



Le Barefoot Guide 5

Mission Inclusion

**Histoires et pratiques de
construction d'un monde
auquel tout le monde
appartient**

Par le collectif des auteurs
du 5ème Guide Barefoot

Les organisations qui ont financièrement soutenu la publication :





Le Barefoot Guide 5

MISSION INCLUSION

**Histoires et pratiques de
construction d'un monde auquel
tout le monde appartient**

Par
le collectif des auteurs du
5ème Guide Barefoot



© **Copyright The Barefoot Guide Collective**

Titre : The Barefoot Guide 5 : Mission Inclusion

ISBN 978-0-620-77513-7

First Impression : octobre 2017

Par le Collectif d'auteurs du 5ème Guide Barefoot

Téléchargeable gratuitement à partir de : www.barefootguide.org

Le Collectif d'auteurs du 5ème Guide Barefoot

Les auteurs

Anna Davies-van-Es, Just Associates (JASS)

Alexa Bradley, JASS, USA

Akke Schuurmans, MCNV & Barefoot Guide Connection, Pays-Bas

Anan Bouapha, Soyons fiers de nous, Lao PDR

Anouk Bolsenbroek, InclusionLab, Pays-Bas

Biraj Swain, journaliste indépendant, Inde

Brenda Kiema, Liliane Fonds, Kenya

Carolina Tocalli, Fundación DISCAR, Argentine

Doug Reeler, Association des ressources de développement communautaire (CDRA) et Barefoot Guide Connection, Afrique du Sud

Ed Rothfus, InclusionLab, Pays-Bas

Inez Hackenberg, VOICE, Pays-Bas

Jennifer Lentfer, Thousand Currents, États-Unis

Judith Baart, Light for the World, Pays-Bas

Jürgen Hagmann, PICO, Afrique du Sud

Kamala Easwaran, The Banyan, Inde

Kepha Ngito, Kenya

Kim Hartog, WarChild, Pays-Bas

Lattavanh Sengdala, Soyons fiers de nous, Lao PDR

Lucia Nass, ESAP2, Éthiopie

Maia Khundadze, GIP, Géorgie

Marieka Boersma, Light for the World, Éthiopie

Nguyen Thanh Tung, MCNV, Pays-Bas

Pauline Wanja Kamau, membre du conseil d'administration de CIVICUS, Kenya

Praveen Kumar, VSO, Inde

Raj Kumar Gandharba, VSO, Népal

Rebecca Petras, Traducteurs sans frontières

Sara Valerio, WarChild, Liban

Shamsin Ahmed, Fondation Innovation pour le bien-être, Bangladesh

Shereen Essof, Just Associates (JASS)

Shudarson Subedi, Nepal Disability Network, Népal

Soupha Khamloonvylaivong, Soyons fiers de nous, Lao PDR

Thavadxai Xaiyakoumman, Soyons fiers de nous, Lao PDR

Tracey Martin, VSO & Barefoot Guide Connection, Royaume-Uni

Xayya Souliyatham, Soyons fiers de nous, Lao PDR

Yvonne Orengo, Andrew Lees Trust, Madagascar



Les Illustrateurs

Introduction – Colleen Brice - bricecbrice@gmail.com

Chapitre 1 – Menah Marleen - menahmarleen@gmail.com

Chapitre 2 – Yara Said - yara1991art@gmail.com

Chapitre 3 – Maria Lebedeva - maria@marialebedeva.co.za

Chapitre 4 – Maya Le Maitre - mayalemaitre@hotmail.co.za

Chapitre 5 – Matiwo Legesse - mattiman13@gmail.com

Histoires personnelles - Maartje Hinse - maartjehinse83@gmail.com

Les administrateurs

Vivian Tsie, MCNV, Pays-Bas

Marlene Tromp, Community Development Resource Association (CDRA), Afrique du Sud

L'équipe de la production

Éditeur de copie – Ivan Hutnik

Testeur-lecteur – Beulah Tertiens-Reeler

Graphiste – Paula Wood - paula@paulawooddesign.co.za

Les animateurs des ateliers de rédaction

Beulah Tertiens-Reeler, praticienne indépendante, Afrique du Sud

Maria Cristina Temmink, facilitatrice indépendante & Barefoot Guide Connection, Pays-Bas

Doug Reeler, CDRA Associate, Afrique du Sud

L'équipe de la rédaction

Akke Schuurmans, MCNV, Pays-Bas

Anouk Bolsenbroek, InclusionLab, Pays-Bas

Doug Reeler, CDRA Practitioner & Barefoot Guide Connection, Afrique du Sud

Kim Hartog, WarChild, Pays-Bas

Inez Hackenberg, VOICE, Pays-Bas

Lucia Nass, associée internationale de VNG, Népal

Tracey Martin, VSO & CDRA Associate, Royaume-Uni

Comment le présent guide a été élaboré

De 2011 à 2016, un programme a été mené dans cinq pays, visant l'amélioration des conditions économiques, afin de parfaire les conditions de vie des gens. Ce programme visait les personnes âgées, les personnes atteintes de problèmes de santé mentale, les personnes handicapées et les minorités ethniques. De nombreuses initiatives ont été développées, et ont eu un effet durable sur la façon dont ces groupes se sont valorisés et la façon dont ils sont valorisés par la société.

Les expériences acquises grâce à ce programme ont été résumées dans une publication intitulée *Embracing Practices of Inclusion (Adopter des Pratiques d'inclusion)* (publiée sur le site Web du Guide Barefoot). Elle a été écrite par certaines des personnes qui avaient participé au programme. La publication a révélé un certain nombre de leçons intéressantes sur le travail d'inclusion en cours dans le monde entier.

Le *Guide Barefoot, mission d'inclusion* a débuté lors d'un atelier de rédaction en mai 2016 à Alkmaar, aux Pays-Bas. Les praticiens chevronnés du Kenya, du Bangladesh, du Viêt Nam, de l'Inde, de la Géorgie, du Liban, de l'Ouganda, du Royaume-Uni et des Pays-Bas se sont réunis pour fournir des histoires et des poèmes extraordinaires en matière d'inclusion. Ceux-ci ont ensuite été améliorés, examinés par des pairs, puis remis à l'équipe de rédaction. De nouveaux auteurs, qui n'avaient pas assisté à l'atelier, ont également été invités à faire part de leurs histoires.

L'équipe éditoriale a ensuite discuté des modèles qui ont émergé de ce document riche et les a tissés dans un ensemble cohérent. Cet effort conjoint a conduit à ce merveilleux mélange d'histoires, d'études de cas, de poèmes et d'esquisses, ce qui, selon nous, enrichit considérablement le dialogue sur l'inclusion.

Ce guide a été publié pour rejoindre les quatre précédents *Guides de Barefoot*. C'est une ressource gratuite, téléchargeable et disponible pour tous. Nous espérons que tous les lecteurs apprécieront la lecture de ce guide autant que nous avons apprécié son élaboration.



SOMMAIRE

- VI Nous sommes capables – par Brenda
VII **HISTOIRE PERSONNELLE 1** : Anita se perd, mais pas Alejandra – par Carolina

1 INTRODUCTION

Inclusion de mission – Une invitation à tous

- 8 **HISTOIRE PERSONNELLE 2** : L'expérience de la pauvreté – par Pauline
10 **HISTOIRE PERSONNELLE 3** : L'histoire de la vie de Brenda – De l'exclusion à l'inclusion sociale

17 CHAPITRE 1

Libérer le pouvoir – Créer un mouvement pour mettre fin à l'exclusion

- 30 **HISTOIRE PERSONNELLE 4** : Le Petit Chaperon Rouge de Géorgie – par Maia

33 CHAPITRE 2

Rétablir le système – Modification des règles d'inclusion

- 57 **HISTOIRE PERSONNELLE 5** : Les enfants handicapés restent des enfants –
Marieke partage des histoires d'Éthiopie

63 CHAPITRE 3

Panser ses ailes et apprendre à voler – Améliorer la responsabilité sociale pour un meilleur accès aux services

- 79 **HISTOIRE PERSONNELLE 6** : Nous sommes fiers de nous Laos

83 CHAPITRE 4

Il ne suffit pas de parler, il faut agir ! – Lutter pour des organisations inclusives

- 101 **HISTOIRE PERSONNELLE 7** : Les ombres qui ont brisé le silence – Comment les jeunes au Vietnam ont-ils résolu un problème tacite – par Tung

105 CHAPITRE 5

Marcher côte à côte – Soutenir les personnes qui osent changer

- 134 **Qu'est-ce qu'il faut ?** – par Lucia
135 **HISTOIRE PERSONNELLE 8** : La liberté d'information de demain – Utilisation du langage comme outil d'inclusion – par Rebecca
142 **Nuages de mots**



Nous sommes capables

Que faire si je ne peux pas entendre la pluie
Ne sommes-nous pas tous trempés de la même manière ?
Qu'importe de voir le soleil,
Quand je la sens sur mon bras ?
Pourquoi devrais-je sauter, grimper ou courir
Lorsque je peux sourire et plaisanter pour m'amuser ?
Alors, qu'importe si vous pouvez parler et causer
Les actes ne valent-ils pas plus que les mots ?
Je n'ai pas à m'inquiéter d'avoir une main
Car vous, mon ami, vous êtes mon bras droit

Tous nous ressentons de la peine, tous nous ressentons de la joie
Tous nous sommes humains, fille et garçon
Alors, pourquoi sommes-nous si injustes,
Ne respirons-nous pas tous le même air ?
Pourquoi nous n'y prêtons pas attention,
laissant chacun supporter son fardeau ?
Pourquoi nous n'embrassons pas chacun d'entre nous
Car vraiment, tous ensemble nous en sommes capables.
Libérons le monde des étiquettes limitées
Bien que différents, pourtant nous sommes capables !

– par Brenda



Anita se perd, mais pas Alejandra

– par Carolina –

En 2010, j'ai vécu une expérience unique dans ma vie. J'ai eu le privilège d'accompagner Alejandra Manzo, une actrice avec le Syndrome de Down et Victoria Shocrón, une entrepreneure sociale, au Festival du film indépendant juif de San Francisco. Le film « Anita », avec Alejandra dans le rôle principal, a été élu officiellement comme meilleur film. Ce récit reflète un moment qui m'a ému profondément durant la cérémonie de remise des prix.

Victoria, Alejandra et moi, assises confortablement dans nos sièges, au Castro Theater, je peux alors sentir les regards et entendre les chuchotements de l'auditoire. Nous accompagnons « Anita ». En quelques minutes, son image va remplir l'écran. Le directeur du Festival du film nous accueille. Sa voix transmet la fierté et l'admiration quand il lit les mots de Marcos Carnevale, le réalisateur et écrivain du film gagnant, qui n'est pas avec nous cette nuit-là. « Je vous invite à regarder dans les yeux d'Anita et à ressentir le monde à travers elle ».

Les lumières se conforment aux instructions de Marcos et la musique de Lito Vitale nous submerge dans ce conte fictif qui pourrait être tellement vrai. Suite à l'attaque contre le bâtiment de l'Association mutuelle israélienne en 1994, une jeune fille comme Anita, atteinte du syndrome de Down, se perd dans Buenos Aires. Au cours des 120 minutes suivantes, nous voyons Anita éprouver la solitude, l'échec et la discrimination. Anita vit simplement. Elle ne juge pas, elle ne fait pas de discrimination, elle n'essaie même pas de retrouver son chemin.

Je suis complètement hypnotisée par ce qui se passe sur l'écran. L'explosion se rapproche. Alejandra l'anticipe et prend ma main. Elle sait ce qu'Anita va subir. À tel point que lorsque l'explosion arrive et que toute l'audience sursaute, Alejandra serre ma main et commence à pleurer.

Est-ce vraiment en train d'arriver ? Est-ce que je suis vraiment ici, à San Francisco, entourée de Juifs qui sont émus par la mémoire d'une autre attaque dans leur communauté ? Est-ce que ma main est tenue par la main dodue de l'actrice principale, rencontrée juste hier et qui pleure maintenant de manière inconsolable ?



« Je vous invite à regarder dans les yeux d'Anita et à ressentir le monde à travers elle ».

1 L'attentat **contre l'AMIA** était une attaque contre le bâtiment de l'Association Mutuelle Israélienne d'Argentine. Il s'est produit à Buenos Aires le 18 juillet 1994, tuant 85 personnes et en blessant des centaines. Il fut l'attentat le plus meurtrier s'étant jamais produit en Argentine. L'Argentine abrite une communauté juive de 230 000 habitants, la plus grande communauté juive d'Amérique latine.

L'expérience est très intense. Je cherche des mots pour décrire ce moment, mais je ne les trouve pas. Ils sont pris au piège dans mon cœur et pour l'instant, ils veulent y rester. Il est clair que je ne suis toujours pas prête à les écrire maintenant, mais je sais qu'ils viendront - ou bien resteront cachés, comme un trésor.

Dans de tels moments on grandit, et je grandis.

Le film continue et les spectateurs se perdent avec Anita. Nous rions, nous avons froid, nous voulons danser, nous voulons courir, se mouiller, avoir sommeil et il semble même que nous ronflons avec Anita. Alejandra a cessé de pleurer, elle s'illumine. Le bonheur d'une journée passée au soleil au zoo, avec Anita en train de dire bonjour aux éléphants, nous renvoie, avec espoir, au présent. La vie continue, attendant d'être vécue.

La vie dans le théâtre Castro continue pour finir ovationnée. Alejandra et Vicky montent les escaliers vers la scène pour partager l'expérience de la réalisation du film. J'ai le privilège de filmer ces 24 minutes dans la vie d'une femme de 37 ans atteinte du syndrome de Down qui a eu l'occasion de vivre cette expérience unique.

À la dernière question de l'intervieweur sur les similitudes entre le personnage et l'actrice, Vicky répond, sûre d'elle-même : « Anita se perd, mais pas Alejandra ».

Je ferme le caméscope tout en pensant que je ne devrais pas perdre le contact avec la réalité, ni me perdre dans la vie.



INCLUSION DE MISSION

Une invitation à tous

Bienvenue à tous

L'ONU parle de l'inclusion. La Banque mondiale parle de l'inclusion. Les objectifs de développement durable se réfèrent à l'égalité, à l'accès pour tous et à « ne laisser personne pour compte ». Des conférences sont organisées et des groupes de travail sont formés. Ils sont tous d'accord pour dire que l'inclusion est difficile, que d'atteindre les plus pauvres et les plus marginalisés est difficile. Ils parlent de l'importance de savoir qui sont exclus et pourquoi, et ce que nous pouvons faire à ce sujet.

C'est une bonne nouvelle. Mais il est facile d'oublier le bon travail que de nombreuses personnes ont réalisé au cours des décennies pour faire face à la marginalisation et à l'exclusion. Leurs efforts permettent aux gens d'accéder aux services, de s'exprimer et de participer pleinement dans leurs familles, dans leurs communautés et dans leurs sociétés.

Comme auteurs du *Guide Barefoot*, nous avons souhaité jeter un coup d'œil sur ce que les gens ont réalisé et ce qu'ils font maintenant pour changer les choses. Nous espérons qu'en écoutant des histoires de changement, nous pourrions obtenir une meilleure compréhension sur la signification d'être inclusif dans notre pratique. Nous espérons que, en travaillant à côté de ceux qui sont exclus, nous pouvons maintenant nous occuper de l'exclusion.

Toutes les personnes qui partagent leurs histoires dans ce livre se sont données comme mission de mettre fin à l'exclusion et créer des sociétés véritablement inclusives. Nous vous invitons à vous joindre à nous pour découvrir comment les changements se produisent et comment nous pouvons faire une différence. Les portes sont ouvertes, alors rejoignez-nous.

« nous pouvons
maintenant nous
occuper de l'exclusion. »

Un voyage à travers ce *Guide Barefoot*

Vous n'avez pas besoin de lire ce livre du début à la fin. Dans ce chapitre, nous présentons un aperçu de chacun des chapitres suivants. Bien que nous croyions que l'ordre dans lequel les chapitres sont présentés est utile, vous pouvez les lire dans n'importe quel ordre. Chacun est autonome, alors allez où votre énergie et votre intérêt vous portent.

Histoires personnelles

Entre les chapitres, il y a des histoires personnelles. Ces récits sont complets par eux-mêmes et ne sont pas liés spécifiquement aux chapitres antérieurs ou postérieurs. Les histoires sont proposées pour vous faire réfléchir : que nous enseignent-elles à propos de l'inclusion et de l'exclusion, comment illustrent-elles les idées qui se trouvent dans d'autres parties du livre, comment se rapportent-elles à votre expérience et à vos défis ? Lisez les histoires dont les titres vous intriguent et vous enthousiasment.

Nous vous invitons à partir d'un voyage de (auto) découverte. Il n'y a pas de bonne manière de lire ce livre. Nous apportons tous des choses différentes à la mission et nous avons tous des rôles différents à jouer. Trouvez la manière qui vous convient.

LES CHAPITRES

CHAPITRE 1

Reconnaître le pouvoir

« Comprendre le pouvoir et comment il fonctionne pour exclure, donne à ceux qui sont exclus le pouvoir de changer les choses ».

– JASS

Le chapitre 1 décrit en détail comment des femmes vivant avec le VIH au Malawi ont créé un mouvement pour provoquer des changements afin d'avoir accès à un traitement antirétroviral efficace.

Vous ne pouvez pas comprendre l'exclusion sans considérer le pouvoir. L'histoire montre que tout le monde a le pouvoir, y compris ceux qui sont exclus, et illustre comment on peut apprendre de sa propre expérience. Dévoiler cette connaissance fait partie du travail d'inclusion. Le « pouvoir intérieur » permet aux gens de croire que leur vie a de la valeur et que leur voix est importante.

Lorsque les femmes parlent ensemble et partagent leurs expériences et aspirations, elles commencent à percevoir le pouvoir de travailler ensemble. Elles commencent à s'organiser. Elles développent le « pouvoir avec ». Le pouvoir d'être ensemble. Le pouvoir qui vient de leur unité.

Le « pouvoir intérieur » et le « pouvoir extérieur » sont tous deux importants, mais ne suffisent pas à amener le changement : les gens doivent savoir comment et où diriger ce pouvoir. Quel problème veulent-elles aborder ? Comment ? Les femmes commencent à comprendre comment la société dans laquelle elles vivent les exclut systématiquement, qui les « domine » et pourquoi. Bien que leurs expériences puissent différer, la cause principale est la même : discrimination et exclusion systémiques. Cette vision renforce leur volonté d'agir.

Armés de cette compréhension et du pouvoir partagé, les personnes exclues ont le « pouvoir d'apporter » des changements. Ce n'est pas un

parcours facile - il y a de la douleur aussi bien que de la joie, il y a des défaites et des réussites. Mais les femmes au Malawi atteignent leur but. Lisez le chapitre et découvrez comment.



Recâbler le système

« Comment est-il possible que certains enfants existent physiquement - je les vois juste devant moi - mais pas dans les yeux de la loi, pas sur papier ? »

– L'histoire de Sara

Le chapitre 2 reflète comment l'exclusion est systémique. En comprenant les systèmes, on peut voir comment les gens sont exclus et nous pouvons commencer à défier ces systèmes.

Sara a du mal à cacher sa frustration lorsqu'elle essaye d'aider un enfant exclu des systèmes qui pourraient l'aider. Elle commence à comprendre comment tant d'enfants restent invisibles à cause de formes d'exclusion complexes et générationnelles. Elle voit les nombreuses couches interdépendantes qui empêchent les changements.

Shamsin traite la discrimination à l'égard des enfants ayant une déficience intellectuelle au Bangladesh. Elle réfléchit : « Lorsque la société ne parvient pas à accueillir une certaine condition d'une personne, cette société est handicapée. » Elle nous motive à réfléchir de manière critique sur nos propres hypothèses et croyances, souvent inconscientes, ainsi que celles de la société à laquelle nous appartenons. Elle soutient que nous avons besoin d'une révolution de l'inclusion.

Pour remettre en question le système, de la manière dont ces femmes l'ont fait, demande du courage. Cela nous oblige à défier les normes et l'idéologie de la société. Biraj a également fait cela, à l'antenne, en Inde, en posant une seule question et en agissant.

« Je crois au pouvoir des situations gênantes, mais je donnerais ma vie pour éviter ces situations ».

– L'histoire de Biraj

Lisez ce chapitre afin d'apprendre comment les systèmes dans lesquels nous vivons tous perpétuent la discrimination et l'exclusion, et comment, même si tout changement paraît presque impossible, il est encore possible de faire une réelle différence.



Le troisième chapitre porte sur le fait que renforcer l'inclusion peut accroître la responsabilité. Il est possible d'améliorer l'accès aux services pour les personnes marginalisées en leur faisant prendre part à des relations qui les responsabilisent. Les témoignages présentés dans ce chapitre abordent un certain nombre de questions. Comment peut-on encourager l'autoréflexion chez les différents acteurs impliqués ? Comment peut-on modifier les idées que les responsables gouvernementaux ont des citoyens, et inversement ? Comment les gouvernements peuvent-ils rendre des comptes aux citoyens dans des contextes où les citoyens ne se sentent pas en sécurité ?

« Certains fonctionnaires m'ont dit qu'ils ont parfois l'impression de se regarder dans un miroir et qu'ils n'aiment pas toujours l'image qu'ils y voient. Ils ont aussi l'impression qu'ils peuvent mieux faire et qu'ils doivent mieux faire. Les représentants des communautés ont également fait leur examen de conscience : eux aussi sont conscients du fait qu'ils peuvent et devraient mieux faire s'ils veulent servir un plus grand nombre de personnes. Quand tous se réunissent, fournisseurs de services et dirigeants, membres de la communauté, ONG, entreprises et autres personnes impliquées, il est possible de trouver des solutions locales »

– L'histoire de Lucia

Lucia raconte comment, en Éthiopie, il a été possible d'aborder les problèmes rencontrés par les communautés pauvres en réunissant citoyens et fonctionnaires autour d'une même table et en leur permettant de dialoguer. Une fois la confiance installée et des relations d'égal à égal établies entre les gens, il devient possible de changer certaines choses, même minimales, alors que le changement paraissait auparavant impossible.

Praveen explique comment, dans l'état d'Orissa en Inde, le recours à une technologie simple a

permis de mettre fin à l'éloignement et à l'inertie systémique. Avant cela en effet des femmes et des enfants avaient perdu la vie en raison du manque d'accès aux soins médicaux et aux allocations de l'État. À Madagascar, Yvonne nous fait découvrir comment les communautés et les représentants du gouvernement ont appris à se parler par l'intermédiaire d'émissions de radio.

Ce qui ressort de ces trois témoignages, c'est que les gens se rendent compte qu'ils peuvent changer les choses lorsqu'ils ont la possibilité de demander des comptes aux fonctionnaires et fournisseurs de services. Les responsables gouvernementaux et fournisseurs de services sont plus enclins à aider lorsqu'ils voient qu'il existe une façon de répondre aux besoins des gens, même avec des ressources limitées. L'inclusion débute lorsque les deux parties en présence comprennent mieux leurs enjeux mutuels.



Exclus par les exclus eux-mêmes.

Une femme aveugle a besoin d'aide. Elle s'adresse à une organisation locale des femmes et se renseigne sur les modalités d'inscription.

On lui dit malheureusement qu'on ne peut pas l'aider.

« Mais je suis une femme. »

« Vous devriez vous adresser à l'association pour les personnes handicapées. Là-bas on s'occupe des gens comme vous ».

La femme se rend alors à l'association locale pour les personnes handicapées. Elle n'y trouve que des hommes.

« Vous pouvez vous joindre à notre groupe de femmes », lui dit-on. « Là-bas, on vous aidera. »

Elle rend donc visite au groupe de femmes et s'y fait de nouvelles amies. Elle découvre que celles-ci se sentent, comme elle, vulnérables face aux abus sexuels. Elle demande si l'organisation peut faire quelque chose à ce sujet. Ses nouvelles amies en doutent.

« Nous avons un comité chargé d'étudier les problèmes pertinents. »

« Nous pourrions leur demander de sensibiliser les gens aux problèmes des abus sexuels. »

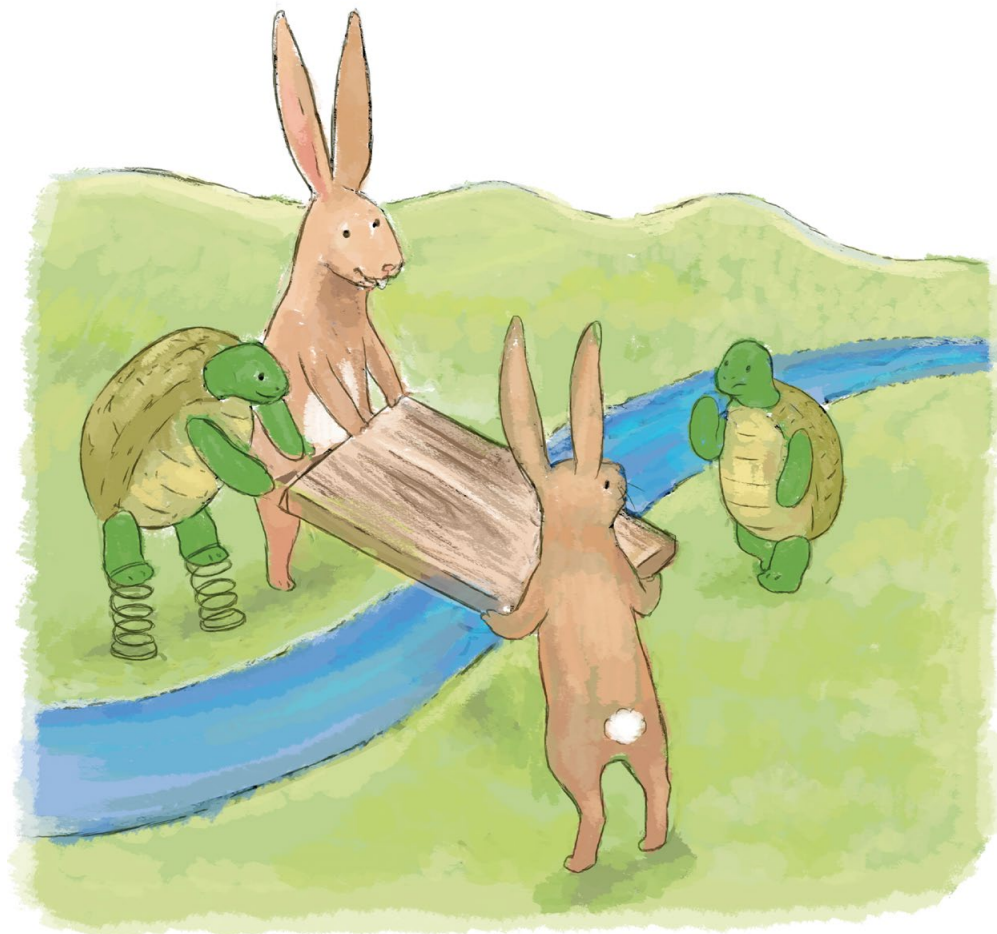
« Oui, on pourrait le leur demander, mais ils ne le feront pas. »

« Pourquoi pas ? »

« Eh bien, nous n'avons qu'un vote. Le vote du représentant du groupe de femmes. Tous les autres représentants sont des hommes et la question des abus sexuels ne les intéresse absolument pas. »



Il ne suffit pas de parler, il faut agir !



Comment se fait-il que même les associations censées œuvrer en faveur de groupes exclus excluent parfois ceux qu'ils devraient accueillir ? Comment le combat que nous menons pour faire de nos associations des organisations véritablement inclusives nous inspire-t-il et nous conduit-il à œuvrer de manière plus authentique et, par conséquent, plus efficace ?

Nous avons beaucoup à apprendre de nos propres combats. Et nous avons plus de chance de gagner la confiance de ceux que nous soutenons s'ils nous voient mettre en pratique

ce que nous prêchons. Le chapitre 5 offre des conseils pratiques pour devenir plus inclusifs. Ce chapitre ne donne pas de recette toute faite. Il s'agit plutôt d'un processus visant à chercher conseil auprès de ceux qui ont connu et qui comprennent ce qu'est l'exclusion. Il s'agit de mieux agir et d'être « le changement que nous voulons voir dans le monde ».

Lorsque « nous mettons nos paroles en action », nous tentons de rendre nos associations plus inclusives afin d'être plus à même de faciliter les processus d'inclusion difficiles.

Le dernier chapitre recueille les témoignages de personnes qui ont réfléchi à l'inclusion facilitée et aux processus inclusifs. Cette pratique, qui cherche à radicalement transformer les individus, les organisations, les communautés et les sociétés, est le thème central de nombreux chapitres. Notre but est ici de mettre en évidence certains des cadres utilisés par les praticiens inclusifs afin de mieux comprendre « l'exclusion » et d'envisager une approche plus inclusive de la société. Ce dernier chapitre se propose d'examiner une grande diversité de praticiens inclusifs.

Le Professeur Ed écrit, « Nombreux de mes étudiants avaient l'impression d'être exclus, étiquetés comme inadaptés et en échec. Le fait que je restais calme alors qu'ils me parlaient de souvenirs douloureux les rassurait. » Son apprentissage le plus profond est que « L'espoir n'apparaît pas comme dans les moments Hollywoodiens faciles et colorés- il provient d'un profond processus de changement. »

Victoria, une artiste, et Woods, un homme d'affaires et son collaborateur, ont commencé à travailler ensemble en 1993. Ils ont permis à des centaines de personnes ayant une déficience intellectuelle

en Amérique latine de trouver un emploi. Il y eut des départs et des arrivées au sein du groupe, mais l'engagement de Victoria et de Woods en tant que leaders, fournit l'énergie nécessaire à l'engagement et au travail.

Ce que Victoria et Woods ont appris c'est que le groupe entier y gagne lorsque chacun assume ses responsabilités.

« J'ai grandi dans une ferme, et mon père n'a jamais toléré que quelqu'un le dédaigne. Je pense que c'est là que j'ai appris à avoir des relations de personne à personne avec autrui. Ceci est l'une des qualités qu'il nous faut avant tout cultiver et développer si nous voulons faciliter les processus de développement inclusifs. »

– Jürgen, spécialiste du développement agricole, Afrique du Sud

Jürgen était préoccupé par le fait que seuls les agriculteurs les plus riches bénéficiaient des conseils des agents agricoles. Il décrit comment une approche connue sous le nom de « facilitation en vue du changement » a permis aux agriculteurs de former des groupes, en fonction de leurs besoins et intérêts afin de résoudre leurs problèmes. Ceci a permis à chacun de se sentir inclus et de réussir.

Ces spécialistes décrivent une gamme de pratiques différentes : ce qu'ils ont en commun c'est qu'ils apportent tous une confiance tranquille à leur travail. Leurs histoires illustrent ce que signifie « être le changement ».

L'exclusion est complexe. Cela complique, certes, les façons de l'aborder, mais cela implique aussi que l'exclusion puisse être abordée sous de multiples angles. Il nous appartient de trouver nos propres solutions pour œuvrer en faveur d'un monde inclusif. Quelle est la vôtre ? Choisissez un chapitre ou un récit qui stimule votre imagination ou éveille votre curiosité et lancez-vous.



HISTOIRE PERSONNELLE 2

L'expérience de la pauvreté

Pauline, l'une de nos co-auteurs, a dû interrompre la rédaction de son récit à la suite d'un terrible incident.

« [Mon histoire] était centrée autour d'un de mes amis d'enfance, Ras. Lorsque je travaillais à l'éradication de la pauvreté, je n'avais d'autre souci que de mettre toutes les chances en faveur d'individus comme lui. Ras a été tué par balles deux jours après que j'ai soumis mon récit à l'équipe de rédaction. J'ai passé les deux derniers mois à essayer de trouver un sens à sa mort, à vouloir le venger. Puis, j'ai finalement donné libre cours à ma tristesse et à mon deuil après la perte de plusieurs douzaines de mes amis d'enfance. »

A la place de son récit, Pauline nous a envoyé un échange de lettres entre elle et un de ses amis, Képha. Pauline a demandé à Képha d'écrire sur son expérience de la pauvreté. Voici quelques extraits de ces lettres, extraits qui décrivent avec éloquence ce que signifie être pauvre et exclu.

« Le mot "pauvreté" lui-même n'est qu'un mot, une généralisation. Mieux vaudrait lui donner un autre nom, celui de la "faim" »

« Sans nourriture, on est réduit à l'état d'animal. Ce qui fait de nous un être humain devient secondaire. Ce n'est même pas une question de dignité, c'est une question de survie. Les droits de l'homme, ça ne veut rien dire quand on a faim. Si la faim a fait de moi un animal, comment puis-je vous voir comme humain ? Comment puis-je respecter vos droits ? Il devient alors plus facile de comprendre la violence et les conflits. L'instinct qui nous pousse à échapper à la faim est si fort que l'on accepte n'importe quel travail à condition qu'il nous permette d'acheter de quoi manger. »

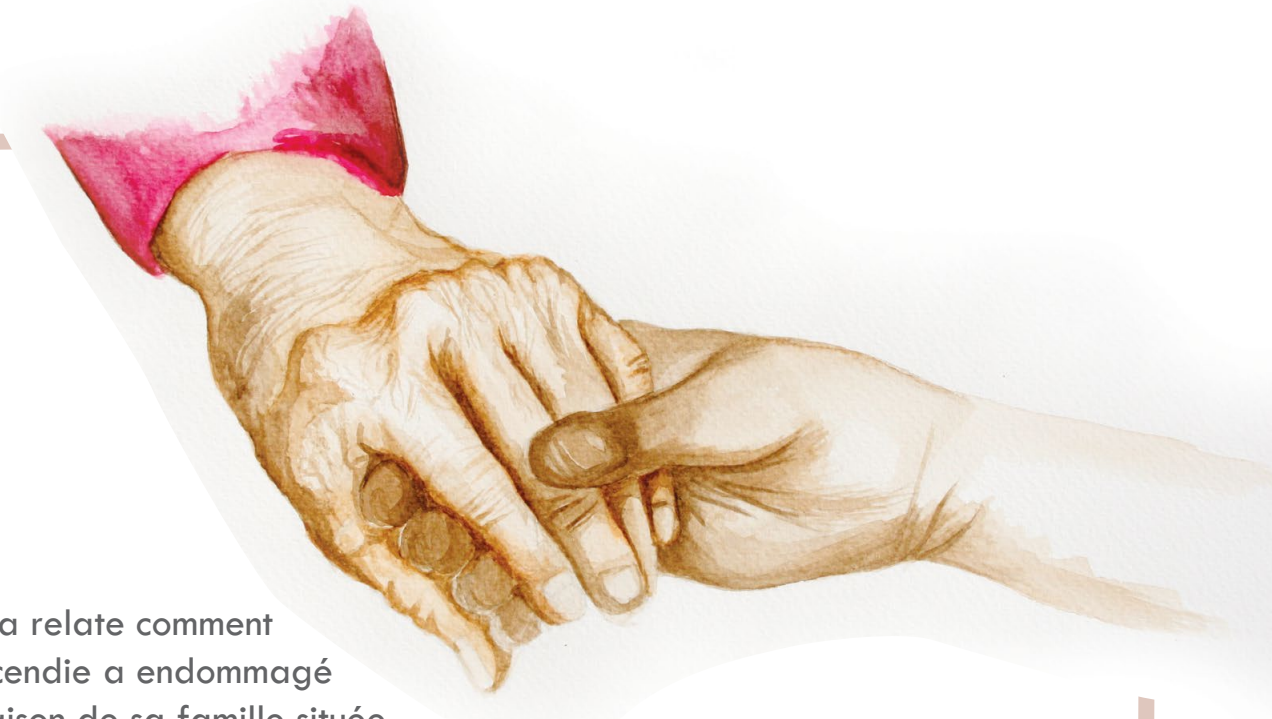
Et voilà ce que l'on ressent quand c'est à soi que sont destinés les programmes d'aide :

« Souvent, l'expert est perçu comme un étranger. Il semble très loin de nos réalités... Ils disent que nous gagnons « moins d'un dollar par jour » ou bien que nous utilisons « de l'eau non potable ». Ces expressions sont déplacées car elles réduisent les résidents des communautés locales à l'état de victimes ou en font les spectateurs de leur propre vie. L'an dernier, j'ai

rempli un questionnaire pour un projet au Kenya, projet conçu par quelqu'un assis dans un bureau à Genève et qui n'était jamais allé au Kenya. J'ai été tenté de répondre n'importe quoi, juste pour que mes réponses correspondent à celles que l'on attendait de moi. Tout cela m'a donné mal à la tête. »

« Un jour, une journaliste étrangère a rejeté le contenu de mon entretien sur ma vie dans un bidonville parce que celui-ci était trop proche de la situation réelle et qu'il ne représentait pas une contribution objective à ses recherches. Dans sa quête d'« objectivité », elle avait tout simplement raté ce que j'avais à dire sur la réalité des bidonvilles. Je ne correspondais pas à son idée d'un « témoignage objectif ». Elle aurait sans doute préféré parler à un professeur d'économie plutôt qu'écouter mon témoignage. C'est comme si on essayait de museler les pauvres. »





Kepha relate comment un incendie a endommagé la maison de sa famille située dans les bidonvilles de Kibera, blessant grièvement sa mère. Par chance, la famille et les voisins sont parvenus à maîtriser l'incendie.

« Alors que j'aidais ma famille à sauver quelques affaires, une foule de questions m'ont traversé l'esprit. Toutes se résumaient en une seule question : faisons-nous vraiment partie de ce pays ? Si oui, comment se fait-il que nous ne recevions même pas l'aide des pompiers ? »

Alors que Kepha accompagne sa mère à l'hôpital, celle-ci lui prend la main et lui fait signe de s'approcher pour lui dire quelque chose. Sa mère lui a alors chuchoté : « Ne leur dis surtout pas que vous êtes mes enfants, dis-leur que je n'ai personne. Comme ça ils ne vous demanderont pas d'argent. »

Mais Kepha, ne pouvant renier sa mère, n'a pas pu mentir. « Je tremble encore de honte en pensant qu'elle était plus inquiète de la facture d'hôpital plutôt que de son propre état de santé. »

Finalement Kepha et sa famille n'ont pas pu payer la note d'hôpital et sa mère n'a pas survécu. En dépit de ce drame, Kepha ne perd pas espoir. « Je crois qu'il est important d'arrêter de parler des pauvres et qu'il vaudrait mieux aborder le problème de la pauvreté elle-même. Le monde fourmille de témoignages qui parlent de l'indécence de la pauvreté. Il nous faut commencer par réaffirmer notre humanité et nous considérer les uns les autres comme des êtres humains avant tout. »

« À bien des égards, ce sont les pauvres qui prendront l'initiative d'agir. Ils doivent apprendre à s'organiser, à plaider leur cause et à exercer une pression non violente sur les titulaires de droits. Il en va ainsi avec la pauvreté : plus on devient riche plus on oublie ce qu'est la pauvreté. Il est par conséquent important de ne jamais oublier ceux qui suffoquent encore derrière soi. De par le monde, les gens prennent en main leurs propres destinées, réexaminent leurs difficultés et leurs griefs, et donnent un sens au rôle joué par le gouvernement envers ceux-ci. Faire de la pauvreté une question tangible, voir en elle la conséquence scientifique d'une omission et non une fatalité est une étape clé de la lutte contre celle-ci. »

« De nombreuses solutions à la pauvreté tiennent en une approche ascendante, mais nous ne pouvons pas fermer les yeux devant l'irresponsabilité des puissants. Il est important de reconnaître les responsabilités au plus haut niveau et d'encourager ceux qui occupent des postes de pouvoir et d'autorité à utiliser leurs positions pour permettre une répartition plus équitable des ressources. »

L'histoire de la vie de Brenda

De l'exclusion à l'inclusion sociale

C'était un matin ensoleillé, j'avais alors quatre ans. Mes parents ont reçu de terribles nouvelles. Un médecin leur a dit :

« Votre enfant ne pourra jamais marcher. » Ma mère a commencé à pleurer et mon père n'a pas immédiatement compris.

De retour à la maison, on a appris la nouvelle à ma grand-mère. Elle a été stupéfaite. « Comment une telle malédiction peut-elle s'abattre sur notre famille ? » Elle ne pouvait pas y croire.

Elle a réuni toute la famille autour d'elle. « Il y a quelque chose qui ne va pas, qui a bien pu offenser les ancêtres ? Qui a causé la colère de nos dieux Kamba ? » Pas de réponse. Montrant alors du doigt mon père et ma mère, elle leur a dit : « Nos traditions, nos croyances et nos coutumes nous ont appris qu'être infirme est une malédiction. À mon avis, l'un de vous a attisé la colère de nos dieux. Quelle explication avez-vous à donner à propos de cette enfant ? » - s'est-elle mise à crier. S'en est suivi un silence de mort. Puis les larmes ont commencé à couler des yeux de ma mère. Tout son corps s'est mis à trembler. Ma grand-mère a alors regardé mon père droit dans les yeux et lui a dit : « C'est ta femme ! » Maman est devenue à ce moment-là la seule responsable de mon handicap. Ma grand-mère lui a donné un mois pour apporter une explication raisonnable. En attendant, on lui a demandé de m'emmener chez ses parents. Elle n'aurait de toute façon pas pu rester un jour de plus avec son mari qui n'a d'ailleurs pas bronché devant la décision de sa mère.

Nos vies ont complètement changé. Ma mère ne savait pas quoi faire. « En quoi suis-je coupable ? » se demandait-elle. Alors qu'elle était en train de faire ses bagages, mon père a étendu sa main vers elle. Il lui a dit : « J'ai beaucoup de peine à te voir soucieuse, encore plus à te voir pleurer, mais le plus difficile est de voir combien ton cœur est brisé et de me dire que je ne peux rien n'y faire. » Elle n'a pas répondu. Elle m'a emmenée sur son dos, a pris ses sacs, puis est partie chez ses parents où elle a expliqué ce qui s'était passé. Ses parents l'ont réconfortée et lui ont promis de me trouver une bonne école.



« *Puis les larmes ont commencé à couler des yeux de ma mère. Tout son corps s'est mis à trembler.* »

Au bout d'une semaine, un ami proche de mon grand-père paternel nous a rendu visite. Il a été stupéfié par ce qu'il a entendu. « Comment peut-on faire cela à un enfant ? » a-t-il demandé. « Je n'arrive tout simplement pas à y croire. Je vais vous aider à trouver une école spécialisée pour votre petite-fille. L'éducation est la seule chose qui puisse changer la vie de cette enfant », a-t-il conclu.

Le lendemain, il a parlé en détails à maman de l'école primaire Port-Reitz pour les handicapés physiques. Elle lui a souri et l'a serré dans ses bras. « Vous êtes un cadeau du ciel. Vous ne pouvez pas savoir combien j'ai souffert depuis que ma fille a contracté la polio. »

Une semaine plus tard j'entrais dans un internat d'éducation spécialisée. Maman était à la fois heureuse et un peu perdue. J'étais bien jeune pour être pensionnaire. Je me souviens qu'elle m'a embrassée et qu'elle m'a dit : « Je t'aime, ma fille ; je ferai tout ce que je peux pour te protéger. Je te rendrai visite et j'appellerai l'école toutes les semaines pour savoir comment tu vas. » J'ai pleuré quand elle est partie, mais la directrice de l'école m'a réconfortée et tout s'est bien passé.

Quand papa a appris que j'étais scolarisée, il s'est mis à crier « pourquoi cette femme gaspille-t-elle de l'argent pour une fille infirme qui ne sera jamais bonne à rien ? » Maman a choisi de faire la sourde oreille et a continué à me soutenir avec des visites hebdomadaires comme promis.

Je ne savais pas répondre à toutes ces questions. J'avais le cœur brisé. Maman m'a fait un câlin et a déclaré : « Être heureux ne veut pas dire que tout est parfait. Je veux que tu sois heureuse et que tu travailles dur, car tant que je suis vivante, je te soutiendrai ma fille. »

À l'âge de 7 ans, lorsque maman m'a rendu visite, elle m'a tout expliqué. Elle a beaucoup pleuré quand elle me racontait l'affaire. J'ai pleuré aussi. Je me sentais impuissante ; je savais que mon univers avait pris un autre tournant. J'ai commencé à avoir tant de questions. « Pourquoi moi ? Qu'ai-je fait ? Qui a dit que le handicap était une malédiction ? »



Je ne savais pas répondre à toutes ces questions. J'avais le cœur brisé. Maman m'a fait un câlin et a déclaré : « Être heureux ne veut pas dire que tout est parfait. Je veux que tu sois heureuse et que tu travailles dur, car tant que je suis vivante, je te soutiendrai ma fille. »

***Pourquoi moi ? Qu'ai-je fait ?
Qui a dit que le handicap était
une malédiction ?***

« **mais il a dit : « Je ne peux pas me marier avec une femme handicapée, comment ferais-je pour avoir une vie sociale ? »** »



Quand maman est partie, j'ai dû m'encourager à être forte. Maintenant, je savais vraiment pourquoi j'étais victime de discrimination et marginalisée à la maison. Je me suis promise de travailler dur et d'être une meilleure personne à l'avenir. C'était un rêve qui n'est pas parti en fumée. J'ai terminé mon enseignement primaire et secondaire. Je n'ai plus pu continuer à cause de la situation financière de ma mère.

En secondaire, j'ai eu l'opportunité d'étudier l'administration et la dactylographie. J'ai choisi d'aller à la capitale Nairobi, pour chercher un travail de dactylographe. J'ai pris mes quelques vêtements et je suis partie. Je suis allée vivre avec ma tante qui ne voulait pas me loger longtemps. Dans ma recherche active d'un emploi, j'ai rencontré une femme italienne, Paula, qui m'a dirigée vers une organisation où ils avaient besoin de quelqu'un avec une grande vitesse de frappe. Après l'entretien, on m'a donné le travail tout de suite. Quand je suis rentrée chez ma tante, je lui ai dit que j'avais un emploi et je pensais que nous allions fêter cela ensemble. Je me trompais. Elle m'a dit de quitter sa maison immédiatement.

Donc, le lendemain, j'ai pris un sac en papier contenant tout ce que j'avais : deux robes et deux culottes. Je me suis rendue à mon nouveau lieu de travail, sans savoir où aller après 17 heures. Vers 16 heures, j'ai parlé à une de mes collègues, une dame, et elle a accepté de me loger jusqu'à ce que je puisse avoir mon propre domicile.

Après deux mois, j'ai déménagé dans une petite maison de location. J'étais très heureuse parce que ma vie s'améliorait enfin. Pendant mes jours de congé, je voulais rentrer chez moi à la campagne, mais la situation était toujours la même. On ne voulait pas de moi là-bas.

Après m'être habituée au travail, je suis tombée amoureuse comme toute autre femme. Je ne savais pas que cet homme était un produit de notre culture africaine. Quand j'ai découvert que j'étais enceinte, je lui ai annoncé la bonne nouvelle, mais il a dit : « Je ne peux pas me marier avec une femme handicapée, comment ferais-je pour avoir une vie sociale ? » Il m'a quittée pour une femme « normale ». Il a également dit : « Ma mère ne peut pas t'accepter dans notre famille. Désolé, mais je dois y aller. » C'était un autre coup dur dans ma vie. Je me consolais « ça va, tu y arriveras. » Depuis lors, j'élève seule mon fils, seule mais heureuse.

Pourquoi devrait-on être rejeté, discriminé ou marginalisé en raison d'un handicap ? C'était la question que je ne cessais de me poser. Pour mieux comprendre la situation, j'ai choisi de mener des entretiens avec des hommes et des femmes en situation de handicap. J'ai visité différents groupes d'entraide, je me suis présentée et je leur ai demandé de partager leurs expériences de vie. Oh ! Je me souviens de Jane qui disait : « Je ne peux pas partager mon histoire ; elle

est remplie de douleur et de chagrin. » Elle disait que, bien qu'elle ne sache ni lire ni écrire, elle avait une petite entreprise qui mettait de la nourriture sur la table. Assis dans son fauteuil roulant, Isaac a dit qu'il avait été informé par les villageois de sa région d'origine qu'il avait été jeté dans les buissons pour être mangé par des animaux sauvages. Des bergers avaient vu un sac avec le bébé Isaac dedans. Ils l'ont emmené à l'orphelinat d'une mission qu'il appelle maintenant sa maison. Et auprès de camarades handicapés, il se sent toujours chez soi. Mumm..... Kathini commençait à penser qu'elle était la seule qui était marginalisée et victime de discrimination. Avec les histoires de ses pairs, elle se sent désormais un peu réconfortée. Elle a poursuivi : « La vie est dure, mais nous faisons le chemin ensemble et peut-être qu'un jour, nous aurons un sourire sur notre visage ». « Oui, nous sourirons », répond Tata. Pour ceux d'entre nous qui ont des handicaps physiques, les escaliers peuvent être de grands obstacles. Notre lutte quotidienne. Beaucoup d'histoires, beaucoup de voix. J'ai conclu : « pour s'attaquer à ces difficultés, nous devons rester unis et un jour notre voix sera entendue ; des politiques seront mises en œuvre et nous pourrions vivre de manière autonome. »

Je peux dire que j'ai apprécié d'écouter toutes ces personnes. Elles ont toutes subi l'exclusion d'une manière ou d'une autre. Nous sommes nombreux à avoir subi la marginalisation et la discrimination de la culture et de la société en raison du handicap. Nous sommes nombreux à avoir été privés de nos droits fondamentaux en raison du handicap. Pourquoi le handicap ? Le handicap est-il une malédiction ? J'ai regardé leurs visages. Leur langage corporel disait tout. J'ai découvert que les mots ne peuvent pas exprimer ce que nous ressentons. Nous mourons intérieurement simplement parce que nous ne pouvons pas montrer au monde ce que nous traversons réellement. La douleur à l'intérieur de nous n'est pas toujours vue, mais on voit à la place le faible sourire sur nos visages. Grandir dans l'isolement est le pire qui puisse arriver à un enfant. Selon

les entretiens, il était clair que le handicap entraînait une exclusion sociale dans la vie et les familles des personnes handicapées. Le développement inclusif appelle au changement de mentalité, de notre socialisation et de nos relations. Est-ce réalisable ?

Oui, tout à fait.

« Assis dans son fauteuil roulant, Isaac a dit qu'il avait été informé par les villageois de sa région d'origine qu'il avait été jeté dans les buissons pour être mangé par des animaux sauvages. »



Je défends les droits des personnes handicapées. J'ai eu le privilège d'obtenir une bourse pour poursuivre une Licence en développement durable et un Master en transformation sociale. C'est ce qui a contribué à mon autonomie m'a donné le pouvoir et je sais que cela peut être de même pour d'autres. Je suis d'accord avec Nelson Mandela lorsqu'il a déclaré : « L'éducation est le plus grand moteur de développement personnel : C'est grâce à l'éducation que la fille d'un paysan peut devenir médecin, que le fils d'un mineur peut devenir le chef de la mine, [Nelson Mandela], qu'un enfant de fermier peut devenir le président d'une grande nation. C'est ce que nous faisons de ce que nous avons, pas de ce qu'on nous donne, qui fait la différence entre une personne et une autre. L'éducation est le seul outil ou seule arme qu'un ennemi ne peut prendre de vous. L'éducation est un compagnon qu'aucun malheur ne peut vaincre, qu'aucun crime ne peut détruire, qu'aucun ennemi ne peut aliéner et qu'aucun despotisme ne peut asservir ».

M. Mandela avait raison. Bien que je me débattre à cause d'obstacles physiques, en ce moment, je ressens rarement l'exclusion sociale.

La majorité des personnes handicapées sont frustrées par la vie, notamment parce que la société n'a pas de mécanismes adéquats pour les comprendre, sans parler de satisfaire leurs besoins. J'espère faire équipe avec d'autres pour voir si nous pouvons aider à alléger la charge de désespoir que ressentent d'autres personnes handicapées. Je fais du bénévolat avec Action Foundation basée à Kibera en mettant l'accent sur l'amélioration de la santé des enfants handicapés et leur soutien pour qu'ils atteignent leur potentiel maximal. Nous favorisons

l'inclusion sociale plutôt que la dépendance. J'organise également des groupes d'entraide. Un à Nairobi et l'autre à Kitui. Mon objectif est de plaider et de faire pression pour les droits à l'éducation et à la santé des personnes handicapées.

Je ne me lasserai jamais de dire cela. Je sais que le succès ne se mesure pas à la hauteur à laquelle nous montons dans la vie, mais par le nombre de fois où nous rebondissons après un échec. C'est cette capacité de « rebondir » qui détermine le succès. Nous sommes tous des produits de notre passé, mais nous ne devrions pas en être prisonniers. Adopter l'inclusion est possible parce que Henry Ford a déclaré : « S'unir est un début ; rester unis est un progrès ; travailler ensemble est un succès. »

« L'exclusion n'est jamais la voie à suivre sur nos chemins partagés vers la liberté et la justice. »

– Desmond Tutu



C'est de nouveau la nuit. Je n'ai jamais vraiment aimé dormir. Probablement parce que chaque fois que je fermais les yeux, j'avais peur du lendemain. Je ne savais pas qui serait le prochain à m'insulter. Quand je me réveillais, mes yeux étaient gonflés à cause d'avoir pleuré. C'est différent maintenant. Je dors comme un bébé. Plus d'inquiétude. Les membres de ma famille m'apprécient. Mes frères et sœurs veulent être près de moi. Ils sont fiers de ce que j'ai réalisé dans la vie. Ils sont aussi heureux parce que je les ai pardonnés. Ma grand-mère et mon père n'ont pas vécu assez longtemps pour voir ce changement se produire. Avant la mort de mon père, nous nous sommes réconciliés. Il a essayé de reconcilier la famille mais leur comportement culturel était trop enraciné. Il fallait du temps. Il faut agir maintenant. Mes frères et sœurs voient le monde différemment, non plus à travers une vision culturelle, car le handicap n'est plus une malédiction pour eux. La société dans notre quartier me considère différemment, en tant que femme qualifiée et talentueuse, plus comme une malédiction. Être passée de l'exclusion sociale à l'inclusion sociale me fait beaucoup de bien.



« *La société dans notre quartier me considère différemment, en tant que femme qualifiée et talentueuse, plus comme une malédiction.*

INCLUSION

Faire partie
Et ne pas rester à l'écart
Appartenir
Et n'être pas isolé
Avoir des amis
Et non pas seulement des compagnons
Se sentir nécessaire
Et non pas seulement une personne ayant des besoins
Participer
Et non pas seulement pour être un spectateur
Avoir des responsabilités
Et non pas seulement pour profiter des droits
Avoir des opportunités
Et non pas des faveurs
Cela doit être vraiment inclus.

– par Dipti Bhatia

LIBÉRER LE POUVOIR

Créer un mouvement pour mettre fin à l'exclusion



« S'il y a quelque chose que l'expérience au Malawi m'a enseignée et a enseigné à beaucoup d'entre nous, c'est que le travail d'organisation et de mobilisation commence par de très petits efforts. Vous savez, parfois, c'est une femme à la fois, en parlant des problèmes dont elles se soucient, peu importe si ces problèmes peuvent vous paraître petits ou insignifiants en tant que personne extérieure. Il s'agit de prendre le temps de les soutenir dans ce voyage de conscience de soi, c'est là que ça commence, n'est-ce pas ? Sans un sentiment de soi, sans un sens des droits, sans un sens de « c'est ce à quoi j'ai droit en tant qu'être humain », vous n'avancerez pas. »

– Everjoyce Win, Action Aid

Les projets peuvent entraîner de petits changements. Mais pour provoquer de grands changements, il faut un mouvement avec un grand nombre de personnes qui sont prêtes à travailler ensemble pour défier le système. Mais que faire si vous voulez créer un mouvement de personnes qui ont été exclues deux ou trois fois ? Et si leur sens d'estime de soi et de pouvoir a été compromis par la discrimination ? Où commencer ? Comment les aider à croire qu'en travaillant ensemble, ils peuvent faire une différence ? Penchons-nous sur une histoire de la vie réelle et voyons.

En 2007, malgré une énorme somme d'argent destinée au travail lié au VIH et au SIDA au Malawi, le taux de contamination augmentait encore. Just Associates (JASS) avec l'Open Society Initiative pour l'Afrique australe (OSISA) et Action Aid ont décidé d'aborder ce problème. Ils s'inquiétaient du fait que les femmes séropositives, en particulier les femmes noires pauvres vivant dans les zones rurales, étaient celles qui avaient le moins accès au traitement, au soutien et à l'information. Non seulement ces femmes ont-elles été exclues de la discussion publique et de la prise de décisions concernant le VIH et le sida, elles ont également été stigmatisées par leurs familles et leurs communautés. Ces histoires de femmes étaient utilisées pour montrer l'impact du VIH et du sida dans le monde et pour amasser des fonds. Pourtant, leurs besoins spécifiques n'étaient pas abordés et leurs organisations n'étaient pas soutenues.

Reconnaître et bâtir le « pouvoir intérieur »

JASS a commencé par rencontrer et s'entretenir avec ces femmes, *en écoutant ce qu'elles avaient à dire*. De nombreuses organisations avaient déjà organisé des ateliers pour fournir des informations et impliquer des femmes. Ces ateliers avaient tendance à avoir un format défini, et les femmes connaissaient le rôle qu'on attendait d'elles. JASS voulait faire quelque chose de différent, s'engager avec les femmes selon leurs propres conditions. Ils ont appelé leurs rassemblements « rencontres » et les ont rendus divertissants. Il y avait de la nourriture, de la danse et de la chanson, et était créé un espace sûr où les femmes pouvaient parler de leur vie sans qu'on leur dise ne quoi penser ni quoi faire. Les participantes étaient encouragées à rire et à pleurer, à partager leurs espoirs et leurs peurs et à être elles-mêmes. On leur a posé des questions sur les défis auxquels elles étaient confrontées et sur la façon dont elles y faisaient face.

L'accent n'était pas mis seulement sur les problèmes. Grâce aux rassemblements, les femmes ont découvert qu'elles avaient des connaissances, des expériences, des idées et des stratégies de survie essentielles à partager. Elles se sont rendues compte qu'elles n'étaient pas seules et qu'elles n'étaient pas fautives. Elles ont commencé à se considérer comme des survivantes ingénieuses qui méritaient de prospérer, d'avoir une voix et d'être entendues. Elles ont commencé à comprendre comment les systèmes sociaux et les relations de pouvoir conduisaient à l'inégalité et à l'exclusion. Elles ont compris cela en découvrant leur « pouvoir intérieur ».

« Nos corps, nos vies »

JASS a utilisé une approche féministe et éducative populaire. Autrement dit, une éducation populaire informée par une analyse féministe du pouvoir et la façon dont les connaissances interagissent avec le pouvoir. L'approche reconnaît que le système patriarcal dominant influence quelle connaissance est estimée. Des expériences et des perspectives des hommes sont estimées tandis que sont exclues les expériences et la perspicacité de femmes. Ce système sous-tend la manière dont la société fonctionne et la manière dont elle affecte les femmes et les hommes. En explorant cette façon de voir les choses et en permettant aux femmes d'apprendre de leurs expériences et connaissances tout en valorisant celles-ci, elles ont commencé à voir le monde de manière tout à fait différente. Elles se sont rendu compte de la façon dont le système dans lequel elles vivaient a eu une incidence sur leur vie, leurs opportunités et leurs relations avec les autres. Elles ont également vu comment elles pouvaient commencer à changer cela.

« En explorant cette façon de voir les choses et en permettant aux femmes d'apprendre de leurs expériences et connaissances tout en valorisant celles-ci, elles ont commencé à voir le monde de manière tout à fait différente. »



Dans la première phase de son travail de création de mouvements, JASS a aidé les femmes à comprendre le lien entre leur douleur individuelle et les systèmes et structures qui les excluaient et les opprimaient.

Les femmes l'ont ressenti dans leur vie et dans leurs corps. Au lieu d'ignorer leurs expériences, JASS a utilisé le corps comme point d'entrée, comme source de connaissance et d'analyse politique, en utilisant un processus appelé *cartographie corporelle*. Cette activité a permis aux femmes d'explorer et de discuter de leurs histoires, certaines d'entre elles assez douloureuses. Cela a permis de mieux comprendre l'impact négatif des médicaments de qualité inférieure que le gouvernement du Malawi fournissait à ce moment. Cela a mis la vie et le corps des femmes au centre du mouvement.

« Nous nous sommes assis et avons réfléchi au nom qui pourrait vraiment convenir à cette campagne, et nous avons trouvé le nom « Nos corps, nos vies : la lutte pour de meilleurs ARV » parce que ce pour quoi nous luttons, c'est nos propres corps et nos propres vies. »

– Sibongile Singini, militante,
organisateur national de JASS Afrique australe

« Les corps des femmes témoignent de l'idée que l'« individuel est politique »



Cartographie corporelle

Les corps des femmes témoignent de l'idée que l'« individuel est politique ». L'oppression et la joie jouent un rôle physique, mental et émotionnel dans la vie des femmes. Leurs expériences du système peuvent affecter leur santé et leur sens du bien-être. Dans les systèmes patriarcaux, les corps des femmes ne leur appartiennent souvent pas, mais sont contrôlés par des hommes. Le corps est également un lieu dont la propriété est contestée, un lieu de tensions et de conflits internes.

Comment la cartographie corporelle fonctionne-t-elle ?

1. En binôme, une personne se couche sur un morceau de papier (ou de tissu) et la seconde personne trace le corps de son partenaire sur le papier. Ensuite, les participantes doivent alors remplir leur cartographie corporelle à l'aide de plusieurs couleurs, pour répondre à la question suivante : *Quelles parties de votre corps vous donnent du plaisir ou de la peine ?* (Par « peine », on entend la manière dont le corps porte les marques de nos expériences douloureuses, les cicatrices et les traumatismes).
2. Durant la séance, elles partagent leurs cartographies corporelles et discutent les unes avec les autres. Chaque femme parle à son propre corps. Les participantes sont invitées à être ouvertes et honnêtes, car cette étape joue un rôle important dans le développement de la confiance au sein du groupe. Dans la première partie de la mise en commun, les femmes parlent de la propriété de leur corps, puis des parties de leur corps qui les font souffrir.

3. Dans la deuxième partie de l'activité, les femmes discutent des parties de leur corps qui leur donnent de la joie et du plaisir. C'est une étape d'affirmation, de valorisation de leur corps et, par conséquent, d'elles-mêmes.
4. À la fin du processus, le facilitateur réaffirme le pouvoir du corps - le pouvoir des expériences qui affectent le corps. Elle explique comment le désir de contrôler le corps des femmes est au cœur du patriarcat. Elle souligne à quel point nos expériences sont communes, et que nos problèmes personnels n'ont pas, et ne peuvent pas, être résolus individuellement. Nous devons travailler ensemble. Le facilitateur parle de la nécessité de prendre soin de soi-même, afin de reprendre le contrôle sur notre corps et notre bien-être.

Cela nécessite une facilitation sensible et prévenante. Les facilitateurs doivent pouvoir aborder les questions douloureuses qui surgissent. Mais cela ne doit pas avoir lieu avant que les femmes du groupe soient à l'aise les unes avec les autres.

Pour une description plus détaillée, visitez : <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Heart-Mind-Body-Mapping.pdf?file=1&force=>

Crédit : JASS SNA et Hope Chigudu basé sur les résultats des traitements du VIH et du SIDA et des activistes en faveur de l'alphabétisation en Afrique australe.

« **C'est le travail préparatoire, et cela ne peut pas être fait rapidement. Prenez le temps nécessaire.** »

Cette première étape de construction du mouvement ne peut pas être précipitée. C'est le travail préparatoire, et cela ne peut pas être fait rapidement. Prenez le temps nécessaire. Au Malawi, JASS a travaillé avec un cercle grandissant de femmes sur une période de six ans. Il les a soutenues en brisant la peur et le silence, en instaurant la confiance et en créant une communauté, en développant leurs compétences et le leadership communautaire. Au bout du compte, une campagne d'organisation a émergé et les femmes étaient prêtes à « se lever ».

Vous saurez quand vous êtes prêtes pour cette étape. Ne soyez pas stressées par les délais des projets ou des donateurs. Il s'agit des femmes et des étapes qu'elles

ont à franchir, et non du donateur. Fondamentalement, JASS était prêt à consacrer le temps et les efforts nécessaires. Mais surtout, JASS était disposé à écouter ce dont les femmes avaient besoin pour avancer, à les aider à reconnaître leur propre *pouvoir intérieur* et à découvrir le *pouvoir avec* les autres.

Pouvoir intérieur

Les femmes pouvaient parler de leur expérience dans un milieu rassurant. Elles ont compris quels étaient les obstacles auxquels elles se heurtaient, comment leur faire face et les surmonter. Elles ont vu que leurs expériences étaient d'une grande valeur pour identifier les changements nécessaires, et qu'elles avaient toutes les ressources en elles-mêmes pour changer leurs vies. Elles avaient un organisme, et la volonté d'agir, et elles ont célébré cela.

Pour savoir comment créer un milieu sécurisant, consultez : <https://werise-toolkit.org/fr/system/tdf/pdf/tools/Creating-a-Safe-Space.pdf?file=1&force=>



Les femmes ont été encouragées à agir dans leurs communautés. Elles ont gagné en confiance en mettant en œuvre leurs propres idées, en exécutant leurs propres projets, individuellement ou en petits groupes. Bien qu'elles aient eu peu de succès, il n'existait pas un problème unique qui les unissait. Même si elles faisaient de petits progrès, elles ne pouvaient pas s'attaquer individuellement au système qui les opprimait. Elles avaient besoin d'un mouvement, et pour créer ce mouvement, leurs efforts individuels devaient être connectés.

Créer les connexions pour créer le pouvoir avec

Les sessions de JASS ont créé des possibilités pour les femmes de découvrir la collaboration, pour développer le « pouvoir avec » - c'est-à-dire le pouvoir qui provient du travail collectif. Cependant, au cours de cette exploration, des fissures ont émergé. Les femmes ont commencé à former des alliances et des cliques en fonction de leurs différences, plutôt que de se concentrer sur ce qui les unissait. Quelle en est l'explication ?

Les messages sociaux, qui avaient marginalisé et exclu les femmes et les avaient opposées les unes aux autres, ressurgissaient. Des idées sur la façon dont la

société identifie et juge les femmes ont commencé à émerger. Elles stigmatisaient les femmes qui avaient eu des rapports sexuels contre de l'argent et de la nourriture parce qu'elles n'avaient pas d'autres moyens de survivre. Les facilitateurs se sont rendu compte qu'ils devaient puiser plus profondément pour mettre en évidence les problèmes responsables de la division et du silence des femmes. Ils ont conçu des moyens de décortiquer les normes sociales et les jugements que les femmes internalisaient et utilisaient les unes contre les autres. Rappelez-vous que l'une des façons dont le patriarcat domine les femmes est de les diviser, de les utiliser pour se juger et se contrôler mutuellement.

« Les facilitateurs se sont rendu compte qu'ils devaient puiser plus profondément pour mettre en évidence les problèmes responsables de la division et du silence des femmes. »

« Un mouvement ne peut pas être construit sur des stéréotypes. »

– Hope Chigudu

Exercice bonnes femmes / mauvaises femmes

C'est un exercice qui peut être utilisé pour explorer et remettre en question les stéréotypes.

Objectif

Aider les femmes à explorer comment la société les utilise pour se juger mutuellement et comment ces jugements divisent et affaiblissent. Les aider à comprendre comment on leur laisse très peu le choix de décider de ce qu'il faut faire pour survivre, pour rester en vie, pour nourrir leurs enfants ; et au lieu de se juger, pourquoi et comment les femmes peuvent s'unir pour s'entraider afin de changer le système. Les aider à discuter de ce qu'il faut faire à ce sujet.

Outils

- Deux boîtes vides étiquetées « bonnes femmes » et « mauvaises femmes ».
- Un ensemble de huit énoncés par groupe de quatre à six femmes. Si l'atelier ne comprend qu'un petit nombre de femmes, vous pouvez donner un ensemble d'énoncés à chacune d'entre elles.



Les énoncés

Chaque énoncé est écrit sur une bande de papier (ils peuvent être modifiés ou adaptés à la situation et à la culture des femmes) :

- Cette femme ne travaille pas à l'extérieur de la maison familiale.
- Cette femme a toujours des rapports sexuels lorsque son mari le veut.
- Cette femme n'avait jamais eu de partenaire sexuel avant de se marier.
- Cette femme travaille à l'extérieur de la maison familiale.
- Cette femme est parfois en désaccord avec des hommes en public.
- Cette femme a eu des relations sexuelles contre de l'argent.
- Cette femme a peut-être été infectée par un homme qui n'était pas son mari.
- Cette femme a été violée.

Procédé

- A. Travail de groupe : après avoir expliqué l'exercice, le facilitateur divise l'atelier en groupes. Les groupes lisent les énoncés et choisissent la boîte à laquelle chaque énoncé correspond, en expliquant pourquoi. (Si un groupe ne tombe pas d'accord, l'énoncé doit être mis de côté). Lorsqu'elles ont terminé, elles mettent les énoncés dans les boîtes correspondantes.
- B. Les femmes se réunissent alors en séance plénière et discutent du déroulement de l'exercice de groupe. Qu'ont-elles ressenti en divisant les femmes en fonction d'une seule chose qu'elles avaient faites ou subies ? A-t-il été difficile de parvenir à un accord, de prendre une décision ?
- C. Le facilitateur ouvre les boîtes et lit quelques-uns des énoncés, puis pose la question suivante : comment pensez-vous que les femmes de cette boîte se sentent ? Pourquoi avez-vous mis cette femme dans cette boîte ? Et si une femme fait une chose correspondant à la boîte des bonnes femmes, et une autre à celle des mauvaises femmes ? Toutes les femmes de la bonne boîte sont-elles bien ? Dans quelle boîte vous mettriez-vous ? Pourquoi ? Avec lesquelles de ces femmes avons-nous besoin de travailler ? Laissez la discussion se dérouler.
- D. Résumez les points clés de la discussion. Réfléchissez à la manière dont les normes sociales et les jugements nous divisent en établissant un ensemble de règles sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire. Malgré nous, on se sent mal ou différent si on ne respecte pas les règles. Comment sont punies celles qui ne respectent pas les règles ? Les règles créent des stéréotypes qui créent à leur tour des divisions, qui rendent plus compliqué le travail collectif des femmes en se basant sur ce qu'elles ont en commun. Soulignez que les mouvements sont plus forts lorsqu'ils font de la place pour chacun de leurs membres et n'émettent pas de jugements à leur sujet.

Pour une description complète de cette activité, consultez :
https://werise-toolkit.org/fr/system/tdf/pdf/tools/Good-Women-Bad-Women_0.pdf?file=1&force=

Crédits : Anna Davies-van Es et Patricia Ardon, sous l'inspiration de Hope Chigudu et Youth Vision Zambia.

Comprendre le pouvoir

Lorsque vous êtes exclu des décisions qui affectent votre vie et que vous ne pouvez pas améliorer vos conditions de vie, le pouvoir peut sembler inaccessible. Il semble que certaines personnes possèdent tout le pouvoir, tandis que d'autres n'en ont aucun. Et sans pouvoir, comment pourrions-nous changer quoi que ce soit ?

Le pouvoir n'est pas qu'une seule mais de nombreuses choses.

Le pouvoir sur : Le pouvoir de contrôler la vie des autres par la force ou l'établissement de règles et de normes qui donnent l'avantage à un groupe sur un autre. Cela peut se faire de façon visible (dans le cadre du processus politique), dans l'ombre (par des réseaux d'influence), ou de manière invisible (par le biais des normes sociales et des modes de travail).

Adam Kahane, facilitateur réputé du changement social, écrit que nous considérons le pouvoir et l'amour comme mutuellement exclusifs, et il nous incite à établir une connexion entre les deux. Le pouvoir sans amour est abusif et injuste ; l'amour sans pouvoir est sentimental et faible. Lorsqu'utilisés ensemble, le pouvoir et l'amour nous permettent de mettre fin à l'injustice, d'une manière qui ne perpétue pas les injustices existantes ni n'en crée de nouvelles.

La première étape lorsque l'on veut changer les choses, est de comprendre qu'il existe différentes formes de pouvoir et que nous pouvons revendiquer le pouvoir pour nous-mêmes. Le pouvoir peut être utilisé de manière constructive aussi bien que destructive.

Le pouvoir intérieur : le sens de l'estime de soi et la connaissance de soi d'une personne. C'est lorsqu'une personne réalise qu'elle a le pouvoir, la capacité d'espérer, imaginer, penser de manière critique, remettre en question les postulats, dire oui ou non, respecter les autres, collaborer.

Le pouvoir avec : se réfère au pouvoir qui fait que des personnes agissent ensemble pour atteindre un but commun. Lorsque des personnes sont unies par un dessein partagé malgré leurs différences. Il désigne la façon dont des personnes peuvent multiplier leurs talents individuels, leurs connaissances et leurs ressources pour avoir un impact plus important. Il s'agit du pouvoir collectif puisé dans la communauté et les points communs des individus qui la constituent.

Le pouvoir de : le potentiel de chacun à façonner sa vie et son monde, la capacité de s'exprimer ou d'agir. Par exemple, de se joindre à une manifestation, écrire une banderole, organiser une réunion, crier, rester silencieux ou défier ce qui est dicté par quelqu'un. C'est la capacité d'agir qui est enracinée dans le pouvoir intérieur et le pouvoir avec.

Le pouvoir pour : se réfère à la combinaison de notre vision, nos valeurs et le programme de changements, qui nous inspire et éclaire le travail que nous faisons. Il s'appuie sur les autres formes de pouvoir transformateur et nous encourage à créer des stratégies, et des institutions, relations et modes de vie alternatifs. Il doit refléter nos convictions et contenir les germes du monde que nous cherchons à créer.

Plus de réflexions sur le pouvoir sont à lire dans le chapitre 3 de *The Barefoot Guide pour les Organisations et le Changement Social*.

[Adapted from JASS, Making Change Happen: Power https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/mch3_2011_final_0.pdf]



Après cette conversation, les femmes se sont rendu compte qu'elles ne pouvaient pas créer un mouvement si elles ne voulaient travailler qu'avec celles qui étaient « comme elles ». Elles ont également vu comment, en appréciant les différences de chacune et en cherchant à se comprendre les unes et les autres, elles étaient plus fortes. Elles pouvaient présenter un front uni devant ceux qu'elles cherchaient à influencer.

JASS a travaillé avec les femmes à travers le Malawi. À ce stade, il y avait des centaines de femmes qui se préparaient à s'organiser. Elles se faisaient confiance parce qu'elles avaient partagé tellement de choses qu'elles cachaient jusqu'alors, et qu'elles travaillaient désormais ensemble pour provoquer des changements.

« **les femmes se sont rendu compte qu'elles ne pouvaient pas créer un mouvement si elles ne voulaient travailler qu'avec celles qui étaient « comme elles ».** »

« **Ces espaces ont émergé dans nos quartiers respectifs, et ont fini par se développer pour inclure toutes les femmes du pays. Il s'agissait d'une combinaison de pouvoirs - le pouvoir intérieur de chacune, et le pouvoir de groupe. Cette combinaison nous a permis de proposer la campagne : en raison du pouvoir en moi, avec le pouvoir d'autres femmes, nous avons réussi à responsabiliser les autres. »**

– Kwangu Tembi Makhwira, COWLHA, Malawi

Créer des alliances

JASS avait commencé son travail au Malawi en discutant avec des organisations de femmes et en développant un réseau à travers le pays. Au fur et à mesure que le réseau s'est développé, il a compris la nécessité d'élargir ses relations et de forger des alliances, y compris avec des alliés improbables. L'une de ses relations particulièrement importantes a été celle avec une organisation de leaders religieux progressistes lancée en 2011 - MANERELA+ (Réseau Malawi de leaders religieux vivant avec ou ayant été personnellement affecté par le VIH / SIDA). L'alliance avec MANERELA+ était primordiale, étant donné que la stigmatisation des femmes est souvent perpétuée par des groupes religieux, qui blâment les « femmes faciles » pour la propagation du VIH / sida. MANERELA+ pouvait apporter une validation et une légitimité politique. Cependant, établir des relations avec des organisations mixtes pour réhabiliter les femmes n'est pas toujours simple. Cela a nécessité des négociations judicieuses et la construction de la confiance. L'effort s'est avéré utile, apportant visibilité et légitimité au mouvement et changeant l'attitude et l'opinion des personnes influentes.

Trouver un problème unificateur

Les femmes vivant avec le VIH et le sida ont fait face à tant de difficultés et d'injustices qu'il était difficile de trouver un problème unique autour duquel le mouvement pouvait s'unir.



« Ce n'était pas une décision intellectuelle, mais celle qui provenait de la douleur de leur expérience. »

Dans cette optique, JASS est revenu à l'idée du corps des femmes comme source de leur peine et de leur force. Il a ensuite travaillé avec les femmes qui étaient apparues comme leaders lors des rencontres initiales.

Réunies pour une soirée conviviale, les femmes ont parlé de la douleur et de la honte qu'elles ressentaient dans leur corps. Elles ont parlé des changements dans leur corps causés par les médicaments antirétroviraux de qualité inférieure (ARV) que la plupart ont reçu du gouvernement. Le gouvernement du Malawi a continué à distribuer des ARV anciens malgré l'existence de médicaments améliorés, affirmant qu'ils ne pouvaient pas se permettre de mettre sur le marché les nouveaux médicaments. Les vieux médicaments ont entraîné une redistribution des graisses dans le corps et un engourdissement débilitant et des douleurs nerveuses chez beaucoup de femmes. Les changements physiques provoqués chez de nombreuses femmes ont entraîné de nouvelles discriminations. Certaines ont également connu des douleurs chroniques qui les ont rendues incapables de prendre soin d'elles-mêmes et de leurs familles.

C'est devenu l'objet de la colère des femmes. Ce n'était pas une décision intellectuelle, mais celle qui provenait de la douleur de leur expérience. Par conséquent, la demande de médicaments antirétroviraux alternatifs est devenue la cause unissant toutes les femmes.

Cela réunissait de nombreux éléments du travail des femmes. En exploitant leur colère contre le mépris des entreprises gouvernementales et pharmaceutiques envers la population, une demande claire a émergé : un meilleur traitement médicamenteux pour les personnes séropositives. Cela a permis aux femmes de focaliser leur campagne sur l'obtention d'une réponse du gouvernement et de sa responsabilité dans les besoins des femmes.

Renforcer la collecte de preuves

Bien que les femmes connaissent les dégâts infligés par les anciens médicaments à leur corps, elles avaient besoin de preuves à présenter aux décideurs. Un article de littérature scientifique aurait été étranger aux femmes. Au lieu de cela, JASS a utilisé un processus de recherche participative afin de renforcer le leadership de la communauté. Soixante femmes ont appris à collecter des données dans leurs propres communautés. Pendant deux mois, elles ont enquêté sur 846 femmes à travers le Malawi, en contactant leurs réseaux et leurs groupes de soutien.

Les résultats étaient clairs : 70 % des femmes interrogées utilisaient un médicament combiné contenant de la Stavudine, qui peut causer des déformations corporelles et d'autres effets secondaires majeurs. Lorsque ces effets sont devenus visibles, elles ont subi la honte et l'exclusion, leurs maris les accusant souvent, de façon injuste, d'avoir attrapé la maladie. Beaucoup de femmes ont cessé de prendre le médicament pour cette raison, risquant leur santé en conséquence. D'autres n'ont pas pu accéder au traitement.





Les données ont montré que la politique d'utilisation d'un médicament de qualité inférieure a nui aux femmes, physiquement, émotionnellement, socialement et économiquement.

La collecte des données était une composante importante de la création de mouvements. Parce que les femmes ont endossé le rôle de chercheurs, leurs communautés ont commencé à les voir en tant que leaders émergents. Cela a permis de créer, à travers le pays, un réseau de femmes qui connaissaient les enjeux et étaient prêtes à s'impliquer.

Avec les leaders communautaires émergents, des preuves solides, des alliés diversifiés et un réseau de plus de 1 200 femmes, les fondations du mouvement étaient en place.

« Venez dans le cercle et rejoignez-nous »

Les femmes étaient prêtes. Maintenant, il fallait une opportunité pour qu'elles se fassent remarquer et qu'elles mettent leurs demandes sur la table. L'alliance avec MANERELA+ a été cruciale pour l'accès aux dirigeants politiques, mais le mouvement devait aussi devenir visible à part entière.

L'opportunité est venue en 2012. La Conférence SAVE LIVES était une conférence nationale de haut niveau sur le VIH et le sida, où les gouvernements et les agences voulaient montrer leur travail sous un bon angle. JASS et les femmes militantes ont organisé un événement parallèle - le National Women's Dialogue. Plus de 120 femmes sont venues, le double du nombre attendu. Des conférenciers importants et un dialogue fort ont aidé les femmes à partager leurs histoires et à utiliser l'événement pour formuler leurs demandes.

Le Dialogue a commencé par une conférence de presse qui a rassemblé 20 journalistes de maisons de médias nationales et communautaires, y compris le média national Malawi Broadcasting Corporation (radio et télévision), Zodiac, Capital FM, The Nation et Radio Islam. Les femmes ont écrit un communiqué de presse et posé des questions aux journalistes. Cela a abouti à des articles de fond dans deux journaux nationaux, des extraits de vidéo aux informations nationales et une émission spéciale d'analyse de vingt minutes.

Lorsque le chef de l'Unité du VIH du ministère de la Santé est arrivé à la conférence SAVE pour présenter son exposé, il a été salué par des femmes bien préparées et désireuses de discuter de leur programme. « Nous voulons que vous rejoigniez le cercle et nous voulons que vous discutiez avec nous », ont-elles dit. Les femmes ont présenté leurs demandes avec calme et clarté : elles voulaient un accès immédiat pour toutes les femmes à des médicaments antirétroviraux de qualité.



« Nous voulons que vous rejoigniez le cercle et nous voulons que vous discutiez avec nous », ont-elles dit.

Les femmes brisaient le silence de la stigmatisation et faisaient entendre leur voix d'une façon difficile à ignorer. Cela a créé des tensions politiques et des préoccupations liées au fait qu'il puisse y avoir des représailles contre les femmes qui avaient déjà été si vulnérables. MANERELA+ se sont avérés utiles à nouveau, car ils avaient un accès à ceux qui étaient au pouvoir et pouvaient rassurer celui-ci que les femmes n'étaient pas une menace.



Stratégie intérieure / extérieure

Les femmes s'étaient faites remarquer. Une bonne

énergie a été générée par leur présence et leurs actions lors de la conférence SAVE. Elles savaient qu'elles allaient devoir être subtiles, politiquement astucieuses et travailler en interne en rencontrant des représentants du gouvernement et en expliquant leurs demandes. Ces réunions ont souvent été négociées par le réseau de leaders religieux de MANERELA+ en qui le gouvernement avait confiance et qui pouvait travailler dans les coulisses.

Les réunions ont été complétées par des travaux à l'extérieur. En plus de leur engagement continu avec la presse, les femmes ont entrepris une action directe qui a porté la question à l'attention des décideurs et du public, exerçant une pression supplémentaire sur le gouvernement. Un service interreligieux a eu lieu le deuxième jour du Dialogue national qui a permis aux femmes de forger de nouvelles relations et de démontrer que les femmes de toutes les confessions étaient affectées.

Les femmes ont participé à une marche à la fin de la conférence SAVE. Elles ont fabriqué des pancartes avec des messages féministes puissants et écrit un communiqué énonçant leurs demandes. Elles étaient mieux organisées que d'autres sur le sujet, alors les organisateurs se sont largement inspirés de leur communiqué et l'ont lu sur les marches du Parlement.

Succès

Les femmes ont maintenu l'élan de la campagne et ont pu rencontrer le président du Malawi de l'époque, Joyce Banda, ainsi que le secrétaire principal du ministère de la Santé. Les femmes avaient le pouvoir de représenter

directement leurs communautés et de déposer clairement leurs preuves sur la table. Leur recherche a montré les effets dévastateurs que les médicaments avaient sur la vie des femmes et les injustices auxquelles elles étaient confrontées. La visibilité de la campagne dans la presse et l'engagement public du Président envers les questions féminines ont grandement contribué au succès de la campagne.

La victoire était proche. Le gouvernement du Malawi a changé de politique et a accepté d'accélérer le déploiement de nouveaux médicaments antirétroviraux et d'éliminer les obstacles à l'accès. Le déploiement a débuté en juillet 2013.

An illustration showing several hands of different skin tones holding various colored markers (blue, purple, yellow, white) around a large white rectangular area, suggesting a collaborative writing or drawing process. The background is a light blue-grey color with some faint, scattered lines.

Étapes subséquentes

Bien que leur succès ait été apprécié, ce n'était pas le moment de s'arrêter. La modification de la politique n'était que la première étape du processus. Un réel succès ne serait atteint que lorsque la nouvelle politique sur les médicaments serait mise en œuvre de manière durable, lorsque les femmes et les hommes recevront les nouveaux médicaments dont ils avaient besoin.

Le suivi permanent de la mise en œuvre est vital pour informer le gouvernement qu'il est tenu responsable et pour s'assurer que la politique est mise en œuvre de manière appropriée. Les compétences et la confiance que les femmes ont développées dans le processus de création du mouvement sont inestimables. Des foyers locaux par district et des comités de campagne ont été formés pour surveiller le déploiement. Récemment, un noyau de femmes a demandé à d'autres personnes de s'impliquer dans la réalisation d'un sondage pour évaluer la progression du déploiement, si les femmes pouvaient accéder aux services dont elles ont besoin et si elles recevaient le nouveau médicament. Le groupe a enquêté sur plus de 2000 femmes vivant avec le VIH et utilise cette base d'information pour développer davantage la campagne « Notre corps, nos vies ». La solidarité et la capacité d'agir sont toujours présentes.

Apprendre pour notre pratique

« Si vous êtes venu pour m'aider, vous perdez votre temps. Mais si vous êtes venu parce que votre libération est liée à la mienne, alors travaillons ensemble. »

– Lilla Watson, activiste, universitaire et artiste

« La solidarité et la capacité d'agir sont toujours présentes. »

Dans cette histoire, JASS est considérée comme une organisation externe travaillant pour aider les femmes exclues à s'engager dans les processus politiques afin de provoquer des changements ... Ceci soulève un certain nombre de questions :

Comment JASS a-t-il pu être si efficace ? Comment ont-ils bâti la confiance avec et parmi les femmes ? Comment ont-ils veillé à ce que l'ordre du jour appartienne aux femmes et non à JASS ? Comment ont-ils aidé les femmes marginalisées à devenir des acteurs puissants dans leurs communautés ?

Avant de lire, pensez à vos réponses à ces questions. Mieux encore, rassemblez des collègues pour étudier l'histoire et discuter de ces questions.

Il y a plusieurs choses que nous pouvons apprendre de cette histoire sur la façon dont des organisations comme JASS peuvent aider les personnes marginalisées à créer un mouvement.

1. Il est essentiel de mener des recherches pour mieux comprendre qui est exclu et comment. Il est mieux que cela soit fait par des personnes qui connaissent ou appartiennent de préférence à la communauté avec qui vous prévoyez travailler. Développer la compréhension ne signifie pas décider quoi faire - seul le groupe concerné peut le faire. Gardez l'esprit ouvert à propos de la façon dont les gens vivent l'exclusion, de leur problème principal et de ce qu'ils souhaitent faire à ce sujet.
2. Commencez par créer de la confiance. Comme les femmes au Malawi, de nombreuses communautés ont fait l'expérience de personnes qui souhaitent aider. Ces communautés peuvent avoir des attentes définies de ce que ces processus impliquent, elles peuvent être suspicieuses, sachant d'expérience que les personnes extérieures arrivent avec leurs propres agendas. Trouvez des façons de mettre les gens à l'aise et de bâtir leur confiance en vous et l'un envers l'autre. Qu'est-ce que les gens aiment faire ? Dans quels endroits et quelles circonstances se sentent-ils en sécurité ?
3. Les personnes qui ont été victimes de discrimination et exclues peuvent dévaloriser leurs propres expériences et opinions. Cela fait partie de leur auto-stigmatisation. On leur a dit qu'ils n'étaient pas importants ou qu'ils ne comptaient pas pour la société. En commençant par leurs expériences et en leur donnant le temps de partager celles-ci, les gens peuvent commencer à développer leur pouvoir intérieur. Ne vous précipitez pas : travaillez dans leur cadre de temps, pas dans celui du donateur.
4. L'analyse du pouvoir a été fondamentale pour l'approche JASS. Ce n'était pas un exercice académique. Il est fait par les femmes dans leurs propres communautés. Développer cette compréhension donne à ceux qui sont exclus le pouvoir de changer les choses. Respectez la capacité des gens à comprendre ce qui se passe et ce qu'il faut faire.

5. Reconnaissez que nous sommes tous influencés par la société dans laquelle nous vivons et que même si la société nous exclut, nous internalisons souvent ces croyances. À cause de cela, nous nous discriminons les uns les autres et faisons accroître l'impuissance. Il est important d'aider ceux qui sont exclus à reconnaître quand ceci se produit. Et de travailler avec cela.

En tant que militantes, nous n'œuvrons pas pour dire : « je devrais rendre l'autre personne heureuse », mais plutôt : « je devrais me rendre heureuse, je devrais changer les mentalités, par mon exemple peut-être, juste en me voyant, les autres peuvent se rendre compte d'un changement et qu'eux aussi peuvent aussi changer. »

Tiwonge Gondwe,
militante au Malawi



Le Petit Chaperon Rouge de Géorgie

– par Maia –

Dans le cadre de mon travail avec des personnes déplacées de façon interne, j'ai rencontré Mari, une fille de 14 ans venant d'un village affecté par la guerre, qui a créé une organisation de jeunesse pour aider les autres villageois à survivre après la guerre en 2008. Ses propres expériences lui ont donné une forte détermination d'aider les autres.

« C'était comme si je commençais à aimer et à apprécier différemment ma mère, mon père, ma grand-mère, mon grand-père et, toutes les personnes qui m'entourent en général », a déclaré Mari.

En tant que personne déplacée à Tbilisi, Mari a été soutenue par des étrangers qui ont fourni aux personnes touchées par la guerre de la nourriture, des vêtements et des nécessités. Cela l'a incitée à aider ceux qui avaient besoin d'aide quand elle est retournée dans son village natal Karaleti.

Le village était presque vide car la plupart des familles étaient restées dans la capitale. La situation était encore pire dans les villages des montagnes voisines où les jeunes étaient partis et où seulement les personnes âgées étaient restées.

Mari a eu pitié de ses grands-parents laissés seuls à Karaleti et les a aidés en faisant le ménage, la cuisine, des corvées de ferme et le jardinage. Elle a partagé ses inquiétudes et ses préoccupations avec ses amis.



« C'était comme si je commençais à aimer et à apprécier différemment ma mère, mon père, ma grand-mère, mon grand-père et, toutes les personnes qui m'entourent en général », a déclaré Mari.



Parfois, elle amenait ses amis avec elle pour aider d'autres personnes âgées dans les villages voisins. Maia déclare que la raison pour laquelle elle faisait cela était simple : « D'abord, nous essayions de soulager leur douleur causée par la solitude et de faciliter leur vie en les aidant physiquement et en devenant un exemple pour les jeunes qui ont quitté leur village natal. »

Les personnes âgées ont dit à leurs proches comment les jeunes ont contribué à faciliter leur vie et à montrer qu'ils n'étaient pas seuls. Chaque jour, les villageois âgés attendaient les jeunes.

Les efforts des jeunes ont entraîné des changements positifs. Peu à peu, les jeunes déplacés sont retournés dans les villages pour passer du temps avec leurs grands-parents. Mari a décidé de créer une organisation, « Nous avons du temps libre. Alors, j'ai décidé de le remplir d'une nouvelle activité, de planter des arbres et de nettoyer dans les autres villages de la région. Avec le soutien et la participation de différentes organisations, des organismes gouvernementaux locaux et des entreprises privées, nous avons organisé des actions à grande échelle. Ma maison s'est transformée en lieu de rassemblement pour notre groupe de bénévoles. »

Les jeunes avaient encore de plus grandes ambitions : créer un centre culturel à Karaleti, destiné à ceux qui étaient vulnérables ou déplacés à l'intérieur de leur pays.

Le groupe a conçu un projet et a remporté un concours organisé par le ministère des Sports et de la Jeunesse. Ils ont financé le projet et mis en place un Club de littérature régulièrement visité par de jeunes écrivains et autres célébrités. Les jeunes ont organisé de nombreux événements et fêtes, des concours sportifs et des activités culturelles. Ils ont lancé un projet pour les enfants ayant une paralysie cérébrale.

Une société de télévision géorgienne « Imedi » a filmé un documentaire à propos d'eux et ils sont devenus des modèles pour les autres. Après deux ans, il y avait 47 enfants dans l'organisation, maintenant il y en a environ une centaine.

Il y avait également une colonie pour les personnes déplacées à l'intérieur de Karaleti. Avant que l'organisation de jeunesse ne soit fondée, les jeunes issus de la colonie n'étaient pas associés à d'autres jeunes de la région. L'organisation de jeunesse s'est liée d'amitié avec les jeunes déplacés à travers leur centre culturel. Elle a aidé les jeunes déplacés à organiser et à mettre en place des activités conjointes et les a aidés à ouvrir leur propre centre de jeunesse dans la colonie.

Mari, 19 ans aujourd'hui déclare : « Nous sommes des jeunes affectés et marqués par la guerre. Nous percevons et voyons le monde différemment. Nous avons conclu que plus les jeunes sont impliqués dans la vie publique, plus nous avons la garantie d'une vie paisible. Nous souhaitons développer notre organisation de jeunesse encore plus. Nous croyons fermement que chaque jeune a le droit et l'opportunité de développer et de jouir de ses droits. Notre objectif est de servir cet objectif. »



RÉTABLIR LE SYSTÈME

Modification des règles d'inclusion

L'impact des systèmes discriminatoires sur les individus

Mettez-vous dans la peau d'une fille de 17 ans. À quoi ressemble votre vie ? Qu'en sera-t-il pour vous ? Prenez le temps de réfléchir à cela.

Quelle est l'image que vous avez créée ? C'est une question difficile, n'est-ce pas ? Si nous étions assis face à face, je vous entends déjà demander de plus amples informations sur la fille afin de vous former une opinion. Des informations sur le pays dans lequel elle habite, l'école qu'elle fréquente, ses amis, le quartier où vit sa famille. Vous aurez sans aucun doute encore d'autres questions. Ce que vous avez essayé de comprendre, ce sont les « systèmes socio-écologiques » qui façonnent la vie de la fille.

Il existe de nombreuses définitions d'un système socio-écologique. Le plus souvent, ces définitions comprennent les personnes, les services, les ressources, les relations, les valeurs et les principes. Les systèmes socio-écologiques sont complexes et souvent difficiles à comprendre.

Les systèmes socio-écologiques existent dans les sociétés et s'influencent mutuellement. Ils apportent une structure par le biais d'un ensemble de règles écrites et non écrites. Ils influencent nos attitudes et notre façon d'organiser. Ils peuvent soit vous soutenir, soit faire preuve de discrimination contre vous ou soit ignorer votre existence complètement. Que ces systèmes répondent à vos besoins ou non dépend de leurs caractéristiques, ainsi que de la race, de la religion, de la nationalité, du degré de validité, du sexe, de l'âge, de la richesse,

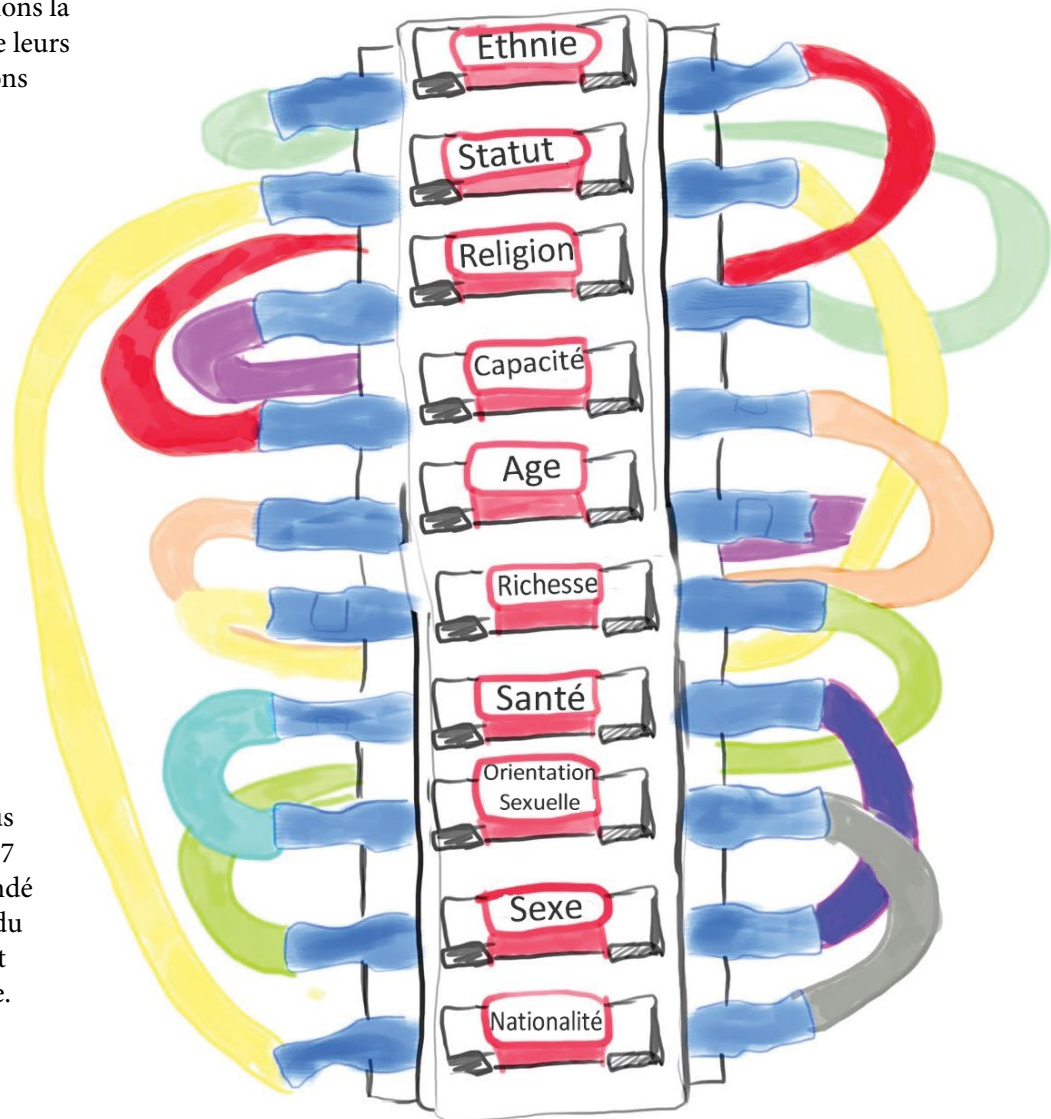
« À quoi ressemble votre vie ?
Qu'en sera-t-il pour vous ? »

de l'état de santé et de l'orientation sexuelle. Si vous vous éloignez de la norme dans une large mesure, votre société pourra intentionnellement ou inconsciemment faire preuve de discrimination contre vous ou ne pas faire d'effort pour vous reconnaître ou vous soutenir. Ces effets existent dans le système et sont donc « systémiques ».



Dans ce chapitre, nous examinons la discrimination et l'exclusion de leurs angles systémiques et soulignons l'urgence d'agir. La bonne nouvelle est que les systèmes ne sont pas statiques, ils sont *dynamiques* et donc évoluent. Alors que les systèmes influencent un individu, les individus et les groupes peuvent influencer les systèmes. La question que nous aimerions aborder dans ce chapitre est : que peut-on faire pour changer le potentiel inclusif d'un système ? Comment est-ce que *vous*, votre organisation ou vos pairs pourrez trouver le levier dans un système qui vous donnera le pouvoir de le changer ?

Tout d'abord, j'aimerais vous ramener vers la jeune fille de 17 ans à laquelle on vous a demandé de réfléchir. Elle est peut-être du Liban, mais en tous cas, elle est apatride. Cela détermine sa vie.



« **La bonne nouvelle est que les systèmes ne sont pas statiques, ils sont dynamiques et donc évoluent.**

En 2015, j'ai rejoint War Child Holland au Liban, où je supervise nos services de gestion de cas. Ces services sont fournis aux enfants les plus vulnérables et marginalisés du nord du Liban. Tout enfant hautement vulnérable, quelle que soit sa nationalité, son statut ou autre identité sociale, peut être identifié comme nécessitant de l'aide et ayant besoin de ces services. Cependant, afin de fournir

un travail de qualité, un assistant social ne peut traiter plus de 25 cas simultanément.

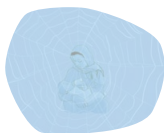
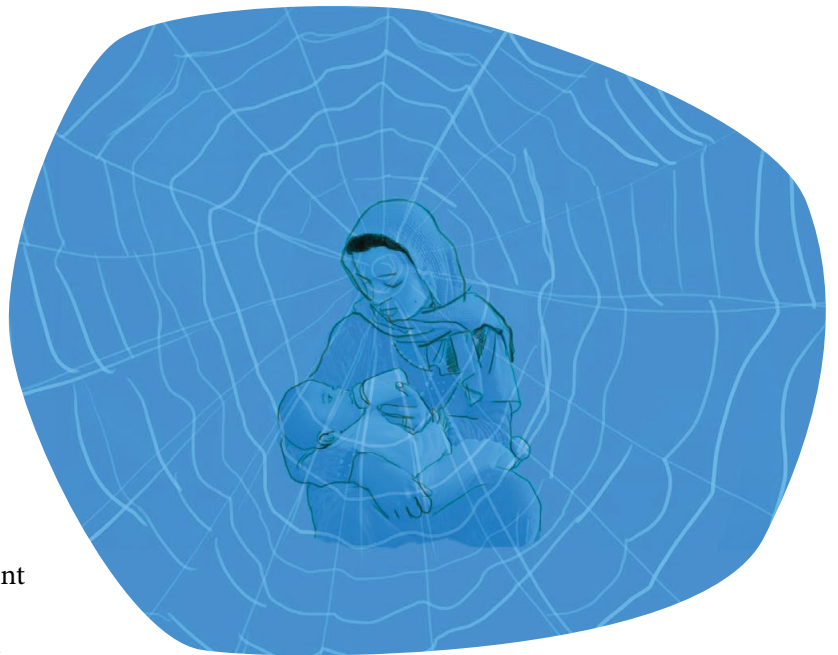
Mes collègues Hadeya et Iyad, tous deux assistants sociaux, identifient grand nombre d'enfants soumis à un risque élevé de violence, d'abus, de négligence et d'exploitation. Chaque semaine, nous examinons le cas de nouveaux enfants ou faisons le suivi de cas précédemment identifiés. Certains enfants ont besoin d'avoir accès à une aide psychosociale ou à des services de santé, pour d'autres, des interventions plus complexes sont nécessaires.

Fatima, non enregistrée et invisible

Fatima est une jeune fille Libanaise de 17 ans (nous avons changé son nom afin de protéger son identité). Elle vit avec sa famille dans une tente installée sur un terrain en plein air dans le nord du Liban. Fatima a été mariée à son cousin à l'âge de 16 ans. Ni Fatima ni sa famille ne possèdent de papiers d'identité. La famille n'a pas enregistré sa naissance ni celle de ses frères et sœurs, ni même le mariage de ses parents. La mère de Fatima est le seul membre de la famille détenant des papiers d'identité. Cependant, elle ne peut en faire usage pour enregistrer ses enfants. Le système permet uniquement à un père d'enregistrer ses enfants et ce avant qu'ils atteignent l'âge de 18 ans. Pour enregistrer ses enfants, une mère doit entamer une procédure judiciaire pour prouver la nationalité libanaise du père. La loi ne pénalise pas les pères qui manquent à enregistrer leurs enfants. Les enfants non-enregistrés n'ont pas d'existence officielle, ce qui signifie que l'État n'est pas responsable de ces enfants.

Le père de Fatima a abandonné sa famille. Après que son mari, qui est également son premier cousin, l'ait quitté sans donner de raison, Fatima est retournée vivre avec sa famille. Fatima est enceinte. Nous n'avons pas réussi à joindre son mari. Sans lui, le bébé ne sera pas enregistré, poursuivant ainsi le cycle de marginalisation.

Alors que Hadeya me raconte le cas de Fatima, l'injustice de son traitement me frappe. Comment est-il possible que certains enfants existent physiquement mais pas aux yeux de la loi ? Combien d'autres enfants sont-ils dans le même cas ?



« **Comment est-il possible que certains enfants existent physiquement mais pas aux yeux de la loi ?** »

Fatima : piégée dans des systèmes invisibles

« Nous ne réalisons l'importance de nos voix que lorsque nous sommes réduits au silence. »

– Malala Yousafzai

En tant que professionnel de la protection de l'enfance, je suis constamment témoin de l'impact négatif subi par les enfants marginalisés. Le stress induit par l'exclusion peut avoir des conséquences nuisibles au développement de l'enfant. Quand les enfants exclus deviennent adultes, ces effets sont transmis de génération en génération.

Dans de nombreuses sociétés traditionnelles, les enfants sont considérés comme des bénéficiaires passifs et propriété des adultes. Un enfant atteint d'un handicap, déplacé, atteint d'une maladie mentale ou faisant partie d'une identité de genre non acceptée devient alors un « cas ». De telles caractérisations peuvent nous conduire à les voir négativement et à ajouter des facteurs de marginalisation supplémentaires.

Dans mon rôle consistant à gérer notre travail avec de tels enfants, je suis également amené à les catégoriser en fonction de leurs difficultés. Mais les enfants handicapés font-ils la même expérience de l'exclusion ? Je ne le crois pas. Plus que toute autre étiquette celle de « marginalisation » définit les droits dont vous ne pouvez pas bénéficier.

Vous pouvez en apprendre davantage sur le processus d'auto-exclusion au chapitre 6, plus précisément au travers de l'histoire d'Ed.

« **Être un enfant est bien souvent synonyme d'exclusion.** »



Manquer des soins et soutiens nécessaires

L'affaire de Fatima me pousse à la réflexion. Fatima ainsi que sa sœur souffrent de troubles mentaux importants. Leurs conditions de vie sont particulièrement médiocres. Elles n'ont pas accès à l'eau potable ni à une nutrition de qualité. Ce cas est complexe et demande une manière de réfléchir différente. Hadeya et moi nous occupons d'identifier des services auxquels Fatima pourrait être référée. Nous l'emmenons chez un médecin afin d'évaluer la santé de son bébé à naître, nous lui fournissons des produits essentiels pour la protéger du froid. Un suivi régulier est effectué avec Hadeya, et quand Fatima accouche de son bébé, une fille, nous lui fournissons du lait ainsi que d'autres articles. Mais Fatima refuse de voir son bébé ou d'en prendre soin. Elle souffre d'une dépression post-partum.

Les acteurs impliqués

Combien de cas sont-ils traités au sein d'une même famille ? Il y a Fatima, sa sœur et maintenant la fille de Fatima. Hadeya et moi sommes conscients que nous ne pouvons gérer cette situation seuls. Nous devons faire appel à l'aide d'autres personnes et les rassembler afin de tenter de résoudre ce problème. Ces filles sont en droit d'avoir accès à des services de qualité. Il est de notre devoir de donner une visibilité à ces filles. Elles ont le droit à l'inclusion, peu importe les circonstances.

C'est la mère de Fatima qui prend soin du bébé. Fatima et sa sœur nécessitent un soutien psychologique. La famille et les sœurs sont d'accord et fournissent leur consentement éclairé. L'IMC (Corps Médical International) leur demande de se rendre à leur clinique. La famille refuse de le faire, ils veulent que le psychologue se déplace jusqu'à leur tente car ils ne se sentent pas à l'aise à la clinique. La politique de l'IMC requiert que les patients se rendent à la clinique. En conséquence, Fatima ne reçoit pas le soutien dont elle a besoin.

Nous avons besoin de l'intervention du ministère des Affaires sociales (MoSA). Il s'agit de la division du gouvernement libanais chargée de faciliter l'accès aux soins des citoyens. Bien que Hadeya ait essayé d'ouvrir le dialogue avec le système, aucun assistant social n'a évalué la situation de la famille.

Avec le conflit syrien qui entre dans sa cinquième année, le nombre croissant d'enfants réfugiés au Liban a eu un impact important sur la disponibilité des services. Le UNHCR (Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés) détient le mandat et la responsabilité des réfugiés. Il veille à ce que les enfants puissent accéder aux services nécessaires à leurs besoins. La responsabilité ultime des enfants Libanais revient au gouvernement libanais mais celui-ci fait face à des pressions supplémentaires en raison de l'afflux de réfugiés. Il ne dispose pas des ressources suffisantes pour venir en aide à sa population la plus vulnérable. Les Palestiniens ont une longue histoire de déplacement au Liban : ils sont représentés par l'UNRWA (Agence de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient), à condition de détenir une carte d'identité de réfugié palestinien.

Qui s'occupe de Fatima et de sa famille ?





Conférence de cas pour recenser les services

Nous nous sentons impuissants. Nous avons oublié certains facteurs d'exclusion importants, comme par exemple l'étiquette de « vagabond » apposée aux filles. Nous exigeons une réunion inter-institutions de toute urgence. Celle-ci est organisée pour examiner des cas complexes et incluent des représentants du HCR, du MoSA, de l'UNICEF, de l'IMC ainsi que d'autres organisations. Il s'agit des acteurs et des institutions qui ont le mandat d'agir. Le but de cette réunion est d'explorer les options de services inter-institutions et de prendre une décision dans le meilleur intérêt de l'enfant. Dans la plupart des cas, l'enfant et sa famille assistent tous deux aux conférences de cas, et leurs commentaires sont toujours pris en considération lors de la prise de décision.

Le processus est lent. Le HCR se réfère au MoSA. Le MoSA nous répond qu'il ne peut pas apporter son soutien comme ils n'ont pas de documents d'enregistrement. Qu'en est-il de la responsabilité ? Pourquoi ces critères sont-ils cause de constante marginalisation ? Qui a le pouvoir de changer les choses ?

C'est avec une frustration grandissante que je contacte à nouveau le HCR. L'agent de protection répond positivement à ma demande et fournit des conseils sur la façon de faire avancer la situation. Nous apprécions les conseils et leur envoyons des informations anonymes relatives à la jeune fille. Nous nous assurons de les informer que cette responsabilité incombe au MoSA, qui est le département responsable des enfants apatrides dans le pays.

Mais nous ne faisons toujours pas de progrès.

Un cas dans un système complexe

Je réalise que je passe à côté de l'enjeu global. Ces enfants vivent au Liban depuis des années, bien avant que ne commence le conflit syrien. Ils n'ont jamais été inclus en raison de leur statut de non-enregistrés, et personne ne leur a jamais tendu la main. Ils n'ont pas conscience d'être marginalisés. Je me demande comment l'identité de « vagabond » peut conduire à une non-réalisation du droit au développement, sans parler du droit à la participation.

L'exclusion peut durer des années et être transmise de génération en génération. La fille de Fatima sera également apatride, à moins que son père ne l'enregistre, ou jusqu'à ce que le gouvernement change la loi. Je me rends que porter ce cas à l'attention des personnes responsables n'est pas suffisant. Mais, qu'advierait-il si l'on prenait la distance nécessaire pour explorer les mécanismes d'exclusion et mieux les comprendre ? Si l'on prenait le temps de répertorier les innombrables formes que prend l'exclusion et identifions ensuite les différentes possibilités d'inclusion ?

Notre travail de gestion des cas nous montre la réalité des exclus. Nous travaillons avec d'autres personnes pour promouvoir le système de protection de l'enfance au Liban à un niveau supérieur. Mais la discrimination doit être abordée à tous les niveaux du système. Nous avons besoin de l'autorité nécessaire pour faire changer les choses – pour Fatima, sa fille, et beaucoup d'autres qui partagent le même sort, ainsi que pour ceux à venir.

« Il n'y a qu'une façon de voir les choses, jusqu'à ce que quelqu'un nous montre comment l'examiner avec des yeux différents. »

– Pablo Picasso.



*"Il n'y a qu'une seule façon de regarder les choses, jusqu'à ce que quelqu'un nous montre comment le regarder avec des yeux différents."
Pablo Picasso.*

« La dynamique de pouvoir joue un rôle très important dans ce domaine. Qui est responsable ? Qui influence le dénouement ? Qui subit les conséquences de ces décisions ?



Dans le cas de Fatima, la loi libanaise actuelle représente un défi particulier. La naturalisation est fortement politisée et reste à la discrétion de l'État libanais. Les mesures de protection contre l'apatridie à la naissance sont interprétées par les tribunaux de manière très restrictive, et un recours extrajudiciaire représente un coût important. La loi d'enregistrement, comme beaucoup d'autres au Liban, est discriminatoire à l'égard des femmes.

La dynamique de pouvoir joue un rôle très important dans ce domaine. Qui est responsable ? Qui influence le dénouement ? Qui subit les conséquences de ces décisions ? Nous devrions rechercher un moyen d'entamer la révision de ce système. Cela soulève une question essentielle. Quel est notre rôle et que pouvons-nous faire avec d'autres pour remédier à cette situation ?

Théorie de l'inégalité cumulative : l'élément intergénérationnel à l'inégalité et le rôle des systèmes

Au cours des dernières années, Ferraro et al. (2009) ont développé ce qu'ils appellent la théorie de l'inégalité cumulative (CIT). Celle-ci s'appuie sur le cadre de l'avantage/désavantage cumulatif (CAD), qui suppose que les événements intervenant au début de sa vie contribuent à l'avenir d'un individu, que ce soit de manière positive ou négative. Elle s'appuie également sur la perspective de parcours de vie, un cadre théorique axé sur la compréhension des facteurs sociaux qui influencent la vie d'un individu de sa naissance à sa mort. Un article de Gee et al. (Mai 2012) prend l'exemple du racisme qui affecte les inégalités en matière de santé.

Ferraro et al. a développé le CIT pour plusieurs raisons. L'une étant que le CIT met davantage l'accent sur la transmission intergénérationnelle des inégalités. Nous assistons à ce processus dans le cas de Fatima. En outre, Ferraro et al. font valoir que même si les avantages et les désavantages se rattachent uniquement aux individus, le CIT s'appuie sur l'idée que « les systèmes sociaux génèrent des inégalités, qui se manifeste au cours de la vie par des processus démographiques et de développement ».

C'est une théorie puissante ayant des implications importantes. On pourrait en déduire que le système s'assure que « les riches deviennent plus riches et les pauvres deviennent plus pauvres ». Parallèlement, l'élément structurel et systémique du CIT suppose que les inégalités précoces peuvent être surmontées par l'action humaine et la mobilisation des ressources.

Le CIT souligne l'importance de rompre des systèmes qui sapent les chances d'un individu de se sortir de l'exclusion sociale.



Comment les dynamiques du pouvoir se jouent dans le système

Vous n'en avez peut-être pas toujours conscience, mais de nombreux systèmes influencent votre façon de vivre. Vous pourriez vous retrouver au centre d'une constellation de systèmes fonctionnels qui vous permettent de profiter de vos droits et soutiennent vos efforts. Mais vous pourriez tout aussi bien vous retrouver dans un système qui vous met en marge de la société et vous dépose de nombreux obstacles sur votre chemin. Pensez à l'endroit où vous vous trouvez. Essayez de le visualiser. Quels systèmes forment votre constellation ? Quels sont ceux qui vous influencent le plus ? Ceux qui vous gênent et vous freinent ?

Prenez quelques-uns des systèmes qui fonctionnent vraiment en votre faveur et pensez à la raison pour laquelle ces systèmes fonctionnent pour vous. Qui détient le pouvoir ? Ensuite, demandez-vous s'ils produisent les mêmes efforts pour les personnes ayant des identités différentes.

« *Le système qui représente un réel soutien pour vous peut-il constituer un frein pour les autres ?*



Quand la société est capable de voir la capacité des gens à la place des handicaps elle prospérera...

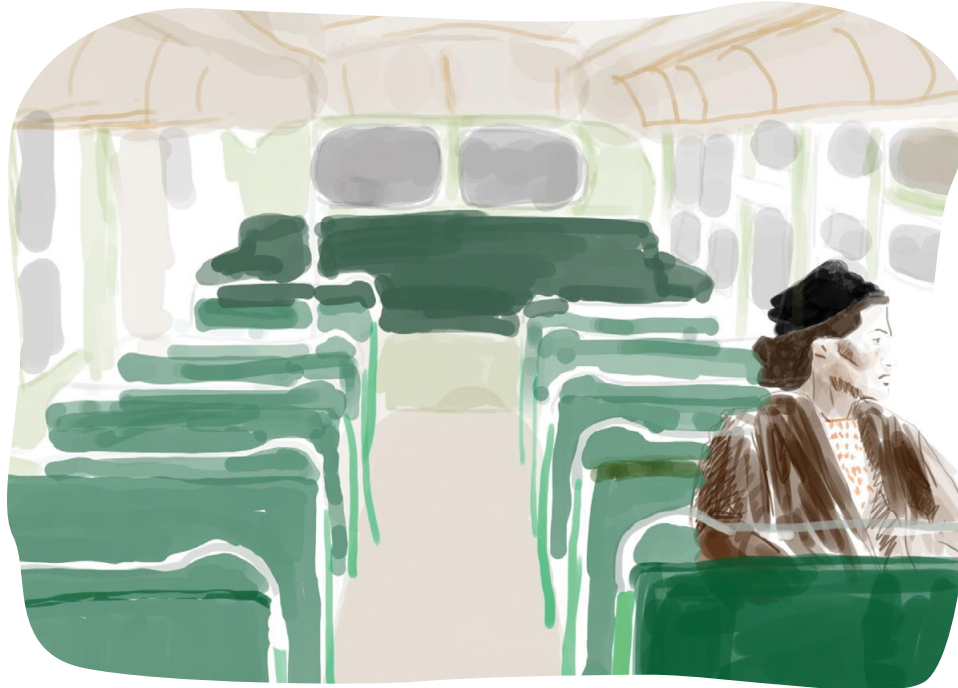


Dans votre école ou dans votre lieu de travail, vous remarquerez peut-être que vos camarades ou collègues ayant des identités spécifiques obtiennent toujours les tâches ennuyeuses. Peut-être ne sont-ils pas invités à certains événements. Vous remarquerez peut-être que certaines identités ne sont même pas présentes. Ce n'est peut-être pas en raison des compétences de ces personnes, mais parce que leur nom ou leur apparence suggère qu'ils sont en quelque sorte « différents » du profil acceptable.

L'histoire de Fatima montre que le gouvernement exerce le pouvoir de simplement l'ignorer ainsi que beaucoup d'autres comme elle. Il est possible que certains soient ignorés parce qu'ils ne connaissent pas leurs droits, ils ne se font pas entendre ou alors vivent en région éloignée. Les espaces physiques peuvent renforcer les systèmes d'exclusion. Durant l'Apartheid en Afrique du Sud, certains clubs, bus, emplois et banlieues étaient réservés aux Blancs. Dans certaines régions des États-Unis, aussi récemment que dans les années 1960, la population noire était exclue de nombreux espaces publics. Lorsqu'ils prenaient les transports en commun, les Noirs n'étaient autorisés à s'asseoir qu'au fond du

bus jusque dans les années 50. De même, en Europe dans la période qui a précédé la Seconde Guerre mondiale, il y avait grand nombre de discriminations à l'encontre des juifs. Les entreprises et autres sphères publiques étaient fermées aux Juifs en Allemagne, alors que des discriminations moins visibles mais généralisées étaient manifestes dans une grande partie de l'Europe. Aujourd'hui, sur le territoire palestinien, les Palestiniens sont confrontés à d'intenses restrictions en raison de politiques mises en œuvre par Israël.

Toute exclusion n'est pas le résultat direct d'une politique explicite. En Europe occidentale, la « fuite des Blancs » a entraîné une forte concentration de migrants dans certains quartiers des grandes villes. À Amsterdam, aux Pays-Bas, par exemple, il existe une division entre les écoles dites « noires » et « blanches ». Il est supposé que les « écoles blanches » fournissent une meilleure éducation, de nombreux parents souhaitent par conséquent envoyer leurs enfants dans ces écoles. En 2015, deux écoles « noires » dans une partie multiethnique d'Amsterdam ont entamé une campagne pour attirer plus d'élèves blancs dans leurs écoles en utilisant le slogan : « C'est assez blanc pour vous ? »



Les écoles représentent des lieux intéressants pour explorer l'inclusion et l'exclusion (voir également le chapitre 5). En octobre 2016 à Cagliari, en Italie, des parents se sont mobilisés pour empêcher deux enfants réfugiés d'utiliser les toilettes d'une école catholique. Ils ont avancé qu'ils craignaient que leurs enfants ne contractent des maladies en provenance d'Afrique. Les religieuses qui dirigent l'école ont répondu aux parents en déclarant : « Les enfants sont tous les mêmes à nos yeux. Durant nos nombreuses années de travail ici à Cagliari, nous n'avons jamais renvoyé personne. Cette histoire nous a fait mal. Nous sommes préoccupés à ce sujet. Le racisme est comme un virus contagieux et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour que les élèves ne soient jamais infectés. » La peur a obligé les parents à essayer d'exclure de manière proactive deux enfants du système scolaire, tandis que les valeurs humanitaires et personnelles des religieuses, le respect qu'elles accordent aux droits humains, et sans doute les règlements de l'école, les ont menés à s'opposer aux désirs des parents et à inclure les enfants réfugiés.

La discrimination et l'exclusion sont enracinées dans chaque niveau d'un système et se renforcent mutuellement. Pour citer Pescosolido et al. (2008) : « La stigmatisation est tissée dans des systèmes qui sont interdépendants et hétérogènes et qui passent du niveau individuel à l'échelon macro. Les normes sont intégrées à chaque cellule de la société, et si l'on dévie de cette norme, même simplement par association, il y a de forte chance que l'on soit victime de préjudice et de discrimination. »

« La discrimination et l'exclusion sont enracinées dans chaque niveau d'un système et se renforcent mutuellement. »

La ségrégation des autobus aux États-Unis dans les années 1950 était une forme systématique de discrimination. Le public - autant noir que blanc - a accepté cette ségrégation qui, comme l'explique Pescosolido, s'est étendue de l'individu au système en entier. Cela n'a changé qu'une fois que les gens se sont dressés pour s'y opposer (ou plutôt, sont restés assis !). Rosa Parks, le 1er décembre 1955, a refusé de donner son siège à un passager de race blanche lorsque le chauffeur le lui a demandé. Rosa était assise dans la section au centre de l'autobus, où les passagers de race noire avaient permission de s'asseoir. Mais un passager de race blanche était resté debout, puisque la section pour blancs seulement, située à l'avant du bus, était complète. Dans le passé, les passagers de race noire auraient simplement cédé leur siège lorsqu'on le leur aurait demandé. L'acte de défiance de Rosa, en refusant de bouger, est devenu un des symboles majeurs du Mouvement des droits civils contre la ségrégation raciale.

Les changements surviennent lorsque ceux qui sont exclus refusent de demeurer des complices. Shamsin, un travailleur en développement du Bangladesh, nous a parlé de son travail avec Sabrina et son fils Imran. Imran est né avec un handicap physique qui aurait automatiquement relégué son développement personnel en arrière-plan. Mais Shamsin a refusé cet état de fait et a lancé un mouvement pour améliorer les services offerts aux enfants handicapés. Le mouvement est axé sur les actions au niveau des familles et des institutions.

La révolution inclusive commence à la maison.

« L'objectif réel d'un changement révolutionnaire n'est jamais simplement lié aux situations oppressives dont nous cherchons à nous échapper, mais il est lié à cette partie oppressive bien implantée dans chacun de nous, et qui connaît les tactiques de l'oppression, les relations de l'oppression. »

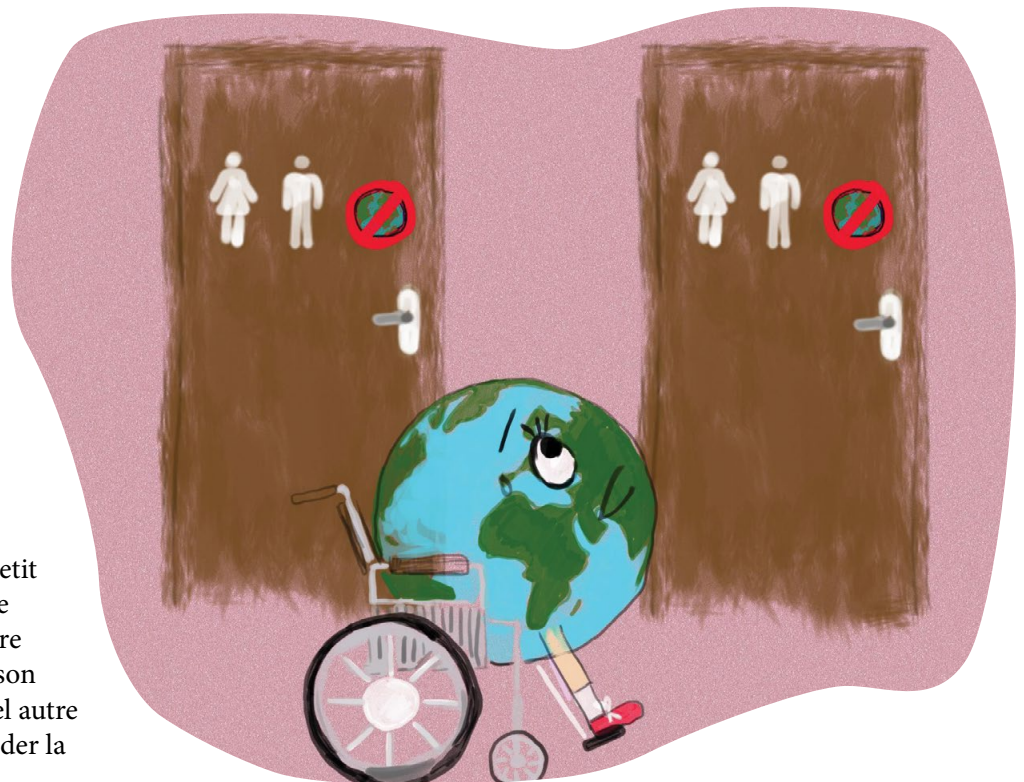
– Audre Lorde

Lorsque j'ai rencontré Sabrina pour la première fois, elle avait l'air d'une indigente sans défense. Son époux et sa belle-famille lui ont demandé de quitter le foyer familial, en amenant avec elle son fils « dingue ». Imran n'avait alors que cinq ans et n'était pas capable de se tenir debout. Ses yeux convergeaient et il salivait constamment. Mais Sabrina aimait son fils. « Je n'ai personne d'autre au monde qu'un petit garçon fou. Maintenant, je dois mendier pour survivre », affirme-t-elle. « Même son propre père le refuse. Quel autre avenir ai-je, à part demander la charité ? »

Je lui ai proposé de l'emmener chez un médecin. Elle a répondu : « Je n'ai pas d'argent. C'est inutile. Il ne sera jamais normal. » Je lui ai dit que je pourrais la mener au Centre de réadaptation des paralysés, où Imran pourrait être traité gratuitement. Elle a haussé les épaules et a dit : « Eh bien, je n'ai nulle part ailleurs où aller. »

Après avoir été diagnostiqué d'une paralysie cérébrale, Imran a commencé à recevoir de la physiothérapie et de psychothérapie. En moins d'une année, il a été capable de marcher et de courir. Sa vision n'est plus convergente et il ne salive plus constamment. Et surtout, sa mère reconnaît son potentiel. Elle a repris espoir, pour elle-même et pour Imran. Elle pense l'envoyer à l'école et trouver elle-même du travail.

Le père d'Imran ne voulait plus voir son épouse depuis qu'elle avait donné naissance à un enfant qu'il considérait « fou ». Maintenant, il commence à s'intéresser à Imran. Il a parlé au physiothérapeute du Centre de réadaptation des paralysés. Il reconnaît les capacités émergentes d'Imran et veut maintenant faire partie de son avenir.



Changer des institutions

« Un mouvement social qui se contente de faire bouger les gens n'est qu'une simple révolte. Un mouvement qui change les individus autant que les institutions est une révolution. »

– Martin Luther King Jr.

Pour trouver des écoles prêtes à inscrire Imran et adaptées à ses besoins, nous avons communiqué avec des organisations de personnes handicapées. Le directeur d'une telle organisation a fait la remarque suivante : « Mais il n'a aucun handicap psychosocial. » Il a ramassé une copie du livre de loi et s'est mis à lire à haute voix : « Un handicap psychosocial est un trouble schizophrénique, une dépression ou un désordre bipolaire. » Son organisation, qui existe pour donner un plein pouvoir aux personnes handicapées, excluait un garçon avec déficiences physiques ! C'est à ce moment-là que nous avons compris que des changements institutionnels étaient nécessaires de manière générale et uniforme.

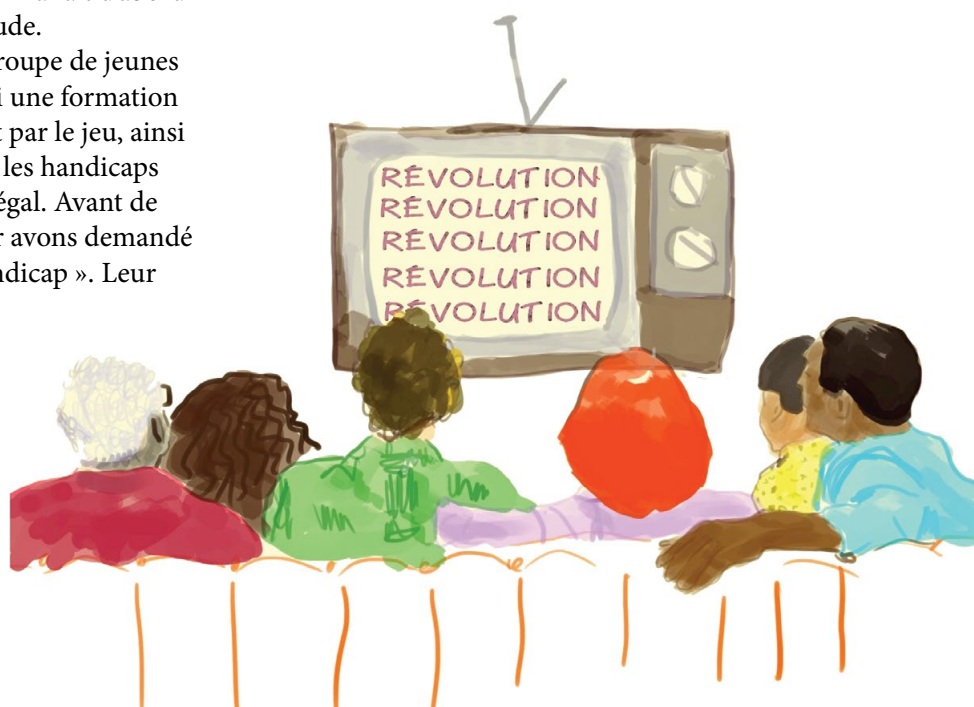
Mes collègues et moi désirons promouvoir une définition sociale de l'infirmité. Lorsque la société échoue dans son devoir d'accommoder des gens qui vivent une condition particulière, c'est la société qui est handicapée. Nous devons démarrer une révolution qui questionnerait la définition médicale du handicap et qui ferait la promotion d'une définition sociale qui inclurait toutes les « conditions ». Pour établir un changement institutionnel de longue durée, il fallait d'abord établir des changements d'attitude.

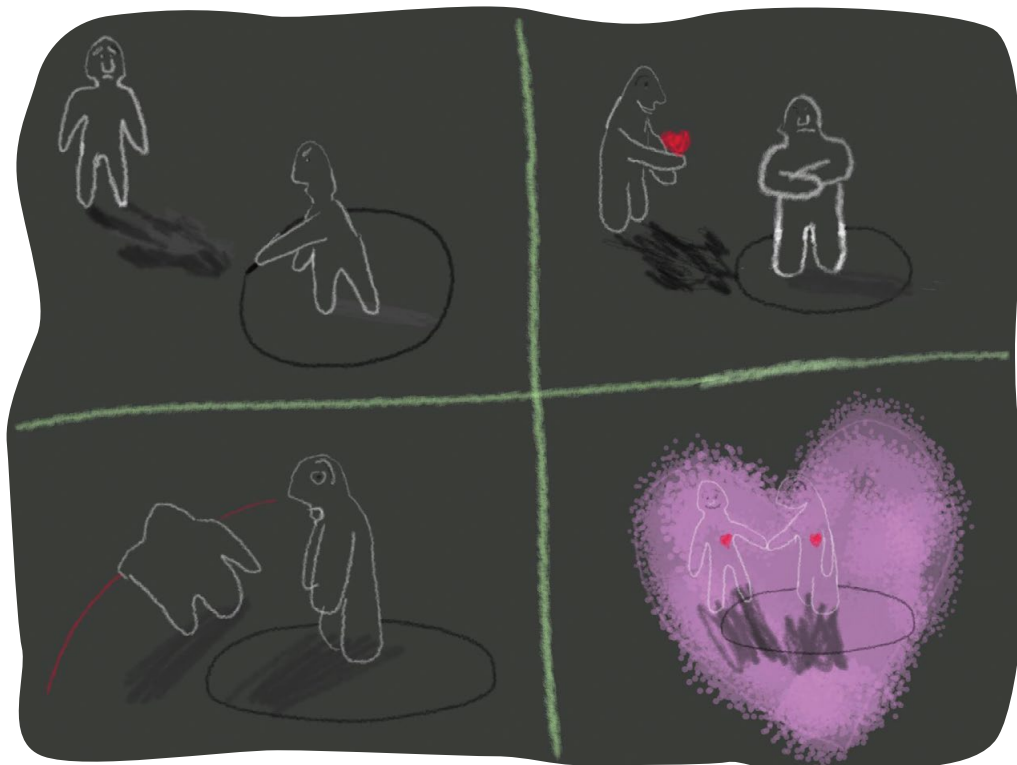
Nous avons rassemblé un groupe de jeunes volontaires et leur avons fourni une formation en consultation d'orientation et par le jeu, ainsi qu'une formation existante sur les handicaps psychosociaux dans un cadre légal. Avant de débiter la formation, nous leur avons demandé ce que voulait dire le mot « handicap ». Leur réponse fut « *okkhom* », un mot en bengali qui signifie « incapable ». En fin de formation, on leur a demandé : « Comment pouvons-nous changer l'environnement ? Comment pouvons-nous accommoder les

gens qui ont des handicaps/aptitudes, pour qu'ils puissent participer de manière significative ? »

Les jeunes volontaires ont été envoyés dans quatre des meilleures universités du Bangladesh. Ils y ont présenté le handicap comme un attribut de la société, et non de l'individu. Ils ont expliqué que se concentrer sur les handicaps psychosociaux, à l'inverse des « maladies mentales », admet des stéréotypes, des attitudes et des barrières que doivent surmonter les personnes souffrant de ces problèmes de santé mentale, de ces handicaps d'apprentissage et développementaux, ou de ces conditions de santé, telles que l'épilepsie ou la paralysie cérébrale. Les volontaires ont donné une formation à des étudiants et des enseignants de travail social, de santé publique et d'études développementales. Cela a lancé la création d'un groupe d'assistants sociaux qui convient qu'une société qui ne réussit pas à accommoder les besoins de gens qui ont certaines conditions de santé est, en fait, une société handicapée. Grâce à ce mouvement, nous nous dirigeons vers un changement institutionnel et inclusif.

« nous leur avons demandé ce que voulait dire le mot « handicap ». Leur réponse fut « *okkhom* », un mot en bengali qui signifie « incapable »





Redonner à la communauté

*Il a dessiné un cercle qui m'a exclu --
Un hérétique, un rebelle, une chose à flouter.
Mais l'Amour et moi avons l'esprit à gagner :
Nous avons dessiné un cercle qui l'a inclus !*

– Edwin Markham

Le Centre de réhabilitation des paralysés, où Imran a reçu son diagnostic, est une organisation communautaire ayant des liens avec toute la communauté environnante. Situé en banlieue de Dhaka, c'est un paradis offrant le bien-être. L'ambiance y est bien différente des autres institutions de santé. Lorsqu'on y entre, il se peut que vous puissiez être accueilli par Prodip, un jeune homme souffrant de paralysie cérébrale. Prodip est installé sur une chaise roulante et communique au moyen d'un iPad. Imran et sa mère ont demeuré au Centre durant deux semaines. Non seulement

Imran a-t-il reçu des traitements, Sabrina a aussi appris comment fournir de la thérapie et fournir le soutien nécessaire à sa condition.

Le Centre est le premier au Bangladesh à éduquer et à former des ergothérapeutes, la seule profession approuvée pour traiter les conditions mentales et sociales. Les ergothérapeutes jouent un rôle crucial dans l'intégration sociale des personnes ayant des conditions de santé mentale particulières, mais ce n'est pas une profession pleinement reconnue au Bangladesh.

Le fait de développer des institutions inclusives et des capacités institutionnelles éduquera nos sociétés. La création d'une société inclusive doit commencer dans nos écoles. En améliorant notre système scolaire, en dirigeant les objectifs davantage sur l'apprentissage que sur les notes, nous pouvons changer notre système éducatif malsain et compétitif actuel, qui enseigne l'exclusion, pour un système qui garantit l'inclusion dans nos demeures, nos institutions et nos communautés.



« **Un changement durable requiert non seulement la capacité d'agir, mais également une révolution sociale dans la façon d'agir** »

Questionner les normes

L'histoire de Shamsin à propos d'Imran et de Sabrina touche un point sensible - nos préjugés. Ces préjugés sont tout-puissants, mais souvent cachés, parce qu'ils semblent « normaux ». Les pratiques d'exclusion de notre société sont intégrées dans nos normes, telles que dans la famille, les classes, la religion et l'idéologie, nos institutions, nos lois, nos systèmes, notre vie quotidienne. Il est essentiel de trouver des façons d'amener les préjugés à la surface et de les briser, tout en comprenant bien l'importance de l'inclusion, pour éduquer de jeunes hommes et de jeunes femmes qui, un jour, seront les gardiens des valeurs inclusives.

C'est seulement lorsqu'une société peut voir les *capacités* des personnes *plutôt que leur handicap* qu'elle peut véritablement prospérer. Les parents d'Imran étaient « handicapés » parce qu'ils n'ont pas regardé au-delà du handicap de leur fils. Nous avons recours à l'exclusion lorsque nous ne comprenons pas la variété de conditions, de caractéristiques et d'identités humaines, parce qu'elles ne correspondent pas à nos idées existantes. Pour contester cela, il faut contredire l'idéologie actuelle.

En tant qu'humain, lorsque nous faisons face à un défi, nous nous battons où nous fuyons. Nous pouvons nous battre contre les personnes handicapées, leur dire qu'elles sont un fardeau ou construire des barrières pour les exclure. Nous pouvons fuir en les excluant du travail courant, du système éducatif, récréatif et politique. Mais nous n'avons besoin de faire ni l'un ni l'autre.

Notre véritable travail est de remettre en question les normes existantes et de briser l'actuel cycle d'exclusion. Nous devons contester les fondations d'un système adapté seulement sur le soutien des gens physiquement et mentalement aptes. Nous devons nous concentrer sur l'autonomisation des personnes handicapées et ayant une déficience. Cela nécessite des changements d'attitude et structurels.

Perturber les structures existantes n'est pas suffisant. Nous devons analyser et transformer ces éléments de la société qui excluent les gens. Pour ce faire, nous devons faire face à l'oppresseur qui existe en nous-mêmes. Plutôt que d'attaquer les employeurs ou les écoles pour leur manque d'inclusion, nous devons les aider à s'adapter à tous.

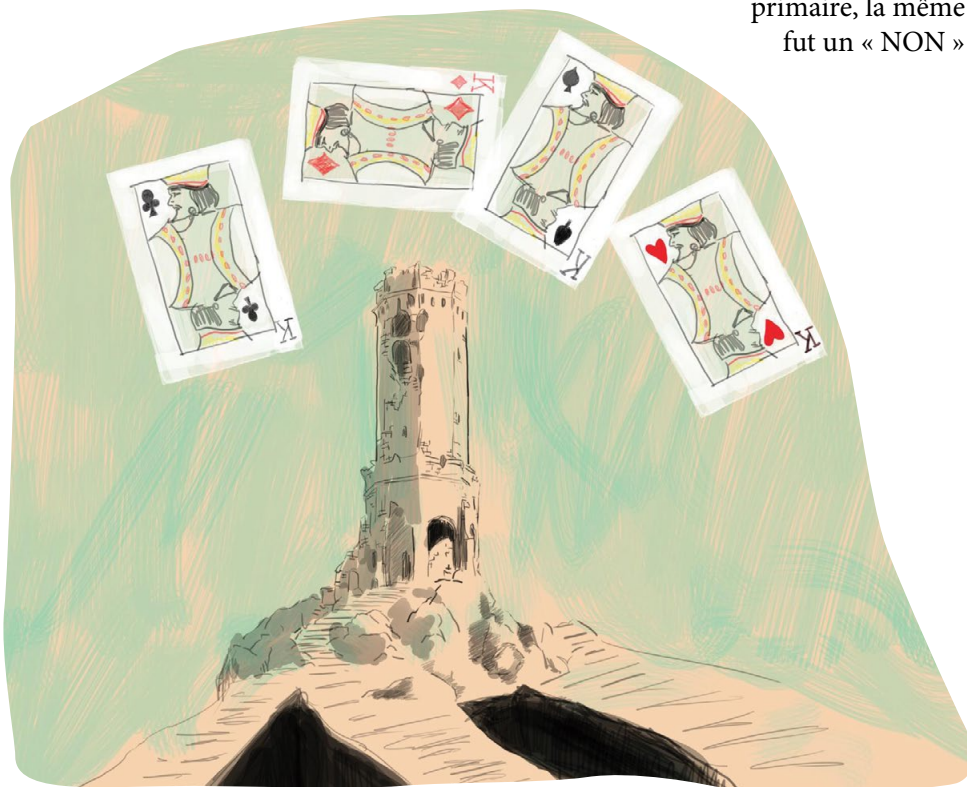
Vous étant rendu à cette étape du chapitre, j'aimerais que vous retourniez à l'élément visuel que vous avez créé au début du chapitre, celui qui influence votre positivité et votre négativité. Existe-t-il des opportunités vous permettant de vous défendre, comme Rosa Parks l'a fait ? Que pouvez-vous faire pour lancer une révolution d'inclusion, comme Shamsin l'a fait, en aidant à changer les pratiques et les croyances d'exclusion ?

Concentrons-nous maintenant sur Biraj, qui s'efforce également de créer un changement inclusif.

Chercher un chemin vers la tour du pouvoir.

Biraj travaille en développement international et présente un podcast bimensuel. Elle décrit ici sa démarche pour influencer le processus de contribution au développement des objectifs de développement durable en Inde. Son histoire illustre le genre de critique audacieuse, mais constructive, nécessaire pour remettre en question l'exclusion.

« *Existe-t-il des opportunités vous permettant de vous défendre, comme Rosa Parks l'a fait ?* »



Poser la question audacieuse

« Alors, Dr Nanda, avez-vous été invité aux consultations des indicateurs ? » ai-je demandé. La question était abrupte, et en onde, durant mon podcast régulier nommé en anglais « Global Summits : where are we going? ». Dr A.R. Nanda, un décideur, était panéliste d'un épisode sur les données et le développement durable. Le gouvernement de l'Inde venait juste de débiter le processus pour mettre en place les indicateurs pour les objectifs de développement durable. Ces indicateurs sont les métriques qui serviront de référence sur nos destinées et notre avenir commun pour les prochaines 15 années.

La question a été suivie d'une longue pause. Je crois au pouvoir des conversations gênantes, mais préférerais les éviter. Pourtant, je venais de déclencher une conversation gênante en onde ! Sur les émissions de radio, les silences peuvent être gênants. Docteur Nanda a dit, avec hésitation : « Non, je n'ai pas été invité. Mais je fais partie de la consultation sur la société civile. »

Le Dr Nanda était un choix naturel pour la consultation. Donc, s'il n'avait pas été invité, est-ce un accident ou une omission délibérée ? L'activiste en moi, qui s'intéresse au processus d'élaboration des objectifs de développement durable, a pris le relais. Une question gênante conduit à une autre. J'ai demandé à tous les autres membres du panel, un journaliste de données, un activiste de la transparence et un économiste en santé primaire, la même question. La réponse fut un « NON » prévisible.

L'un d'eux a cité Einstein : « Ce qui compte ne peut pas toujours être compté, ce qui peut être compté ne compte pas forcément. » Il a ajouté : « Quel type de mesure de la détresse d'un fermier, de la brutalité policière et du manque de sécurité des femmes sera pris en compte avec un groupe d'économistes cachés dans leur tour d'ivoire planifiant l'agenda ? » J'ai lancé un appel public à la personne menant conjointement l'exercice des indicateurs en Inde. « Sachin », j'ai dit, « vous devez venir sur mon émission. Je pense que vous êtes un ami. Si vous n'avez pas déjà tenté de nous rejoindre, s'il vous plaît, faites-le immédiatement. Mes panélistes actuels sont des experts en matière de données et d'indicateurs, des personnes qui créent constamment de nouvelles interprétations à partir de chiffres et de nouvelles sources afin de nous communiquer la nature de la réalité. L'exercice sera réduit si vous les excluez. En fait, incluez des journalistes travaillant sur les données statistiques, des activistes et des praticiens du développement, et observez la magie s'accomplir ! » J'ai terminé l'épisode en ces mots : « Faites de sorte à ce que les indicateurs reflètent notre réalité concrète. »

Agir au-delà des attentes

Après avoir dit au revoir à mes invités au studio, j'ai pris l'autobus. J'avais l'estomac tout noué. Je me suis soudainement rendu compte de l'énormité de ce que j'avais fait. J'avais lancé un appel public en onde, à Sachin Chaturvedi, le directeur général du groupe de réflexion du Ministère des Affaires Étrangères. À quoi ai-je pensé ? J'étais sûr que Sachin ne l'apprécierait pas. Les journalistes établis ne se comportent pas de cette façon. Qui étais-je pour me permettre de faire cela ?

Avoir de la détermination

Malgré mes appréhensions, j'ai écrit un courriel à Sachin avec un lien vers l'émission et les coordonnées des panélistes, au cas où il souhaiterait les inclure dans l'exercice des indicateurs. Le gouvernement national avait trois mois pour finaliser les indicateurs et les envoyer aux Nations Unies où ils seraient soumis au vote. Dès lors, la façon dont notre développement doit être mesuré sera alors scellée pour les 15 prochaines années. Nous devons influencer cet exercice pour nous assurer que les indicateurs reflètent notre réalité.

« J'avais lancé un appel public en onde, à Sachin Chaturvedi, le directeur général du groupe de réflexion du Ministère des Affaires Étrangères. »



J'ai également écrit au NITI Ayog, la Commission de planification, qui a mené l'effort officiel en Inde. J'ai envoyé un lien vers l'émission et une demande de rencontre. Il n'y a eu aucune réponse. Cela ne m'a pas surpris, puisque NITI Ayog est dirigé par des économistes, dont la plupart considèrent la société civile, les activistes et les journalistes comme étant un groupe irritant et sans importance. J'ai pensé que cette porte resterait fermée pour longtemps. Mais qu'en est-il de l'autre porte ? Plus d'une semaine s'était écoulée et Sachin avait gardé le silence. Puis deux semaines. Mon activisme s'est laissé au découragement. Je commençais à regretter mes actions, convaincu que c'était la leçon parfaite pour me montrer ma place. Le *Chutzpah* (le fait audacieux) n'était pas bon.



« La porte était tout à coup grande ouverte ! »

Un appel téléphonique qui a amorcé des changements

Puis, Sachin a appelé. J'étais convaincu qu'il appelait pour me dire sa façon de penser. J'ai plutôt reçu ses salutations chaleureuses et enthousiastes. « Biraj, je vous remercie d'avoir envoyé le lien de l'émission, » a-t-il dit. « Désolé, il m'a fallu du temps pour vous répondre. Je voulais d'abord l'écouter et tout lire. Pourquoi ne pas rédiger une liste de praticiens, de journalistes et d'activistes que vous croyez devraient faire partie de l'exercice des indicateurs ? Nous allons les inclure, et même davantage s'ils ont aussi des suggestions. »

La porte était tout à coup grande ouverte ! Au cours des trois mois suivants, certaines des consultations les plus exhaustives et les plus denses ont débuté. Le groupe de réflexion du Ministère des Affaires Étrangères, RIS, est devenu le lieu d'accueil des gens dénués de pouvoir en Inde - les pauvres ruraux, la classe ouvrière, les agriculteurs, les infirmières et les enseignants du primaire - ainsi que les activistes qui travaillent parmi eux). Des personnes ordinaires recueillaient les informations nécessaires aux données statistiques. Grâce à ces personnes, certains des indicateurs que nous avons cités étaient :

1. Incidence de la violence policière, comme indicateur de l'efficacité des organes de justice.

2. Rachat de l'assurance agricole par les agriculteurs, comme indicateur de la sécurité alimentaire et de la sûreté du filet de protection des agriculteurs.
3. Nombre de jours de travail salarié, comme indicateur de la protection sociale assurée.
4. Nombre de crèches financées par les fonds publics et accès à ces dernières par les enfants en situation de précarité ainsi que de leurs mères, comme indicateur de l'émancipation des femmes et de la nutrition des enfants.

Je crois qu'aucun de ces indicateurs n'aurait jamais été pris en compte si le choix avait été laissé seulement aux économistes et statisticiens. En faisant cet appel en direct, j'avais trouvé la clé, mais c'est Sachin Chaturvedi qui a ouvert la porte. Il a mis en place une pratique institutionnelle, qui durera tant que perdureront les SDG (objectifs de développement durable).

Éléments pour débiter la mise en place

Ouvrez n'importe quel journal et vous lirez des myriades d'exemples de façons de tomber dans les failles du système. Comme nous l'avons vu dans l'histoire de Fatima, l'exclusion est un cycle perpétuel qui peut s'aggraver de génération en génération. Ce cycle doit être rompu. Les auteurs des histoires de ce chapitre ont reconnu ce qui se passait et ont agi pour le changer. Nous avons présenté certains des éléments permettant de créer des opportunités pour changer des systèmes complexes.

Les nombreux systèmes qui composent une société ont leurs propres règles, codes, règlements, modes d'emploi et langage. Ils forment et façonnent *nos croyances, préjugés, pensées et hypothèses* qui sont érigés en vérités incontestables. Si nous prenons des mesures qui visent à l'intégration, nous devons *avoir une vision claire des façons dont le système exclut, rester critiques et rester ouverts* pour voir, au-delà de notre point de vue, ce qui se passe aux différents étages de la société.

Nous pouvons utiliser notre expérience, notre connaissance, notre humanité pour trouver des moyens de naviguer entre ces systèmes et changer leur fonctionnement.

Il est essentiel de comprendre la façon dont l'exclusion est organisée et perpétuée dans la société. Cela passe par l'identification des valeurs et des attitudes qui renforcent l'exclusion et l'idéologie qui la sous-tend. Le fait de les comprendre vous aidera à savoir où trouver le pouvoir d'agir et comment aborder les éléments qui renforcent l'exclusion. Bien que les systèmes soient complexes, les actions que nous devons mener peuvent être simples.

L'espoir, la croyance, le courage et la persévérance sont nécessaires pour devenir un *catalyseur de changement*. Sara, Biraj et Shams ont reconnu le caractère injuste des systèmes actuels, étant donné leur impact négatif sur les individus. Cela les a incités à chercher une réponse à l'exclusion, identifier les responsables et demander du changement ... Parfois, un petit acte - comme poser une question lors d'une émission radiophonique - peut s'avérer essentiel pour améliorer l'intégration. Une seule personne *suffit* pour faire la différence.



« Bien que les systèmes
soient complexes, les
actions que nous devons
mener peuvent être simples.

Il appartient souvent aux personnes qui agissent au sein des organes d'exclusion de *promouvoir les changements du système*. L'histoire de Sara, dans sa quête d'une personne spécifique au sein du Ministère compétent pour prendre en charge le cas de Fatima, montre combien ces personnes peuvent être difficiles à localiser. Mais contrairement à ce que craignait Biraj, Sachin Chaturvedi n'a pas été débouté par son franc parler à l'antenne. Il a accueilli favorablement ses pensées et son message. Ceux qui agissent comme catalyseurs doivent garder en tête, lorsqu'ils suggèrent du changement, que les détenteurs du pouvoir peuvent faire preuve d'ouverture d'esprit, mais ont parfois besoin d'une aide extérieure. Il est essentiel de *comprendre leur position* en termes de situation d'exclusion, même lorsque l'exclusion se produit au sein des institutions dont ils sont responsables. En adoptant un point de vue ouvert, on peut aboutir à des opportunités surprenantes, allant même jusqu'à faire de ces personnes des alliés pour avancer vers le changement.

Les gens recherchent souvent ce dont ils ont l'habitude, comme si nous étions effrayés ou déstabilisés par la différence et le changement. Il suffit d'être attentif à ce qui se passe lors d'une réunion de deux jours. Au deuxième jour, la majorité des gens seront assis exactement à la même chaise qu'au premier. C'est notre façon de maintenir une forme de stabilité dans un monde en perpétuelle évolution. Parce que les systèmes sont conçus par des gens, ils se comportent de la même manière que nous. Leur résistance au changement sous-entend qu'il pourrait falloir beaucoup de temps pour aboutir à des changements systémiques. Soyez persévérant, car il s'agit d'une perspective de long terme. Adopter une stratégie pour mener les actions dans lesquelles vous vous engagez, car vous ne pouvez pas attaquer tous les éléments du système à la fois. Mettez en évidence le meilleur moyen d'atteindre le but recherché, identifiez les alliés, et utilisez ces informations pour bâtir une stratégie qui vous permettra de progresser.

Malheureusement, il arrive souvent que *ceux qui font l'objet de discrimination et d'exclusion fassent exactement la même chose à leur tour*.



« **Parce que les systèmes sont conçus par des gens, ils se comportent de la même manière que nous.** »

Dans l'histoire de Shamsin, les personnes handicapées ont exclu Imran car il était porteur d'un handicap qui n'était pas en adéquation avec leurs règles de fonctionnement. La discrimination résulte d'un détournement du pouvoir. Il serait intéressant de *déplacer le paradigme du pouvoir vers quelque chose de plus positif, et de créer de la cohésion au lieu de la division*.

L'Éducation peut être employée pour redonner du pouvoir aux individus, renforcer leur confiance, et les aider à développer la compréhension de leurs droits et responsabilités. Cela peut également donner aux gens une voix plus forte, leur permettant d'exiger des comptes de ceux qui ont le pouvoir (vous pourrez en lire davantage sur ce sujet dans le prochain chapitre de ce livre). Cela peut être important pour modifier les comportements. Bien que de nombreux pays aient des lois et des dispositions juridiques qui soutiennent théoriquement l'égalité, leur mise en œuvre ne peut pas avoir lieu en bonne et due forme si les valeurs et les normes sociales ne s'accordent pas avec les lois. Parfois, il faut une impulsion pour aligner les comportements sur les objectifs de la loi, parfois il faut modifier les règles elles-mêmes.

Ne soyez pas spectateur - agissez !

Bien que cela ne soit pas une tâche facile, on peut changer le système. Nous devons apprendre à agir ensemble et à cesser d'être des spectateurs. La bonne nouvelle, c'est que lorsqu'une personne agit, souvent d'autres suivront.

Il nous appartient de faire quelque chose quant à la stigmatisation, la discrimination et l'exclusion. Nous faisons partie du système qui perpétue ces choses. Il faut dans un premier temps porter un regard critique sur ce qui est considéré comme « normal » dans notre société. Ensuite, passez à l'étape suivante, vers le changement des règles et des règlements discriminatoires.

Ainsi . . . en revenant à votre vue d'ensemble du début de ce chapitre. Y-a-t-il des règles et des règlements dans le système que vous avez trouvés injustes ? Pourriez-vous potentiellement faire quelque chose à propos de ces éléments ? Expérimenter. D'abord, induisez un petit changement. Aussi minime soit le changement, il se peut qu'il ait un impact énorme. Rappelez-vous, parfois il suffit d'un peu *d'audace*.

« *La bonne nouvelle, c'est que lorsqu'une personne agit, souvent d'autres suivront.* »

Multiples niveaux d'exclusion

Les Objectifs du Développement Durable appellent à la création de plus « d'institutions visant à l'intégration à tous les niveaux ». Ils reconnaissent que les institutions, les normes sociales, et les lois actuelles concourent toutes à l'exclusion d'une certaine manière, et que tous les individus et les groupes doivent être intégrés dans la société afin d'y participer.

Plusieurs raisons expliquent pourquoi certaines personnes ou groupes sont exclus :

- Ils souffrent de précarité, chômage, ou autre handicap associé.
- Ils sont privés de leurs pleins droits de citoyens.
- Ils ont des liens sociaux limités ou inexistants

Plusieurs concepts connexes aident à expliquer la situation d'exclusion :

- **Identité** – Est-ce que je peux ou est-ce que mon groupe peut s'identifier aux objectifs et au fonctionnement de la société dans son ensemble ?
- **Humanité** – Est-ce que je peux vivre pleinement ma vie et de manière productive ?
- **Valeurs** – Est-ce que la société me permet, à moi et mon groupe, de mettre en œuvre nos droits en tant que citoyens ?
- **Expérience personnelle** – Est-ce que mon groupe et moi avons une vision positive de la vie ? Est-ce que nous nous sentons soutenus et faisant partie d'une communauté qui favorise notre bien-être ?

Comment se fait-il que certaines personnes et certains groupes ne donnent pas de réponse positive à ces questions ? Trois thèmes se rapportent à l'exclusion.

1. D'une part, l'exclusion émerge dans un contexte de répartition non équitable des ressources. La pauvreté n'est pas une condition absolue mais peut être corrélée au revenu, à la richesse et au statut. Ce que l'on considère juste et équitable devient un indicateur d'exclusion, et celui-ci varie selon les sociétés.

2. Le deuxième thème concerne les croyances de la société à propos des groupes exclus. La vision selon laquelle la situation dans laquelle ils se trouvent est en quelque sorte de leur propre faute, les attitudes et comportements associés sont inacceptables, ou alors ils ne peuvent pas faire partie intégrante de la société.
3. Le troisième thème concerne la citoyenneté. L'inclusion implique la participation des citoyens aux affaires de leur pays. Les groupes exclus mènent souvent leur vie comme des « étrangers en situation illégale ». Le handicap et l'identité sexuelle peuvent devenir des obstacles à l'intégration non seulement en raison de la stigmatisation sociale (comme dans le deuxième thème), mais aussi parce que la loi n'apporte ni protection ni droit. Il y a une autre dimension de la citoyenneté : tout le monde n'est pas en capacité d'être un citoyen actif ou d'agir selon ses besoins et ses droits. Bien qu'ils puissent avoir des droits, les personnes défavorisées sont souvent dans l'incapacité de s'épanouir.

Les Objectifs de Développement Durable attirent l'attention sur les origines structurelles, morales et juridiques de l'exclusion. Ce qui signifie, en pratique :

- Nous devons examiner l'individu autant que le système, prendre des mesures enracinées dans l'exclusion et tout reconstruire.
- Nous devons créer des valeurs sociétales partagées, défier les valeurs qui excluent, tout en s'engageant avec la société à créer des valeurs nouvelles, et partagées.
- Reconnaître et répondre aux insuffisances systémiques et structurelles.



Le Jeu d'Identité

Voici un exercice pour aider les gens à comprendre comment les croisements d'identités affectent un individu.

Préparation :

- Une *déclaration préparée* : on l'utilise pour définir le but de l'exercice. Il devrait s'agir de pouvoir réaliser quelque chose au sein d'un certain groupe, et d'être aussi précis que possible. Par exemple, « je peux aller partout où j'aime, maintenant, dans cette communauté ».
- Un certain nombre de *cartes ou de papiers*, chacun portant une *identité spécifique*, par exemple, différentes possibilités de genre, d'âge, d'origine ethnique, de statut matrimonial, de nationalité, d'autonomie (ou de handicap), de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, etc. (identités qui concernent le contexte proche du participant).

Règles :

1. Expliquez aux participants qu'ils n'ont aucune identité : ni genre, âge, antécédents, statut socio-économique ou matrimonial, origine ethnique ou nationalité : rien. Ils commencent avec une ardoise vierge.
2. Placez deux signes à chaque extrémité de la salle. L'un indique « parfaitement d'accord », l'autre « totalement en désaccord ». Une ligne est constituée entre ces deux points.
3. Donnez la déclaration préparée aux participants. Assurez-vous que tout le monde comprend l'affirmation et ajustez si nécessaire.
4. Dites aux participants que, selon la carte d'identité qu'ils reçoivent, ils doivent se déplacer sur la ligne, vers le point qui indique qu'ils sont parfaitement d'accord ou celui qui indique qu'ils sont totalement en désaccord avec cette déclaration, ou ils peuvent se tenir à n'importe quel point dans l'intervalle, selon leur degré d'accord.
5. Chaque personne reçoit une seule identité. Ensuite chacun se déplace vers le point de la ligne où il pense devoir se tenir. Rappelez-leur qu'ils ont seulement cette identité, rien d'autre. Lorsque les participants ont trouvé leur place, demandez-leur leur identité et pourquoi ils se trouvent là où ils sont. Est-ce que d'autres sont d'accord avec leur choix ?
6. Demandez-leur de se saisir d'une deuxième identité. Rappelez-leur qu'ils ont seulement ces deux identités combinées, rien de plus.

Dites-leur qu'ils peuvent maintenant modifier leur position sur la ligne s'ils le souhaitent, en fonction des deux identités. Qui s'est déplacé et qui ne l'a pas fait ? Pourquoi ?

7. Continuez à distribuer les cartes d'identité et notez les changements de position qui se produisent à chaque fois.
8. Une fois la dernière carte d'identité distribuée, demandez aux participants de réfléchir à une identité qu'ils aimeraient changer afin de pouvoir approcher davantage le point « parfaitement d'accord ». Quelles sont les identités les plus mentionnées ? Pourquoi ?
9. Réflexion collective sur l'exercice : comment ont-ils ressenti leur identité ? Qu'est-ce qu'ils ont remarqué ? Que peuvent-ils tirer de leur expérience dans cet exercice pour leur travail et leur vie quotidienne ?



Les enfants handicapés restent des enfants

Marieke partage des histoires d'Éthiopie

Déçue par un ami

Sara est une adolescente qui vit avec ses parents et ses jeunes sœurs à Addis Abeba. Elle fait partie d'une famille chaleureuse et aimante, et Sara a un lien fort avec son père. Parce qu'elle est atteinte du syndrome de Down, elle a eu des difficultés dans le système scolaire classique et fréquente un centre de formation professionnelle pour des individus souffrant de déficience intellectuelle. Ses parents étaient tristes qu'elle ne puisse pas s'en sortir à l'école, mais le centre de formation professionnelle a donné de la satisfaction à Sara et lui a apporté de meilleures perspectives de vie.

La mère de Sara était consciente du fait qu'elle devenait une jeune femme. Elles allaient souvent à l'église ensemble. Elle a expliqué à sa fille qu'elle devait se protéger

si des hommes inconnus l'approchaient dans la rue et qu'elle ne devait pas accepter leurs invitations à partager des bonbons ou une tasse de café. Les parents de Sara vivent dans une zone de la ville qui héberge une population de la classe moyenne. Ils ont leur propre maison, mais il n'y a pas beaucoup d'espace entre les maisons, donc tous les voisins se connaissent bien. Comme ses parents ont toujours inclus Sara dans leur vie sociale, elle est bien connue dans le quartier.

Un jour, Sara jouait avec son ami d'enfance. Il lui a suggéré d'aller ensemble vers un terrain pas trop loin. Sara était enchantée, car son ami avait commencé à lui prêter moins d'intérêt qu'il ne le faisait lorsqu'ils étaient plus jeunes. Sur ce terrain, ils ont commencé à jouer comme ils le faisaient autrefois. Son ami a commencé à la toucher et, peu à peu, le contact est devenu plus intime. Sara a demandé à son ami ce qu'il faisait. Il a essayé de se montrer convaincant en lui disant que c'est ce que les amis font quand ils grandissent. Sara était confuse. Quand elle lui a demandé d'arrêter, il s'est mis de force sur elle et l'a violée.

Sara est rentrée chez elle bouleversée et en larmes. Ses parents ont été immédiatement alertés et elle a expliqué ce qui s'est passé. Une fois Sara apaisée à la maison, son père est allé voir Marieke, qui travaille avec des enfants handicapés en Éthiopie depuis 2003. L'incident a également fait l'objet de discussions avec les voisins et la famille du garçon. Tous étaient bouleversés. La famille du garçon a estimé qu'il n'était pas juste d'aller voir la police, mais les autres voisins ont soutenu le père de Sara et l'ont aidé à signaler le viol. Malheureusement, dès lors que la police a noté que Sara avait le syndrome de Down, ils ont dans une certaine mesure été moins intéressés par son affaire. Ils ont manqué à leur devoir de conseil à la famille en vue d'un examen médical immédiat, car le rapport du médecin était important pour que le procès trouve une issue favorable. Quand, quelques semaines plus tard, la police a finalement demandé à la famille de produire un



rapport médical, le corps de Sara ne montrait plus de signes de viol. Du fait de cette importante pièce à conviction, la cour a rejeté l'affaire et l'auteur a été libéré.

Sara compte maintenant sur le quartier pour son soutien et sa protection. Les voisins ont dit à la famille du garçon qu'il devrait partir et ne pourrait plus jamais être vu aux côtés de Sara. Elle va toujours au centre de formation professionnelle et essaie d'oublier cette expérience très difficile et blessante.

Il est devenu évident pour les parents de Sara que les enfants handicapés sont extrêmement vulnérables à la violence, mais que peu est fait pour les protéger. Ceci a conduit la mère de Sara à vouloir découvrir les moyens de mieux protéger ces enfants. Les récits suivants sont le résultat de cette démarche. Pour protéger les enfants concernés, leurs noms ont été changés, ainsi que certains des endroits où ils vivent. Toutes les histoires proviennent d'enfants handicapés et de leurs familles.

En rencontrant ces enfants et leurs familles, j'ai appris à quel point ils peuvent être isolés. Les enfants n'étaient pas considérés comme suffisamment importants pour être protégés contre la violence et leurs familles étaient confrontés à de grandes difficultés lorsqu'elles se tournaient vers la justice pour répondre au préjudice qui leur avait été causé. Dans de nombreux cas, les familles ne croyaient même pas qu'il valait la peine d'essayer. Certains des enfants m'ont demandé de ne pas révéler à leurs parents les abus qu'ils avaient subis, craignant que leurs parents ne les ramènent à la maison, et qu'ils perdent ainsi la chance d'obtenir une éducation qui, potentiellement, pourrait les mener sur le chemin du travail. Ces enfants considéraient la violence, y compris le viol, comme le prix à payer pour vouloir faire des études. C'était bouleversant d'entendre cela.

L'étude mondiale de 2006 de l'ONU sur la violence à l'égard des enfants a conclu qu'« aucune violence à l'égard des enfants n'est acceptable et toute violence peut être empêchée ». Cela devrait inclure les enfants handicapés, mais notre expérience montre que ce n'est pas le cas. Les organisations qui œuvrent énormément pour la protection des enfants n'incluent pas les enfants handicapés en pratique, à moins que celles-ci ne soient expressément invitées à le faire. Ces enfants ont besoin de protection contre la violence, peut-être même plus que les autres enfants. D'autre part, les organisations spécialisées dans le handicap se sentent mal à l'aise dans le domaine de la protection de l'enfance car elles manquent d'expertise. Par conséquent, les enfants handicapés sont exclus du programme de protection de l'enfance. Les histoires suivantes d'enfants en Éthiopie montrent que ce que les enfants handicapés veulent par-dessus tout est d'être considérés et protégés comme tout autre enfant.

« les enfants handicapés sont exclus du programme de protection de l'enfance. »



Enfants dans une école pour sourds - exclus de la société

J'ai parlé à dix enfants sourds, âgés de sept à quatorze ans, dans une petite école pour sourds. La plupart des enfants ne sont pas nés dans la ville où l'école est située et vivent avec de la famille élargie ou des amis de la famille. Ils se sentent chez eux à l'école parce qu'ils partagent tous une langue commune, quelque chose de particulièrement important pour les enfants nés sourds et qui ne lisent pas sur les lèvres ni ne parlent. À la maison ou dans leurs familles d'accueil, la vie est différente. Ils se sentent exclus de la vie familiale.

Personne ne s'efforce de les inclure dans la conversation.

La plupart des enfants effectuent de lourdes tâches après l'école parce que la communauté croit que la perte d'audition vous rend physiquement plus fort.

Les enfants se plaignent qu'ils n'ont pas le temps de faire leurs devoirs, que leurs familles ne comprennent pas que l'école qu'ils fréquentent prône la réussite scolaire et qu'ils doivent donc étudier comme les autres enfants.

Leurs familles semblent croire que l'avenir de l'enfant est un avenir de travail physique et ne font guère attention aux résultats scolaires.

Les enfants expriment leur *besoin d'être respectés et inclus*. Ils veulent être traités comme les autres enfants. Quand je leur demande de s'exprimer sur l'école, ils expliquent qu'être parmi d'autres enfants sourds est extrêmement important pour eux. L'école est le seul endroit où les autres les comprennent, où ils se sentent appréciés et traités comme tout autre enfant, et où ils croient en un avenir. Ils disent qu'être avec leur famille leur semble une solution sûre, mais si leurs familles ne les soutiennent pas, il leur est difficile de s'épanouir. Une difficulté à laquelle tous les enfants sont confrontés est que chez eux, ils ne sont pas inclus dans la conversation. Lorsque la famille parle ensemble, personne ne les aide à comprendre le sujet de la conversation. De même, personne ne les réprimande ou ne leur donne des choses à faire, comme c'est le cas pour les autres enfants. Alors que leurs frères, sœurs, neveux ou nièces sont informés qu'ils doivent faire quelque chose, personne ne les considère, eux. Tous les enfants veulent être valorisés, et sentir que leur existence en vaut la peine.



« **ils expliquent qu'être parmi d'autres enfants sourds est extrêmement important pour eux** »



J'ai vu que lorsqu'une personne ayant une déficience intellectuelle grandit, les gens pensent que cette personne est toujours un enfant. Le corps, lui, ne reste pas celui d'un enfant pour toujours. Beaucoup de parents sont choqués et non préparés lorsqu'ils constatent que leur fille souffrant d'une déficience intellectuelle commence à avoir ses règles, et ils ont des difficultés pour lui apprendre à y faire face. Les projets de réhabilitation communautaires peuvent aider. Grâce aux groupes de « copines » formés par des jeunes femmes ayant une déficience intellectuelle, les filles apprennent à connaître les règles, la sexualité, le désir et les risques d'avoir des rapports sexuels, y compris les maladies sexuellement transmissibles et les grossesses non désirées. L'émancipation des personnes ayant une déficience intellectuelle est encore un sujet tabou spécialement en ce qui concerne leur sexualité et les décisions concernant leur vie sexuelle et reproductive.

Abel est comme un enfant

Quand Abel a été envoyé en formation professionnelle, il a appris à gérer un petit magasin devant la maison de ses parents. Il était fier de sa réussite et sa famille l'était aussi. Il apportait sa contribution à la vie de famille tout comme ses frères et sœurs. Un jour, Abel a dit à sa mère: « Maintenant, tu dois me trouver une femme afin que je puisse vous donner des petits-enfants comme mes frères et sœurs. Vous m'avez appris que je peux faire des choses et que je peux être indépendant. C'est ce que je veux faire à présent. » La famille a ri et s'est sentie mal à l'aise. Même s'ils avaient appris à aimer Abel et avaient vu qu'il pouvait faire des choses, lui, était-il également capable d'avoir une relation et d'élever des enfants?

« *lui, était-il également capable d'avoir une relation et d'élever des enfants?* »

Marieke répond

J'ai vu cela dans de nombreux cas, la société ne reconnaît pas les enfants handicapés comme des enfants. Pourtant, ils sont en réalité plus vulnérables à la violence que les enfants qui n'ont pas de handicap. Pourquoi ne pouvons-nous pas considérer l'enfant tel qu'il ou elle est ?

Dans beaucoup de pays, les services sociaux et de santé manquent de capacité pour diagnostiquer et comprendre le handicap. Cela signifie que de nombreux parents connaîtront peu de choses sur le handicap auquel leur enfant est confronté. Ils ne comprennent pas les causes ou ce qu'ils pourraient faire pour aider leur enfant. Sans cette compréhension, les parents peuvent ignorer inconsciemment les besoins de l'enfant.

La capacité d'accès aux services pour les enfants handicapés est également un problème. Les professionnels de la santé et autres dont le travail consiste à répondre et à protéger les enfants contre la violence n'ont pas nécessairement une compréhension approfondie du handicap et des droits. Il existe de nombreuses histoires d'enfants handicapés qui se voient refuser l'accès aux services parce que les professionnels de la santé et autres estiment que ces enfants ne sont pas aussi méritants que les autres.

Dans certains cas, le traumatisme auquel les enfants font face lorsqu'ils ont affaire à ces services est presque aussi dommageable que les abus auxquels ils ont été confrontés. Lorsque les professionnels leur refusent l'accès à la justice, ils estiment que leur douleur n'est pas importante.

Certains enfants handicapés grandissent et deviennent des adultes compétents et confiants. Mais beaucoup de parents s'inquiètent de leur enfant handicapé, ce qui en fait des enfants surprotégés et laisse peu de place pour développer des compétences et la confiance.

J'ai été choquée d'apprendre qu'un projet travaille avec des adolescents handicapés sur la façon de former des amitiés. Les jeunes de ce groupe n'ont pas d'amis parce qu'ils ont été entourés de soignants et n'ont jamais eu l'occasion de former des amitiés. Il est triste de devoir suivre un cours sur une facette de la vie qui est naturelle pour la plupart des gens.

J'ai rencontré des jeunes handicapés en Éthiopie qui avaient confiance en eux. Lorsque je leur ai demandé d'où provenait cette confiance, ils ont déclaré que cela était principalement dû à la rencontre d'autres personnes handicapées, soit à l'école, soit dans une association. Pour beaucoup, le tournant a été la prise de conscience que la violence qu'ils avaient vécue était inacceptable et qu'elle ne devait jamais se reproduire que ce soit envers eux ou envers tout autre enfant.



« Pourquoi ne pouvons-nous pas considérer l'enfant tel qu'il ou elle est ? »



Des solutions simples ?

En considérant ces histoires, parfois bouleversantes, d'exclusion et de rêves insatisfaits, la solution semble simple pour Marieke :

Commencez à regarder les enfants handicapés comme des enfants et ne vous concentrez pas sur leur handicap

Encouragez-les à développer et à reconnaître leur force et leurs faiblesses, comme tous les enfants doivent le faire lorsqu'ils grandissent

Et surtout

Regardez-les comme s'ils en valaient la peine, qu'ils étaient dignes de faire partie de notre société

Et d'être protégés du mal comme tout autre enfant

Parce que

Aucune violence à l'égard des enfants n'est acceptable

Et toute violence à l'égard des enfants peut être empêchée.

PAS DE VIOLENCE

AUX ENFANTS

Panser ses ailes ET APPRENDRE à VOLER

Améliorer la responsabilité sociale pour un meilleur accès aux services

« Nous sommes comme des oiseaux dont les plumes ont été coupées, tombés dans le champ. »

– L'histoire de Praveen

Les femmes handicapées qui accouchent dans les hôpitaux gouvernementaux racontent que l'on se moque d'elles et que l'on les néglige. Les jeunes LGBTI racontent qu'ils ont peur de parler aux médecins traditionnels des infections sexuellement transmissibles. Les gens dans les villages isolés se plaignent du manque de services, que ce soit la santé, l'eau ou le transport. Comment les praticiens de l'inclusion gèrent-ils d'une énorme demande, alliée à un manque de compréhension et à des ressources limitées ? Dans ce chapitre sur l'amélioration de la responsabilité pour de meilleurs services, nous explorons comment les personnes marginalisées et les organismes gouvernementaux peuvent engager des relations pour améliorer l'accessibilité.

La responsabilité fait référence à l'obligation formelle et / ou informelle des individus et des organisations d'expliquer ce qu'ils font et pourquoi ils le font. Elle prend racine dans l'idée que les citoyens ont donné « le pouvoir à » leur gouvernement de fournir des services (comme l'eau, l'éducation, les soins de santé et la sécurité) et de protéger leurs droits (comme l'égalité, la liberté de religion et le respect de la diversité ethnique). La responsabilité permet aux citoyens de veiller à ce

que cela se produise. Lorsque les citoyens exigent la responsabilité, ils conservent « le pouvoir sur » leur gouvernement. Idéalement, les gouvernements expliquent activement ce qu'ils font d'une manière transparente et assument la responsabilité de leurs choix et de leurs actions.

Les gens pensent souvent que leurs représentants ne parlent pas en leur nom et ne respectent pas leurs promesses. De nombreux groupes dans la société estiment que leurs opinions ne sont pas prises en compte. Les groupes vulnérables et discriminés, en particulier, n'ont pas la parole dans le système de gouvernance. La responsabilité politique échoue. Parce que les représentants du gouvernement sont souvent détachés de la vie quotidienne, ils ne peuvent pas tenir compte de l'administration, de ses services et de ses fournisseurs de sécurité de la façon dont les citoyens le voudraient.

Dans ce chapitre, trois études de cas très intéressantes décrivent comment une meilleure responsabilité sociale a contribué à l'amélioration de la prestation de services pour les groupes marginalisés en Éthiopie, au Madagascar et en Inde.



Les trois études ne concernent pas l'élaboration de nouvelles politiques. Ce sont plutôt des exemples d'amélioration de la responsabilité dans certains cadres par le biais du dialogue et de la compréhension mutuelle. Cela peut être décrit comme une « responsabilité sociale ».

Ces initiatives visent à assurer une gouvernance plus inclusive et des services publics accessibles à tous.

L'illustration ci-dessous montre la responsabilité sociale. Le texte de la page suivante explique l'illustration.

Augmenter la puissance à l'intérieur



Les citoyens et leurs organisations



← Augmenter la puissance avec →

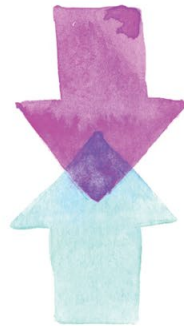
D'autres groupes et individus influents



AUGMENTER EN PUISSANCE POUR POUSSER

Responsabilité politique

Responsabilité Sociale



Représentants du gouvernement

TIRER POUR LE CHANGEMENT

Administration et prestataires de services



← Responsabilité administrative →

Théorie :

Gouvernance, Responsabilité et Inclusion

Les représentants politiques sont-ils obligés de faire en sorte que les demandes des citoyens soient entendues ? Dans la plupart des pays, ils le sont. Mais sont-ils également responsables à l'égard des citoyens ? Est-ce qu'ils engagent également la responsabilité du gouvernement (c'est-à-dire la responsabilité horizontale) ?

La responsabilité sociale s'efforce de surmonter les insuffisances dans le système de gouvernance. C'est une forme de citoyenneté active dans laquelle les gens exigent la responsabilité de leur gouvernement. Les personnes habilitées s'organisent pour influencer le gouvernement, surveiller ses services et engager sa responsabilité.

Il existe de nombreuses façons dont la responsabilité sociale peut contribuer à l'inclusion. Dans ce chapitre, nous mettons l'accent sur deux points de vue théoriques à ce sujet.

« Les politiques et les pratiques associées peuvent faire l'objet de changements en influençant les facteurs d'incitation et d'attraction. »

Renforcer le pouvoir intérieur, le pouvoir avec et le pouvoir de

Une façon d'assurer la responsabilité sociale est de renforcer le « *pouvoir intérieur* », « *le pouvoir avec* » et « *le pouvoir de* » des groupes marginalisés. Renforcer le *pouvoir intérieur* les groupes marginalisés peuvent rendre ceux-ci plus confiants en leur potentiel à contribuer à la société. Un exemple de ceci a été vu au chapitre 2 de ce guide. Une confiance accrue confère à ces groupes le pouvoir de faire pression pour le changement et de s'engager avec des groupes similaires. Cela renforce leur *pouvoir avec*. Ainsi, l'engagement permet aux groupes marginalisés de renforcer leur *pouvoir de* faire pression pour le changement.

Renforcer les facteurs de pression et de traction

Les groupes marginalisés peuvent utiliser des facteurs *de pression* sur les gouvernements pour mieux répondre à leurs besoins. Le changement est plus probable si les représentants du gouvernement comprennent mieux les besoins de ces groupes et *agissent* pour le changement.

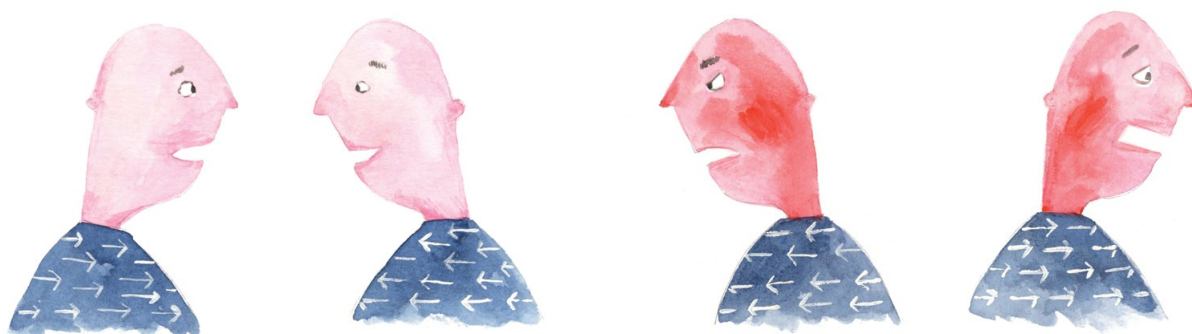
Débloquer le potentiel inclusif des politiques et des services gouvernementaux

– par Lucia –

« Le changement systémique ne concerne pas le changement du système, il s'agit d'un changement progressif des habitudes. . . les gens doivent apprendre à se connaître mutuellement, à construire des amitiés et à commencer à s'apprécier les uns les autres en tant que personnes »

– Peter Senge, auteur de *La Cinquième Discipline*

En février 2013, je me suis retrouvée devant un groupe de plus de 200 personnes pour lancer un programme de responsabilité sociale. Une certaine nervosité est apparue. En tant que l'ONG initiatrice, où avions-nous la tête ? Nous réunissions plus de 100 ONG éthiopiennes avec des représentants des gouvernements régionaux et fédéraux. Pensions-nous vraiment que nous pourrions améliorer la responsabilité sociale dans près de 25% des districts à travers le pays ? C'était l'Éthiopie, avec un gouvernement central fort et de moins en moins d'espace pour la société civile.



Heureusement, les briseurs de glace ont fait leur travail, et bientôt une conversation animée prenait place aux tables. Pendant la pause-café, j'ai entendu des commentaires mitigés. Les ONG étaient clairement ravies de leurs conversations avec les fonctionnaires, qui semblaient eux vraiment s'intéresser à leur travail. Mais j'ai également ressenti une suspicion largement répandue. « C'est l'Éthiopie, et la seule raison pour laquelle nous avons le programme de responsabilité sociale est à cause des donateurs », m'a-t-on dit.

Dans ma petite note de remerciement à la fin de l'atelier, j'ai déclaré : « Veuillez utiliser ce programme pour démontrer ce qui peut arriver si le gouvernement s'associe à des ONG. Bien qu'il puisse y avoir des enjeux plus fondamentaux sur lesquels vous aimeriez travailler, considérez qu'une relation de travail avec votre gouvernement devrait être l'une d'entre elles. Et rendez-vous compte que les services de base affectent la vie de millions d'Éthiopiens pauvres et marginalisés. » J'ai eu un retour cinglant sur le fait de « me trouver dans le camp du gouvernement », et ceci en paroles et en actions.

Maintenant, près de quatre ans plus tard, il est clair que le programme de responsabilité sociale a amélioré les services publics dans tous les endroits où il a opéré et que cela a eu une incidence positive sur la vie de millions de personnes. Malgré l'état d'urgence en cours en Éthiopie, le gouvernement travaille avec des partenaires du développement, des experts locaux et des ONG locales en matière de responsabilité sociale pour concevoir un programme visant à accroître la responsabilité sociale.

Au cours de la conférence qui a marqué la fin du programme, on m'a demandé pourquoi nous insistions sur l'amélioration des services. On m'a dit que nous devrions insister sur le changement de mentalité chez les citoyens et les fournisseurs de services. Sensationnel- « changement de mentalité » ! Je me suis sentie très fière de ce que ce programme avait commencé. Il a amélioré les services, mais il a également mis en place des capacités tant au niveau des citoyens que du gouvernement, en vue d'un dialogue productif. Un « changement de mentalité », en effet !

Le rôle des ONG à « combler l'écart » existant entre les citoyens et le gouvernement ne devrait pas être sous-estimé. Les ONG ont fait prendre conscience des droits liés aux services. Bien des citoyens, ainsi que des fournisseurs de

service gouvernementaux, ne comprennent pas nécessairement à quelles ressources et à quels soutiens les gens ont droit. Les ONG identifient les groupes vulnérables, souvent avec l'appui des bureaux d'aide social locaux, en leur demandant qui ils servent. Les ONG se renseignent sur les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les gens vivant avec le VIH/SIDA, et elles rassemblent ces groupes de gens. Les ONG ont encouragé ces groupes à s'engager activement dans le processus de responsabilisation sociale, et les fournisseurs de service, à écouter l'histoire des gens.

On entend beaucoup d'histoires à propos de ce qui arrive lorsqu' « on prend le temps de se connaître ». En voici deux :

« Le rôle des ONG à « combler l'écart » existant entre les citoyens et le gouvernement ne devrait pas être sous-estimé.

Hadisa, une femme circoncise.

Hadisa a raconté son expérience reliée à sa visite au centre de santé local pour donner naissance à son bébé, suivant un décret ordonné par le gouvernement. Le personnel du centre de santé a refusé de l'aider, lui disant qu'elle devait se rendre à l'hôpital. Aucune ambulance n'était disponible, Hadisa a donc dû dépenser tout son argent pour se rendre à l'hôpital par une route cahoteuse en pleine nuit. Elle en a presque perdu la vie, ainsi que celle de son bébé. Mais elle « remercie Allah, nous avons tous deux survécu à cette rude épreuve et nous en sommes même sorties plus fort. »





Lors du dialogue sur la responsabilisation sociale, lorsque Hadisa a raconté son histoire aux travailleurs de santé qui l'avait renvoyé, il est devenu clair que les infirmières ignoraient comment l'aider, puisqu'elles n'étaient pas familières avec les accouchements chez les femmes « excisées ». Les travailleurs de la santé ont ressenti un terrible malaise et ont décidé d'agir. Aujourd'hui, ils accueillent toutes les femmes. Récemment, Hadisa a donné naissance à un garçon de manière sécuritaire dans le même centre. Elle est maintenant la plus importante militante des politiques d'accouchement des centres de santé gouvernementaux.

« Lors du dialogue sur la responsabilisation sociale, lorsque Hadisa a raconté son histoire aux travailleurs de santé qui l'avait renvoyé »

Un père prend conscience qu'il existe un budget d'État pour son fils handicapé.

Chaque district d'Éthiopie reçoit des fonds pour les besoins spéciaux en éducation. Dans l'un des districts, cependant, ce budget n'était pas toujours dépensé entièrement et était réalloué, le bureau scolaire prétextant qu'il n'y avait aucune demande à combler.

Un partenaire de la responsabilisation sociale commença à faire son enquête. On découvrit que parce que le handicap était tabou, les enfants ayant des besoins spéciaux restaient à la maison. Un père, qui ignorait que son fils handicapé pourrait recevoir une éducation dans les environs, avait économisé son argent pour envoyer son enfant dans une école répondant aux besoins spéciaux. Lorsqu'il apprit à propos des fonds locaux, il convainquit d'autres familles, avec enfants aux capacités différentes, que leurs enfants pourraient vivre une vie productive. En recevant ces demandes en plus grand nombre, le district ouvrit une aile pour besoins spéciaux dans une de ses écoles.

Les changements surviennent parce que les ONG aident les citoyens et les fonctionnaires à s'écouter et à établir des relations. Les fonctionnaires ont déclaré que c'était comme s'ils se regardaient dans un miroir, et l'image reflétée n'était pas toujours jolie. Ils sentaient qu'ils devaient, et devraient, en faire bien davantage. Les dirigeants des communautés savent qu'ils peuvent en faire davantage pour s'assurer que tout le monde est servi. Lorsque les gens se rassemblent, ils peuvent trouver et ils trouvent des solutions locales.



Bien entendu, rien ne se fait sans bataille. Comment fait-on pour amener un gouvernement local à approuver notre projet, lorsque ce gouvernement croit qu'il est illégal pour les ONG de s'impliquer dans le travail du gouvernement ? Rien ne peut se régler sans un soutien politique de haut niveau, auquel nous faisons appel au besoin. C'est un des avantages d'un État centralisé : lorsqu'il existe un engagement, il est imposé dans tout le système. Comment alors convaincre le bureau sectoriel que l'objectif de votre projet n'est pas de blâmer quelqu'un ? Comment expliquer que les services amélioreront quelque chose, même si votre projet n'est pas financé pour le développement social ou des infrastructures ? Comment rassurer les pauvres gens qu'il n'y aura aucune répercussion lorsqu'ils parleront ? Il faut essayer et échouer, puis réessayer, et éventuellement obtenir quelques petites réussites.

Ce que les facilitateurs ont appris du programme de responsabilisation sociale.

- L'échec mène à une compréhension plus approfondie. En faisant partie du personnel d'un programme, nous apprenons à offrir un soutien et à créer un espace pour que les ONG apprennent de l'un et l'autre. Nous avons toujours amené le gouvernement à la table, comme si c'était leur programme. Nous les avons encouragés à parler de leurs réussites sur une variété de plateformes (locales, nationales et virtuelles). Nous avons discuté des grands défis, mais nous avons mis l'accent sur les petits changements, en demandant comment les gens ont réussi à avancer d'un pas. Il y avait toujours quelque chose à célébrer en chemin. Même la réparation de robinets dans les écoles est un signe de responsabilisation sociale. Une réparation peut sembler être simple, mais c'est important pour tous les enfants de l'école qui peuvent maintenant utiliser le robinet parce qu'ils se sont exprimés.
- Lorsque des groupes d'exclus sont traités de manière égale, la société et le gouvernement répondent à leurs besoins. Lorsque des groupes d'exclus se sont assis à table, ils ont présenté leurs besoins spéciaux et les ont comparés aux besoins plus larges de la société.

« Lorsque de petites victoires ont été enregistrées, nous avons laissé ceux qui ont vécu le changement s'exprimer.



- Nous avons également vu qu'il n'est pas utile de blâmer le gouvernement pour manquer à ses devoirs à livrer des services aux groupes exclus. Les gouvernements locaux ont des intérêts opposés et des ressources limitées. Les ONG peuvent aider les fonctionnaires du gouvernement à étudier le développement inclusif et à tenir compte de ce qu'ils peuvent accomplir avec leurs moyens restreints. Des priorités sont négociées, pour que les gouvernements locaux puissent devenir plus aptes à agir.

Au départ, il était difficile d'avancer, parce que la position des groupes était très arrêtée. Et pourtant, nous avons fait confiance au processus et avons travaillé en vue d'une ouverture du dialogue. L'expérience démontre que tous peuvent vivre leur plein potentiel en faisant les bons choix. Le rôle principal du facilitateur est de permettre aux groupes sociaux d'être entendus lorsque les budgets gouvernementaux sont planifiés. En tant qu'ONG, nous avons évité de parler au nom des personnes vulnérables, parce que leurs propres voix et leurs propres histoires ont encore plus de pouvoir.



L'utilisation de la technologie pour permettre aux villageois marginalisés de se faire entendre.

– par Praveen –

En avril 2013, j'ai voyagé dans le district de Kalahandi, dans l'Odisha, une région éloignée en Inde, pour discuter avec les villageois des défis auxquels ils sont confrontés. Le village de Godapokri est loin de posséder un centre de santé de base (le Anganwadi). Le village a 500 habitants, vivant dans 150 ménages. L'infirmière auxiliaire et sage-femme est supposé faire sa visite à tous les quinze jours, mais cette visite n'a pas toujours lieu. Le centre de santé primaire était à une distance de trois kilomètres, à Urladhani. Le ruisseau qui coule entre la route menant au centre de santé et le village est en crue durant la saison des pluies, isolant ce dernier. Les femmes m'ont dit qu'il n'y avait ni électricité ni réseau de téléphone mobile. Puisque le gouvernement est assez éloigné, les villageois ne pouvaient pas se plaindre de leur situation aux autorités.

Ma rencontre s'est déroulée avec un groupe de femmes soutenu par l'ONG Seba Jagat. Le groupe est dirigé par Rajkumari Mijhi, une femme forte et passionnée pour le changement. Le groupe autosuffisant fonctionnait sur un plan d'épargne. Les membres se rencontrent à tous les quinze jours pour économiser de très petits montants, comme 5 ou 10 roupies, pour discuter des problèmes du village.

Les femmes m'ont dit qu'il n'y avait que deux pompes à main dans le village, mais aucune ne fonctionnait. Elles ont soumis une application au bureau pour les faire réparer. La soumission s'est faite il y a un an, mais toujours sans nouvelle. Les femmes devaient marcher deux kilomètres et demi pour se rendre au ruisseau et chercher de l'eau.

« **Puisque le gouvernement est assez éloigné, les villageois ne pouvaient pas se plaindre de leur situation aux autorités.** »



Pushpa Maji, une mère de trois enfants, raconte qu'elle ne s'est pas rendue à ses soins prénataux et qu'elle ne connaissait par l'importance de la vaccination. Elle dit qu'elle a perdu son premier enfant à la naissance, lorsqu'elle a accouché à la maison. « C'est un problème très important dans la communauté », raconte-t-elle, une larme coulant sur sa joue. « Il n'y a aucun travail payant pour nous et nous n'avons pas grand-chose à faire. Nos enfants n'étudient pas, puisqu'ils n'ont pas accès à l'école après les niveaux primaires. Nous vivons dans l'obscurité. Le gouvernement ne nous écoute pas, », raconte une autre femme, Rajkumari. « Nous sommes comme des oiseaux dont les ailes ont été coupé, qui tombent dans les champs. »

Les femmes n'ont vu aucune réelle option d'amélioration. « Nous pouvons aller au quartier général du bloc, qui est à 20 kilomètres. L'option suivante est d'aller au bureau de l'administration du district à Bawanipatna, qui est à 80 kilomètres d'ici. » Elles ont ajouté : « Chaque fois que nous y allons, nous laissons de côté notre travail, nos tâches quotidiennes. Nous finissons par dépenser la majorité de nos économies sans rien en retour. C'est un processus fastidieux, c'est assommant. »

Le lendemain, nous avons rencontré le receveur régional de Kalahandi, M. Bijay Ketan Upadhyay. Je lui ai dit que la technologie aidait à soutenir les gouvernements locaux d'autres districts à fournir des services. Par exemple, à Koraput, les citoyens peuvent directement demander et suivre leurs services gouvernementaux avec l'aide d'une plateforme SMS offert sur Internet appelée « Samadhan » (Samadhan signifie résolution). Au début, il était réticent à s'engager, mais au fil de mes témoignages

et en lui expliquant

le processus étape

par étape, il s'y est intéressé davantage. Certaines autorités doutent du système Samadhan, puisqu'il fait la promotion de la transparence, de la responsabilisation et de la participation citoyenne. M. Upadhyay a demandé à mon organisation, VSO Inde, de développer la plateforme technologique et de former le personnel administratif du district pour l'utiliser, et d'être prêt à lancer le système dans les trois mois.



« **Nous vivons dans l'obscurité. Le gouvernement ne nous écoute pas** »



Brève description des étapes du système Samadhan.

Étape 1

Les citoyens déposent une plainte en envoyant un message texte simple à un numéro d'assistance.

Étape 2

Le message est enregistré et un numéro de référence est envoyé au citoyen.

Étape 3

Le service opérationnel approprié est lié à la plainte et des mesures sont prises.

Étape 4

Le citoyen reçoit un message indiquant comment le problème a été traité par le service opérationnel.



Trois ans plus tard, je suis retourné dans le district de Kalahandi. Plus de 3 000 plaintes ont été reçues par l'intermédiaire du système Samadhan et de nombreuses femmes et leurs enfants ont bénéficié des interventions.

Seema est l'une d'elle, une femme de 32 ans vivant à Durladhani, un village ayant un faible niveau d'alphabétisation et un accès limité aux services. Elle raconte : « Durant ma grossesse, je connaissais l'existence des différents établissements de santé établis au village. Je me suis inscrite au Anganwadi local que je visitais régulièrement, en prenant la peine de parcourir les trois kilomètres vers Ghodapokhri dans la douleur, pour mes examens de routine, puisque je savais qu'ils étaient importants pour moi et mon enfant. Durant ma grossesse, et après mon accouchement, j'avais le droit de recevoir le soutien MAMATA (un soutien financier gouvernemental pour les femmes enceintes et allaitantes). Mais je ne l'ai pas reçu. À tous les deux jours, j'appelais Anganwadpour faire le suivi, mais on me répondait qu'ils n'y avaient aucune nouvelle. J'ai entendu parler du système Samadhan lors d'une des rencontres auxquelles j'ai assisté. J'ai déposé un grief sur le Samadhan en juillet 2014 par SMS. En août, j'ai reçu une réponse et j'ai également obtenu mon allocation MAMATA. J'ai été tellement ravi que mon problème ait été résolu en investissant une roupie pour le message texte ! »



« ***J'ai été tellement ravi que mon problème ait été résolu en investissant une roupie pour le message texte !*** »

Cet exemple montre comment quelque chose de « petit », tel que l'introduction d'une simple technologie mobile, améliore la transparence et encourage la réceptivité. Cela a fait une différence majeure pour les femmes vivant dans des villages indiens éloignés.

L'utilisation de la radio comme moyen pour créer un dialogue inclusif dans la région au sud du Madagascar.

– par Yvonne –



En 2010, un coup d'État à Madagascar a entraîné une crise politique. Sans un leader démocratiquement élu, le pays était dans un état d'instabilité. Au fur et à mesure que la crise évoluait, la privation des droits des populations locales s'accroissait. La communauté internationale a interrompu son financement. Les projets de développement et les services locaux répondaient difficilement aux besoins locaux.

La crise a ajouté un niveau supplémentaire à l'absence de dialogue et d'information entre les citoyens et les décideurs dans le sud du pays. Nous nous sommes demandé comment nous pourrions utiliser les médias locaux, la radio en particulier, comme outil pour motiver les citoyens à améliorer la situation. Nous nous sommes demandé comment nous pourrions promouvoir un dialogue qui pourrait établir un développement plus responsable et créer des systèmes transparents pour fournir des services sociaux.

Les problèmes de communication étaient fréquents dans la société malgache. C'était particulièrement le cas dans les régions éloignées situées plus au sud, où

une profonde pauvreté, des situations pénibles à cause de l'environnement, des sécheresses, de faibles taux d'alphabétisation et des systèmes de croyances traditionnelles perpétuent certaines hiérarchies sociales et excluent beaucoup de personnes à la participation civiles, particulièrement des femmes et des jeunes gens. L'autocensure des médias face aux lois répressives et le risque d'emprisonnement pour les journalistes étaient répandus. Le courage et la créativité étaient nécessaires pour engager toutes les parties sans risquer des conflits sociaux et des séquelles médiatiques.

Plusieurs personnes vivant au village où nous avons travaillé étaient prêtes à discuter des problèmes de leur communauté et à débattre des défis auxquels ils étaient confrontés. Mais elles craignaient les représailles si elles s'identifiaient à la radio. Pour s'assurer que ces personnes ont un sentiment de sécurité en s'engageant auprès des dirigeants, nous leur avons offert une forme d'immunité pour maintenir l'anonymat de leurs paroles.

La question pour nous concernait la manière de procéder pour nous assurer que les décideurs acceptent de participer à une émission de radio et de répondre aux questions des gens. Même si nous étions inquiets que les intérêts directs et la légitime défense gênent nos efforts, plusieurs décideurs étaient familiers avec les avantages qu'offre l'utilisation d'un média pour rejoindre les communautés, puisqu'ils ont participé à certaines émissions par le passé et qu'ils faisaient confiance à notre équipe. Des représentants des autorités régionales, des ministères, des mairies locales, des fournisseurs de service, tels que la police, le fournisseur de service énergétique local, et les ONG étaient tous d'accord pour participer.

Nous visions à contourner les obstacles de l'inclusion en mettant en place des groupes d'auditeurs radiophoniques.

Qui sont les groupes d'auditeurs radiophoniques ?

Les groupes d'auditeurs radiophoniques fournissent un espace sécuritaire aux auditeurs pour discuter des problèmes. Un groupe se met d'accord sur une question et nomme un des membres pour enregistrer cette question d'une manière anonyme en leur nom. La question s'adresse à l'autorité gouvernementale concernée qui l'écoute et enregistre une réponse ou un engagement à agir. La question et la réponse sont ensuite montées de manière à être diffusé comme un débat en direct. Ce montage est diffusé sur une station de radio locale.



Nous avons découvert que les décideurs ne fournissent pas toute l'information nécessaire en une seule séance. Les groupes d'auditeurs radiophoniques aident alors la réécriture de leurs questions, jusqu'à ce qu'ils soient satisfaits des réponses qu'ils reçoivent des décideurs. C'était une « spirale d'engagement ».

En plus de répondre aux questions des citoyens, les émissions radiophoniques démontraient qu'il est acceptable d'engager un dialogue avec des dirigeants et de leur demander des comptes. Les émissions radiophoniques par appels ont ouvert de plus larges sujets de débats publics et les téléphones mobiles des groupes d'auditeurs radiophoniques ont permis aux communautés d'y participer.

Ces activités ont offert aux citoyens une occasion sans précédent de déterminer l'agenda et de créer des espaces pour l'inclusion et les discours publics. Leurs questions étaient maintenant répondues en direct à la radio et les malentendus étaient éclaircis immédiatement.

Les villageois ont rapporté certains changements sociaux inattendus, y compris le partage de bénéfices financiers et un soutien entre femmes dans les mariages polygames, souvent une source de conflit. « J'ai choisi de partager le salaire de mon époux avec sa seconde femme, même si je n'avais pas à le faire », a affirmé une coépouse. Des parents ont cessé de battre leurs enfants et des villageois ont déclaré ressentir plus de courage et de confiance en soi pour aider les autres.

Des décideurs sont aussi reconnaissants des avantages de cette approche, car ils ont accepté leurs responsabilités. De même, plusieurs hypothèses des décideurs politiques, à propos des villageois, étaient fausses. Ce processus ascendant a conduit à une meilleure compréhension par les décideurs de la vie des villageois. Ceci a changé la façon dont ils ont écouté les citoyens qui, à leur tour, s'exprimaient avec plus de confiance. Cette expérience

« questions étaient maintenant répondues en direct à la radio et les malentendus étaient éclaircis immédiatement. »

démontre que l'inclusion ne consiste pas seulement à créer de l'espace pour tous indépendamment du genre, de l'âge et d'autres déterminants sociaux. Il s'agit aussi de renforcer la confiance pour occuper cet espace et y participer de manière significative. Les groupes d'auditeurs radiophoniques ne sont qu'un exemple de la façon dont un espace sûr peut être créé pour différentes voix afin de les permettre de discuter de problèmes importants.

Remarques finales sur ce qui compte pour renforcer la responsabilisation

Les auteurs de ce chapitre ont commencé leurs histoires à l'aide d'un croquis dans lequel les citoyens marginalisés se sentaient inouï et où les gouvernements n'avaient aucune idée sur la façon de rendre leurs services plus accessibles. Au début de ces programmes, les praticiens étaient nerveux. Ils ne suivaient pas des plans bien définis et devaient faire confiance au processus.

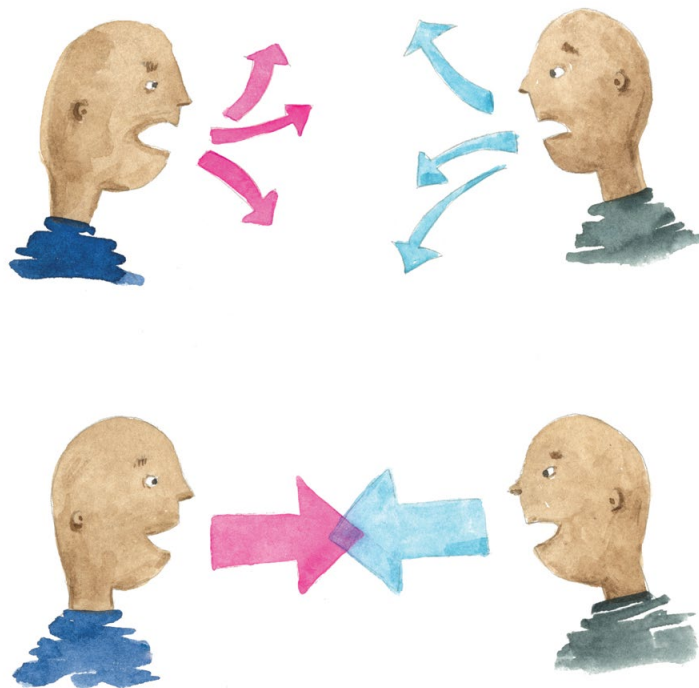
Les praticiens ont aidé les parties à créer un dialogue pour mettre en place des solutions, sans savoir quel en serait le résultat. Le processus a clarifié bon nombre d'hypothèses et a mené à une meilleure compréhension. Au grand soulagement des praticiens, ce dialogue a finalement conduit à une meilleure accessibilité aux services.

Ces histoires montrent que le renforcement de la responsabilité sociale exige une prise en charge prudente des processus. La prise en charge des processus est la capacité des leaders ou des facilitateurs à percevoir la façon dont les gens communiquent entre eux, la façon dont ils se voient et les hypothèses qu'ils se font, puis à prendre des initiatives pour que les choses fonctionnent mieux.

Elle comprend les éléments suivants :

1. La prise en charge des processus est essentielle pour améliorer la responsabilité sociale

- Le renforcement de la responsabilité sociale ne peut être forcé. Elle se produit suite à certaines circonstances pertinentes. Le processus devrait mener à des résultats qui, pour leur part, peuvent être préparés bien à l'avance. Il est important de célébrer les changements des attitudes en ce qui concerne fournir des modèles et de l'espace pour exprimer les besoins des groupes marginalisés.



- En œuvrant pour une communication ouverte entre différents groupes de citoyens et décideurs politiques, il est possible de supprimer les obstacles créés par les hypothèses et de créer de nouvelles possibilités.
- Les citoyens et les fournisseurs de services de première ligne doivent être informés des politiques et règles existantes.
- Ces histoires montrent le pouvoir des approches constructives et opportunes. Cela ne contribuera pas à dire aux gouvernements la profondeur des lacunes dans leur prestation de services. Ils ont des intérêts concurrents et des ressources souvent limitées. Les acteurs de la société civile peuvent les aider à étudier les objectifs de développement inclusifs. En réfléchissant ensemble sur ce qui peut être fait, nous pouvons déplacer des montagnes.



2. La technologie peut aider à améliorer la responsabilité sociale

- La technologie peut canaliser les besoins des citoyens vers les fournisseurs de services concernés.
- La technologie peut surmonter la distance physique entre les décideurs de politique et les citoyens.
- La technologie crée des espaces sûrs dans lesquels les citoyens peuvent se rencontrer et s'exprimer de manière anonyme.

Toutes ces histoires illustrent que les attitudes des praticiens du développement envers le gouvernement doivent souvent être examinées. Si les praticiens ne s'attendent pas à mieux de leur gouvernement, il est peu probable que leur gouvernement atteigne son potentiel face au développement inclusif.

Nous sommes fiers de nous Laos

Une histoire de Laos

Permettez-nous de nous présenter

Nous sommes quatre amis vivant à Vientiane, la capitale de la République démocratique populaire de Laos (PDR). Nous aimerions partager notre histoire, car nous sommes impatients de nous associer à des groupes marginalisés dans d'autres sociétés. Nous pouvons apprendre les uns des autres. Nous voulons que vous nous connaissiez, afin que nous puissions aussi vous connaître.

Nous sommes représentants de la communauté LGBTQI dans la RDP Lao, dans le cadre d'un mouvement intitulé « Nous sommes fiers de nous, Laoss ». Comme vous le verrez à travers cette histoire, nous sommes fiers de ce que nous sommes. Lorsque nous sommes ensemble, nous nous amusons et ne nous sentons pas marginalisés. En dehors de notre groupe de pairs, cependant, il est difficile pour nous de nous exprimer, surtout lorsque nous sommes dans un environnement éducatif ou professionnel.

« Vous savez, de très mauvais mots sont utilisés pour nous définir »

Comment nous avons réalisé que nous étions différents

Soupha raconte : « À l'âge de treize ans, j'ai réalisé que je me sentais plus attiré par les garçons que par les filles et je me détestais pour cela. Pourquoi étais-je différent ? Je me sentais très mal à ce sujet. Je me suis même détesté. »

Kai est une élégante femme transgenre. Elle a un rire amical et dit dans sa voix douce, légèrement basse et charmante : « À l'école primaire, j'avais des copains et j'aimais m'amuser avec les cosmétiques. Je ne me sentais jamais mal de ce que j'étais. »

Ilin dit : « J'ai commencé à me rendre compte que j'étais différent quand j'avais sept ans. Les gens m'ont dit que j'avais un comportement féminin. J'étais curieux concernant d'autres garçons. » Anan Chips, en riant : « Moi aussi ! Curieux concernant d'autres garçons ! »

Anan explique que, bien qu'il ne se sentait jamais mal à ce sujet, il était difficile de résister face aux taquineries autour de lui. « Vous savez, de très mauvais mots sont utilisés pour nous définir, ilke 'plastic vagina' ou 'Iron Cock' ! Je pensais que les gens me prenaient pour une blague. Les mots sévères utilisés par les pairs étaient difficiles à supporter. Mais c'était aussi quelque chose à laquelle je me suis habitué. Le harcèlement constant a aussi fait de moi un combattant. »



La réaction de nos parents qui nous ont pris pour des « créatures semblables à des femmes »

Soupha raconte : « Mon père n'a jamais fait cacher son aversion pour moi et son sentiment de honte. Il s'est moqué de moi et s'est beaucoup plaint. Pourquoi es-tu comme ça ? C'est un péché. » Anan est d'accord, ajoutant : « On nous dit tous que nous sommes un péché. On nous dit : « Vous êtes si chanceux d'être un homme ! Vous êtes les créatures les plus chanceuses. Vous n'avez pas de règles, vous ne pouvez pas être enceintes. Pourquoi veux-tu être comme une femme, te comporter comme une femme ? » »

« On m'a également dit que je devais être un homme, que je pourrais même être un chef masculin », déclare Ilin. « Mon père a estimé que je mettais les ancêtres au défi. Il a mentionné des ancêtres qui avaient même été des soldats et m'a demandé pourquoi je leur faisais la honte. Il a dit que j'étais embarrassant et que je devais agir comme un homme. »

L'expression commune dans la RDP Laos pour ceux qui sont homosexuels est « *sia sard kert* » qui signifie « vie inutile ». Il est également utilisé pour les personnes handicapées. C'est un mot qui vous dit que vous avez des défauts et cela peut faire mal au cœur. Un mot couramment utilisé dans le passé était « *karteoy* », qui signifie « pédé ».

Soupha écoute silencieusement pendant un moment, puis dit : « En permanence, mon père m'a grondé dessus en disant : « Ne marche pas comme une fille, ne parle pas comme une fille, ne mange pas comme une fille, ne bois pas comme une fille. » »

« J'étais ce garçon qui avait été appelé pédé et maintenant, j'étais dans la même salle que tous ces fonctionnaires de niveau élevé. »

Comment nous avons continué avec notre vie

Soupha dit : « Quand j'ai terminé mon baccalauréat, j'ai gagné une bourse pour étudier à l'étranger. J'étais jeune et désireux de m'évader. Je suis allé en Malaisie, un pays musulman. J'ai essayé de le cacher. Je n'arrivais pas à changer l'esprit des gens. Certaines personnes m'aimaient, en particulier les étudiantes. J'étais joyeux et drôle et ils m'ont apprécié pour cela. »

« À l'âge de 16 ans, j'ai commencé à travailler en tant que bénévole avec une OING luttant contre le VIH et le sida », dit Anan. « J'ai alors vu le vrai problème. Ce fut et c'est toujours le VIH et le sida. J'ai eu des centaines de réunions et des centaines de formations. Ensuite, ce fut un véritable encouragement et un tournant dans ma vie à l'âge de 18 ans, j'ai été nommé représentant des jeunes pour participer à une importante conférence régionale accompagné du ministre de la Santé du Laos à Manille. J'ai représenté Lao Youth et j'ai assisté à un panel composé de nombreux hauts fonctionnaires. Je me sentais tellement habilité, et j'avais tant d'espoir. J'ai senti que j'avais réussi. J'étais ce garçon qui avait été appelé pédé et maintenant, j'étais dans la même salle que tous ces fonctionnaires de niveau élevé. Il y avait plusieurs personnes à cette conférence - des experts étrangers, UNFPA, Women's Union, pour n'en nommer que quelques-uns. Je n'osais rien dire, mais je me sentais très important. Je pensais que ce serait la porte d'accès pour accepter LGBTQI. »



Le souvenir le fait rire et il continue : « Mes parents m'ont appelé et demandé pourquoi j'allais à une conférence à Manille avec le ministre. Je leur ai dit que je faisais ce travail bénévole pendant quelques années sur le VIH et le sida chez les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et des groupes de femmes transgenres. Ils ne le savaient pas et ils n'ont rien dit. Mais je sentais qu'ils étaient fiers, même s'ils ne pouvaient pas le dire. » Le visage d'Anan brille et son enthousiasme est irrésistible.

Kai partage un souvenir qui la rend encore triste : « Vous savez, au lycée, je voulais vraiment être une star et je voulais rendre les gens heureux. J'étais tellement fier de mes lunettes de soleil. Lorsque je discutais et jouais ; heureuse, à l'extérieur dans la cour de récréation, mon professeur m'a appelé. « Tu as de belles lunettes de soleil », dit-il avec sympathie. « Pourrais-tu y jeter un coup d'œil ? » Je les lui ai donnés et il les a cassés devant tout le monde. En s'assurant d'en faire une scène. Il y avait beaucoup de gens tout autour. Il voulait que je me sente embarrassée. J'ai essayé de me retenir mais, vous savez, le souvenir fait toujours du mal. Je ne pouvais rien faire, mais je l'ai maudit. »

La signification du mouvement « Nous sommes fiers de nous »

Soupha raconte : « Une amie lesbienne à Melbourne m'a présenté à ses amis et à son mouvement. Je les ai accompagnés pour manifester pour le mariage homosexuel. Depuis cette expérience, j'ai appris que je n'ai pas besoin de me poser des questions toute seule, mais je peux être plus forte en m'unissant avec les autres. J'ai appris beaucoup de choses à Melbourne au sujet des questions concernant le LGBTQI et comment approcher ces questions dans la société. Je suis fière d'être maintenant membre d'un mouvement en RDP lao. Grâce à ce mouvement, je peux appliquer les leçons que j'ai apprises à Melbourne. »

« Mon meilleur souvenir concerne l'IDAHO (Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie) en mai 2016 », dit Ilin.

« Ce jour-là, j'ai mis du rouge à lèvres. Je me suis senti libre de me présenter comme je le voulais. Je me suis sentie heureuse, bien dans ma peau. J'ai remarqué que nous nous étions présentés comme un groupe spécifique. Pas un groupe meilleur ou pire que n'importe quel autre groupe dans la société, juste comme un groupe. Nous ne nous sommes pas présentés comme victimes du VIH et du sida. On nous a donné l'espace pour nous présenter comme des personnes ayant notre propre identité. »

« **Mais je sentais qu'ils étaient fiers, même s'ils ne pouvaient pas le dire.** »





Kai ajoute « j'ai porté une jupe ce jour-là. J'ai été interviewé par un journaliste et apparu sur les nouvelles nationales. J'étais la première femme transgenre à apparaître à la télévision dans la RDP lao et nous étions si excités à ce sujet ! » Soupha se tourne vers Anan en disant : « j'étais vraiment impressionné lorsque vous m'avez amené aux ambassades et que vous m'avez présenté à vos partenaires en tant que membre de l'équipe. Et vous nous avez encouragés à parler en anglais. Fier de nous Laos est notre fenêtre d'opportunités. »

Nos espoirs et rêves

Nous partageons tous le rêve d'obtenir l'inscription légale pour Nous Sommes Fiers de Nous Laos. Une fois que cela se produit, Proud To Be Us Laos peut coopérer officiellement avec d'autres OSC, ONGI, ministères et le gouvernement.

Nous avons beaucoup de rêves. L'un est d'organiser le premier défilé des homosexuels dans la République démocratique populaire Lao, un autre est d'être protégé par la loi. Nous aimerions être reconnus comme un groupe vulnérable au VIH et au sida, un groupe qui peut contribuer au développement national et comme des personnes qui comptent et qui sont appréciés pour ce qu'ils sont.

Pour voir une vidéo d'une pièce d'ombre sur la vie d'une personne transgenre dans la RDP Lao, rendez-vous sur https://www.youtube.com/watch?v=GGUiy_lv3xA.
www.facebook.com/proudtobeuslaos

IL NE SUFFIT PAS DE PARLER, IL FAUT AGIR !

Lutter pour des organisations inclusives

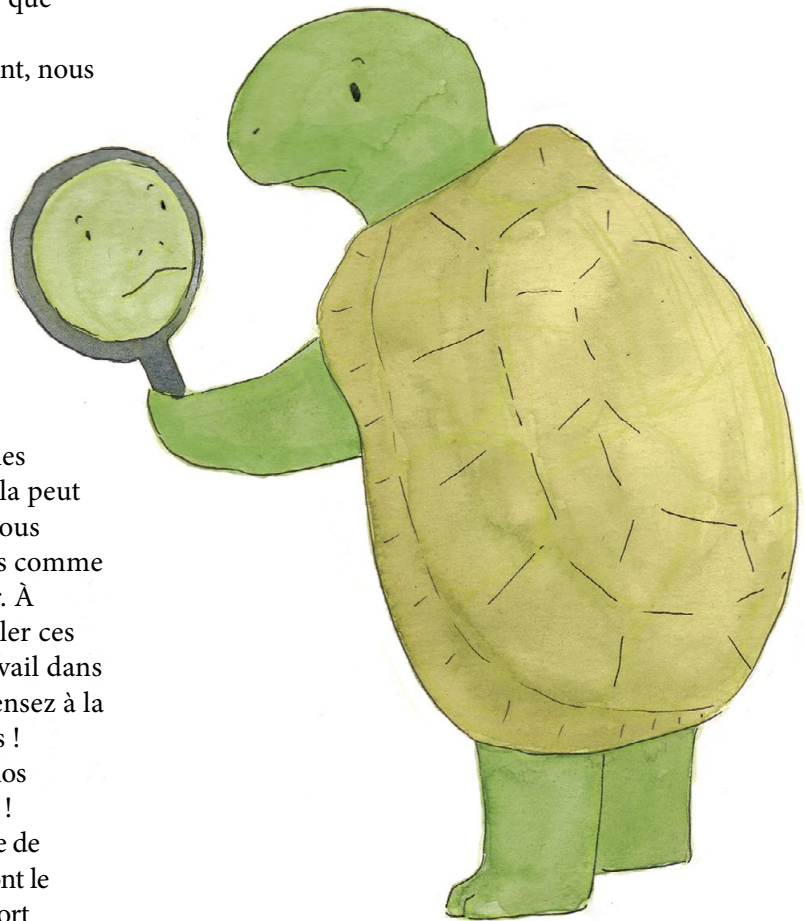
Soyez attentifs ! Lire ce chapitre pourrait être l'étape la plus importante que vous prendrez pour rendre notre monde plus inclusif. La deuxième étape la plus importante sera d'agir sur ce que vous lisez.

En tant que praticiens du développement, nous voulons changer le monde. Nous sommes les plus motivés lorsque nous travaillons directement avec des groupes marginalisés ou lorsque nous pressons les décideurs politiques de modifier les lois. Nous sommes des personnes très occupées et il y a beaucoup à faire.

Mais nous devons nous regarder dans le miroir. Si nous ne sommes pas conscients, nos organisations peuvent refléter la discrimination qui existe dans les sociétés dans lesquelles nous opérons. Cela peut être vu dans les types de personnes que nous recrutons, et dans les choses quotidiennes comme la façon dont nous organisons le mobilier. À moins que nous ne commencions à démêler ces modèles, nous compromettrons notre travail dans la société. C'est un travail difficile mais pensez à la beauté de nos nouveaux modèles inclusifs !

Pourquoi est-il si important de changer nos organisations ? Réfléchissez pour un instant ! Souhaitez-vous offrir un don à un organisme de bienfaisance qui est logé dans un palais et dont le personnel se déplace dans des voitures de sport coûteuses ? Lorsque nous touchons les personnes marginalisées, elles nous jugent par nos actions et non par nos mots. Comment pouvons-nous développer des relations de confiance si nous renforçons l'exclusion même que nous cherchons à surmonter ?

Alors, que pouvons-nous faire ? Nous pouvons nous-même changer.

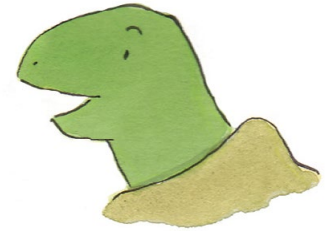


« nous devons nous regarder dans le miroir



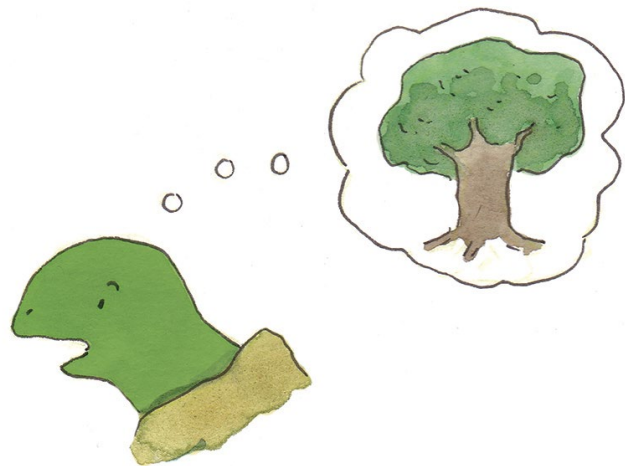
« D'accord, j'accepte que je doive changer mon organisation ! Je n'ai pas beaucoup de temps, dites-moi ce qu'il faut faire. Donnez-moi les outils et je le ferai. Montrez-moi à quoi ressemble une politique de recrutement inclusive et je vais la copier. »

« Eh bien, voici la chose : il n'y a pas d'outils disponibles sur le marché. Il n'y existe pas qu'un seul moyen juste, pas de raccourci. Il faut plus de temps pour enlever un tapis que pour le faire - et vous ne pouvez pas simplement l'enlever et ne pas le remplacer. Vous devez tisser quelque chose de nouveau. »



« D'accord, d'accord, nous allons nommer une équipe pour s'occuper de ça. Quelqu'un de Ressources Humaines, quelqu'un de Finances, peut-être un volontaire. »

« Afin de changer une organisation, vous devez impliquer toutes les personnes qui en font partie. Vous ne pouvez pas déléguer des changements fondamentaux, vous devez tous participer. Pensez à un arbre - chaque partie fait son travail. Les feuilles ne peuvent être coupées et pousser à nouveau que si les racines et le tronc font leur travail. »



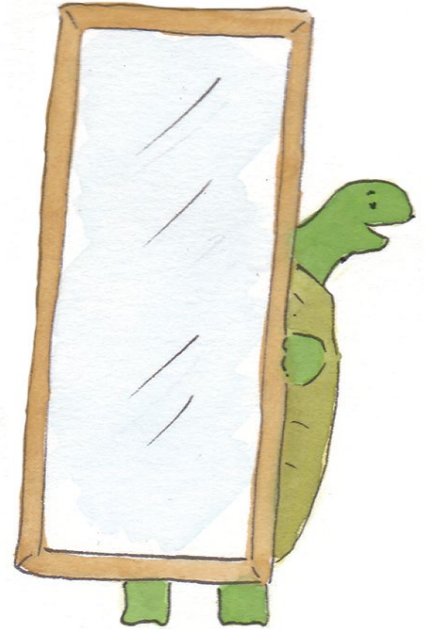


« Tout semble très difficile. Peut-être que c'est trop difficile pour nous. Peut-être plus tard, l'année prochaine, lorsque nous aurons terminé ce projet important. . . »

« Non attendez ! Il y a un conseil très simple que nous pouvons proposer - et cela vous aidera à faire tout votre possible. »

« Génial ! Dites-nous, qu'est-ce que c'est ? »

« Poser des questions : c'est tout ce que vous devez faire. Continuez à vous poser, et poser aux autres, d'autres questions difficiles et à écouter attentivement les réponses. Ensuite, ce que vous devrez faire sera clair. »



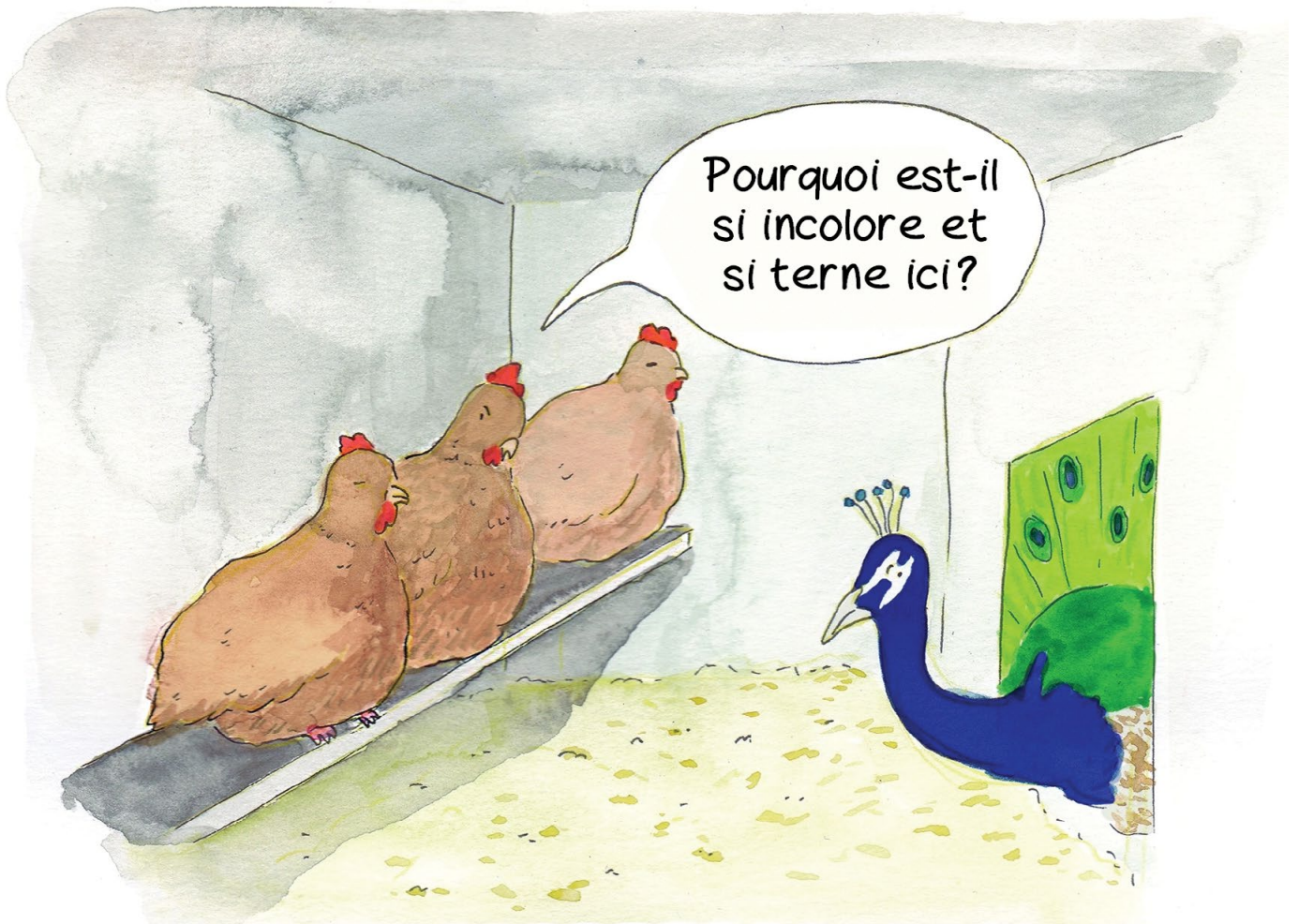
Quelques questions utiles

- À quoi ressemble notre société ? Qui sont les personnes qui y vivent ?
- Qui a le pouvoir et qui ne l'a pas ? De quelle manière voudrions-nous qu'elle soit différente ?
- À quoi ressemble notre organisation ? Qui sont les personnes qui y travaillent ?
- Notre organisation reflète-t-elle la diversité de notre société, ou seulement une partie de celle-ci ?
- Notre organisation reproduit ou défie-t-elle les structures de pouvoir qui contribuent à la marginalisation de certains groupes ?



« C'est tout ? »

« Eh bien, il existe un outil pour vous aider à démarrer : - c'est ce miroir à nouveau. Vous devez vous tenir debout devant le miroir et vous examinez très attentivement. Dans quelle mesure votre personnel, vos bénévoles, vos visiteurs ou les personnes avec qui vous échangez chaque jour reflètent-ils la composition de la société dans laquelle vous vivez ? (Vous pouvez trouver un rapport de recensement utile ici.) Qui manque ? Qui avez-vous exclu ? Ne faites surtout pas encore l'analyser et ne vous demandez pas encore pourquoi - commencez simplement à faire une liste. Sauf si vous avez déjà fait un peu de travail d'inclusion dans votre propre organisation (Bien joué ! Célébrez cela, mais ne vous arrêtez pas maintenant. . .) vous trouverez probablement que la liste est assez longue. Allez plus profondément. Quelles voix sont les moins écoutées dans votre organisation ? Qui prend les décisions et qui ne le fait pas ? Que manque-t-il ? »



Ensuite, posez la question la plus importante, celle que vous poserez toujours : pourquoi ?

Pourquoi certains groupes ne sont-ils pas représentés ? Pourquoi ne sont-ils pas impliqués dans la prise de décision ? Mais ne vous posez pas simplement des questions, demandez aux autres également. Sortez et rencontrez les personnes qui ont été exclues et demandez-leur de vous donner des conseils (Vous pouvez leur demander d'aider à mettre en œuvre ces derniers dans ce processus).

Écoutez leurs idées. Impliquez-les dans la mise en œuvre des changements qu'ils suggèrent. Il n'y a rien de plus exclu que d'avoir ses idées de changement rejeté. Voyez-vous comme d'autres vous perçoivent. Préparez-vous à être surpris.

Bien sûr, vous avez peut-être déjà fait de bons efforts dans la bonne direction. Réfléchissez sur ces derniers et trouvez des encouragements dans ce qui a été réalisé.

Soyez autocritique. Prenez le temps de vous examiner de manière critique. N'entreprenez pas ce processus dans la hâte. *Préparez-vous à ouvrir des placards et à voir ce qu'il y a, et ce qu'il n'y a pas ...* Voyez où sont les espaces vides. Préparez-vous à détruire les murs invisibles. Cela peut être intimidant. Où commencer ?

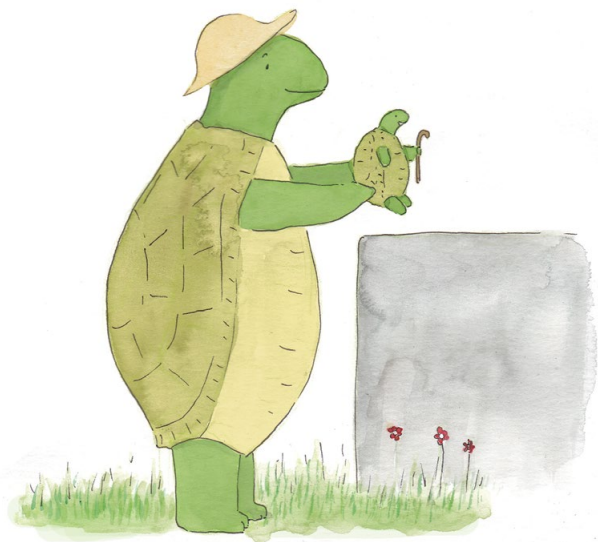
C'est un peu comme escalader une montagne - vous commencez par faire un pas.

« **Préparez-vous à ouvrir des placards et à voir ce qu'il y a, et ce qu'il n'y a pas ...**

Vous avez vu la montagne !

Sensibilisation : nous avons un problème et quelque chose doit être fait.

Le développement inclusif ne traite pas sur la pitié, il s'agit de donner aux gens l'occasion de surmonter les obstacles qu'ils rencontrent. Et de leur fournir des encouragements. Nous sommes actuellement très loin de fournir des opportunités égales. La discrimination et l'exclusion ont été incorporées dans la société pendant des siècles, de sorte que l'inclusion ne se produira pas automatiquement, même pas dans votre propre organisation. Souvent, il faut faire face à ceux qui sont marginalisés avant de pouvoir voir à quel point cette lacune est grande.



Comment mieux sensibiliser

Le changement d'attitude est la première étape vers l'inclusion. Que pouvez-vous faire pour sensibiliser votre organisation ?

- Commencez par inviter les gens intéressés, car ils peuvent vous aider à convaincre les autres. Quelques-uns suffisent.
- Privilégiez la simplicité. Posez des questions pour stimuler la sensibilisation et le dialogue.
- Utilisez des moments informels pour parler des problèmes. Cela rend plus facile de parler librement sans que les gens aient l'impression qu'ils doivent être politiquement corrects.
- Organisez des réunions agréables pour les participants. Incluez un exercice interactif et apporter une collation à partager (voir l'exemple du Centre de ressources Save the Children : <https://goo.gl/2r4euQ>).
- Aidez les gens à comprendre l'exclusion en explorant leurs propres expériences (voir ci-dessous).
- Engagez les personnes directement touchées par les pratiques d'exclusion pour sensibiliser et défendre leurs droits.
- Organisez un atelier pour sensibiliser les membres du personnel.



« J'étais en formation dans une organisation partenaire en Éthiopie en matière d'inclusion des personnes handicapées. Pendant la pause-café, un participant m'a demandé : « Combien de personnes handicapées avez-vous dans votre organisation ? » Et j'ai dû avouer que nous n'en avions aucun. Ils m'ont demandé : « Combien de membres de votre personnel ont un handicap ? » Et j'ai dû avouer que nous n'en avions aucun. Je ne me sentais plus crédible. »

– Responsable du programme d'une organisation pour les personnes handicapées

« Lorsque Shitaye, du Centre éthiopien pour le handicap du développement, est venue faire une évaluation de l'apport à notre organisation, l'inaccessibilité de notre bureau est devenue très claire. Elle ne pouvait pas entrer avec son fauteuil roulant, alors notre réunion a dû être organisée dans notre parking. Cela m'a vraiment choqué. »

– Gestionnaire de programme, programme d'eau et d'assainissement

Comprendre à quoi ressemble l'exclusion

Parfois, les organisations cherchent à être plus inclusives, mais elles prennent l'inclusion comme étant une question d'élaboration de nouvelles politiques, ou en tant que travail pour les ressources humaines. Le seul moment où l'on voit la politique est quand elle est signée. L'inclusion ne fonctionne que si les gens la vivent et la ressentent.

Quelque chose qui peut nous aider à comprendre c'est expérimenter ce que c'est que de se sentir exclus. Il y a deux moyens pour ce faire. Voici quelques exemples de ce que d'autres ont fait. Sentez-vous inspiré pour ajuster cela à vos circonstances, ou pour penser à d'autres exercices.

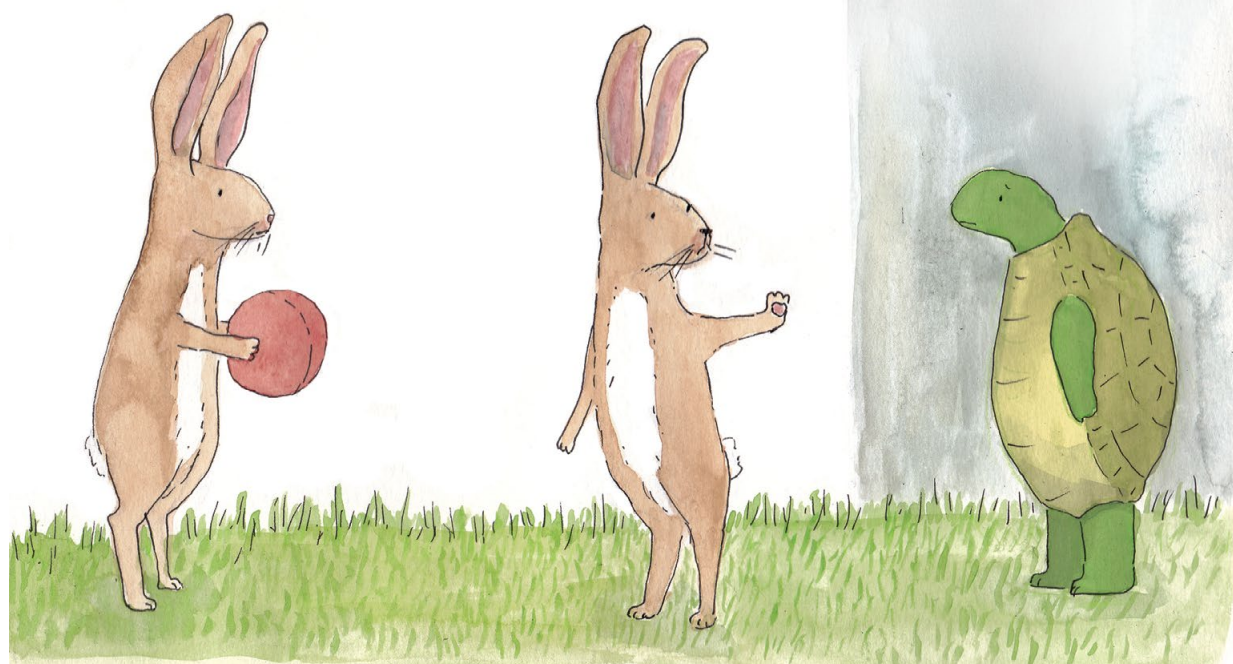
Se souvenir d'un moment où vous avez été exclus – Tout le monde a été exclu à un moment ou à un autre. Peut-être que vous étiez toujours

le dernier à être choisi pour une équipe dans le cours de sports scolaires, ou vous n'avez pas été invité à une réunion au travail à propos de quelque chose sur lequel vous pensiez avoir été consulté. Demandez aux gens de travailler par paires et de partager des souvenirs d'une occasion pendant laquelle ils ont été exclus ou discriminés. Qu'est-ce qu'il y a ? Comment se sentaient-ils ? Qu'ont-ils fait ? Une fois regroupés, les gens peuvent partager et discuter de leurs sentiments et de la façon dont ils ont réagi.

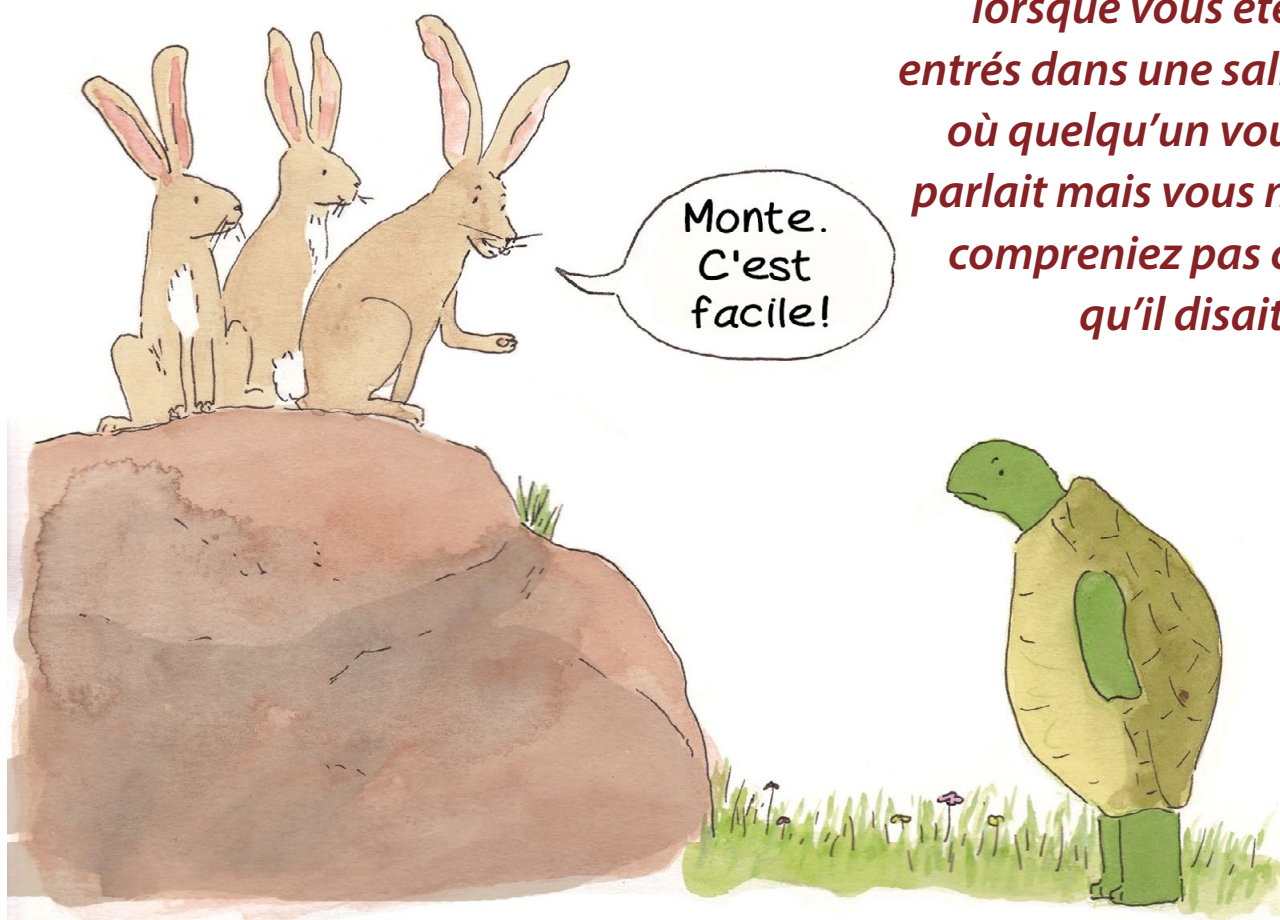
Expérience de l'exclusion par la visualisation

– Cet exercice a été utilisé au début d'un atelier de deux jours pour les responsables de l'éducation afin de les aider à apprendre l'éducation inclusive. Dans la première séance, je leur ai demandé de fermer les yeux et imaginer un enfant au sein de leur famille lors de leur premier jour à l'école. Qu'ils imaginent ensuite les activités de leur enfant au début de la journée scolaire : ils réveillent l'enfant, s'assurant qu'il prenne son petit-déjeuner, ils l'aident à se laver et à s'habiller, lui donne leur sac et ensuite en l'accompagnant jusqu'à la porte de l'école. Demandez-leur d'imaginer comment ils se sentent. Dites-leur qu'il y a un professeur debout à la porte quand ils sont arrivés là-bas. Ils sont impatients d'entrer et de rencontrer les autres enfants dans la cour de récréation.

« *imaginer un enfant au sein de leur famille lors de leur premier jour à l'école.* »



« Qu'avez-vous ressenti lorsque vous êtes entrés dans une salle où quelqu'un vous parlait mais vous ne compreniez pas ce qu'il disait ? »



À mesure qu'ils s'approchent de la porte, le professeur les arrête : « Je suis désolée », dit-elle, « mais vous ne pouvez pas entrer ». Comment vous sentez-vous ?

Les participants peuvent partager leurs expériences en groupe.

Expérimenter l'exclusion physiquement

– Bloquez l'entrée de la salle de formation en y mettant des chaises et des tables. Assurez-vous qu'il n'y a aucun signe qu'une séance se déroule dans la salle. Placez-vous là où vous ne pouvez pas être vu et observez les réactions des participants. Certains peuvent regarder les chaises et les tables et s'en aller, d'autres peuvent discuter de la raison pour laquelle l'entrée est bloquée ou même de grimper sur les chaises.

Lorsque les participants entrent dans la salle, parlez-leur dans une langue qu'ils ne comprennent pas.

Après un certain temps, demandez « Qu'avez-vous ressenti quand vous êtes arrivé à la porte, qu'avez-vous fait et pourquoi ? Qu'avez-vous ressenti lorsque vous êtes entrés dans une salle où quelqu'un vous parlait mais vous ne compreniez pas ce qu'il disait ? »

Une fois que les gens ont ressenti (ou se sont souvenus de) ce que c'est que de se sentir exclus, ils peuvent ressentir de la sympathie pour ceux qui sont systématiquement exclus. Lorsque les participants discutent sur comment inclure les gens, ils réfléchissent probablement à la façon de les empêcher de ressentir ce qu'ils ont ressenti durant ces exercices.

Développer un atelier d'exclusion – une activité conçue pour aider les gens à réfléchir à la façon dont nous excluons par inadvertance les personnes



- Dites aux participants qu'ils vont concevoir un atelier très spécial. Nous voulons absolument veiller à ce que les femmes N'y participent PAS. (Vous pouvez utiliser n'importe quel groupe de personnes exclues dans votre société. S'il y a suffisamment de personnes, différents groupes peuvent travailler à exclure différentes personnes, ou leur demander d'exclure autant de personnes que possibles !).

S'ils trouvent la tâche difficile, vous pouvez les aider en posant des questions pour les faire penser à la structure de l'atelier :

- À quelle heure l'atelier devrait-il commencer et finir ? Pourquoi ?
- Quel jour de la semaine ?
- Comment organiserez-vous les sessions ?
- Comment allez-vous organiser les chaises ?

- À mesure qu'ils participent à la tâche, vous pouvez affiner les questions : qu'est-ce qui serait le plus efficace moyen d'exclure les jeunes femmes ? Femmes âgées ? Femmes avec des petits enfants ? Et ainsi de suite...
- Quand ils sont prêts, demandez-leur de partager leurs plans l'atelier sur un tableau à feuilles mobiles intitulé « Exclusif ». Pour chaque point qu'ils écrivent, demandez-leur pourquoi ils ont choisi de le faire ?
- Maintenant, demandez-leur de dire ce qui serait contraire à ce plan : ce qui rendrait l'atelier plus inclusif. Écrivez ces points sur un autre tableau à feuilles mobiles intitulé « Inclusive ».
- Sur un troisième tableau à feuilles mobiles, demandez-leur d'écrire ce qu'ils ont fait pour inclure le groupe exclu dans leurs plans. Cela devrait mettre en évidence un certain nombre d'actions, intentionnelles ou non, qui pourraient être améliorées. Habituellement, cela révèle des chocs et des surprises.
- Enfin, sur un quatrième tableau à feuilles mobiles, demandez-leur ce qu'ils peuvent faire immédiatement pour rendre leurs ateliers plus inclusifs et ce qu'ils peuvent s'engager à changer à plus long terme.

Vous pouvez faire cette activité pour tout événement / processus ou système. Si vous pouvez l'essayer vous-même, cela vous rendra plus inclus dans vos systèmes de recrutement, de communication ou financiers.



Cette montagne doit être surmontée maintenant

Créer l'urgence requise pour commencer.

La modification d'une organisation ne se produit pas du jour au lendemain. Ce processus ne pourra même pas *commencer* à moins que l'ensemble de l'organisation ressente le besoin de changement. Cela nécessite du temps et des efforts pour convaincre tout le monde qu'il est important d'escalader cette montagne ensemble.

« Nous voulions sensibiliser les membres de notre conseil d'administration sur l'importance d'une approche fondée sur les droits à l'égard du handicap. Nous avons demandé à Yetnebersh Nigussie, qui a des déficiences visuelles, d'animer la session. Elle a montré une vidéo de sensibilisation et animé un exercice interactif. La présentation a été un grand succès. Les membres avaient l'air vraiment touchés. Plus tard dans la soirée, ils devaient prendre une décision sur notre nouvelle politique concernant l'approche fondée sur les droits et l'intégration au handicap. Les documents ont été acceptés sans aucune hésitation. »

– Gestionnaire de programme

Il est important de discuter des doutes ou des tensions. L'exclusion concerne le pouvoir et les ressources. Les personnes qui ont plus de pouvoir et de ressources ne veulent souvent pas abandonner ... L'installation de toilettes accessibles peut ne pas sembler controversée, mais si cela signifie détourner de l'argent du budget de quelqu'un, ils peuvent se sentir lésés.

C'est à ce point que les valeurs d'une organisation sont importantes. Si les gens voient quelque chose qui est axé sur des valeurs qu'ils peuvent respecter, ils sont plus susceptibles d'abandonner le pouvoir et les ressources. Si des changements leur sont imposés, il est probable qu'il y ait un ressentiment.

Une question aux donateurs et aux ONG

« Soutenez-vous et participez-vous à la vie, aux processus et aux initiatives des personnes exclues, ou doivent-ils participer aux vôtres ? »

Les initiatives de développement externe tendent à imposer leurs processus de changement aux personnes exclues. Ceux-ci pourraient ne pas correspondre à la culture des « bénéficiaires », et peuvent approfondir leur sens de l'exclusion.

En 2016, l'Institut FrameWorks a mené des recherches sur la façon de communiquer les questions relatives aux droits de l'homme afin d'être un conseiller efficace. Certaines de leurs recommandations incluent :

- **Contextualiser les chiffres.** Les statistiques sont souvent utilisées pour établir notre cas. Par exemple, « trois personnes sur sept ont un handicap » suggèrent que cette question mérite notre attention car le nombre est tellement important. Mais en plaçant les nombres dans un contexte, les données ont plus de sens. Par exemple : « Seuls 10% des enfants vont à l'école. C'est comme avoir une salle de classe avec 30 sièges, mais seulement trois étudiants. »
- **Évitez un langage critique.** Le langage critique met l'accent sur l'urgence d'un problème, mais l'élaboration de ces problèmes peut amener les gens à conclure que le problème est trop accablant à résoudre. Il est préférable de combiner l'urgence à l'efficacité – « Le problème est réel, mais il existe des solutions. »
- **Fournir des explications plutôt que des descriptions.** Souvent, nous énumérons les problèmes rencontrés par les groupes marginalisés. Expliquer comment ces problèmes surgissent aide les gens à mieux comprendre les solutions.

Obtenir l'engagement de la direction ainsi que de l'ensemble de l'organisation peut être un travail difficile. Il existe de nombreuses excuses pour ne pas être inclusives

Certains des plus communes, et leurs réfutations, comprennent :



« Ce n'est pas dans notre mandat »

Si vous êtes un organisme de développement, il est très probable. *Vous ne pouvez pas affronter la pauvreté sans atteindre les groupes les plus pauvres et les plus marginalisés.* De plus, l'inclusion est un droit humain. Si votre objectif est de lutter contre le chômage des jeunes, par exemple, gardez à l'esprit que la jeunesse n'est pas un seul groupe homogène. Certains sont des femmes, des handicapés, des homosexuels et / ou des indigènes, tous confrontés à différents défis ...

« Ce n'est pas rentable »

Les organisations de développement ont rarement des fonds illimités et s'engager dans de nouveaux programmes entraîne des coûts supplémentaires. Mais l'inclusion est souvent plus rentable. Prenez, par exemple, le coût des écoles spéciales pour les enfants handicapés. Bien qu'elles fournissent des installations importantes pour certains enfants, en particulier ceux qui ont des handicaps graves, d'autres pourraient fréquenter des écoles régulières avec des adaptations relativement peu coûteuses. La recherche de Morgon Banks et de Polack (2014) montre que le coût du maintien des personnes au chômage est supérieur à celui des programmes de préparation et de recyclage des emplois.



« Ce n'est pas efficace »

C'est une autre façon de dire que de tels programmes coûtent du temps et de l'argent. Bien sûr, mais seulement une fois. Avoir l'occasion d'organiser un taxi chaque fois que vous travaillez, car les trains ne sont pas adaptés aux fauteuils roulants, est inefficace. La mise en place d'un programme scolaire distinct parce que les enfants autochtones ne sont pas les bienvenus dans les écoles publiques est coûteux et inefficace.

« Nous n'avons pas le temps »

C'est vrai - aucun d'entre nous n'a le temps ... Mais si l'inclusion est dans votre mandat (voir le premier point), le temps consacré à l'inclusion est le temps consacré à la réalisation des objectifs de votre organisation. En outre, de petits changements dans votre façon de travailler ne doivent pas coûter beaucoup de temps.

Maintenant, il n'y a aucune excuse pour être exclusive. . . Commençons !



Commencez par aborder la pente facile

Procurez-vous des résultats rapides dans des étapes de taille réduite.

Les gains rapides peuvent motiver les gens à avancer. Ne commencez pas par la partie la plus difficile. Commencez par quelque chose de simple, marquez-le comme un succès et que ce que vous avez réalisé vous inspire. Commencez par un petit projet pilote, par exemple, où vous incluez des groupes marginalisés. Utilisez cette expérience pour convaincre la direction et les collègues que l'inclusion est vraiment viable.

« L'une des premières choses que nous voulions faire était de trouver un nouveau bureau. Nous avons dressé une liste de critères pour le bureau parfait. Nous savions qu'il serait très difficile de trouver un bâtiment répondant à tous les critères. À Katmandou, les gens bâtissent haut pour tirer le meilleur parti de l'espace limité et, en raison des coupures de courant fréquentes, les ascenseurs ne sont pas très pratiques. Aucun des endroits que nous avons trouvés ne se trouvait au même étage et aucun n'avait d'ascenseur. Comment allions-nous veiller à ce que les personnes handicapées se sentent les bienvenues ? »

« Nous avons demandé à l'un de nos partenaires d'une organisation de personnes handicapées, de venir observer le bureau et de nous donner quelques conseils. Ils nous ont suggéré de rendre le rez-de-chaussée entièrement accessible pour ceux qui ont des problèmes de mobilité réduite. Nous avons construit une rampe vers l'une des entrées et élargi la porte des toilettes pour pouvoir laisser entrer un fauteuil roulant. L'équipe de gouvernance, qui a travaillé le plus directement avec nos partenaires handicapés, a installé son bureau au rez-de-chaussée. Nous nous sommes assurés également qu'il y avait là une salle de réunion. Nous avons invité nos partenaires à utiliser nos salles de réunion lorsque nous ne les utilisons pas. »

« Ce n'était pas parfait, mais l'organisation des personnes handicapées pouvait voir que nous nous efforcions de les inclure. Et d'une façon régulière avoir des personnes handicapées dans le bâtiment nous a rendu plus conscients de leurs capacités et de leurs besoins. Ils n'étaient pas seulement des gens que nous soutenions « dehors », ils faisaient partie de notre organisation. »

– VSO Népal



« Les gains rapides peuvent motiver les gens à avancer. »

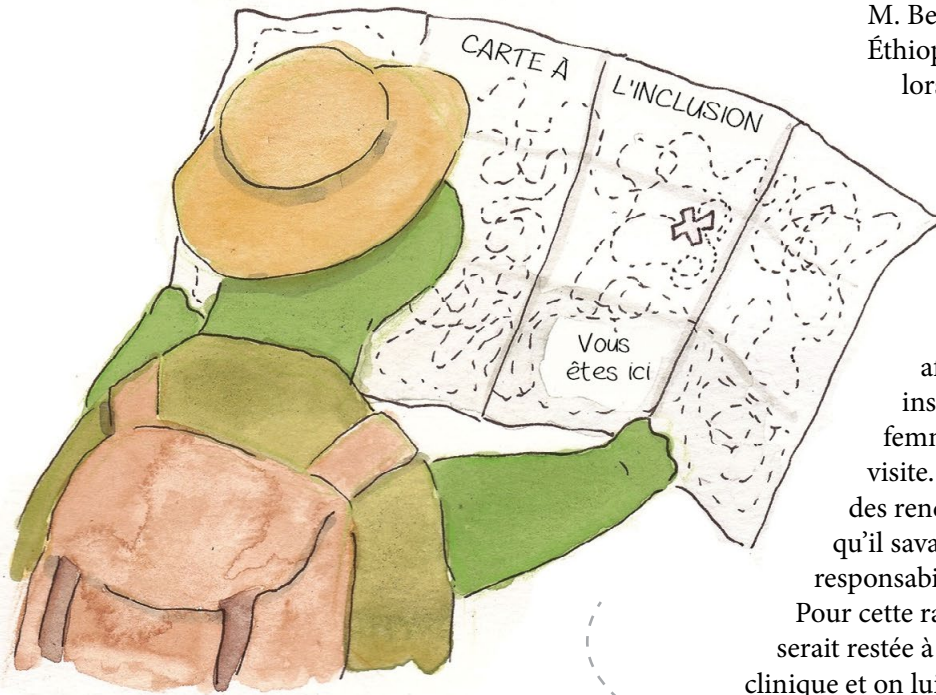


« Au début, la question du handicap n'était pas une priorité pour VSO Népal. Leurs politiques n'étaient pas adaptées aux personnes handicapées. Le bureau de VSO Népal n'était pas accessible aux personnes handicapées. Lorsque nous avons commencé à travailler avec eux sur leur programme de gouvernance, ils se sont sensibilisés. Ils ont rendu le bureau accessible, du moins au rez-de-chaussée. Le personnel de VSO a suivi des cours de langue des signes et a assuré un stage pour les personnes handicapées. Ils ont encouragé et aidé leurs organisations partenaires à aborder les problèmes liés au handicap dans leurs organisations et dans leurs programmes. »

– Shudarson Subedi,
activiste pour les personnes handicapées et Président du Réseau
népalais pour les personnes handicapées

Pour des victoires plus rapides, travaillez pour intégrer l'inclusion dans les choses que vous faites déjà. Si vous prévoyez de réécrire la politique HR, voyez si vous pouvez incorporer une déclaration sur la diversité. Si vous planifiez une réunion avec les interlocuteurs, choisissez un endroit accessible et facile à atteindre. Lors de la rédaction du budget

pour le projet de l'année prochaine, prévoyez de l'argent pour payer une baby-sitter afin que les mères puissent participer à vos activités, ou un traducteur de langue des signes pour permettre aux personnes sourdes de participer. Dans votre travail quotidien, restez concentré là où vous pouvez facilement faire une petite différence.



M. Bekele, du personnel de santé en Éthiopie rurale, a mené des consultations lors d'une sensibilisation autour des services de soins oculaires. Au cours des consultations avec les patients masculins, il a demandé à propos de leurs femmes et leurs familles. Étonnamment, beaucoup d'entre eux avaient des épouses avec des affections oculaires. M. Bekele a insisté pour qu'ils amènent leurs femmes avec eux lors de leur prochaine visite. Pour s'en assurer, il a programmé des rendez-vous pour le matin parce qu'il savait que les femmes avaient des responsabilités familiales dans l'après-midi. Pour cette raison, Mme Fanta, qui autrement serait restée à la maison, a été amenée dans la clinique et on lui a retiré sa cataracte.

Parfois, vous prenez la mauvaise direction... et c'est tant mieux

Vous allez faire des erreurs. Ce ne sera pas beau, mais vous ne pouvez pas tergiverser et laisser faire les choses.

Il y a des victoires rapides et il y aura des échecs. Vous ne pouvez pas apprendre à jouer de la guitare si vous avez peur de toucher la mauvaise note de temps en temps.

Il n'y a pas de règles prédéfinies pour l'inclusion. Il y a des trucs et astuces, et ceci Guide Barefoot, mais sans garantie

« Je donne régulièrement des formations et j'essaie de m'assurer que tous les participants puissent participer de façon égale. Une fois, on m'a donné une liste de participants assez longtemps avant que les formations commencent. Je savais qu'aucun d'entre eux n'utilisaient un fauteuil roulant, alors j'ai lésiné et loué un endroit qui n'avait pas de toilettes accessibles. Deux jours avant la formation, un participant de dernière minute - un utilisateur de fauteuil roulant - s'est inscrit. Je me sentais tellement embarrassé de devoir lui dire que le lieu de formation n'était pas accessible pour elle. Après cette expérience, j'ai décidé de ne jamais compromettre l'accessibilité ! »

– Coordinateur de programme

« Au cours de notre dernière conférence semestrielle, un de nos collègues a été mis à l'écart des activités lors de certaines sessions. Il est aveugle, et l'intervenant utilisait des exercices très visuels. Nous sommes une organisation pour les personnes handicapées- nous devrions faire preuve de bon sens ! »

S'attaquer aux problèmes difficiles

Atteindre l'inclusion n'est pas facile, et l'inclusion n'est pas une chose facile. Comment pouvons-nous inclure tout le monde, les besoins sont souvent contradictoires ? Quels besoins devraient être donnés priorité ? Qu'est-ce qui se passe lorsque l'inclusion d'une personne a des conséquences imprévues pour les autres ?

L'expérience de VSO - « Nous avons été ravis lorsque nous avons recruté Raj en tant que Responsable du programme d'éducation. Il était un Dalit, d'une caste de musiciens qui parfois ont été victimes de discrimination par d'autres Dalits. Il était aussi le Directeur d'une de nos organisations de Partenaire Dalit. S'il les quittait, cela créerait un vide. Il était difficile de trouver des Dalits qui avaient l'éducation et l'expérience nécessaires pour diriger une organisation. Nos partenaires se sont souvent plaints de la façon dont les organisations internationales freinaient toujours leur personnel, leur offrant des salaires beaucoup plus élevés. Avons-nous été inclusifs au point de priver un groupe marginalisé d'un de leurs dirigeants ? »

« Nous avons décidé d'en parler au conseil d'administration de l'organisation de Raj. Nous leur avons demandé comment nous pourrions aider afin que l'organisation ne souffre pas du fait du départ de Raj. Leur réponse initiale nous a surpris. Ils étaient ravis qu'un Dalit occuperait un poste supérieur dans une organisation internationale, en particulier dans le domaine de l'éducation. Il travaillerait en étroite collaboration avec le gouvernement et ils ont estimé que cela aiderait à changer les attitudes et à leur donner une voix plus forte. Cependant, oui, il serait difficile de le remplacer et quiconque serait nommé aurait besoin d'un certain support au début. »

« Nous avons accepté d'être flexible concernant la date de départ de Raj, ce qui leur permettrait de mettre quelqu'un d'autre en place. Nous avons également donné à Raj le temps de travailler avec la nouvelle personne jusqu'à ce qu'ils soient prêts à gérer seuls. Un bénévole international travaillant pour l'organisation a également apporté un soutien supplémentaire. La transition s'est bien déroulée, mais il a été difficile pour Raj de prendre un nouveau poste alors qu'il avait encore des responsabilités dans son ancienne organisation. »

L'expérience de Raj - « Ce n'était pas facile pour moi de quitter mon organisation car beaucoup de sentiments y étaient attachés et aussi j'avais un poste de direction. Avec le cœur et l'esprit lourds, j'ai partagé les nouvelles de ma sélection par VSO avec les membres du conseil d'administration. Il serait vraiment difficile pour l'organisation de trouver un remplaçant qui comprendrait les problèmes et pourrait diriger l'organisation. Cependant, les membres du conseil d'administration ont considéré cette nouvelle comme une opportunité pour toute la communauté Dalit d'influencer une organisation internationale de se concentrer davantage sur le soutien aux communautés marginalisées et sur les politiques gouvernementales. Les membres du conseil étaient ouverts à la façon dont VSO pouvait soutenir une transition en douceur. Même après avoir rejoint VSO, j'ai été secondé dans mon organisation pendant une semaine pour soutenir l'organisation et notre bénévole VSO a soutenu et conseillé mon remplaçant. »



« Notre organisation voulait inclure davantage les personnes handicapées et élaboré une politique sur la diversité du personnel pour s'assurer que nous employions 10% des membres du personnel handicapés. Lors de notre premier essai, nous avons postulé pour un « Coordinateur de programme avec handicap ». Nous avons par la suite été réprimandés par le Bureau Néerlandais contre la Discrimination qui nous a dit qu'il s'agissait d'une discrimination à l'égard des personnes sans handicap et contre la loi sur l'égalité de traitement. Nous en avons tiré des leçons, et nous avons dorénavant plusieurs membres du personnel ayant un handicap, engagés dans le cadre d'un processus du recrutement équitable. »

Les intentions sont importantes. Les gens reconnaissent quand vous essayez d'être utile, même si vous vous trompez. Ce n'est pas toujours le cas et les personnes handicapées se mettent en colère quand les gens posent des questions aux aidants au lieu de les interroger directement. Souvent, l'indépendance est une réalisation difficilement gagnée, dont les personnes handicapées sont fières ... J'ai demandé aux personnes handicapées si cela les dérange quand les gens les aident à monter les escaliers ou à traverser la rue sans demander. La plupart ont dit que cela ne les dérangeait pas car cela montre au moins que les gens reconnaissent leur situation et sont prêts à les aider.

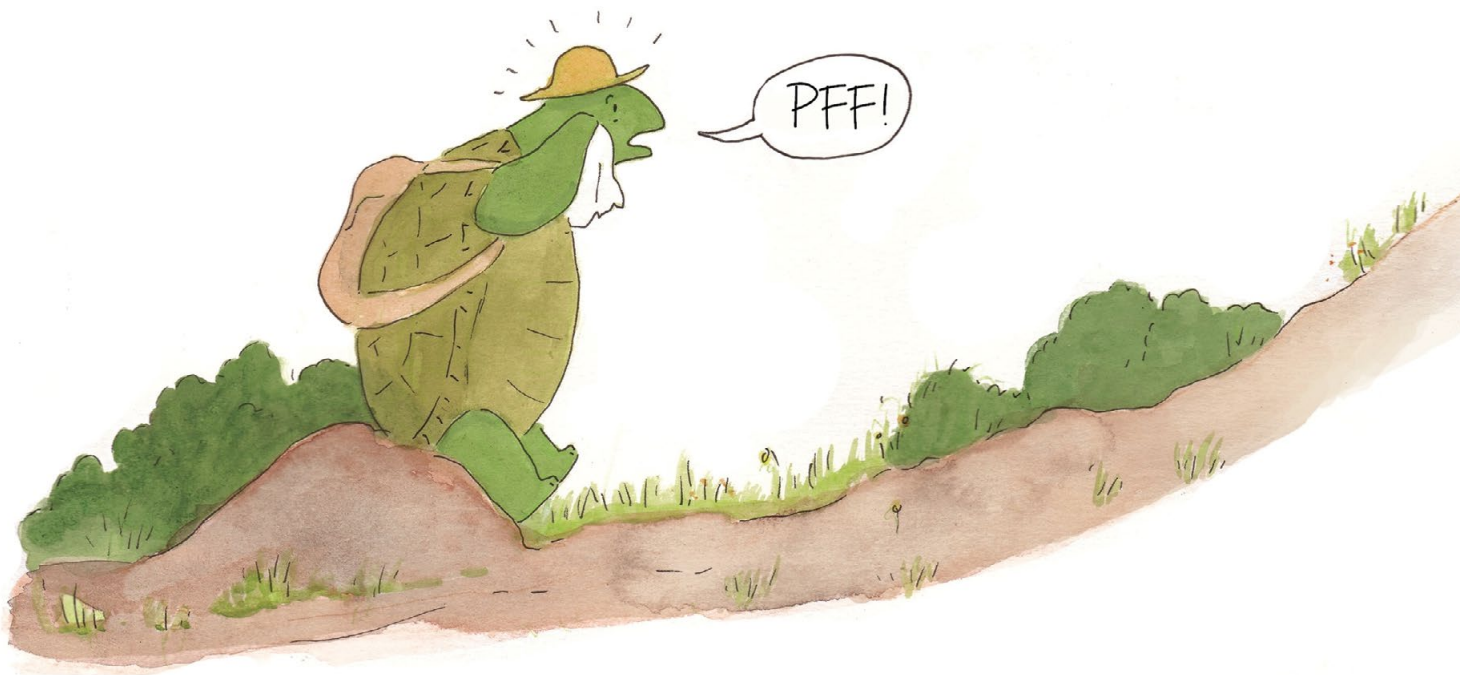


Quand l'exclusion est-elle inclusive ?

Pour renforcer la position des groupes exclus et augmenter leur pouvoir, nous devons parfois travailler avec eux spécifiquement. Par exemple, si les femmes s'organisent pour participer de manière égale à la gouvernance des villages, elles doivent d'abord se réunir séparément pour se préparer. Bien que les hommes soient exclus de ces préparations, ils ne sont pas exclus de la prise de décision.

En Afrique du Sud à la fin des années 1960, le Mouvement de la conscience noire de Steve Biko a reconnu que l'Union nationale des étudiants sud-africains, qui s'appelait « non raciale », était dominée par des étudiants blancs bien dotés. Même s'ils étaient bien intentionnés, c'était inadéquat. Cette organisation « inclusive » excluait les étudiants noirs, de sorte que Biko a lancé l'Organisation des étudiants sud-africains qui n'a admis que des étudiants noirs. Grâce à de telles organisations, les Noirs ont pu renforcer leur voix et renforcer leur solidarité. Cela a ouvert la voie à une société plus inclusive. L'organisation étudiante blanche n'a pas été exclue de participer au processus de changement. Elle a trouvé un endroit efficace dans la lutte en sensibilisant les Blancs aux maux de l'apartheid.

« **Les intentions sont importantes.**



Cela prendra un certain temps

Le changement est un processus, il faut du temps.

« L'inclusion est un processus qui doit être considéré comme étant une recherche sans fin de meilleures façons de répondre à la diversité des élèves. Il s'agit d'apprendre à vivre avec la différence en apprenant à apprendre de la différence. De cette façon, les différences se révèlent plus positivement comme un stimulant pour favoriser l'apprentissage chez les enfants et les adultes. »

– UNESCO, *Guide de politique sur l'inclusion et l'équité dans l'éducation*, 2016

Sans fin ! Cela semble un peu décourageant, surtout dans cette époque de planification axée sur les résultats, de cibles et d'échéances. Comment cela peut-il continuer encore et encore ? Pensez-y deux minutes. Nous ne fixons pas de délais pour vivre nos valeurs ou travailler vers une société meilleure parce que ce sont des tâches à vie. Il y aura des succès à célébrer en cours de route, mais il y aura également des revers. Les gens ont besoin d'encouragement pour apprendre et il est trop facile de se replier dans les anciennes façons de travailler.

Cela peut prendre beaucoup de temps pour que les organisations soient pleinement disposées et puissent s'engager à l'inclusion ... Aux Pays-Bas, par exemple, la loi sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes a été signée en 1975. En 2013, les femmes gagnent encore 18,5 % de moins que les hommes. Cela ne signifie pas que la loi n'a eu aucun effet ; les progrès ont été lents, mais cela arrive encore.

Pour soutenir les changements dans une organisation, il faut que la tâche soit prioritaire et qu'elle requiert un engagement de l'ensemble du personnel. Le secret est de faire de l'inclusion une seconde nature. Cela nécessite une compréhension des obstacles dans les politiques, les activités et les bâtiments, et l'identification des mentalités qui empêchent les gens de participer pleinement.

Il existe un certain nombre de questions simples que nous pouvons nous poser pour nous assurer d'être resté sur la bonne voie :

Qui pourrait être exclu ? Posez cette question chaque fois que vous organisez une activité. Si vous avez identifié des groupes de personnes que vous connaissez étant souvent exclus, passez par la case liste et pensez à des façons dont vous pouvez les inclure.

Est-ce que nous impliquons des personnes marginalisées dans la planification et la mise en œuvre ? Si nous impliquons intentionnellement des personnes précédemment exclues dans les activités de planification et dans l'élaboration de nouvelles pratiques et politiques, ils se sentiront inclus dès le début. Les impliquer peut signifier que les processus prennent un peu plus de temps, mais la participation entraînera des pratiques plus inclusives et nous aidera à prendre de meilleures décisions.

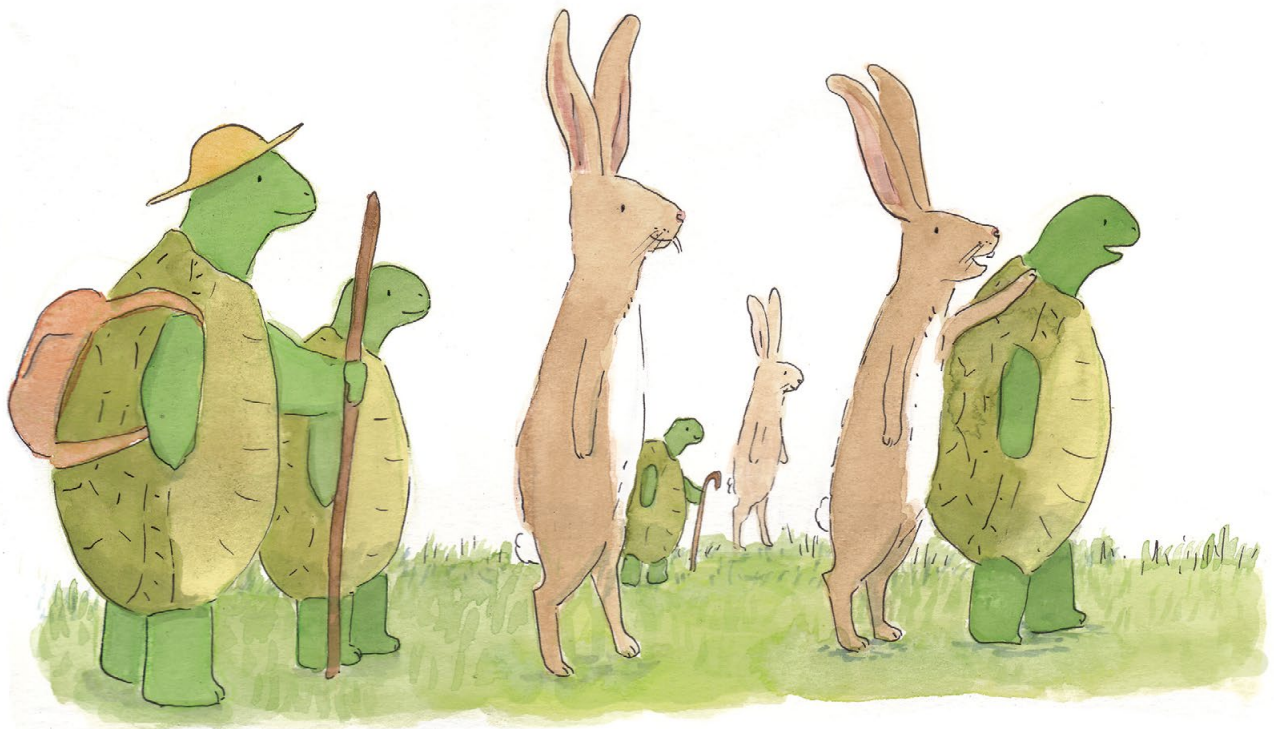
Montrons-nous aux autres comment l'organisation évolue ? Convenez de certains changements que tout le monde veut voir et comment vous saurez quand ils sont arrivés. Définissez des objectifs tels que les changements dans la composition du personnel. Mesurer l'impact pour comprendre et communiquer le succès. Impliquez autant de personnes que possibles pour décider ce que ces objectifs devraient être.

« **Vous pouvez aussi reconnaître votre changement de façon moins sérieuse et plus atypique.** »

Choisissez des mesures qui font écho dans votre équipe - peut-être l'augmentation d'une musique plus variée que les gens écoutent, ou combien de différents styles de nourriture les gens apportent au déjeuner d'équipe, ou des changements dans le style des réunions ou bien quels jours de vacances sont donnés au bureau. En posant la question, « ce qui a changé ? » Vous allez sensibiliser les gens au processus de changement.

Le voyage continue.

Devenir une organisation véritablement inclusive peut être un long voyage, et vous pouvez rencontrer des revers en cours de route. Nous travaillons depuis plusieurs années à l'inclusion et, pour être honnête, nous ne connaissons toujours pas le meilleur moyen d'y parvenir. Allez-y un pas à la fois, et choisissez vos batailles soigneusement. Essayer une nouvelle approche, tirer parti de cette expérience et passer à la suivante. Trouver le bon chemin vers l'inclusion prendra du temps, alors ne vous attendez pas à devenir une « organisation inclusive » du jour au lendemain.



Les ombres qui ont brisé le silence

Comment les jeunes au Vietnam ont-ils résolu un problème tacite

– par Tung –

« Mes parents ne m'ont pas aidé à aller à l'école. « Aller à l'école pour quoi faire ? » disaient-ils. Tout le monde a des rêves, mais je n'ai pas osé rêver grand, alors j'ai attendu jusqu'au jour où je me suis marié. »

J'ai rencontré Le Thi Ho il y a plus d'un an. Au moment où elle croyait que les filles devaient se marier vers 18 ans et prendre une nouvelle vie dans la maison de leur mari. Comme les autres filles dans le village, elle a pris cela pour acquis. Mais Le avait son propre rêve, celui de devenir enseignante dans sa communauté. Elle avait également des loisirs, comme danser du hip-hop et chanter des chansons de rap. Se marier trop tôt aurait contrecarré son rêve et ses passe-temps. Dans cette communauté, la plupart des jeunes font face aux mêmes obstacles culturels.

Ce problème social a également entraîné des problèmes de santé pour les jeunes. Étant donné que le mariage précoce est encouragé, les jeunes commencent généralement à se rencontrer et à avoir des rapports sexuels dès l'âge de 15 ans. Mais ils ne savent pas comment se protéger en utilisant des contraceptifs. En conséquence, ils courent un risque élevé de contracter des maladies sexuellement transmissibles ou de devenir enceintes.



Le district de Huong Hoa dans la province de Quang Tri, au Vietnam a une population de près de 80 000 habitants. Plus de 50 % sont des membres des groupes minoritaires ethniques Pacoh et Bru Van Kieu. Ces groupes n'ont pas de langue écrite et un accès limité à l'éducation et aux services de santé de qualité. Une enquête de base en 2013 a révélé que 56 % des personnes âgées de moins de 16 ans avaient déjà eu des rapports sexuels, 78 % ne savaient pas comment se protéger contre les MST, 14 % des adolescentes étaient enceintes et 97 % ont déclaré qu'elles avaient peu à aucune connaissance de la contraception.

(Rapport de recherche MCNV, 2015)

MCNV a travaillé dans le district de Huong Hoa depuis de nombreuses années, mais nous avons été choqués par ces découvertes. Qu'est-ce qui empêchait ces jeunes de parler de leurs problèmes ? Quelles actions pouvons-nous prendre qui seraient culturellement appropriées ? Il est difficile de répondre à ces questions car nous avons travaillé avec des membres de minorités ethniques qui étaient très différents de nous.

Nous avons commencé par rencontrer les jeunes pour mieux les comprendre. Grâce à nos contacts au sein du gouvernement et de l'Union jeunesse, nous avons rencontré quarante jeunes à travers une série d'ateliers sur la santé sexuelle reproductive (SRH). Les jeunes étaient timides. Donc, au lieu de discuter directement de leurs problèmes, nous leur faisons partager leurs histoires de rapports sexuels dangereux en petits groupes.

Cette approche basée sur la narration s'est révélée puissante. Cela a créé une confiance entre nous et a permis de discuter plus facilement des problèmes délicats.

Afin de développer des moyens appropriés pour résoudre ces problèmes, nous avons partagé notre expérience et encouragé les jeunes à identifier les moyens de résoudre les problèmes. Ils ont choisi de partager leurs histoires en exécutant des pièces de théâtre lors d'activités sociales. Cela permettrait au public d'apprendre et de discuter des problèmes. Étant donné que les jeunes n'avaient jamais joué de pièces auparavant, nous avons impliqué des agents de santé villageois dans ce projet.



Les agents de santé du village (VHW) sont des bénévoles des communautés locales qui sont formés aux services de santé de base et fournissent à leurs villages un lien vers les stations de santé de la commune. Avec le soutien de MCNV, les VHW ont appliqué avec succès de nombreuses méthodes créatives pour les messages de santé de la communication, y compris l'art dramatique, le théâtre d'ombre, la vidéo participative, la prestation photo-voix et les spectacles de marionnettes.

Les VHW se sont joints aux ateliers car ils venaient des mêmes villages que les jeunes, ils se connaissaient entre eux. Ensemble, ils ont développé des scénarios basés sur les histoires partagées dans les ateliers. Ceux-ci sont devenus la base d'une série de pièces. Ils ont ensuite décidé qu'ils étaient prêts à jouer ces pièces dans leur communauté. Mais les jeunes ont rapidement constaté qu'ils ne se sentaient pas du tout à l'aise sur scène, et le spectacle a été annulé.

Nous les avons ramenés dans un atelier pour réfléchir sur leur expérience. Ils ont partagé leurs sentiments de déception et après de nombreuses discussions, le théâtre d'ombre a été suggéré comme moyen de raconter les mêmes histoires sans devoir montrer son visage. Le personnel de MCNV et les VHW les ont aidés avec cette nouvelle technique dramatique.

Les VHW les ont également aidés à essayer des spectacles de marionnettes. Le théâtre de marionnettes et le théâtre d'ombres non seulement leur ont permis de cacher leur visage, mais leur a donné des moyens plus diversifiés de raconter leurs histoires. Les pièces originales ont été réalisées à l'atelier. Nous avons pris des photos lors des performances que nous avons transformées en clips animés que nous avons partagés sur les réseaux sociaux.

Quelqu'un a présenté une autre idée. « Imaginons un personnage, un héros capable de protéger les filles adolescentes de ne pas être victimes de rapports sexuels dangereux et capable de rappeler aux garçons de « protéger » leurs petites amies. . . tout en fournissant des informations SRH correctes. » Un singe a été choisi pour être le personnage apparaissant dans les spectacles de marionnettes et qui donnerait ce conseil. Il apparaîtrait également à la fin des pièces à travers l'humour et livrerait des messages clés, dans les clips animés sur les réseaux sociaux.

Lorsque les jeux d'ombres et de marionnettes ont été réalisés dans les communautés, le public a été impressionné et s'est senti impliqué dans les histoires. Les VHW sont venus à chaque pièce et ont interagi avec le public au sujet des événements dans les histoires. Cela a motivé les jeunes à devenir plus actifs. Ils ont formé des groupes d'intérêt, profitant de loisirs comme la danse hip-hop et la musique rap. Le personnel de MCNV les a aidés à se connecter avec un groupe hip-hop, qui est venu à Huong Hoa pour leur apprendre à danser. Les jeunes se rassemblent maintenant après l'école, composant des chansons sur l'amitié et l'amour et incluant des messages sur la SRH.

« *Un singe a été choisi pour être le personnage apparaissant dans les spectacles de marionnettes et qui donnerait ce conseil.* »



Changements significatifs

Le est maintenant un membre actif de son groupe hip-hop et pratique toujours les jeux d'ombres. Elle est fière de contribuer à apporter des changements dans sa communauté et est motivée à en faire plus. « La SRH n'est pas le seul problème dans la communauté. Il existe de nombreux autres problèmes, par exemple, l'abus d'alcool et de drogues chez les jeunes hommes. Nous pensons également à l'utilisation d'un théâtre d'ombre pour communiquer avec les gens à propos de ces problèmes », a-t-elle déclaré. Le a décidé de terminer ses études secondaires et de passer un examen d'entrée au collège l'été prochain. Elle ne tient plus compte du fait qu'elle sera mariée à 18 ans.

« *Le est maintenant un membre actif de son groupe hip-hop et pratique toujours les jeux d'ombres.* »

MARCHER CÔTE À CÔTE

Soutenir les personnes qui osent changer

« Il ne s'agit-il pas seulement du fait que l'idée soit bonne, ni comment elle est présentée, mais il s'agit surtout de ceux qui l'exprime et comment ils la vive ? »

– Ravi Gelati,

Changer la façon dont nous changeons le monde vidéo

Comment faciliter les processus qui cherchent à être plus inclusifs ?

Tout le monde veut éprouver un sentiment d'appartenance, être « moi » et faire partie d'un « nous ». Qu'est-ce qui transforme l'isolement en appartenance ?

Dans ce chapitre, nous examinerons les histoires de praticiens qui ont facilité l'inclusion des personnes pour retrouver le sentiment d'appartenance. La pratique consistant à permettre des changements fondamentaux dans les individus, les organisations, les communautés et la société se déroule dans la plupart des chapitres. Nous examinons ici les cadres que nous pouvons utiliser pour envisager une société plus inclusive afin d'y travailler ensemble.

Ce dernier chapitre étudie un ensemble varié de praticiens inclusifs : Ed, Victoria, Anouk et Jürgen.

Le Professeur Ed écrit, « Un nombre de mes étudiants avaient l'impression d'être exclus, étiquetés comme inadaptés et en

échec. Le fait que je restais calme alors qu'ils me parlaient de souvenirs douloureux les rassurait. Son apprentissage le plus profond est que « L'espoir n'apparaît pas comme dans les moments Hollywoodiens faciles et colorés- il provient d'un profond processus de changement. »

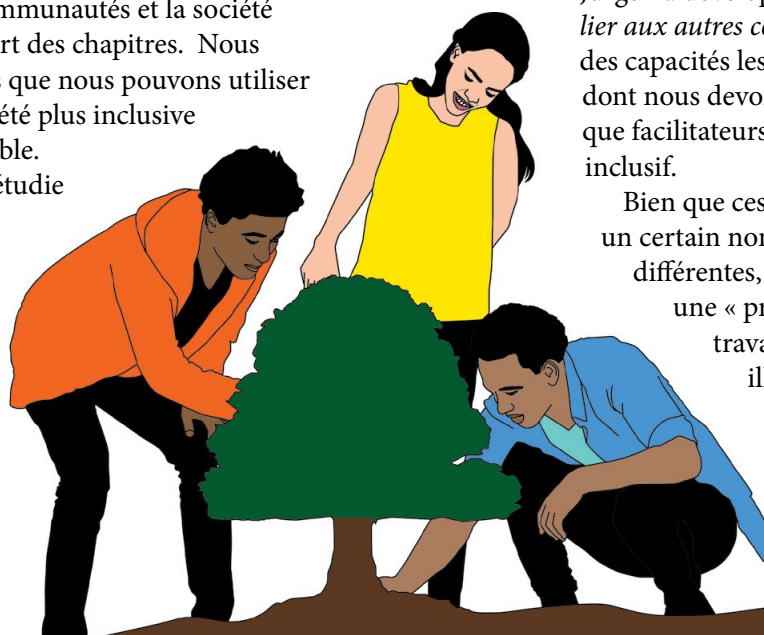
Victoria une artiste, et Woods son collaborateur, un homme d'affaires ont commencé à travailler ensemble en 1993. De nouveaux venus, d'autres partis, mais l'ascendant de Victoria et Woods stimule l'engagement, afin que tout le monde soit un agent de changement actif dans la vie d'une personne ayant un handicap intellectuel.

Anouk est travailleuse indépendante. Elle partage un exemple pratique avec nous de la façon dont les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent être soutenues par un processus de création d'une vie plus significative pour elles-mêmes.

Jürgen est un spécialiste du développement agricole qui a grandi dans une ferme où son père ne tolérait pas le regard méprisant des autres.

Jürgen a développé la capacité de *se lier aux autres comme ils sont*, l'une des capacités les plus importantes dont nous devons cultiver en tant que facilitateurs du développement inclusif.

Bien que ces praticiens décrivent un certain nombre de pratiques différentes, ils apportent tous une « présence » à leur travail. Leurs histoires illustrent ce que signifie « être le changement ».



Renouant avec l'espoir

– par Ed –

Alors que je me dirige vers ma salle de classe, certains de mes souvenirs les moins positifs m'interpellent. Je sais que ma classe sera pleine. Un grand nombre d'étudiants ont dû passer par ma classe au milieu du trimestre en raison de leurs problèmes de comportement grandissants. La chose qui les accroche- la seule chose positive dans leur esprit - est qu'une fois qu'ils réussiront à compléter ce « programme de transition », ils seront autorisés à revenir dans une classe « normale ».

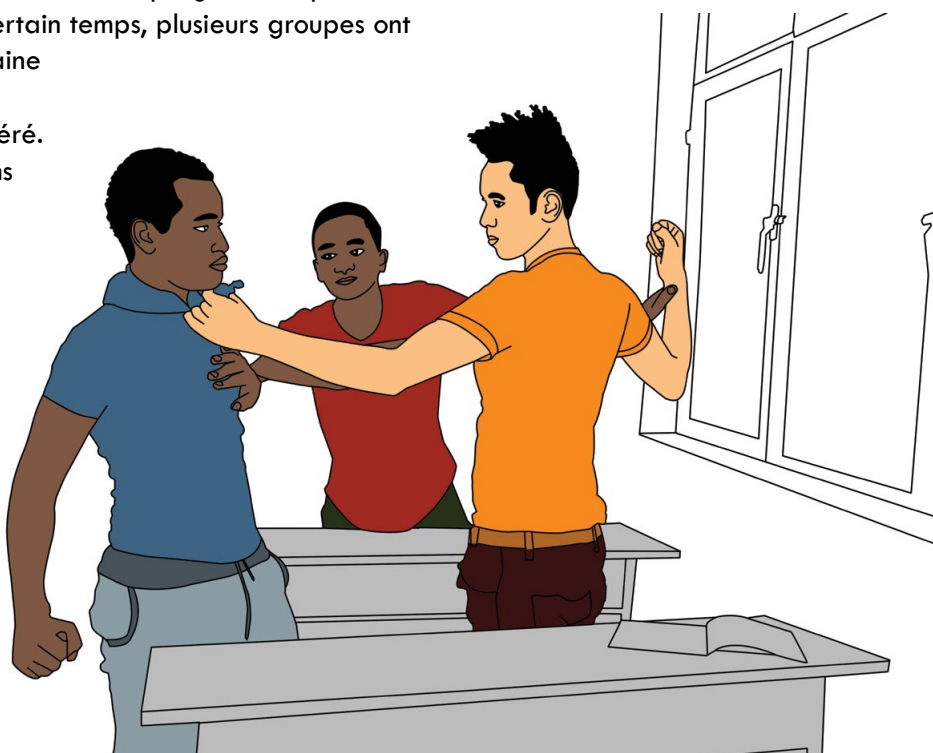
Aujourd'hui, à mi-parcours, seulement quelques étudiants participent. Les plus introvertis s'efforcent de rester invisibles, tandis que les extravertis chahutent. La politique scolaire exige l'éjection des fauteurs de troubles, une expulsion rapide, mais j'espère entraîner leur adhésion. J'ai appris de mes erreurs ... Survivre ici dépend de *trouver des solutions à des problèmes nouveaux et inattendus*.

J'ai commencé ce travail en me sentant « arts de la rue », plein d'énergie et de courage. Je savais que je rencontrerais la violence et l'opposition. J'étais habitué à régler les problèmes institutionnels où mes collègues et moi-même avons été formés pour faire face aux comportements violents. Je me sentais prêt et capable de travailler ici, en utilisant tout ce que j'avais déjà appris. Je créerais un environnement avec le niveau de défi approprié pour mes élèves. Je leur donnerais l'occasion de se montrer à la hauteur et d'évoluer en tant qu'étudiants. Je pensais savoir comment faire cela.

Mais je traitais avec des adultes qui, du moins pour la forme, se trouvaient dans ma classe. La situation ici était différente. Certains adolescents n'ont pas caché le fait qu'ils étaient là pour éviter d'être exclus des prestations sociales. D'autres m'ont dit qu'ils étaient là contre leur volonté, ou en raison d'une faille dans le système. Aucun d'entre eux ne voulait être ici. Cela créa pour moi, un nouveau et stressant type d'opposition dont j'avais besoin d'apprendre à gérer.

Je pensais avoir réussi à rendre les plans des cours et l'environnement adaptés pour la plupart de mes étudiants. J'avais de grands espoirs sur les effets du programme que j'avais conçu. Mais après un certain temps, plusieurs groupes ont commencé à montrer une certaine divergence, ce n'était pas le résultat positif que j'avais espéré. En observant les étudiants dans leur ensemble, je pouvais voir que généralement, ils montraient l'un des trois types de réaction : oui, je peux (les élèves répondent bien et s'engagent) ; malheureusement, non (les étudiants ne s'engagent pas ou ne participent pas) ; et les indécis (pas engagés mais présent, à peine accrochés).

« **Aucun d'entre eux ne voulait être ici.** »



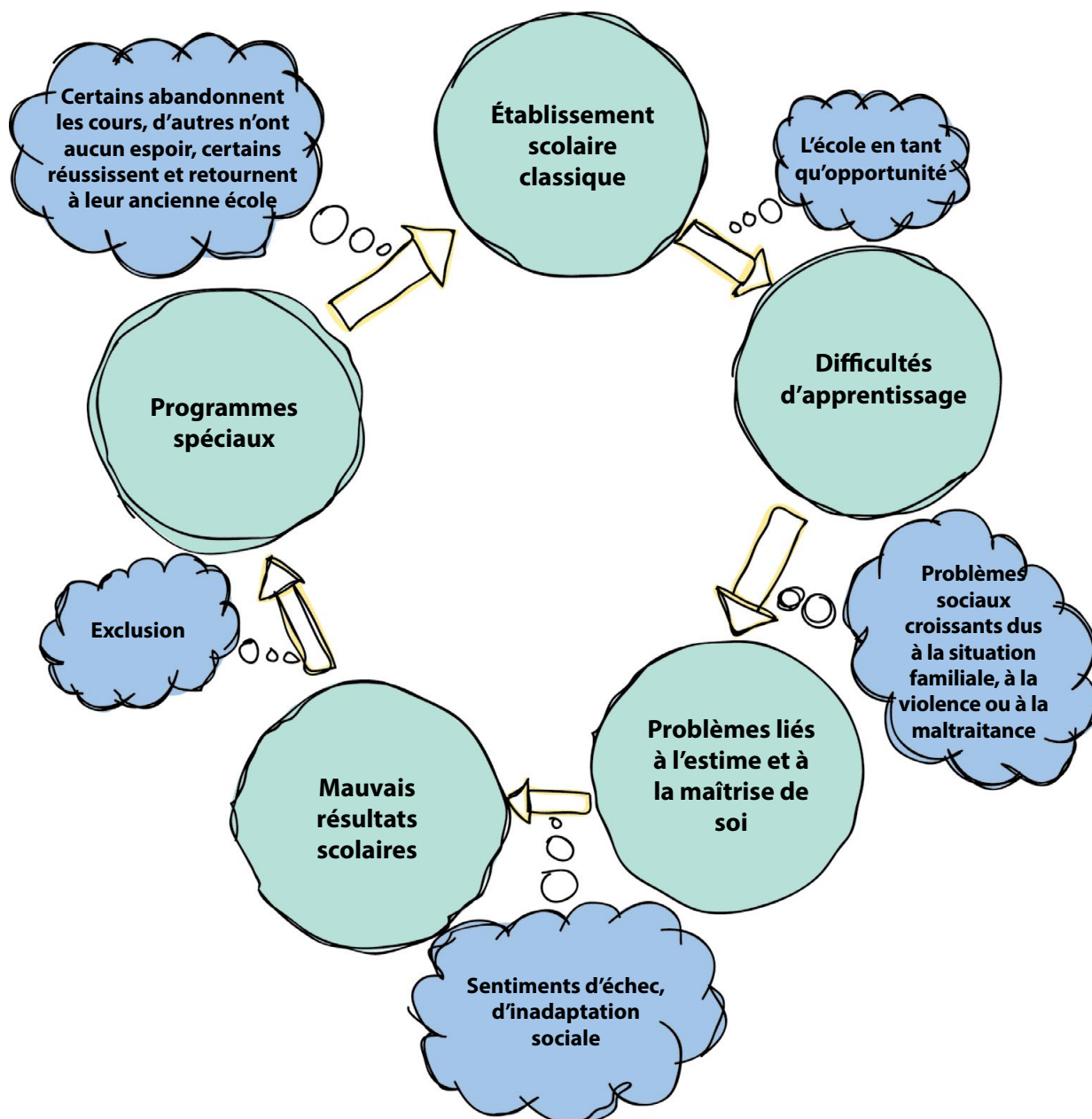
Ce troisième groupe m'a le plus rendu perplexe : qu'est-ce qui les retenait en arrière ?

J'avais épuisé mon sac habituel d'outils et d'astuces d'enseignant. Je me suis demandé, comment je pourrais gérer ce défi ? Devais-je renvoyer ces étudiants inactifs et pénibles comme le dictait la politique scolaire ? Je n'étais pas encore prêt pour cela. Mais rien de ce que j'ai pu faire n'a changé la situation pour ce troisième groupe, qui constituait la majorité de la classe. Je devais en savoir plus sur eux.

J'ai organisé des moments en dehors de la salle de classe pour parler à ces étudiants, ce qui m'a permis d'en apprendre davantage sur leurs antécédents et sur les programmes éducatifs auxquels ils avaient précédemment participé. J'ai commencé à *comprendre la chaîne d'événements* qui se cachent derrière leur situation actuelle. J'ai découvert que ce qui semblait les retenir en arrière était le changement qui avait eu lieu quant à leur image de soi.

« est-ce qui les retenait en arrière ? »

Suite typique d'événements que rencontrent mes élèves



Mes étudiants avaient été assignés à mes cours à travers une telle chaîne d'événements

Ils ont fait l'objet d'une stigmatisation sociale en ne répondant pas aux espoirs de leurs parents. Bien que l'école puisse être une force de motivation pour l'enfant qui fait « assez bien » il peut facilement démotiver les autres. Beaucoup de mes étudiants estimaient qu'ils appartenaient à ce groupe d'exclus, marqué comme inadéquats et en échec.

Et puis, il y a le défi de faire face à l'âge de 15 ou 16 ans. L'adolescence est un défi pour la plupart des jeunes. Ceux de ma classe semblaient avoir adopté une des deux stratégies, soit de se cacher de la vue de tous (les inactifs), soit devenir extérieurement difficiles (les gênants). Les deux avaient perdu contact avec leur désir d'atteindre ou d'appartenir aux « nous ». Surtout, c'était leur perte d'espoir et de confiance en soi qui me frappait.

Alors, qu'est-ce qui les retenaient ? La conviction qu'ils étaient essentiellement inaptes à réussir. Qu'est-ce qui les retenait ici ? Peut-être un reste persistant d'espoir, indépendamment de leurs déceptions. Il y avait beaucoup de choses que je devais réaliser si ces étudiants devaient évoluer. Je me suis demandé comment pourrais-je les aider à devenir actifs encore une fois, en contact avec leur « moi » réel et leur environnement ?

Je suis content de ne pas avoir abandonné

Bien que par moment j'avais sérieusement envisagé de quitter mon poste, je me suis rendu compte que lentement je commençais à faire face aux défis auxquels j'étais confronté - ceux qui me semblaient jadis trop lourds pour moi. Je me sentais mieux équipé et plus fort par rapport au début de l'année. C'était un bon sentiment. Sur la base de mon expérience de ma première année, j'ai commencé à entamer des discussions avec les nouveaux étudiants tout en début d'année, en essayant d'identifier ceux qui avaient le plus de difficultés à se connecter. Même si j'ai maintenant reconnu la dynamique sous-jacente, cela n'a toujours pas rendu ces discussions plus faciles.

Sara en colère

Après un bon début, Sara ressentait de la colère, s'éloignant de la classe. J'ai donc prévu une conversation avec elle. Elle m'a dit qu'elle préférerait « simplement obtenir un emploi ». Elle a admis que ses perspectives de travail étaient sombres, mais elle s'imaginait que quelque chose de bien se passerait si seulement elle pouvait quitter l'école.

Je lui ai dit que je croyais qu'elle pouvait réussir à l'école et qu'elle pouvait apporter les changements requis, même si ce ne sont que des petits changements au début. Elle a explosé, « Vous n'écoutez rien DU TOUT !!! » Je n'étais pas efficace.



« il peut facilement démotiver les autres. »

Point de non-retour

J'en suis venu à identifier des situations comme celle avec Sara comme « à mi-chemin de mon objectif ». Les étudiants sont capables de voir ce qui se passe réellement, tant que ça passe pour juste et factuel. Mais avancer qu'ils pourraient faire différemment en suggérant qu'ils profiteraient de la situation, ou parler de l'espoir d'un changement, provoque une réaction violente. La conversation glisse alors vers un autre sujet. Les étudiants se fâchent, tentent de blâmer les autres ou parlent de moyens d'échapper à la situation scolaire dans laquelle ils se trouvent.

L'expérience a montré que je ne pouvais pas bien terminer de telles conversations, et les résultats pratiques, au mieux étaient mitigés. J'ai continué. Le temps a montré que la raison de leur « combat » tenait en lui aussi les germes de la solution.

Lorsque la vie nous pose de grands défis, nos émotions semblent trop lourdes à supporter. Quand on atteint ce point, le processus instinctif de déconnexion commence. Peu à peu, on se déconnecte d'une partie de sa propre expérience. Beaucoup d'étudiants « toujours accrochés » avaient enfermé leurs sentiments de douleur et de déception. Ils ont pris l'attitude extérieure d'être dur, apparemment sans s'en soucier davantage. Le résultat était l'isolement.

Point de non-retour

Pourquoi cela était-il si difficile pour ces étudiants ? Après tout, ce qui les attendait, c'était une chance de succès. Certes, le réengagement serait difficile et stressant pour eux, mais sûrement ils pourraient reconnaître que cela ouvrirait de nouvelles possibilités ? Je suis venu voir ça et le coût de leur « reconnexion » est directement lié aux raisons de leur auto-isolement. Quand j'ai encouragé les étudiants à *ressentir*, ils craignaient toutes les blessures et les atteintes qu'ils essayaient de fermer, se rouvrir. C'est-à-dire à moins qu'ils ne s'évadent dans le reproche, la colère ou le rêve. Ce dilemme les conduit à une sorte d'impasse. Pour eux, leur auto-isolement est en quelque sorte la meilleure option.

« Pourquoi cela était-il si difficile pour ces étudiants ? »



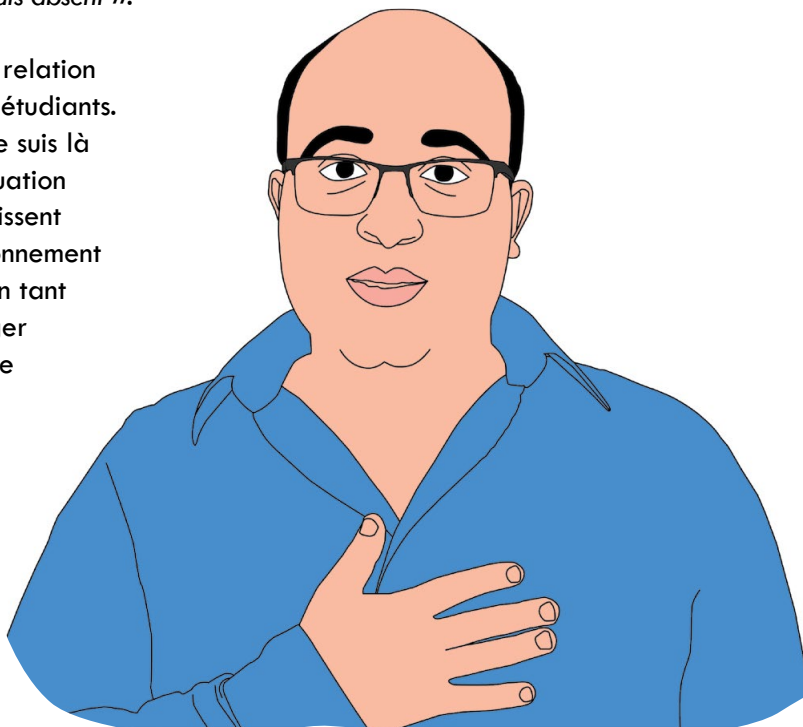
Quelque chose manquait - et il s'est avéré être moi !

Moi ! ? Cela semble encore une phrase effrayante pour moi d'écrire : « *j'étais absent* ». Je m'empresse d'expliquer.

En tant que professeur, j'ai une relation strictement fonctionnelle avec mes étudiants. Je suis là pour maintenir l'ordre. Je suis là pour structurer l'information, la situation en classe et le temps afin qu'ils puissent apprendre. Bref, je fournis l'environnement approprié pour l'apprentissage. En tant que mentor, mon rôle est de corriger les choses, invitant l'élève isolé à se reconnecter et à recommencer un travail significatif. Cela nécessite ma présence. Quelqu'un comme Sara ne peut pas être seule quand elle fait le choix de faire face à son sentiment de blessure et de se reconnecter. Ce qui lui est demandé n'est pas moi, personnellement, autant que ma présence comme *un autre être humain*. C'est la *qualité* de cette présence qui compte le plus.

On doit être conscient du potentiel d'un moment de réémergence des dommages passés, lorsque, nous entrons dans une conversation sur les forces personnelles tout en se reconnectant à l'espoir. Ce moment signale le point de reconnexion. Lorsque cela se produit, je suis là comme quelqu'un qui peut reconnaître les émotions et être témoin de toutes les pensées émergentes. Il n'y a pas de place pour le jugement. Tout type de « réconfort » qui pourrait être offert en ce moment risque que d'entraver le processus. Peut-être plus tard, on pourrait inviter la personne à réexaminer ses expériences pour voir si elles pensent toujours que leur jugement est complètement vrai.

J'ai appris à ne pas mettre d'étiquettes, mais seulement à reconnaître ce qui est vrai. Vrai dans *leur sens des faits*, mais aussi « vrai » dans le sens où ce sont des réactions personnelles face aux souvenirs émergents.



À la fois pour l'étudiant et pour moi, le travail est de rester en contact, écoutant ce qu'ils ont à dire, puis laissant reposer tels quels, afin que nous puissions les revoir plus tard mais avec moins de crainte.

Auparavant, j'ignorais que «ne pas être seul » à ce moment était important. J'étais trop occupé à vouloir changer les choses. Ma présence ne leur donnait pas la paix et ne leur permettait pas de se reconnecter. L'acte même de ma tentative d'être efficace a bloqué leur processus.

Aussi petit que ce changement semblât être, j'ai bientôt remarqué moins de conversations « exposantes ». S'ils le faisaient, je connaissais le chemin du retour, afin que nous puissions « atterrir » ensemble ... J'ai appris que ce tranquille « être avec », sans « travailler sur eux », faisait moins peur à mes étudiants se confrontant à ce qu'ils avaient enfermé à l'abri des regards. De cette façon, ils pourraient commencer à revenir.

Sara, à nouveau

Sara (enfin) s'est assise après de nerveux va-et-vient. Je l'ai prise en dehors de la salle de classe pendant quelques minutes. Assis l'un à côté de l'autre, nous regardons les toits dehors. C'est un jour ensoleillé. Elle soupire. « Tu te sens mieux maintenant ? » Je demande. « Supposons que oui. . . »

« L'acte même de
ma tentative d'être
efficace a bloqué leur
processus.



Qu'avons-nous appris jusqu'ici sur la facilitation de l'inclusion ?

Environnement propice et présence de qualité

L'histoire d'Ed décrit ses tentatives pour soutenir les étudiants dans un programme de rattrapage aux Pays-Bas. Initialement, il s'est concentré sur l'apport d'un bon environnement. Il pensait que cela permettrait à ses élèves de commencer à utiliser leurs compétences et leur énergie. Mais il est avéré, qu'il avait tort. Sur le point d'échouer, il a découvert qu'il manquait un support essentiel dans son approche, une présence aux « points de retour », lorsque la souffrance de l'expérience d'exclusion des élèves pourrait être retenus en « juste être ».

Nous croyons que la combinaison de ces deux types de soutien, « l'environnement propice » et « la présence de qualité », que Ed a découvert de manière difficile a une application plus large. Quelques indications :

Modélisation d'une culture de réflexion - «se voir »

Démarrer seul ? Vous pouvez être une force pour cultiver en vous et autour de vous ce qui vous aide à être dans le présent. Il y a quelque chose de très basique pour être dans le présent. Le paradoxe est que la simplicité est parfois difficile à atteindre. Cela aide à apprendre à rester silencieux avec tout ce qui se vit en vous. Et cela aide à rechercher d'autres personnes prêtes à apprendre à intégrer cette culture dans la façon dont elle fonctionne. Enfin, il faut veiller à développer des moyens sûrs d'exprimer l'identité si vous travaillez dans une société avec des cultures, des croyances et des religions différentes, éventuellement conflictuelles.

« Vous pouvez être une force pour cultiver en vous et autour de vous ce qui vous aide à être dans le présent. »

- **Intérieurement, regardez-vous avec bienveillance** – Cela n'aide pas de critiquer ce que vous découvrez en vous-même. Cela vous permettra de voir ce qui se vit à l'intérieur de vous. Tolérer les erreurs si vous en découvrez, mais ne faites pas plus que nécessaire.
- **Regarder les autres et réagir avec gentillesse** – Cela fonctionne aussi bien pour les autres. Mais vous ne pouvez le faire sincèrement, si vous n'avez pas appris à être bienveillant avec vous-même. Être gentil à vous-même est une condition préalable.
- **Essayez de voir clairement ce qui se passe** – Soyez clair dans vos observations et vos sentiments intérieurs. Restez patient avec vous-même et essayez de comprendre pourquoi vous êtes comme ça, pourquoi faites-vous cela. Reporter le verdict et continuer à regarder.



- **Essayez de « gérer » plutôt que de « faire face » à vos problèmes plus difficiles** – Laissez vos problèmes douloureux être, sans le réflexe de les « réparer » immédiatement. Prenez le temps de vous familiariser. Une expérience de première main vous montrera comment votre peur diminue lors de chaque rencontre répétée. Être plus à l'aise avec vous-même ouvre la place à de nouvelles façons de gérer ce qui est difficile.
- **Définir des objectifs réalistes** – Vous pouvez faire de véritables découvertes sur ce que vous souhaitez devenir ou sur les choses que vous souhaitez faire différemment. Si vous avez une longue distance pour voyager, de petites étapes vous y conduiront.



- **Relâchez les tensions dans la mesure du possible** – Plus vous vous sentez opprimé par une situation, moins vous aurez à gérer. Essayez tout ce qui peut vous détendre : la musique, la cuisine de votre plat préféré, et profitez aussi de la tranquillité de votre endroit préféré pour vous asseoir. Se détendre de cette façon peut sembler dérisoire en fonction de l'ensemble des éléments auxquels vous êtes confronté, mais souvent, cela peut s'avérer crucial pour la survie.

Modélisation d'une culture de réflexion - « voir les autres »

Le groupe avec lequel vous travaillez pourrait être dans une position minoritaire ou se connecter à une personnalité qui n'est pas acceptée au sein de la société. Dans de telles circonstances, l'exploration de cette personnalité peut s'avérer puissante par toutes les personnes concernées.

- **Organiser des opportunités sécuritaires pour l'expression** – Cela implique de permettre à chacun de s'exprimer en parlant de son identité. Soyez conscient que de nombreuses situations sont souvent *pas* gratuites et sécurisées pour certaines personnes ou groupes. Réfléchissez à la mise en place des conditions et des occasions pour les réunions qui, au moins initialement, pourraient être moins publiques, afin que les gens puissent *prudemment* apprendre de nouveau à s'exprimer librement. Soyez discret.
- **Soyez clair sur les limites du comportement et des initiatives** – Cela implique de vous exprimer par votre comportement, en montrant la personne que vous aspirez être. Pensez à la certaine liberté que vous avez et aux modes d'expression qui ne vous mettrons pas immédiatement en danger ainsi que votre groupe. Quoiqu'il puisse y avoir des rapports tendus inévitables avec la communauté environnante, vous pouvez choisir les meilleures alternatives.

Pourquoi toute cette complication, quand l'espoir semble une force si simple ? Pourquoi donneriez-vous un temps précieux à ce travail intérieur exigeant et tant de préparation ? La leçon d'Ed est que cet espoir fait partie d'un processus profond et coûteux de changement qui exigera votre « présence » pour le réaliser. Il ne sortira pas d'un « moment émouvant à la Hollywood ».

Toutes les provinces / tous les états

Comprendre l'auto-isolément

Vous avez probablement entendu dire que les groupes exclus « sont difficiles, ils ne veulent juste pas participer. » Peut-être vous êtes-vous également demandé s'ils veulent vraiment changer ?

Le diagramme suivant explique différents états d'être. Une chaîne d'événements qui est trop dur peut conduire à l'auto-isolation parce qu'ils se sont perdus en quelque sorte. On atteint un point de non-retour, incapable de s'engager dans des possibilités et dans des risques.

Le travail des pratiquants est d'être là, les écoutant et les laissant se poser comme ils sont, afin que nous puissions les visiter encore une autre fois, mais maintenant avec des craintes quelque peu diminuées.



DIFFÉRENTS ÉTATS D'ÊTRE

	TROP LEGER	RELAXANT	GÉRABLE	STRESSANT	TROP DUR	AUTO-ISOLATION
La nature de la situation :	Pas de défi significatif, activités répétitives	Au repos, au jeu	Un défi connu, je peux le gérer avec mes compétences actuelles	Un défi inconnu, néanmoins je peux ajuster mes compétences	Le défi ne peut être surmonté, en dépit de toutes mes compétences et ingéniosité	Hésitant à m'engager, me protégeant du contact avec les gens et la réalité
Comment je gère ça :	Ennuï, en train de tuer le temps, ce que je fais ne fait aucune différence	Récupération de l'énergie	Faire bouger les choses, parfois dans le « flux » d'activité	Luttant, mais réussissant toujours (généralement) avec succès	Abandonner graduellement, ne pas l'atteindre et finalement échouer	En réagissant simplement, aucun entraînement pour l'atteindre
Comment je me sens :	Je m'amenuïse, je me sens inutile et méchant	Je me sens bien	Je me sens bien moi-même, la confiance augmente	Je me sens stressé, mais toujours confiant	Je me sens déprimé, blessé, incapable et effrayé	À l'extérieur : en colère et fort À l'intérieur : perdu tout espoir

Force dans la diversité

Personnes ayant des déficiences intellectuelles au travail et dans une société élargie

L'histoire d'Ed a donné des aperçus dans la signification de la pratique de réflexion. Il a montré comment cela peut vous aider à rester connecté à l'espoir tout en trouvant de nouvelles façons d'avancer. C'est une lourde tâche dans les nombreuses situations difficiles auxquelles sont confrontées les personnes marginalisées et discriminées.

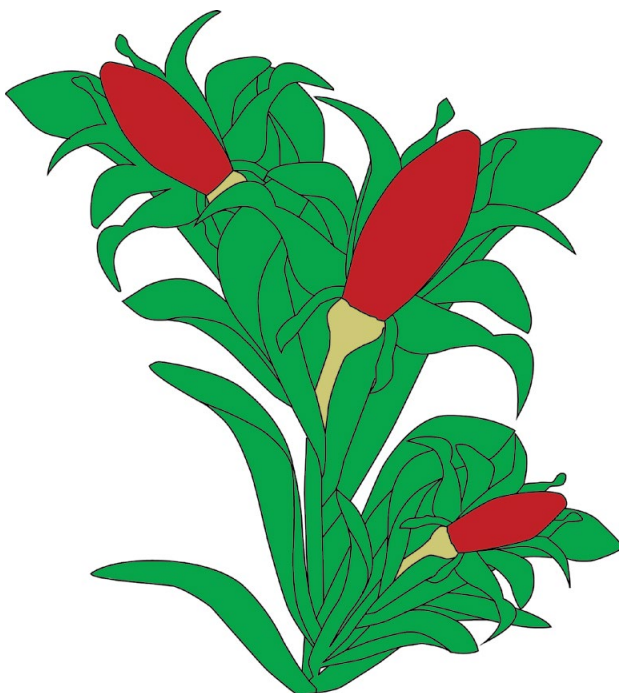
Notre prochaine histoire se penche sur l'inclusion dans le lieu de travail. Caroline nous parle d'une alliance peu probable entre deux personnes qui s'est maintenue depuis plus de vingt ans. Ce qui a ajouté de la valeur à la vie de nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle, de leurs collègues de travail, de la société pour laquelle ils travaillent et de la société dans laquelle ils font partie. Au cœur de cette histoire, on s'engage à long terme dans la tâche, combinée d'une approche pratique pour travailler avec les entreprises.

Créer la vie ensemble : la danse, l'action et la restauration rapide

– par Carolina –

Les mots me guident. J'adore écrire. Je me suis engagée à partager des histoires, je me suis consacrée à l'art, j'adore les couleurs et les formes. Je suis honorée d'être une médiatrice dans la collaboration Victoria-Woods, ravie de faire partie des équipes DISCAR (le Centre d'arts pour les personnes handicapées mentales) - des équipes McDonald. Je suis reconnaissante de l'opportunité d'écrire sur l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle au travail. Je crois que chacun d'entre nous peut avoir un impact. Je vous invite à lire cette histoire et à trouver l'inspiration pour cocréer avec d'autres. C'est possible, c'est simple, ça vaut la peine.

« Je crois que chacun
d'entre nous peut avoir
un impact. »



Cinq sacs - cinq emplois

Nous sommes assis là, dans une immense salle de formation dans l'une des entreprises les plus connues de la planète. Nous sommes à Arcos Dorados, le QG de McDonald au Chili ! À travers chaque fenêtre, les montagnes des Andes honorent ce moment béni avec leurs majestueux pics de neige.

Des regards inquiets, des mains fermes, des petites gorgées nerveuses de boissons gazeuses pétillantes. Je suis assis avec cinq personnes qui ont parcouru un long chemin. Ils désirent ce moment et respirent triomphalement. Ils ont cheminé avec le soutien des professionnels du travail en raison de leur handicap intellectuel. Nous sommes adultes et ensemble, nous nous dirigeons vers le monde extérieur.

Des noms sont écrits à l'encre rouge sur cinq sacs : José, Mayckol, Felipe, Guillermo et Andrés. À l'intérieur de chaque sac se trouve un uniforme et un contrat de travail prêt à être signé. Ces signatures ont été répétées inlassablement.

- Andrés est impeccable dans sa chemise bleu clair et sa cravate rayée. J'essaie de deviner si c'est à lui, ou si quelqu'un lui a prêté pour l'occasion.
- José n'a jamais rencontré sa famille. Il a vécu dans un orphelinat depuis le jour de sa naissance et maintenant, à l'âge de 26 ans, l'État chilien a déterminé qu'il doit gagner sa vie. Ce travail signifie le monde pour lui.
- Personne ne peut comprendre Guillermo quand il parle, mais ses sourires racontent tout.
- Mayckol, un gars si aimable, tout comme son nom, est assis au centre de la pièce. Ses yeux dansent, incarnant son énergie.
- Felipe a du mal à écrire et prend beaucoup de temps pour signer son contrat. Tous, nous acclamons chacune de ses traces.

Il s'agit d'handicap intellectuel et d'opportunités réunies.

« *Des regards inquiets,
des mains fermes, des
petites gorgées nerveuses
de boissons gazeuses
pétillantes.*



Rencontre avec Mme Victoria Shocrón d'Argentine. Elle aimait toujours danser et jouer, elle était une actrice principale dans les comédies musicales et dans une émission télévisée dans les années 1980. Pendant des vacances en famille, Victoria a invité un petit garçon souffrant de troubles intellectuels, à jouer avec son fils. Elle a découvert que le garçon avait des difficultés à communiquer. Il ne la rejoignait que lorsque Victoria commençait à chanter et à tambouriner sur des seaux de sable. Elle a été émue de voir son fils et le petit garçon jouer et partager ensemble le reste de l'été. Ceci a déclenché une étincelle chez elle pour partager son art avec des personnes aussi vulnérables.

Son rêve s'est réalisé quand elle établit DISCAR. On y propose des ateliers de théâtre, de musique, d'art et d'expression physique pour les personnes handicapées. Après deux ans d'expérience et d'observation, Victoria a réalisé que beaucoup plus pouvait être fait. Elle a mis toute son énergie à développer un programme pour inclure ses étudiants sur le marché du travail.

Elle a frappé à la porte du plus grand franchisé au monde McDonald, Arcos Dorados. En 2012, on comptait près de 2 000 restaurants dans 20 pays et on employait plus de 90 000 personnes en Amérique latine et dans les Caraïbes, avec un chiffre d'affaires d'environ 3,8 milliards de dollars. Arcos Dorados a commencé à négocier sur NYSE en avril 2011.

« Elle a frappé à la porte du plus grand franchisé au monde McDonald, Arcos Dorados. »

Rencontre avec le propriétaire de cette enseigne. M. Woods Station, est un citoyen américain né à Medellin, en Colombie. Woods est le Président-Directeur Général, le Président et l'actionnaire majoritaire d'Arcos Dorados.

Victoria: « Pouvez-vous donner des emplois à nos jeunes et aux adultes ayant une déficience intellectuelle ? »

Woods: « Oui, mais vous me dites comment faire ! »

Cela a marqué le début d'un modèle d'emploi social qui a eu un impact extraordinaire. Victoria a cru aux capacités de ces personnes, et Woods a cru en sa capacité d'être guidé et à faire sa part dans cette aventure. Mais ce n'est pas tout. La motivation de Woods provient de son expérience d'avoir un frère ayant une déficience intellectuelle. Son frère a prospéré lorsque les bonnes occasions lui ont été données. Il a travaillé et vécu seul.



Depuis 1993, ils ont travaillé ensemble, avec de l'énergie et un grand sens de l'humour. C'est cet humour qui a aidé les choses à fonctionner en douceur, car les réalités avec lesquelles ils ont travaillé - handicap, manque d'opportunités, pauvreté - ont été difficiles.

Le programme qui appuie l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle s'attaque également à leur inclusion sur le marché du travail. Il permet aux entreprises de faire partie du changement et leur offre l'opportunité d'aider leurs communautés, tout en améliorant leur environnement de travail. Les organisations bénéficient de l'embauche de professionnels des ressources humaines ayant une expertise en matière de handicap et d'inclusion sociale. Chaque employé se voit attribué un professionnel qui assure une inclusion adéquate et durable tout au long de son emploi. M. Pedro Heredia (maintenant 54 ans) a été le premier employé ayant une déficience intellectuelle à travailler chez McDonalds. Après 20 années ininterrompues au travail, Pedro va bientôt prendre sa retraite. Les professionnels de DISCAR, sa famille et ses pairs au travail soutiennent Pedro vers sa transition pour devenir un retraité actif.

Au début de leur programme, en tant que leaders dans leurs organisations, Victoria et Woods ont tous deux rassemblé leurs équipes et ont commencé à discuter du projet d'inclusion.

Dans DISCAR-MacDonald, Woods a confié l'ensemble du programme à son département des ressources humaines, une décision réussie qui est célébrée aujourd'hui. Les Ressources humaines sont responsables de l'hébergement du programme d'emploi social. Cela signifie que l'inclusion d'une personne ayant une déficience intellectuelle fait partie des procédures d'emploi régulières, avec le soutien fourni par DISCAR.

Selon le slogan, « nous devons nous occuper de l'entreprise », Victoria et son équipe ont commencé par la conception du modèle, sa mise en œuvre et, l'étape la plus importante, le suivi. Le programme portait sur les besoins et les droits des personnes handicapées. Cela peut sembler évident, mais vous pourriez être surpris de voir combien de programmes sociaux oublient souvent de mettre les bénéficiaires au centre de la scène - inutile de le dire, leur mission est rarement finalisée.

Depuis 1993, les équipes des deux organisations ont changé. Des nouvelles personnes sont arrivées, d'autres sont partis. Mais l'engagement de leurs dirigeants est de s'assurer que tout le monde assume la responsabilité du processus d'inclusion. L'invitation à tous les employés à maintenir le programme d'emploi social en vie est commémorée et célébrée.

« **Chaque personne apporte de la valeur lorsqu'il s'agit d'inclusion réussie et durable.** »

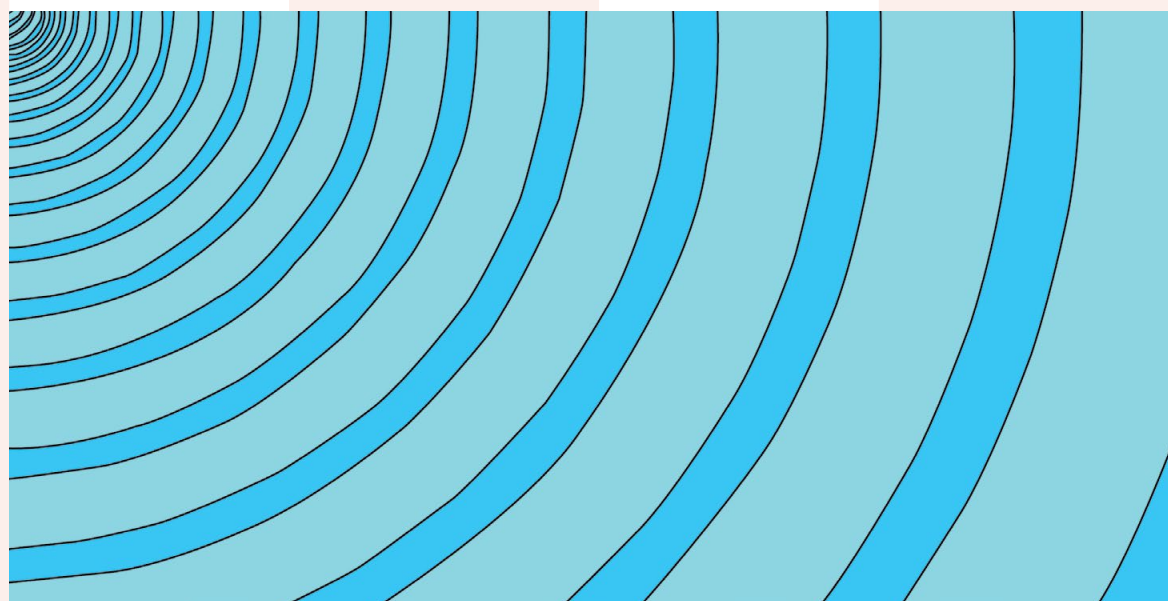


L'inclusion ajoute une valeur sociale

L'emploi de personnes ayant une déficience intellectuelle a eu un impact réel sur leurs collègues du travail, de l'entreprise et de l'ensemble de la communauté. L'inclusion crée des ondulations de changement - vous pouvez en voir d'autres exemples dans les chapitres 3 et 4. Le tableau ci-dessous montre comment nous pouvons comprendre ces ondulations.

Votre valeur ajoutée

Personne ayant une déficience intellectuelle (PwID)	Collègues	Entreprise	Société
Inclusion sociale et professionnelle	Soit quelqu'un qui entraîne un changement	Soutien des spécialistes de l'inclusion sociale	Sensibilisation au PwID et à leur contribution à la société
Formé pour être employé	Se sentir bien d'avoir positivement affecter la vie d'un PwID	Collaboration avec la société civile	Impact positif grâce à l'inclusion de PwID
Formation et soutien au travail	Les craintes, les préjugés et l'indifférence ont diminué	Réduction du chiffre d'affaires dans les positions actuellement prises par PwID	Recherche sur l'évolution du handicap dans la société
Engagement amélioré au travail	PwID apporte de la joie au lieu de travail et vous fait revaloriser votre propre travail	Impact positif sur l'ensemble de la chaîne de valeur	PwID repris dans les politiques publiques
Autonomie et citoyens respectés	Des vertus se développent comme, par exemple, une patience et une acceptation de l'autre	La diversité en tant que valeur	Participation de tous
Dignité - les droits et les obligations respectés	Ouverture de l'esprit et du cœur grâce à la diversité	Bonne volonté - publicité « bouche à oreille »	Un chemin vers une vie et un travail inclusif



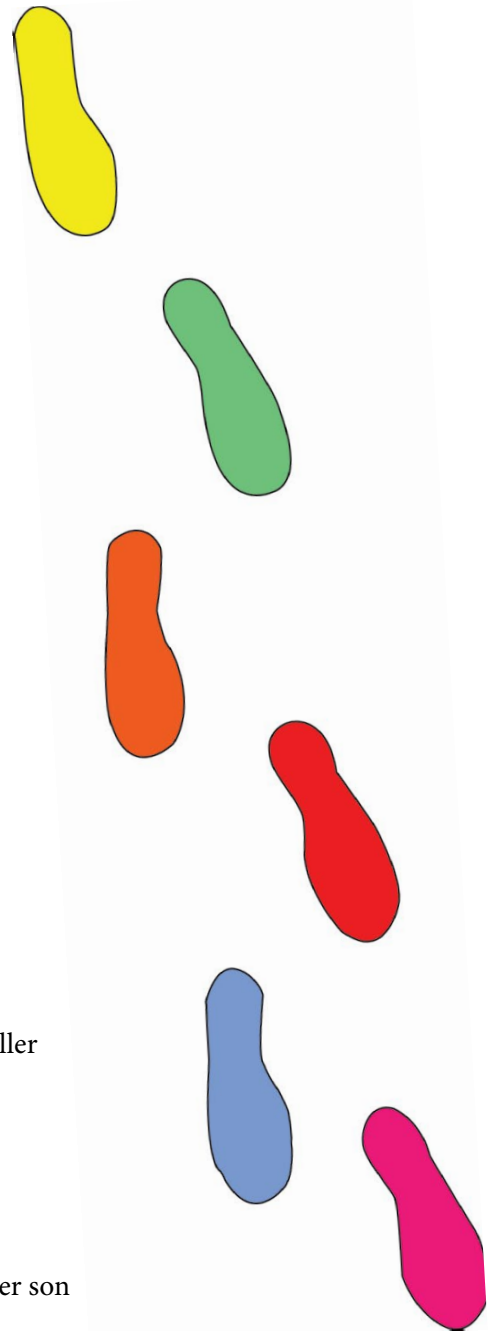
Comment le modèle d'emploi inclusif fonctionne-t-il dans la pratique ?

En 2010, après 20 ans d'inclusion de personnes ayant une déficience intellectuelle sur le lieu de travail, Arcos Dorados a adopté ce modèle sur ses autres marchés latino-américains. Les professionnels de l'inclusion de DISCAR décrivent leur approche dans les cinq étapes suivantes :

- **Étape 1 : Contactez l'entreprise** – Nous travaillons avec chaque jeune ayant une déficience intellectuelle sur ses responsabilités, sa présence, ses habitudes et les vertus du travail au-delà de son travail spécifique. Nous les aidons à préparer un poste dans l'entreprise. Ils se sont éprouvés très fiables et fidèles, et ils ont réduit le roulement du personnel.
- **Étape 2 : Travaux d'enquête** – Nous identifions les tâches qui pourraient être entreprises par des personnes ayant une déficience intellectuelle et nous développons une compréhension mutuelle de la meilleure position pour elles au sein d'une équipe.
- **Étape 3 : Évaluez et sélectionnez les candidats** – Nous identifions les personnes qui seront appropriés pour l'entreprise, le poste et l'équipe avec laquelle elles travailleront.
- **Étape 4 : Former l'entreprise** – Nous faisons les adaptations ensemble, en faisant le meilleur de l'environnement de travail.
- **Étape 5 : Surveiller systématiquement** – Nous continuons à travailler avec l'employé et l'entreprise pendant toute la durée de l'emploi et sa carrière.



DISCAR encourage toutes les entreprises à utiliser son modèle d'emploi social - voir plus à <http://www.fundaciondiscar.org.ar/>



Victoria et Woods ont une volonté personnelle de s'engager sans réserve avec leur travail sur l'inclusion, ce qui est résumé dans le nuage de mots inspirant de Caroline ci-dessous. Qu'est-ce qui vous conduit ?



Réaliser un avenir significatif

Cocréer un processus inclusif

L'histoire suivante renforce l'approche de Victoria et Woods. C'est un exemple de la façon dont les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent être soutenues par un processus de cocréation d'une vie et d'un rôle plus significatifs dans la famille et la société.

L'histoire de Fynn

– par Anouk –

En 2011, j'ai collaboré avec Perspectief, un centre spécialisé dans l'inclusion et l'autodétermination. L'organisation voulait passer de la recherche d'évaluation dans les services sociaux à travailler directement vers une société inclusive.



L'alliance néerlandaise pour les organisations qui fournissent des services sociaux a découvert que les clients ne voyaient en moyenne que cinq personnes par an en dehors de l'organisation de soutien. Perspectief a été invité à changer cela avec ses clients, leurs familles et les cinq organisations de soutien. Les clients devaient être les chefs. Le but du programme était de soutenir les clients, selon leurs intérêts et leurs talents. Les organisations de soutien apprendraient à travailler de manière axée sur le client.

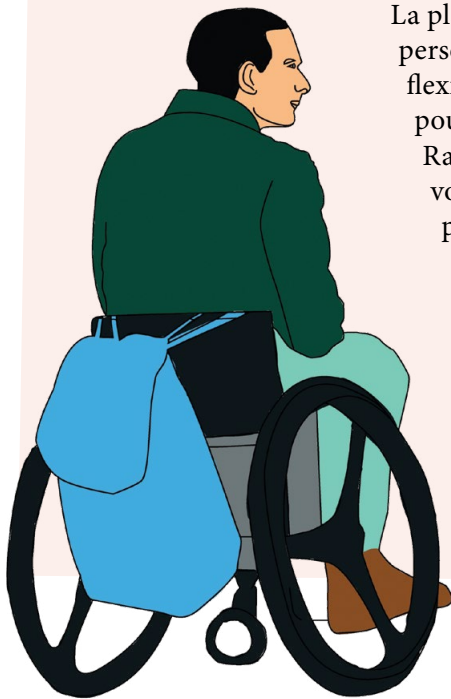
Quatre mois plus tard, nous nous sommes assis avec Fynn. Il était assis sur sa chaise avec sa mère à côté de lui. Aujourd'hui, elle était sa « personne-interprète ». Elle en sait plus sur lui que quiconque. Fynn a 51 ans. Il aime sentir le vent dans ses cheveux quand il se promène dans la rue. Il n'y a pas grands choses qui se passent dans sa vie. Il passe la plupart de ses jours à dormir dans son lit à la maison ou à la garderie. Quand son père a entendu parler de l'idée que Fynn rejoigne le projet, il était enthousiaste : « Fynn n'a jamais rien à faire ».

Ensemble, nous avons discuté avec Fynn de son avenir, de ses parents et de sa sœur, d'assistants de soutien et d'un membre du conseil d'administration de l'organisation de soutien. Nous avons utilisé deux approches pour aider Fynn à envisager sa vie : la valorisation des rôles sociaux et la planification de l'avenir personnel (voir encadrés). Nous avons parlé de sa vie jusqu'à maintenant, de ses intérêts et de ses talents, et des rôles qu'il aimerait accomplir dans la société. Ensemble, nous avons élaboré un plan d'action. Un animateur graphique a enregistré la discussion en images.

La valorisation du rôle social

La valorisation du rôle social est une théorie de la dynamique culturelle de l'inclusion et de l'exclusion. La mesure dans laquelle les personnes connaissent l'inclusion ou l'exclusion dans leur vie est liée aux rôles qu'elles jouent dans la société. Quelques exemples sont les sportifs, les amateurs de littérature, les amis, le collègue, l'entraîneur, le peintre, le musicien et le jardinier. En remplissant des rôles socialement valorisés, selon vos intérêts et vos talents, vous pouvez vivre votre vie au maximum. Vous pouvez utiliser les idées de valorisation des rôles sociaux pour construire des initiatives de quartier qui contribuent à une société inclusive.

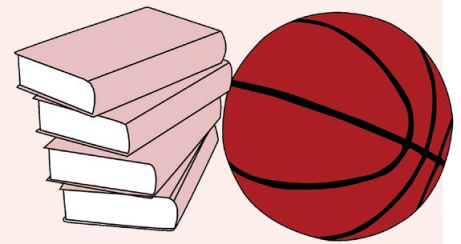
Planification future personnelle



La planification de l'avenir personnel est une façon ludique et flexible de faire de nouveaux projets pour votre vie et de les réaliser.

Rassemblez votre famille autour de vous, avec des amis et des assistants professionnels, et faites votre chemin dans un processus de visualisation. Au

début, vous gérez votre situation actuelle, décrivant vos intérêts et vos talents. Vous développez ensuite ces méthodes en utilisant des stratégies de réflexion créative. Quelle pourrait être votre contribution à la société ? Quels sont les rôles socialement valorisés que vous aimeriez aborder ? Qui souhaiteriez-vous inviter à votre plan ? Un animateur graphique enregistre toutes les informations sur une grosse fiche de papier.



Après cinq mois, Fynn est devenu membre du jardin de la communauté locale. Un autre membre du jardin voulait partager son jardin avec lui. D'autres membres ont aidé à rendre le jardin accessible pour le fauteuil roulant de Fynn. Il est également devenu membre de la bibliothèque, choisissant des livres sur les arbres avec de belles grandes photos. Fynn est devenu un enseignant-assistant au club dramatique et un partisan de l'équipe sportive de sa nièce. Elle lui visite souvent maintenant et son équipe l'aime beaucoup. Lorsqu'une nouvelle salle de sport a été construite, Fynn n'a pas pu s'asseoir dans les galeries. Maintenant, tous les supporters lui joignent en bas.

Fynn « a raconté son histoire » lors de la réunion du projet où tous les clients des services sociaux, leurs familles, leurs assistants et leurs organisations de soutien partagent leurs histoires. Bien qu'il ne puisse pas utiliser des paroles pour le dire, son apparence a parlé de lui-même : il a regardé directement dans le public en souriant. Tout le monde avait supposé que Fynn n'aimait pas les grands groupes, ni le bruit, ni l'attention. Mais son visage a montré que c'était loin d'être vrai.



« Bien qu'il ne puisse pas utiliser des paroles pour le dire, son apparence a parlé de lui-même »

Développement agricole inclusif

Être considéré comme de vrais agriculteurs

Ed a partagé des principes de réflexion qui nous aident à voir notre véritable identité et à trouver des façons d'atteindre une communauté inclusive. Caroline a mis l'accent sur l'engagement à long terme et que cela « change réellement le système ». Anouk a ajouté à cela avec sa description d'un processus Co-créatif vers l'inclusion. Cette dernière histoire sur la facilitation de l'inclusion provient du travail de Jürgen avec l'extension et l'innovation agricole. Nous considérons à nouveau l'importance de la pratique réfléchie et de la motivation personnelle (l'importance de « moi »), ainsi que de la cocréation. Mais nous examinons également comment les institutions et la société « excluent » et ce que cela signifie pour les praticiens qui veulent soutenir les gens à changer.

Je suis vraiment sérieux, et j'ai appris que c'est spécial

Pendant huit ans, j'ai travaillé avec deux collègues au Zimbabwe pour développer notre approche de « facilitation pour le changement ». Au début, nous n'avions aucune idée de comment nous devions le faire. Comment aider les agents de vulgarisation à devenir plus inclusifs et à soutenir l'innovation ? Nous avons commencé en utilisant notre bon sens.

J'ai grandi dans une ferme et mon père n'a pas toléré les personnes qui le méprisaient. Je pense que c'est là que j'ai appris à avoir de vraies relations à autrui tout comme ils le sont. C'est l'une des capacités les plus fondamentales que nous devons développer en tant que facilitateurs des processus de développement inclusifs.

L'approche a été si réussie au Zimbabwe que nous l'avons emmenée en Afrique du Sud. Il y a davantage à ce sujet dans un instant. Ce qui nous a surpris, c'est que nous avons réussi à reproduire notre succès en seulement deux ans.

investir dans des personnes à long terme

Nous avons travaillé avec des agents de vulgarisation, nous les avons aidés à réfléchir sur leurs actions et à étudier la dynamique des communautés avec lesquelles ils travaillaient. Il y a quelque chose de très simple sur la manière dont les humains s'organisent. J'ai utilisé cette approche dans plusieurs endroits et j'ai travaillé partout. La chose importante à retenir est qu'il faut investir dans des personnes à long terme.

Une partie du succès était liée à « moi ». Je travaille maintenant principalement avec des cadres supérieurs et des directeurs de grandes organisations publiques, y compris des organisations panafricaines et mondiales, en utilisant la même approche. Quelqu'un d'une de ces organisations m'a récemment déclaré : « Vous êtes vraiment sérieux ! » « Qu'est-ce que tu veux dire, » demandai-je ? « Non, vous êtes vraiment sérieux. Vous voulez vraiment nous aider », a-t-il répondu. Je suis très sérieux au sujet des changements sociaux. Je veux que les communautés, les organisations, les sociétés traitent des situations injustes et progressent ensemble. Vous ne pouvez pas y parvenir si vous ne disposez pas d'une forte motivation.



Facilitation pour le changement

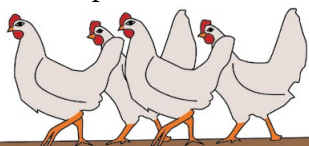
– par Jürgen –

Les agents de vulgarisation de l'agriculture dans la province de Limpopo, en Afrique du Sud, ont travaillé principalement avec quelques agriculteurs qui sont en meilleur posture, alors que la majorité des petits agriculteurs étaient laissés intacts. Avec l'introduction du processus connu sous le nom de « facilitation pour le changement », les besoins différents de tous les agriculteurs sont maintenant pris en compte.

La facilitation du changement a stimulé les agriculteurs à créer des groupes d'intérêt parce que les agriculteurs ont estimé qu'ils ne pouvaient pas s'attaquer à tous les problèmes qu'ils affrontent toutes seules. Ces défis incluaient des taux élevés de mortalité du poulet, faible rendement en maïs, érosion des sols et difficulté à accéder aux intrants et aux marchés. La plupart des agriculteurs du Limpopo pratiquent des cultures mixtes, de sorte qu'un agriculteur peut appartenir à plusieurs groupes.

Groupe d'intérêt pour la volaille

Un aviculteur à Mbahela explique comment le groupe de volaille a été créé. « Le taux de mortalité du poulet était très élevé, avec quelques agriculteurs laissés avec seulement un ou deux poulets. Nous ne connaissions pas la cause du décès. L'agent de vulgarisation, avec les agriculteurs, a emmené l'un des poulets morts à un vétérinaire pour examen. On a découvert que la maladie était la maladie de Newcastle et que nous recevions les médicaments appropriés. Nous avons alors estimé que nous devions nous réunir pour résoudre ensemble ce problème. Quand nous avons



commencé, nous étions seulement neuf, mais maintenant nous sommes beaucoup ».

Les intérêts des agriculteurs individuels sont maintenant entendus dans le Comité d'extension, chaque groupe d'intérêt sélectionnant deux représentants ou plus. Les agriculteurs dépendaient avant de l'agent de vulgarisation pour obtenir de l'aide, mais maintenant ils peuvent maintenant se connecter directement avec les fournisseurs de services externes par l'entremise de leurs représentants élus. Le Comité de l'extension les connecte aux experts en agriculture, aux coopératives et au gouvernement local pour fournir un soutien, des conseils et de l'aide.

Les femmes ont également profité de l'opportunité d'occuper des postes de direction.

« Traditionnellement, les femmes n'ont pas été prises au sérieux en matière des prises de décision. Maintenant, nous avons changé, nous leurs donnons le respect qu'elles méritent et ça ne nous dérange pas d'être dirigé par elles. »

– agriculteur du Limpopo

Les expériences dans les nouvelles technologies agricoles étaient auparavant exercées par des étrangers. Les agriculteurs ne se sont pas demandé si la technologie était adaptée à leurs conditions, ou si elles pouvaient se le permettre. Les agriculteurs ne comprenaient souvent pas le processus et les résultats des expériences n'étaient également pas partagés avec eux. Maintenant, les agriculteurs sont plus autonomes. Ils plantent également des cultures de leur

choix au moment où ils jugent approprié, plutôt que lorsqu'ils sont informés par les services de vulgarisation.

Les changements bénéficient également à l'environnement. Les agents de vulgarisation encouragent les agriculteurs à utiliser des méthodes d'agriculture biologique, que beaucoup considéraient comme primitifs. Les agriculteurs sont également encouragés à pratiquer la culture intercalaire, ce qui a déjà été découragé par les services de vulgarisation.

« Cet homme là-bas est l'un des agents de vulgarisation qui ne nous a pas permis d'utiliser les cultures intercalaires, mais il a changé ».

– Agriculteur du Limpopo, soulignant un vulgarisateur dans l'audience

Comment la facilitation a contribué

Étant donné que les défis que l'agriculture fait face à, sont complexes, ils doivent être traités de manière exhaustive. Nous améliorons les capacités d'adaptation des personnes pour aborder tous les facteurs qui contribuent à leurs défis, y compris ceux qui sont d'origine sociale (comportement et pratique), économiques (marchés et mobilisation de ressources), écologiques (conservation des ressources naturelles) et organisationnels (leadership). Il s'agit d'un processus d'apprentissage long et systémique. La clé est l'intégration réussie des conseils techniques et de la recherche sur un processus d'innovation sociale qui inclut tous les agriculteurs.

Ce qui compte le plus, cependant, c'est *comment* cette approche complexe de facilitation est mise en pratique.

Facilitation pour le renforcement de la confiance

Au Limpopo, avant l'intervention, seul un certain nombre d'agriculteurs bénéficiaient des services de vulgarisation, en général ceux qui pouvaient se permettre d'acheter des engrais. Cela a créé un ressentiment envers les agents de vulgarisation et le petit nombre d'agriculteurs qui ont bénéficié. « Nous n'étions pas considérés comme des agriculteurs réels, seuls ceux dans les projets l'étaient » a déclaré un agriculteur qui avait été exclu.

De nombreuses initiatives de développement communautaire n'ont pas réussi à atteindre l'impact souhaité. Cela a rendu les communautés sceptiques quant à de telles initiatives. Comme l'a observé un agriculteur, « Nous avons vu de nombreux projets être lancés, année après année, mais de quoi avons-nous bénéficié ? - Nous voici, nous sommes encore pauvres. »

La méfiance vis-à-vis des agents de vulgarisation et les initiatives de développement ont nécessité que notre première action soit de (re)gagner la confiance des gens. C'était la première étape pour les engager dans le processus d'inclusion sociale. Le défi consistait à

« Nous n'étions pas considérés comme des agriculteurs réels, seuls ceux dans les projets l'étaient »

trouver des façons de convaincre les communautés que la nouvelle approche est en quelque sorte différente et de convaincre les agents de vulgarisation qu'ils doivent changer leur attitude envers les agriculteurs marginalisés.

Facilitation pour une vision de développement inclusif

Une fois que le niveau de confiance a été atteint, nous avons travaillé avec les agriculteurs pour développer un nouveau sens d'orientation ... Nous avons soutenu le développement progressif de leur vision commune, puisqu'ils ont commencé à imaginer comment les changements souhaités pourraient être apportés. Ce processus a également examiné ce que chaque groupe pourrait faire différemment. Grâce à des interrogations critiques et à l'utilisation d'une gamme d'outils de facilitation, leurs points de vue divergents ont été explorés. Ce processus produit une « controverse constructive » dans laquelle les différents intérêts peuvent être négociés et un sens partagé développé, de sorte qu'une vision mutuelle du développement inclusif et de l'action commune puisse émerger.



Facilitation pour l'auto-organisation

Le processus de changement consiste à mobiliser les populations locales pour organiser et prendre des mesures collectivement. L'accent mis sur « l'auto-organisation » est essentiel car il permet de s'assurer que le processus est orienté vers l'action plutôt que pour la planification. L'accent est mis sur la construction des fondations sur lesquelles l'organisation sera basée et d'où elle prendra des mesures. Il existe actuellement deux processus de facilitation essentiels :

- **Facilitation pour la différenciation** –

Une communauté n'est pas une entité homogène mais composée de diverses unités sociales ayant des perspectives, des valeurs et des intérêts différents. Les intérêts des hommes et des riches dominant souvent, et les voix des femmes, les pauvres et les jeunes restent largement ignorés. Lorsque nous faisons de leur exclusion sociale un sujet de discussion, cela crée les fondements à partir desquels ces questions peuvent être débattues.

Les différents intérêts des agriculteurs, basés sur les défis auxquels ils sont confrontés, sont devenus la base de la création d'organisations locales. Cela a donné aux différents groupes sociaux l'espace pour discuter librement de ces problèmes, ce qu'ils seraient réticents à faire dans la communauté en général. Les groupes d'intérêt leur ont permis d'explorer la nature de l'exclusion sociale et leur impact. Avec la facilitation, les gens peuvent analyser ce qui les aide à travailler ensemble et ce qui empêche cela. Cette prise de conscience peut aider à déclencher l'énergie pour faire face aux problèmes auxquels elles sont confrontées.

« La capacité d'organisation est évidente dans toutes les sociétés.

- **Facilitation pour la formation de groupe** – La capacité d'organisation est évidente dans toutes les sociétés. Les gens organisent des funérailles, des mariages et d'autres événements. Avec la facilitation, les gens peuvent tirer des leçons sur les modèles de formes d'organisation réussies et infructueuses. Par exemple, les organisations de développement agricole sont souvent dominées par les hommes et dysfonctionnelles. Leurs structures sont analysées et un espace pour les renforcer ou pour former des organisations mieux orientées vers les différents intérêts des agriculteurs, négociées ... Souvent, ceux qui ont des intérêts similaires choisissent de se réunir pour former un nouveau groupe, comme dans le cas du groupe d'intérêt de la volaille (voir encadré ci-dessus).



Facilitation pour le leadership à émerger

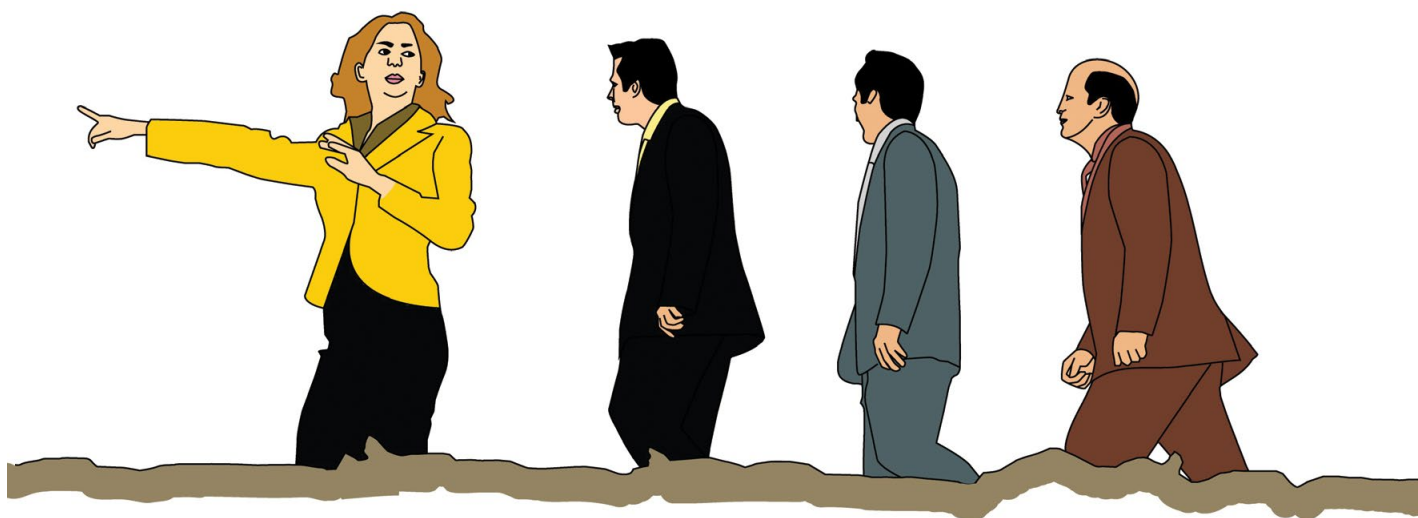
Traditionnellement, la sélection des leaders est souvent basée sur la politique, l'appartenance ethnique, les relations personnelles ou le statut, plutôt que sur les qualités d'un individu ou un record d'action. Certains dirigeants occupent plusieurs postes, dominant une communauté. Au fil des siècles, les communautés ont développé des systèmes complexes de normes et de valeurs. La société moderne peut en contredire, ce qui crée souvent des conflits qui affectent la participation. C'est souvent la cause sous-jacente de la raison pour laquelle de nombreuses situations deviennent « politisées ».

La facilitation peut apporter une contribution significative à cela. Il peut inciter les gens à dépolitiser les problèmes et à s'engager dans des processus de négociation où ils se concentrent sur les tâches, les rôles et les fonctions, plutôt que sur les individus, les groupes ethniques ou les affiliations politiques. « *Qui* » devrait le faire, vient en dernier. Laisse sans facilitation, les gens abordent souvent le *qui* d'abord, et ensuite la structure. La facilitation peut poser les questions importantes : « que voulons-nous atteindre ? » Mais comment comptons-nous l'atteindre ? « Comment nous organisons-nous ? » « De quelle capacité avons-nous besoin ? » Et « de quelles fonctions avons-nous besoin pour le faire fonctionner ? » Cette approche peut aider les gens à s'accepter dans leurs rôles dans le groupe, quel que soit leur lieu d'origine, tant qu'ils peuvent contribuer à la vision commune.

« L'objectif est d'utiliser de conseils pour faire avancer le débat et favoriser le dialogue et les négociations. »

Les femmes à des postes de direction

Dans de nombreuses communautés rurales, les femmes ne sont pas considérées comme des leaders. Dans la province du Limpopo, les femmes n'étaient pas autorisées dans le chef *kraal*, le plus haut organe décisionnel du village. Pourtant, la société moderne (et la politique gouvernementale) favorise l'égalité et plus de femmes dans les rôles de leadership. La facilitation du changement peut aider les gens à analyser les origines et l'impact de la façon dont les femmes se voient refuser les rôles de leadership.



Facilitation pour la propriété et l'autosuffisance créative

Les agents de vulgarisation ont utilisé une approche axée sur l'offre, de haut en bas pour répondre aux besoins d'un petit nombre d'agriculteurs, qui devaient suivre leurs instructions. Les agriculteurs marginalisés ont assumé un rôle passif et ont été exclus de l'économie dominante. Ils ont estimé qu'ils étaient des « victimes ». Derrière un tel comportement, nous pouvons observer des modèles culturels communs, y compris «la culture du silence », «la culture du blâme » et « attendre et voir la culture », ce qui supprime le potentiel et entrave les efforts de développement.

La facilitation brise ces modèles et met les gens à se rendre compte que les solutions à leurs problèmes appartiennent à la communauté. Parfois, les animateurs doivent prendre une

position provocatrice pour contester ce qui reste non-dit. Au cours de la facilitation, les modèles qui commencent à émerger peuvent nuire au bien-être de la communauté. Les gens commencent à explorer comment ils peuvent échapper à ce piège et découvrir leurs « sources de pouvoir » pour changer les choses.

« Encouragez les gens à voir les opportunités au lieu de trouver des raisons pour lesquelles les choses ne peuvent pas fonctionner.

Prendre un point de vue provocateur

Lorsque les gens disent qu'ils se sentent comme les victimes, le facilitateur leur demande « comment se sent-il être une victime ? »

Si ces problèmes n'étaient pas là, ce qui serait différent ?

Dans une approche axée sur les problèmes, « un problème » est perçu comme une pierre d'achoppement, très peu que l'on peut faire pour le surmonter. Cela bloque la capacité des gens à réfléchir clairement ... La facilitation se concentre sur la stimulation de la pensée des gens d'une manière basée sur la solution. Encouragez les gens à voir les opportunités au lieu de trouver des raisons pour lesquelles les choses ne peuvent pas fonctionner.



Facilitation pour l'apprentissage horizontal et connexion verticale

Les approches descendantes de l'extension agricole ne tiennent pas compte des idées et des solutions du fermier. Pourtant, chaque communauté a des innovateurs, des gens qui ont la curiosité d'essayer de nouvelles idées. De nombreux praticiens du développement préconisent l'utilisation des

innovations de ces agriculteurs pour assurer la durabilité de l'agriculture.

Le facilitateur doit trouver des moyens d'identifier ces innovateurs et de les soutenir pour apporter leurs innovations à la communauté en général. La construction de la confiance est essentielle parce que les innovateurs ne sont pas toujours acceptés localement.

Par exemple, au Limpopo, les agriculteurs innovateurs ont introduit des méthodes que beaucoup considéraient comme « primitifs ». Dans cette circonstance, le défi pour les agents de vulgarisation était de montrer un véritable intérêt et d'exprimer leur désir d'apprendre de l'expérience des agriculteurs.

Développer un *système d'innovation* dans lequel les gens peuvent apprendre et répondre librement,

dépend de la collaboration réussie entre les différents acteurs concernés. Cela comprend ceux qui partagent un intérêt dans le groupe, ainsi que d'autres. L'objectif devrait être de créer une plateforme où les différents acteurs peuvent se réunir, négocier leurs intérêts et apprendre à collaborer. La réussite de ce fut l'un des facteurs de succès dans la province de Limpopo.

Mme Mulaudzi, de Mbahela, explique son innovation zéro-pâturage

« J'ai commencé à pratiquer le pétrissage à zéro avant 1998. Quand j'ai commencé, je n'avais que deux chèvres, que je gardais dans ma cuisine. Personne au village ne connaissait ma pratique parce que je les cachais. Je ne voulais pas être appelé les noms. En 1999, un agent de vulgarisation qui se promenait dans le village identifiant les innovateurs locaux m'a repéré et voulu en savoir plus sur ce que je faisais. Tout d'abord, je ne lui ai pas fait confiance, alors je ne l'ai pas ouvert, mais après un certain temps, je me suis rendu compte qu'il avait une bonne signification et j'ai développé la confiance et j'ai été libre de partager avec lui. »

« L'agent de poste m'a alors encouragé à construire un kraal en dehors de ma maison. Cela m'a aidé à libérer ma cuisine. Je nourris mes chèvres avec de l'herbe verte et des légumineuses de Napier, que je reçois de mes collègues agriculteurs, et utilise du son qui reste après avoir broyé mon maïs, en complément. Je m'assure d'alimenter mes chèvres deux fois par jour et de leur donner de l'eau à boire le soir. Je mélange les herbes locales avec de l'eau pour traiter leurs parasites internes. Maintenant, je suis libre de partager mon expérience avec d'autres agriculteurs, et je suis heureux de savoir qu'il y a un autre agriculteur dans notre village qui a également commencé à pratiquer le pétrissage à zéro. »



Facilitation pour rétroaction et réflexion

Une « culture du silence » est fréquente dans les communautés rurales. Les gens ont tendance à ne pas remettre en question même s'ils voient qu'ils sont préjudiciables. La facilitation du changement peut le contester de manière subtile en favorisant l'ouverture et la transparence, qui sont fondamentales pour la critique constructive, la responsabilité partagée et la promotion de l'inclusion sociale. Dans une culture de rétroaction, de partage et de réflexion, il est normal que les gens se demandent pourquoi certaines choses se passent comme elles le sont. Ceci est important pour aider les gens à différencier les faits et les attaques personnelles et à créer un espace pour que les individus utilisent leur potentiel pour aller de l'avant.

La signification plus profonde de la facilitation dans ce chapitre

« Nous sommes enclins à penser à la réflexion comme quelque chose de calme et personnel. Mon argument ici est que la réflexion est axée sur l'action, sociale et politique. Son « produit » est la praxis (action informée et engagée), la forme d'action humaine la plus éloquente et socialement significative. »

– Stephen Kemmis

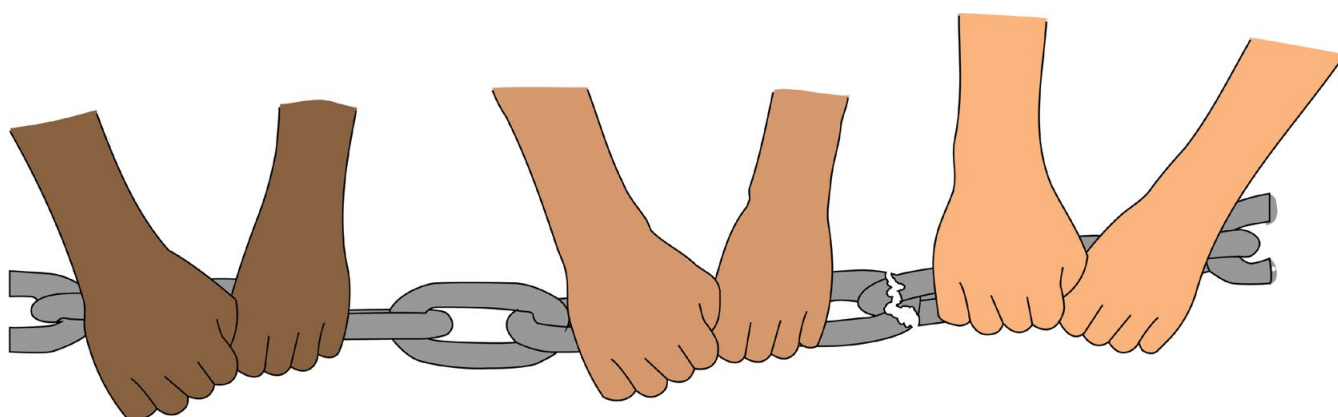
Bien que la facilitation joue un rôle important dans le déclenchement du processus d'inclusion sociale, sa signification plus profonde est souvent sous-estimée. Dans le contexte d'un développement inclusif, la facilitation est un moyen de stimuler les changements fondamentaux chez les individus, les organisations, les communautés et sociétés. Ce type de facilitation s'inspire des théories de l'apprentissage de l'action et des changements organisationnels (Argyris et Schön, 1974 ; Schein, 1992) ; Approches systémiques (Bateson 1972, Senge, 1990 ; Midgley, 2002) ainsi qu'une formation à la transformation (Hope and Timel, 1984).

Ce chapitre a souligné la dimension de l'inclusion dans ces théories de la facilitation. La dynamique de la société signifie que certaines personnes sont exclues, et ressentir exclu. Le risque est que ceux qui sont exclus peuvent perdre espoir, s'isoler et mener des vies violentes improductives. Afin d'accompagner les personnes qui osent changer, il ne suffit pas de créer un « environnement propice », il faut les présenter pleinement dans leur voyage. Cela nécessite de regarder profondément en vous-même, avant que vous puissiez accompagner les autres sur leur chemin pour vous reconnecter à l'espoir.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle auront besoin d'un accompagnement continu tout au long de leur vie professionnelle, ce qui nécessite un engagement personnel à long terme. Qu'est-ce qui vous motive ? Peut-être que vous voulez voir les communautés, les organisations et les sociétés faire face à des situations injustes et souhaiter cocréer des progrès. Qu'est-ce qui te pousse à accompagner les autres sur le long chemin vers une société plus inclusive ?

Dans toutes les histoires de ce chapitre, les personnes marginalisées ont eu l'espace nécessaire pour exprimer leur identité et pour discuter de leurs problèmes. Cela renforce la confiance des gens, les rendant encore fiers, croyant qu'ils peuvent faire des choses et réussir. C'est le « point de retour », où les obstacles deviennent inférieurs à chaque succès.

Un défi commun pour aider les autres à retrouver la confiance est que, une fois que la personne a réussi, elle peut s'abriter et finir par être déçue. Gérer leur déception est une partie essentielle de la gestion de leur « escalier de confiance ».



Une pratique de facilitation inclusive peut rompre les modèles d'exclusion en aidant les gens à progresser ensemble et en les aidant à reconnaître et à tirer le meilleur parti de leur diversité. Pour être efficace, il faut une perspective critique sur soi-même. Avez-vous l'ouverture et la hardiesse pour vraiment regarder votre intervention avec honnêteté, sans simplement vouloir regarder ou faire du bien ? C'est cette profondeur d'honnêteté qui permet aux écrivains de ce chapitre de se défier et d'aller assez profondément pour trouver les idées et les solutions aux situations qui excluent.

Bien que le « court terme » fonctionne contre un tel investissement à long terme dans le développement de praticiens profondément réfléchis, nous devons avoir le courage de continuer à travailler ensemble. La marée se transforme finalement et, quand elle le fera, nous serons prêts à soutenir les praticiens du développement toujours plus inclusifs.

Qu'est-ce qu'il faut ?

Voir les gens comme ils sont
Avec des rêves
Et des croyances
Cela les rend étouffés

L'exclusion est douloureuse
Il construit un mur
Un endroit sûr dans votre esprit
Un endroit sans espoir

Redécouvrir l'espoir
Signifie vivre
Cette douleur à nouveau

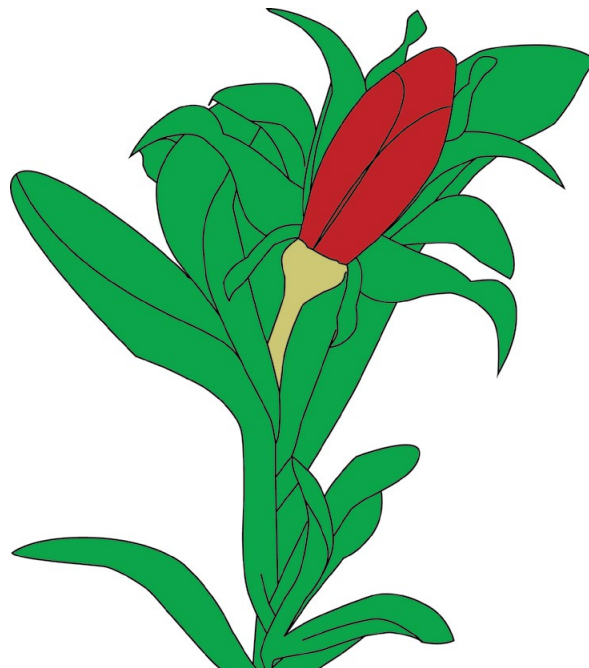
Nos accomplissements à venir...
c'est reconnaître les êtres humains
Les Sociétés
Auxquelles nous appartenons.

C'est qui nous sommes

La chose à faire
C'est être calme
Pour laisser venir la douleur
Afin que la guérison puisse commencer

Ce n'est pas ce que nous voulons être

- par Lucia



La liberté d'information de demain

Utilisation du langage comme outil d'inclusion

– par Rebecca, Traducteurs sans frontières –

Hier, j'ai entendu une histoire difficile d'un enseignant en Grèce. Un étudiant réfugié de la sienne a accidentellement avalé une épingle de son foulard. Elle se sentait paniquée et très effrayée - le professeur pouvait le voir sur son visage. Elle avait besoin d'obtenir de l'aide, mais elle ne pouvait pas expliquer ce qui s'était passé. Elle a parlé à Dari et l'enseignant a parlé grec. Il a fallu des heures pour régler le problème.

Pendant ce temps, au Yémen, le choléra a pris de l'ampleur. Plus de 250 000 cas cette année, et 1 500 décès. La maladie continue de se propager, en dépit des volumes d'informations disponibles sur la façon de la prévenir et la guérir. Un médecin de l'Organisation mondiale de la santé m'a expliqué qu'une partie du problème est que les gens ne comprennent pas que le choléra est la même chose que la diarrhée persistante qu'ils éprouvent. Ce manque de compréhension est mortel.

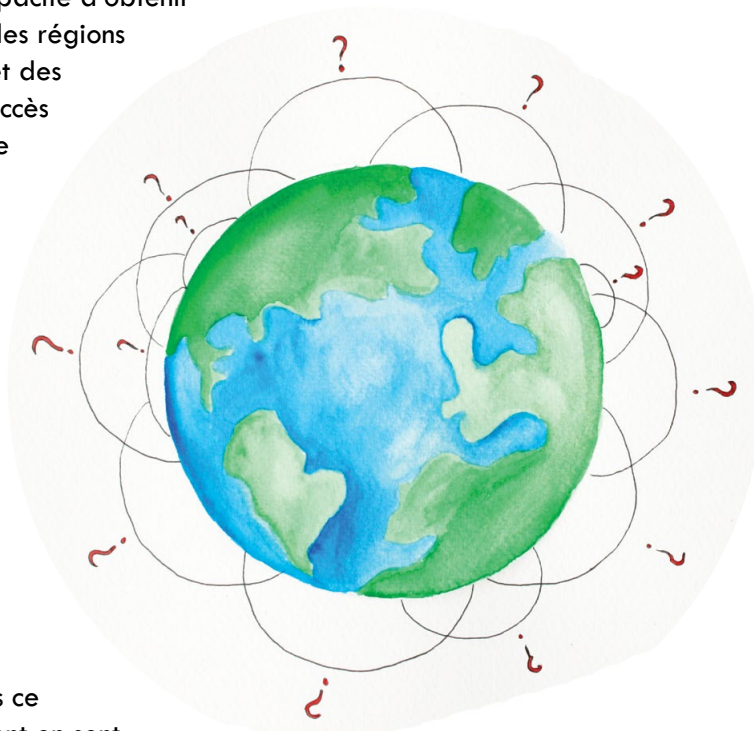
Cela m'a rappelé ce qui s'est passé en Afrique de l'Ouest en 2014-15, alors que la région était confrontée à la pire épidémie d'Ébola. Plus de 10 000 personnes sont mortes. Il a ravagé les familles et la santé à long terme de beaucoup, et a détruit les systèmes de santé naissants de trois pays. Pourtant, avec de meilleures informations dans les bonnes langues, beaucoup auraient pu être enregistrés. Comme Claudia Evers, coordinatrice d'urgence d'Ébola de Médecins sans frontières pour la Guinée, a déclaré : « Si les gens avaient reçu des messages appropriés, tout cela aurait pu être empêché ».

À la fin de 2013, le typhon Haiyan a battu les Philippines, tuant des milliers et des maisons dévastatrices dans tout le sud-est de l'Asie. En dépit des avertissements sur le danger, beaucoup de gens n'ont pas quitté la côte. Pourquoi, les secouristes ont-ils demandé, les gens n'avaient-ils pas quitté leurs maisons? Des jours plus tard, les rapports sont venus dans un rapport d'information en langue anglaise qui avait prévenu une « grande vague » plutôt qu'un typhon. Les marquages tagalog, waray et cebuano n'ont tout simplement pas fait l'apparence de l'avènement d'un typhon majeur et sont restés à la maison, mettant en danger eux-mêmes et leurs familles.

Quatre histoires, réparties à travers le monde. Dans tous ces cas, nous trouvons des personnes exclues de recevoir des informations qui pourraient avoir sauvé leur vie. Bien que les détails varient, les parcelles sont remarquablement similaires. Les jeunes fuient encore leurs maisons pour vivre dans des pays où ils ne peuvent pas communiquer dans leur propre langue. Les gens meurent encore du choléra et d'autres maladies malgré des mesures simples qui peuvent être prises pour les prévenir. Les crises majeures frappent les villages où la population parle une langue différente de celle de ceux qui tentent de les aider.



La langue est aujourd'hui l'une des principales questions d'inclusion dans la réponse humanitaire. Les points communs à travers ces histoires sont le manque d'accès gratuit à des informations fiables dans des langues comprises par des millions, ou des milliards, de personnes. Les raisons de cette incapacité d'obtenir des informations sur la santé dans des régions éloignées, un manque d'éducation et des taux d'alphabétisation faibles, un accès minimal à la technologie, un manque d'incitation ou la volonté de fournir des informations dans des langues marginales. Quelles que soient les raisons, ceux qui ne reçoivent pas d'informations qu'ils peuvent comprendre n'ont pas le pouvoir de résoudre leurs propres problèmes. Ils comptent sur la bonne volonté d'autres personnes qui ont, elles, accès à l'information, ou sur le fait que quelqu'un en qui ils ont confiance puisse leur fournir l'information sous une forme qu'ils arrivent à comprendre.



Que se passe-t-il si nous donnons ce pouvoir aux milliards qui actuellement en sont privés ? Nous savons que le pouvoir de la langue a fait ses preuves à maintes reprises comme un moyen d'accroître l'engagement. Nous savons, grâce à notre travail, qu'une information simple dans la langue maternelle est bien plus susceptible d'être comprise. Nous savons également que l'éducation dans la langue maternelle à un âge précoce augmente la fréquentation scolaire et améliore les résultats. Et nous savons qu'une information pouvant être comprise donne du pouvoir. Comme Jessica Lomelin, de Plan International, l'a déclaré après la crise d'Ébola, « Le besoin de communiquer dans les langues locales ne concerne pas seulement la communication de l'information, mais il est aussi. . . un outil émotionnel : avoir la capacité de parler avec aisance dans sa langue maternelle locale est primordial. Ceci est au cœur de la communication avec les communautés. »

Le fait de traduire et d'interpréter d'une langue à l'autre est coûteux, à moins que ce ne soit associé à la technologie. En fin de compte, nous devons utiliser la technologie en matière de langues pour ouvrir les coffres forts de l'information disponible dans les principales langues commerciales. La technologie améliore considérablement la traduction automatique de la plupart des langues européennes, et également la traduction vers l'arabe en provenance du français ou de l'allemand. La promesse de la traduction automatique intelligente, utilisant une nouvelle architecture informatique qui permet aux machines d'apprendre, est quelque chose de passionnant, surtout pour ceux qui dépendent de la traduction automatique.

« Tout au long de l'histoire humaine, la langue a été un obstacle à la communication. C'est incroyable... nous avons la chance de vivre dans une époque où la technologie peut changer cela. Comprendre la langue de quelqu'un vous rapproche de cette personne, et je suis impatient de faire de la traduction universelle une réalité. »

– Mark Zuckerberg

Le jour où la traduction automatique deviendra réalité pour les milliards de personnes dont les langues ne sont pas commercialement importantes est encore loin. La traduction automatique par machine nécessite des ensembles de données parallèles énormes. Même la traduction automatique statistique nécessite plus d'un million de cordes pour créer un moteur viable. Cette quantité de données n'existe pas encore dans de nombreuses langues. Mais la promesse de sa construction, qui permettrait ainsi à un locuteur hausa ou somalien de traduire l'information qu'il veut et dont il a besoin - soit en texte soit en audio - changerait complètement la donne dans le domaine humanitaire. Cela permettrait de donner le pouvoir et le contrôle à la communauté. Avec les engagements des principaux développeurs de technologies, tels que Facebook, Google et Microsoft, nous pouvons y arriver.

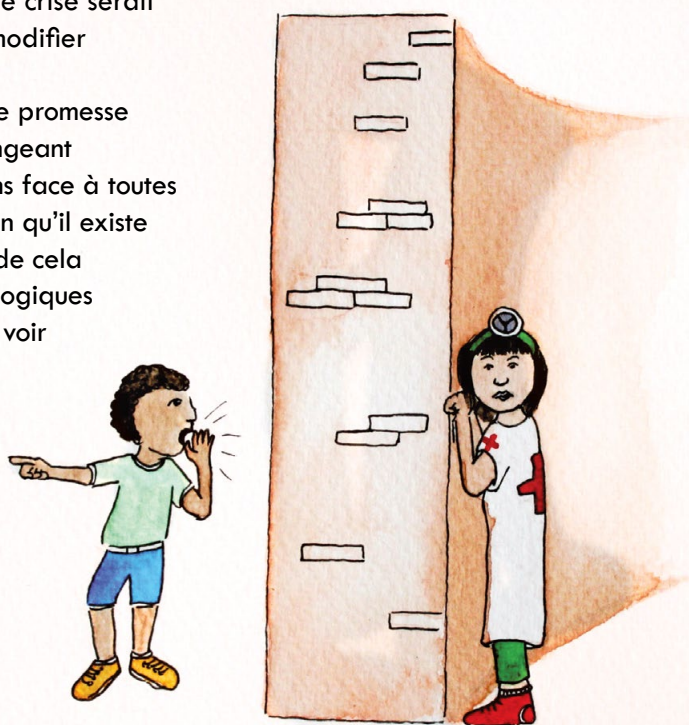
L'accès à l'information par la langue ouvre un univers tout entier, pas seulement en ce qui concerne des informations de base concernant la santé et la protection, mais pour l'éducation en ligne, l'accès aux informations médicales dans les régions éloignées et aux informations culturelles qui enrichissent des vies. Cela est particulièrement vrai pour les populations analphabètes, qui sont en grande majorité des femmes. Cela permettrait également aux développeurs de créer des applications spécifiquement conçues pour les réfugiés vivant dans des camps, leur permettant d'accéder dans leurs propres langues à de l'argent, de la nourriture et des possibilités de travail pouvant être vitales.

L'accès à l'information n'est pas la seule réponse. Une véritable inclusion par la langue signifie également de pouvoir écouter dans la bonne langue. Trop souvent, la réponse humanitaire est conçue et exécutée sans participation directe de la population touchée. Il existe des mécanismes en développement afin de recueillir les commentaires des populations touchées, mais rarement ceux qui parlent des langues marginalisées sont inclus dans le contrôle ou l'influence de la réponse internationale.

Encore une fois, la technologie est au cœur d'une meilleure écoute et du partage d'idées entre les langues. Dans les « langues mondiales » majeures, les personnes peuvent aujourd'hui parler espagnol lors d'une conférence téléphonique et être immédiatement compris par des collègues anglophones. Apporter ces types de technologies aux langues marginalisées et à l'assistance en temps de crise serait révolutionnaire, et aurait le potentiel de modifier complètement la réponse humanitaire.

Les technologies linguistiques offrent une promesse extraordinaire pour l'inclusion, tout en changeant complètement la façon dont nous réagissons face à toutes sortes de crises partout dans le monde. Bien qu'il existe encore de nombreux obstacles pour faire de cela une réalité, les grandes entreprises technologiques et le secteur humanitaire commencent à en voir le potentiel. Ils discutent déjà de créer des ensembles de données ouverts dans les principales langues marginalisées, un grand pas vers le développement de meilleurs outils linguistiques.

L'information est un outil d'égalité primordial. Pour inclure des milliards de personnes, nous devons briser les barrières linguistiques qui freinent le flux d'informations vers et de la part des personnes qui en ont besoin.



Conseils pour une communication plus inclusive

Connaître votre audience – Est-ce que celle-ci est alphabétisée, a fait des études, maîtrise les langues dominantes ? Est-ce que la capacité de celle-ci à communiquer varie selon l'âge, le sexe ou la situation socio-économique ? Il faut répondre à ces questions avant que tout contenu ne soit créé. Si vous ne connaissez pas les réponses à ces questions, trouvez-les !

Simplifier votre texte source et créer des terminologies dans les langues cibles – Une centaine de mots de texte simplifié en Hausa, par exemple, va beaucoup plus loin que des explications détaillées en anglais. Si la langue cible n'a pas le moyen de décrire correctement un concept important que vous utilisez à plusieurs reprises en anglais (par exemple, la violence envers les femmes), celui-ci ne sera pas traduit correctement et les traducteurs individuels l'interpréteront différemment. Simplifier le texte source éliminera la plupart des problèmes. Les glossaires et les terminologies dans les langues cibles sont essentiels pour améliorer la traduction et accroître la cohérence. Ils sont également utiles pour le personnel de terrain en situation de crise.

Écouter et répondre – Même si vous communiquez efficacement, vous pourrez constater que les besoins du public cible ont changé, que le contenu n'est pas utile ou que ce public reçoit d'autres informations contradictoires. La surveillance des messages publics, par le biais des médias traditionnels, des SMS ou des médias sociaux, peut fournir une image utile de la situation actuelle qui ne peut être évaluée en utilisant la langue de réponse principale (dominante). En Grèce, le suivi de la communication en arabe et en farsi lors de la crise des réfugiés de 2015 a révélé qu'il y avait une confusion profonde autour de ce qui était entendu par un « bateau », un « radeau » ou un « ferry ».



Considérer la transcréation ou le contenu produit localement – Souvent, même les meilleures traductions ne transmettent pas la même signification ou la même émotion que le texte original. La transcréation est le processus de création de contenu dans une autre langue se concentrant sur le rendu d'une même signification, même si le texte est complètement différent de l'original. Lorsqu'il s'agit d'englober un changement de comportement ou la transmission de messages très difficiles, la transcréation est une bonne alternative. Vous pourriez également constater que le message que vous souhaitez transmettre existe dans le contenu produit localement, ou existe même sous une forme artistique. Travailler avec ce type de contenu peut améliorer l'inclusion.

Fournir une formation d'interprète – Dans de nombreuses situations de réponse humanitaire, il existe une grave pénurie d'aide linguistique, en particulier d'interprètes qui sont souvent les « messagers » les plus importants pour ceux dans le besoin. Trop souvent, on demande à un membre du personnel non formé ou à un bénévole d'interpréter. Donner à un interprète non formé ou à un médiateur culturel une petite formation, voire des ressources simples, peut faire une grande différence.

Adopter les technologies linguistiques – En fin de compte, les technologies linguistiques ouvriront des portes à des milliards de personnes. Nous devons créer plus de contenu dans des langues plus marginalisées, ce qui permettra d'augmenter les données linguistiques dans ces langues. Vous assurez que votre contenu est en accès ouvert, sera un bon début pour les moteurs de traduction automatique.

Post Scriptum :

Ce Guide Barefoot et la langue inclusive

En tant qu'équipe de rédaction, nous avons discuté de la façon dont nous pourrions rendre ce guide inclusif : après tout, nous devons également mettre la théorie en pratique ! Nous avons toujours encouragé les traductions dans d'autres langues, mais cette fois-ci, nous voulions aller plus loin.

Nous sommes entrés en contact avec Translators without Borders (TWB) et avons commencé à en discuter. Ils ont suggéré de corriger le guide afin qu'il soit facilement traduisible et plus accessible à ceux pour qui l'anglais n'est pas la première langue. Ils ont également proposé de faire des versions audios en anglais et dans d'autres langues.

« Cela nous paraît très bien ! » avons-nous dit, mais pouvons-nous en voir d'abord un exemple ? Nous leur avons donné un chapitre sur lequel travailler. Quand ils l'ont renvoyé, nous avons été ébahis. Les métaphores et la poésie que nous considérons être une partie si importante des *Guides Barefoot* avaient disparu. Pour nous, cela ressemblait un peu à la lecture d'un manuel.

Comment pouvions-nous conserver la richesse des histoires et des idées en restant toujours accessible ? Nous sommes retournés vers TWB. Ils nous ont demandé : « Sur quelle ligne voulez-vous vous situer entre un simple manuel technique et un roman ? »

Bonne question. Nous avons expliqué pourquoi les histoires et la variété des voix étaient si importantes pour nous. Nous avons parlé de la façon dont nous voulions produire quelque chose qui est

plus qu'une trousse à outils. Nous voulons que les lecteurs apprennent quelque chose en s'impliquant dans les histoires et les métaphores. Nous voulons que les différentes voix soient entendues.

Nous reconnaissons également qu'il existe une tension entre ce que nous voulons et quelque chose qui serait facile à lire et à traduire pour les non-natifs. L'anglais réellement accessible est un anglais simple.

Nous avons donc décidé de garder notre version « originale » et de produire également une version en anglais simple qui serait plus facile à traduire, en ce sens qu'elle contient moins de métaphores et d'expressions idiomatiques pouvant être difficiles à comprendre pour certains. Nous produirons également des versions traduites pour démarrer (la traduction et la mise en page coûtent de l'argent, donc, si vous souhaitez obtenir le guide dans votre langue et que vous pouvez le financer, contactez-nous !) ainsi que des versions audios en anglais et deux autres langues.

Est-ce une solution parfaite ? Non. Est-ce un début ? Oui.

Quels sont les enseignements que nous avons tirés de cela ?

Nous devons réfléchir à l'accessibilité et à la langue dès le début, lors de l'élaboration des guides. Et nous devons reconnaître l'existence d'une tension entre le type de langage qui, selon nous, inspire et le type de langage facilement accessible et traduisible. Nous devons continuer de nous efforcer de nous améliorer - et c'est ce que nous ferons.



Références

Chapitre 1

Ce chapitre se concentre principalement sur *We Rise : Movement Building Re-imagined*, un site web créé par JASS pour partager leurs connaissances sur la création de mouvements de femmes dans différents pays. <https://werise-toolkit.org/fr>

JASS (2011). *Making Change Happen : Power*. https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/mch3_2011_final_0.pdf

Kahane, A. (2010). *Power and Love : A Theory and Practice of Social Change*, Berrett-Koehler.

Miller, V. et Toro, MT (2016). *Resonance and the Butterfly Effect : Feminist Epistemology and Popular Education*.

<https://www.justassociates.org/en/resources/resonance-and-butterfly-effect-feminist-epistemology-and-popular-education>

Chapitre 2

Abercrombie, R., Harries, E. et Wharton, J (2015). *Systems change: A Guide to What it is and How to do it*, NPC.

<http://www.thinknpc.org/publications/systems-change/>

Ferraro et Pylypiv Shippee (2009). *Aging and Cumulative Inequality: How Does Inequality Get Under the Skin?* Oxford University Press pour le compte de The Gerontological Society of America.

Ferraro, Pylypiv Shippe et Schafer (2009). "Cumulative Inequality Theory for Research on Aging and the Life Course." Chapitre 22, *Handbook of Theories of Aging*, Springer, Second Edition.

<https://www.researchgate.net/publication/281549834>

Gee et al. (Mai 2012). "How Racism May Be Related to Health Inequities" in Vol. 102, No.5, *American Journal of Public Health*.

Human Rights Watch (2015). *Unequal and Unprotected – Women's rights under Lebanese Personal Status Laws*.

<https://www.hrw.org/report/2015/01/19/unequal-and-unprotected/womens-rights-under-lebanese-personal-status-laws>

Pescosolido et Martin (2015). "The Stigma Complex", *Annual Review of Sociology*, Vol. 41:87-116 (August 2015).

Sheppard, M. (2016). *Social Work and Social Exclusion: The Idea of Practice*. Routledge.

UNICEF (2013). *Every Child's Birthright – Inequities and Trends in Birth Registration*.

https://www.unicef.org/publications/index_71514.html

Banque mondiale (2013). *Questions d'inclusion*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16195>

<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/is-this-white-enough-for-you-two-dutch-primary-schools-mount-integration-drive-10272983.html>

<http://www.express.co.uk/news/world/716986/Migrant-children-separate-toilet-school-disease-fears-Italy>

<http://www.newslandry.com/2016/01/15/global-summits-where-are-we-going-episode-10-data-revolution-for-sustainable-development-in-the-era-of-la-censure/>

Chapitre 3

DFID (octobre 2013). *Thinking and Acting Politically, Supporting Citizen Engagement in Governance: The Experience of the State Accountability and Voice Initiative in Nigeria*. Ceci ainsi que des ressources similaires en matière de pratiques "d'apprentissage et de responsabilité" tirées du programme SAVI peuvent être téléchargées à partir de <http://savi-nigeria.org>

Tembo, Fletcher (2013). *Rethinking Social Accountability in Africa: Lessons from the Mwananchi Programme*, ODI.

<https://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/8560.pdf>

La meilleure analyse des initiatives de responsabilité sociale à ce jour: Fox, Jonathan (2014). *Social Accountability: what does the evidence really say?* http://www.ids.ac.uk/files/dmfile/Fox_SAcc_What_does_evidence_say_London_version.pdf

Le site d'apprentissage des meilleurs praticiens est: <http://gpsaknowledge.org/>

Le classique à l'origine de tout: World Development Report (2004). *Making Services Work for Poor People*, World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5986>

Et cette année, un pas en avant: World Development Report (2017). *La gouvernance et la loi*, Banque mondiale.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25880/210950mm.pdf>

Chapitre 4

FrameWorks Institute (2016). *How to Talk About Disability and Human Rights: A FrameWorks Message*. en bref. Np, 2016. Impression.

Morgon Banks, Lena et Sarah Polack (2014). *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities Evidence from Low and Middle-Income Countries*. Np, 2014. Internet.

Chapitre 5

Organizations Unbound (2014). "Changing the Way We Change the World." Vidéo. <http://organisationunbound.org/short-film/>

Publications d'auteur :

Tocallii, C. (2013). "Sustainable collaboration in a developing country: Lessons learned from Argentina." Document écrit pour la 11ème Conférence de l'EUSE, Dublin, Irlande Avril 2013.

Hagmann, J., Hlamalani J. et Ngwenya I. (2009). "Managing social exclusion in Community Development Strengthening local organization capacity through 'facilitation for Change' in South Africa," Institute for People, Innovation and Change in Organisations, South Africa. Document présenté à la Conférence du Programme international sur les dimensions humaines (IHDP). Open Meeting 7, Bonn, Allemagne, du 26 au 30 avril 2009.

Théories de l'apprentissage de l'action et des changements organisationnels

Argyris, C et Schön, DA (1974). *Théorie en pratique : accroître l'efficacité professionnelle*. San Francisco : Jossey-Bass.

Schein, E. (1992). *Culture organisationnelle et leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.

Approches systémiques

Bateson, G. (1972). *Étapes vers une écologie de l'esprit*. Londres : Palladian

Midgley, G. (2002). *Intervention systémique : Philosophie, Méthodologie et Pratique*. New York: Kluwer.

Senge, P, M. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday, Bantam Doubleday Dell Publishing, New York: New York, États-Unis.

Formation pour la transformation

Hope, A. et Timmel, S. (1984). *Formation pour la transformation: un manuel pour les travailleurs communautaires*. Livre I. Presse Mambo: Zimbabwe.



WWW.BAREFOOTGUIDE.ORG