [www.intrac.org](http://www.intrac.org)

### **3. Atelier Europe : Suède, octobre 2005**

Le rapport de l'atelier est disponible sur le site Internet d'INTRAC: [www.intrac.org](http://www.intrac.org)

### **4. Atelier Asie: Inde, 9-11 novembre 2005**

Le rapport de l'atelier sera prochainement disponible sur le site Internet d'INTRAC: [www.intrac.org](http://www.intrac.org)

### **5. Atelier Asie du Sud-Est/Pacifique : Philippines, 19-21 janvier 2006**

Cet atelier se concentrera sur les débats concernant le suivi et l'évaluation dans la Région de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique.

La conférence d'INTRAC vise à amorcer le dialogue entre les professionnels, les professeurs d'université et les décideurs. Le programme prévoira des sessions plénières, de même que des présentations d'atelier et des discussions. Au-delà du

contrôle et de l'évaluation des projets et des programmes, la conférence examinera le suivi et l'évaluation de questions telles que :

- le plaidoyer
- le renforcement des capacités
- le travail en réseau
- le développement de la société civile
- les processus de DSRP
- l'intégration de la perspective de genres dans les autres politiques
- la prévention des conflits

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Zoë Wilkinson, organisatrice de la Conférence, [zwilkinson@intrac.org](mailto:zwilkinson@intrac.org) ou consultez le site web d'INTRAC : <http://www.intrac.org/>

\*\*\*\*\*

### **Mainstreaming et réduction des catastrophes**

La réflexion actuelle sur la gestion des catastrophes et des risques soutient que la programmation du développement devrait adopter une approche de *gestion du risque de catastrophe*, une approche systématique pour l'identification, l'évaluation et la réduction des risques importants de tous types associés aux risques et aux activités humaines. L'approche concède qu'une large série de risques environnementaux, technologiques et sociopolitiques menacent la société. Les catastrophes ne sont pas des événements exceptionnels auxquels il faut réagir, mais des problèmes profondément enracinés, à long terme qui doivent être planifiés. On ne peut tenter de trouver une solution à l'échelle, la fréquence et la complexité des catastrophes qu'en déployant une série de connaissances, compétences, méthodes et ressources.

L'adoption de cette approche a des implications profondes sur la façon dont les organisations de développement et de secours travaillent, individuellement et collectivement. Les initiatives de réduction du risque de catastrophes doivent être des partenariats multidisciplinaires impliquant une série de parties prenantes et la gestion du risque de catastrophes doit faire partie intégrante du fonctionnement, de la stratégie, des procédures et de la culture des organisations.

Bien que l'intégration systématique de la gestion du risque de catastrophe soit devenue à la mode parmi les professionnels de la gestion des catastrophes, il existe peu d'informations sur la manière de la traiter et le cas échéant, elles prennent souvent la forme de principes généraux, qui ne sont pas étayés par des exemples de bonne ou de mauvaise pratique. En outre, le débat plus large sur les dimensions organisationnelles de la gestion des catastrophes et des risques tend à passer de la critique des lacunes des structures institutionnelles conventionnelles (par ex. la séparation entre les services "secours/urgence et développement) à des présentations de conditions futures idéalisées.

**Les analyses du problème de l'intégration de la gestion du risque de catastrophes montrent plusieurs problèmes essentiels :**

1. Manque d'insistance au sein de tous les types d'organisations sur l'acquisition et le partage des connaissances relatives à la manière d'entreprendre un travail efficace de réduction des catastrophes. Le fait que la gestion du risque de catastrophes cherche à atteindre de nombreuses disciplines différentes et secteurs de développement, chacun avec leur propre registre et mélange d'institutions, amplifie considérablement ce problème.
2. La dominance de structures organisationnelles officielles qui posent des limites à la gestion des connaissances et créent des "îlots de connaissances". Les processus "d'apprentissage social" qui entourent ces frontières, et les "communautés de pratiques" reliant différentes réalités et groupes sont des agents de changement organisationnel potentiels puissants, mais restent sous-développés dans ce domaine.
3. Apprendre, assimiler et utiliser les connaissances sont des processus à long terme, même quand les principes et les bonnes pratiques sont bien établis. Bien que la gestion du risque de catastrophes s'inspire de décennies de savoir, il s'agit d'une notion nouvelle pour de nombreux intervenants. En tant que question horizontale, elle doit surmonter des entraves sectorielles puissantes au sein des agences de développement. En outre, elle rivalise avec de nombreuses autres questions horizontales importantes (par ex. les questions des sexes, des droits).
4. On admet généralement que les communautés doivent être des participants actifs aux initiatives de réduction des catastrophes. En tant que processus d'apprentissage régi par le dialogue, la participation est souvent longue et désordonnée, par exemple dans le cas d'analyse de vulnérabilité, où plusieurs agences d'aide ont développé et appliqué des approches participatives.
5. Les instruments visant à évaluer la nature, l'étendue et le processus d'intégration de la gestion du risque de catastrophes sont toujours à un stade embryonnaire et présentent de nombreux problèmes méthodologiques (par ex. l'équilibre entre générique et spécifique, quantitatif et qualitatif, indicateurs de résultat et de performance, définition des bases et acceptation de responsabilité pour établir, mesurer et réaliser les objectifs).
6. Les pauvres acceptent souvent des niveaux de risque très élevés pour maintenir leurs moyens d'existence. L'amélioration de la programmation de la gestion du risque de catastrophe à elle seule n'y changera sans doute rien, à moins qu'elle puisse encourager des changements socio-économiques et culturels de taille. En outre, la gravité et la multiplicité des risques auxquels sont confrontées de nombreuses communautés vulnérables font qu'il est souvent difficile de savoir par où commencer.

Face à ces difficultés, il y a des raisons d'être optimiste. Il a été démontré que l'introduction de nouvelles approches de planification et d'évaluation encourage une réflexion et une pratique organisationnelles plus larges dans certains cas, par exemple l'adoption d'instruments d'évaluation de la vulnérabilité et de la capacité par plusieurs agences. On réfléchit beaucoup actuellement à mettre au point des indicateurs d'intégration de la gestion du risque de catastrophe aux niveaux national et organisationnel, par exemple dans la nouvelle méthodologie d'évaluation de Tearfund. Des processus participatifs bien conçus permettent de partager les connaissances, d'analyser, de créer des consensus et d'établir des alliances entre les différentes parties prenantes (par ex. les récents ateliers 'Future Search' sur deux îles des Caraïbes pour examiner ce que pourrait être une société ayant une faculté de résistance aux catastrophes et en jeter les bases). Enfin, nous devrions signaler que les catastrophes

importantes et malheureusement, il n'en manque pas, sont les premiers moteurs d'apprentissage organisationnel et de développement (par exemple le cyclone Orissa en 1999 a conduit le gouvernement indien à repenser la gestion des catastrophes et la planification) et offrent des possibilités qui doivent être saisies pour faire avancer la gestion du risque de catastrophes.

**Ecrit par John Twigg**

Hon. Senior Research Fellow, Benfield Hazard Research Centre

Email: [j.twigg@ucl.ac.uk](mailto:j.twigg@ucl.ac.uk)

**Références**

Document d'information et présentations du séminaire "Integrated Planning Against Risk (IPAR)" sur 'Mainstreaming Risk management : Organisational Learning and Change', 21 avril 2005  
<http://www.swan.ac.uk/cds/research/ESRCseminarprog.htm>

La Trobe, S. Davis, I. (2005) 'Mainstreaming disaster risk reduction: a tool for development organizations', Teddington: Tearfund.

[www.tearfund.org/Campaigning/Policy+and+research/Climate+change\\_disasters/](http://www.tearfund.org/Campaigning/Policy+and+research/Climate+change_disasters/)

Twigg, J. et Steiner, D. (2002) 'Mainstreaming Disaster Mitigation: challenges to organisational learning in NGOs', *Development in Practice* 12(3&4): 473–79.

[www.stkitts2020.org](http://www.stkitts2020.org) et [www.montserrat2020.org](http://www.montserrat2020.org) décrivent l'application de "Future Search" à la réduction des catastrophes dans les Caraïbes.

\*\*\*\*

**Dissolution dans le courant principal : quelques réflexions critiques sur l'intégration des considérations liées aux sexospécificités**

Malgré l'importance de la question des sexes dans le développement ces trente dernières années et l'adoption en 1995 de l'intégration systématique des spécificités liées au sexe comme stratégie principale pour réaliser l'égalité des sexes, nombreux estiment que les progrès obtenus sont limités. En effet, il reste beaucoup de questions et de confusion autour des concepts d'égalité des sexes et de l'intégration systématique des sexospécificités. Ce qu'ils signifient pratiquement et comment ils peuvent être effectivement réalisés reste quelque peu insaisissable.

On espérait que l'intégration systématique des spécificités liées au sexe aiderait à transformer les politiques et procédures des organisations de développement, qu'elle contribuerait à l'égalité des sexes, voire qu'elle changerait le courant dominant du développement. Dix ans plus tard, pourquoi cette stratégie n'a-t-elle pas été aussi efficace que prévu ?

Pour moi, les réponses sont liées aux problèmes du concept global de ce que signifie entreprendre un travail lié aux sexospécificités, c'est-à-dire, quel est son programme, et quels sont les objectifs souhaités ? Quant au processus de *mainstreaming*, que signifie-t-il pratiquement, comment est-il opérationnalisé. Quels mécanismes faut-il adopter pour atteindre les objectifs liés aux sexospécificités (quels qu'ils soient).

Malgré l'hypothèse selon laquelle la communauté du développement "s'exprime de la même façon" concernant les objectifs du travail lié aux sexospécificités et les mécanismes pour réaliser ces objectifs, le manque général de clarté conceptuelle et de

consensus pose problème, les mêmes termes étant utilisés avec différentes significations par différents acteurs. C'est pourquoi avant que nous puissions discuter du motif de l'échec de l'intégration systématique des spécificités liées au sexe, sans parler des stratégies éventuelles à adopter, nous devons revoir quels sont ses objectifs, puisqu'il peut s'agir en réalité de l'obstacle proprement dit.

Concernant la signification du "travail lié aux sexospécificités", il reste une multiplicité d'approches adoptées dans la communauté du développement, partiellement saisies dans l'évolution du "genre" dans le développement. Parmi ces approches, les femmes dans le développement (WID), qui visent à cibler les femmes pour tenter de trouver une solution à leurs besoins pratiques, mais sans se saisir des relations de pouvoir sous-jacentes ; les approches du genre et du développement (GAD) qui ont un programme d'émancipation visant à plus de transformations et traitent des problèmes d'égalité structurelle des sexes (Porter et Sweetman 2005), et un lot de variantes entre elles. Tant qu'il n'y aura pas de consensus au sein de la communauté du développement quant à ses objectifs quand elle parle de "genre", le concept et les processus d'intégration systématique des spécificités liées au sexe resteront insaisissables. Qui plus est, ce qu'évoque et signifie l'égalité des sexes dans les différentes cultures et contextes et la question des responsables de fixer l'ordre du jour constituent des complications supplémentaires.

Toutefois, même s'il y avait un consensus à propos de l'objectif global, le processus de *mainstreaming* pourrait être abordé de manières différentes, comme l'a fait remarquer Jahan (1995, cité dans Porter et Sweetman 2005) et comme cela été exposé dans Point de vue dans ce numéro d'*Ontrac*. Comme l'explique Jahan, une approche *intégrationniste* implique d'*ajouter* la dimension "femmes-hommes" au cadre de développement existant et risque ainsi de marginaliser les femmes et les questions de sexospécificités, alors qu'une approche de *fixation d'ordre du jour* entraîne de transformer la voie du développement et de s'opposer fondamentalement à l'inégalité des sexes.

Une bonne partie du travail lié à la dimension femmes-hommes et à l'intégration systématique des sexospécificités dans le développement tombe dans les catégories des politiques intégrationnistes des "femmes dans le développement" (WID), même si de nombreux acteurs du développement prétendent au contraire qu'il relève d'une approche "Genre et développement" (GAD). En effet, pour déclencher une approche de transformation GAD, il faut adopter une méthode d'intégration systématique par la fixation de programme pour faire apparaître des changements significatifs. Cependant, cette approche pose de réels problèmes aux organisations de développement en termes de philosophie (vision, mission et valeurs), de méthode de travail et de programmes, en raison de l'aspect complexe et politique des initiatives visant à concrétiser l'égalité des sexes. Par exemple, il peut y avoir des problèmes internes liés à la culture et à la structure de l'organisation, des implications concernant son travail de développement et le problème de réaliser pratiquement l'égalité des sexes. En outre, il faudrait que le personnel soit non seulement sensibilisé aux "sexospécificités" et à "l'égalité des sexes", mais prenne un engagement solide, véritable, pratiqué dans leur vie privée. Comme la nécessité de vivre, de respirer et de dormir, cet engagement imprègnerait chaque aspect de leur vie.

On peut prétendre que loin d'être intégré, soit en arrêtant et changeant le flux ou simplement en intégrant les sexes dans le courant actuel, l'agenda de transformation et politique d'une réelle égalité des sexes est le plus souvent noyé dans le courant dominant du cadre actuel de développement.

**Rédigé par Hannah Warren**

Chercheuse, INTRAC

Email: [hwarren@intrac.org](mailto:hwarren@intrac.org)

**Notes et références**

Porter, F. et Sweetman, C. (2005) 'Editorial', *Gender and Development: Mainstreaming – A Critical Review* 13 (2): 2–10.

Nations unies (1997) 'Rapport annuel du Conseil économique et social de 1997' A/52/3, 18 septembre 1997.

\*\*\*\*\*

**INTRAC de l'intérieur**

INSERT PICTURE building.jpg AND DESIGN IN NICE BOX

Nous sommes heureux de vous annoncer que nos bureaux ont déménagé ce mois-ci et que nous sommes à présent à dix minutes de marche de la gare et à brève distance en bus du centre ville. Les salles de réunion et la bibliothèque se trouvent au rez-de-chaussée, ce qui facilite l'accès des visiteurs. Nous sommes également en mesure d'offrir un espace de parking.

Nos coordonnées téléphoniques et électroniques sont inchangées, de même que notre numéro de boîte postale. Les bureaux se trouvent à présent à Oxbridge Court, Old Fruiterers Yard, Osney Mead, OXFORD, OX2 0ES.

À la fin de l'été, nous avons accueilli Elery Algma, d'Estonie, qui nous a rejoint en qualité d'administrateur de bureau. Des bénévoles continuent à nous aider dans notre travail et actuellement, nous avons Mohammed Khalifa et Joan Powell qui nous aident remarquablement à la bibliothèque. Janvier est le mois des nouveaux départs et Oliver Bakewell et Mia Sorgenfrei quitteront INTRAC. En effet, Mia déménage en France ! Nous leur souhaitons à tous les deux une bonne continuation et espérons pouvoir continuer à collaborer avec eux.

**Rédigé par Shelagh Windsor-Richards** Resources Manager, INTRAC

Email: [swindsor-richards@intrac.org](mailto:swindsor-richards@intrac.org)

\*\*\*\*\*

**ontrac**

ISSN 1476-1327

Éditeurs : Hannah Warren, chercheuse, INTRAC et Jacqueline Smith, responsable des publications, 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* : Concern Worldwide, Cordaid, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Denmark, Save the Children Sweden et World Vision UK.

Pour vous abonner à *ontrac*, prenez contact avec INTRAC ([info@intrac.org](mailto:info@intrac.org)) en indiquant si vous souhaitez le recevoir par e-mail (anglais, arabe, chinois, français, portugais, russe ou espagnol) ou par courrier (en anglais et russe uniquement). Vous pouvez également vous abonner en ligne à la rubrique concernée : <http://www.intrac.org/>

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

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