



L'inclusion de personnes
en situation de handicap
dans les projets de
développement

Tiens compte de moi

Un guide pratique pour les organisations dans le nord et le sud

Ecrit par Paulien Bruijn, Barbara Regeer, Huib Cornielje, Roelie Wolting, Saskia van Veen et Niala Maharaj









Tiens compte de moi

L'inclusion de personnes en situation de handicap dans les projets de développement

Un guide pratique pour les organisations
dans le nord et le sud

Ecrit par Paulien Bruijn, Barbara Regeer, Huib Cornielje, Roelie Wolting, Saskia van Veen et Niala Maharaj

LI



Qui est en situation de handicap ?

Si tu ne vois pas la personne mais seulement le handicap,
qui est aveugle ?

Si tu n'entends pas le cri pour la justice de ton frère,
qui est sourd ?

Si tu ne communique pas avec ta sœur, si tu la sépares de toi,
qui est en situation de handicap ?

Si ton cœur et ton esprit ne cherchent pas à toucher ton prochain,
qui est en situation de handicap ?

Si tu ne défends pas les droits de tous,
qui est l'estropié ?

Tes attitudes envers des personnes en situation de handicap
pourraient être notre plus grand handicap, et le tien aussi.

Tony Wong

Table des matières

Commentaire des auteurs	7
Remerciements	11
PREMIERE PARTIE: Handicap, exclusion et inclusion	13
Le mystère des personnes disparues et marginalisées	14
Qu'est-ce qu'un handicap ?	15
Différentes approches au handicap	18
Pourquoi des personnes en situation de handicap sont-elles exclues de programmes de développement ?	20
Qu'est-ce que le développement inclusif ?	24
Le rôle des organisations classiques dans le développement inclusif	26
DEUXIEME PARTIE : La création de programmes de développement inclusifs	29
Comment rendre un programme inclusif, étape par étape	30
Formation du personnel de projet	32
Identification de personnes en situation de handicap	36
Les personnes en situation de handicap doivent participer au cycle entier du projet	38
Bonnes pratiques	41
Inclusion des données de handicap dans tous les rapports de planification, suivi et évaluation	45
Orientation pour les besoins spécifiques au handicap	49
Eliminer les obstacles	51
Créer un accès pour tous	53
Création de réseaux	57
TROISIEME PARTIE : Devenir une organisation inclusive des personnes en situation de handicap	63
Qu'est-ce qu'une organisation inclusive ?	64
Comment devenir une organisation inclusive	67
Comment créer l'engagement de votre organisation	72
Sensibiliser	76
Inclusion des personnes en situation de handicap dans les stratégies et systèmes d'une organisation	78
Gestion inclusive des ressources humaines	81
Inclusion des personnes en situation de handicap dans les systèmes de planification, suivi et évaluation	83
Création d'accès à l'infrastructure et à l'information dans votre organisation	85
QUATRIEME PARTIE : Conclusions : leçons tirées	89
Notes en fin de texte	93
Colophon	96

Commentaires des auteurs

Dans les organisations de développement, l'inclusion des personnes en situation de handicap est devenue encore un autre sujet figurant à l'ordre du jour de managers et agents de programme surchargés. Mais n'ayez pas peur : ce guide n'augmentera pas votre charge de travail, il va en fait l'alléger.

Ce que nous avons tiré de nos expériences – et ce que nous allons partager avec vous – c'est que l'inclusion de personnes en situation de handicap dans le groupe cible de votre organisation ne nécessite pas le lancement d'un nouveau programme additionnel. Ce but peut être atteint en utilisant des activités, programmes de formation et politiques déjà existants. Ce guide vous montrera comment faire. Il contient des étapes simples et pratiques à franchir pour inclure des personnes en situation de handicap dans vos activités.

Ce guide est plein de suggestions, d'exemples et d'expériences réels pour inspirer les praticiens du développement à agir. Il s'adresse au personnel des sièges sociaux des organisations de développement dans le nord et à ceux qui travaillent dans les organisations chargées de la mise en œuvre dans le sud. Nous espérons qu'il sera également utile aux donateurs, aux ONG, aux organisations gouvernementales, aux décideurs politiques et, finalement, aux personnes en situation de handicap elles-mêmes.

Différents facteurs peuvent pousser une organisation à commencer le travail sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Premièrement, la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap qui motive des organisations à commencer à

inclure des personnes en situation de handicap dans leurs programmes. C'est une conséquence logique quand les pays ratifient la convention. Parfois le processus d'inclusion commence avec un manager qui a un enfant en situation de handicap et qui place le sujet à l'ordre du jour. Dans d'autres cas, des organisations évaluent leurs propres programmes et découvrent que les personnes en situation de handicap ne bénéficient pas de leur travail de secours humanitaire. Certaines organisations souhaitent travailler dans l'inclusion des personnes en situation de handicap parce que ce travail est implicite dans leur vision et mission globale : par exemple, l'éducation pour tous. Pour d'autres organisations, le processus commence quand un donateur en fait la demande.

Notre propre histoire

Il y a quatre ans, trois organisations de développement néerlandaises se sont réunies et ont décidé qu'elles devraient arrêter de parler de l'inclusion des personnes en situation de handicap et commencer à faire quelque chose pour réaliser cette inclusion. Cela a mené à la création d'un programme de renforcement des capacités pour des organisations partenaires en Inde et en Ethiopie pour réaliser l'inclusion de personnes en situation de handicap dans des programmes de

←←

Quel est le but de ce guide ?

←←

Pourquoi avez-vous besoin de ce guide ?

←

Comment ce guide a-t-il été créé ?

développement conventionnels. D'autres ONG néerlandaises et leurs organisations partenaires dans ces deux pays ont rejoint cette initiative.

→
Basé sur des expériences réelles

Au début, notre accent était premièrement mis sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans des programmes de développement. Mais en cours de route, nous avons compris que l'inclusion que nous recherchions ne nécessitait pas seulement un changement des points de vue mais aussi un changement au niveau des organisations. Il ne s'agissait pas seulement de l'inclusion dans des projets et des programmes ; il s'agissait aussi des valeurs, systèmes et politiques de nos propres organisations. Il n'y avait pas seulement des obstacles dans nos projets mais aussi dans nos propres bureaux et sites web qui empêchaient la participation égale des personnes en situation de handicap.

→
Un changement de politique est nécessaire

→→
Les définitions sont importantes

En janvier 2011, nous avons donc lancé un « Thematic Learning Programme » (TLP – programme d'apprentissage thématique) sur l'inclusion de personnes en situation de handicap avec le support de PSO, une organisation néerlandaise de renforcement des capacités. Treize organismes donateurs (six ONG classiques néerlandaises ; trois ONG néerlandaises orientées spécifiquement vers les personnes en situation de handicap ; et quatre ONG classiques d'autres pays européens – le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Belgique et le Danemark) et 21 organisations chargées de mise en œuvre en Ethiopie et en Inde ont participé.

Les organisations participantes ont formulé leurs propres questions d'apprentissage et plans d'action pour promouvoir l'inclusion durable de personnes en situation de handicap dans leurs propres programmes et organisations. Le guide que vous tenez en mains est le résultat de ce programme d'apprentissage. Il se base sur les expériences réelles de ces organisations. Nous espérons que nos expériences inspireront d'autres à entamer leur propre voyage envers une participation à pied d'égalité pour les personnes en situation de handicap.

Introduction au contenu

La première partie de cette publication offre une introduction essentielle au sujet du handicap et du développement. Elle peut être très utile si ce sujet est nouveau pour vous. Cette première partie met en question les perspectives conventionnelles sur le handicap et vous force à questionner les définitions courantes dans ce domaine. Ici, nous expliquons la perspective des droits de l'homme sur le handicap et nous clarifions le besoin de créer des programmes de développement inclusifs.

La deuxième partie explique les mesures à prendre pour inclure des personnes en situation de handicap dans des programmes de développement conventionnels. Ce chapitre est extrêmement pertinent pour les praticiens du développement impliqués dans la création, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de projets et programmes, ainsi que pour ceux qui travaillent dans la formation du personnel.

La troisième partie aborde les possibilités pour les organisations d'ancrer le sujet de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs propres politiques, systèmes et structures. Cela est intéressant pour les décideurs politiques, les agents de suivi et d'évaluation, et les cadres supérieurs. Ce chapitre contient également un test pratique pour découvrir le niveau d'inclusion pour personnes en situation de handicap au sein de votre organisation.

Introduction des auteurs

Paulien Bruijn, Coordinatrice du développement inclusif, LIGHT FOR THE WORLD Pays-Bas.
Huib Cornielje, Conseiller en matière de handicap, Enablement
Niala Maharaj, Rédactrice coordinatrice
Barbara Regeer, Professeur adjoint, Athena Institute, VU University, Amsterdam
Saskia van Veen, Chercheuse, Athena Institute, VU University, Amsterdam
Roelie Wolting, Conseillère en matière de handicap, Dutch Coalition on Disability and Development (coalition néerlandaise de handicap et de développement)





Remerciements

Nous tenons à remercier les organisations qui ont participé au programme d'apprentissage thématique et qui ont si généreusement contribué avec leurs expériences, leurs connaissances et leurs photos au développement de ce guide.

Ethiopian Center for Disability and Development (ECDD) et les organisations participantes en Ethiopie: Ethiopian Kale Heywot Church (EKHC); Meseret Kristos Church (MKC); New Vision in Education Association (NVEA); Kelem Education and Training Association (KETA); Ethiopian Mulu Wongel Amagnoch Church Development Organisation (EMWACDO); Resurrection and Life Development Organisation (RLDO); Hope Enterprises; Wabe Children's Aid and Training (WCAT); Evangelical Churches Fellowship Ethiopia (ECFE). Leonard Cheshire Disability SARO (LCD), Center for Disability in Development in Bangladesh (CDD) et les organisations chargées de la mise en oeuvre en Inde : Evangelical Fellowship Of India Commission on Relief (EFICOR); North East India Commission On Relief & Development (NEICORD); Discipleship Centre; Emmanuel Hospital Association; CCCD; Reformed Presbyterian Church (RPC); Vocational Training and Rehabilitation Center (VTRC); Word Trust; AMG India; Oikonomos Ministries; Leonard Cheshire Home Lucknow; Leonard Cheshire Home Dehradun.

Organisations participantes en Europe : Tear Netherlands; Edukans, Oikonomos; Help a Child; Light for the World Netherlands; WarChild; ZOA; Liliane Foundation; Netherlands Leprosy Relief; Tearfund UK; Kinder Not Hilfe Germany; Mission East Belgium; IAS Denmark.

Nous remercions également Joyce den Besten qui, avec enthousiasme, a contribué à créer ce guide, et aussi les étudiants-chercheurs de VU University, Amsterdam, qui ont mis à notre disposition des études de cas des Pays-Bas, d'Ethiopie et d'Inde : Heleen Troost, Ineke Caubo, Claudine van der Sande,

Shanti Thakoerdin, Emmy de Wit, Sebastiaan Blok, Joyce den Besten, Durwin Lynch, Denise van Kampen, Tessa Frankena et Yang Qin.

Nos remerciements vont aussi à Dave Lupton qui nous a généreusement donné l'autorisation d'utiliser ses Crippen cartoons sur internet. Nous recommandons à nos lecteurs de visiter le site suivant : <http://www.crippencartoons.co.uk>

Nous sommes très reconnaissants à l'organisation néerlandaise PSO pour les fonds fournis au soutien du programme d'apprentissage thématique et au soutien de la création de ce guide. Nous remercions également ICCO Kerk in Actie de leur cofinancement de la production de ce guide.

Enfin, nous remercions nos propres organisations de nous avoir permis de consacrer du temps et des ressources à ce projet.

Finalement nous tenons à remercier particulièrement la Coopération Autrichienne pour le Développement (ADA) qui, dans le cadre du programme «Vers une société inclusive – Promouvoir le développement inclusif au Burkina Faso», mis en oeuvre par Light for the World - Autriche, a rendu possible la version française de ce guide. Les bonnes pratiques incluses dans cette version française sont tirées du fantastique travail des partenaires de Light for the World au Burkina Faso.

[1]



Handicap, exclusion et inclusion

« Le handicap n'est pas forcément un obstacle au succès (...) nous avons le devoir moral de lever les obstacles à la participation et d'investir des fonds suffisants et l'expertise nécessaire pour libérer l'immense potentiel des personnes en situation de handicap. Les gouvernements du monde entier ne peuvent plus oublier les centaines de millions de personnes en situation de handicap à qui on dénie l'accès à la santé, à la réadaptation, aux aides, à l'éducation et à l'emploi et qui n'ont jamais la chance de pouvoir briller. J'ai l'espoir que (...) ce siècle marquera un tournant pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie de leurs sociétés. »

Professor Stephen Hawking

Le mystère des personnes disparues et marginalisées

Le taux de personnes en situation de handicap est estimé à environ 15 % de la population mondiale. Souvent, elles sont parmi les personnes pauvres les plus marginalisées. Selon la Banque mondiale, 20 % des personnes les plus pauvres au monde sont en situation de handicap.

(UN Enable, 2009)

→ *Les personnes en situation de handicap n'apparaissent pas sur le paysage de développement*

→ *Les grandes agences de développement consacrent seulement 1 % de leurs activités de microcrédit aux personnes en situation de handicap (SARPV, 2001)*

En théorie, les personnes en situation de handicap ont les mêmes droits que vous et moi de participer pleinement à tous les domaines de la vie : la vie familiale, l'école, le lieu de travail, la politique ou les services religieux (convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, 2008). Cependant, la réalité dans beaucoup de pays en voie de développement est le contraire. Les enfants en situation de handicap ne vont que rarement à l'école. Il est rare pour les adultes de participer à des activités en communauté comme des réunions, des festivals et des services religieux. Souvent, ils n'ont pas accès au marché du travail et sont confrontés à une discrimination grave s'ils cherchent un emploi ou une place dans un groupe d'entraide ou une activité rémunératrice. Les filles et les femmes en situation de handicap sont extrêmement vulnérables à la violence physique et sexuelle, particulièrement en situation celles de handicap mental.

Il existe un lien important entre le handicap et la pauvreté. Les personnes pauvres courent un risque plus élevé de devenir handicapées. Leurs conditions de travail sont plus dangereuses, par exemple lors du travail dans les mines, dans l'industrie, dans la construction de bâtiments et de routes. Elles sont plus exposées à des maladies et conditions invalidantes. Les personnes en situation de pauvreté vivent souvent dans des conditions qui peuvent mener à un handicap, par exemple dans un risque accru de violence, d'échanges de coups de feu, etc. Généralement, ils sont contraint à manger des aliments de mauvaise qualité et peu variés, ce qui peut avoir pour conséquence une maladie invalidante comme le rachitisme, et ils ont moins d'argent à dépenser pour les soins médicaux.

En même temps, un handicap augmente le risque de tomber dans la pauvreté. Les personnes en situation de handicap perdent souvent leur

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD)

La Convention est entrée en vigueur en 2008. Elle fait appel spécifiquement aux programmes de développement d'inclure les personnes en situation de handicap.

Article 32 – Coopération internationale

Les États Parties reconnaissent l'importance de la coopération internationale et de sa promotion, à l'appui des efforts déployés au niveau national pour la réalisation de l'objet et des buts de la présente Convention, et prennent des mesures appropriées et efficaces à cet égard, entre eux et, s'il y a lieu, en partenariat avec les organisations internationales et régionales compétentes et la société civile, en particulier les organisations de personnes handicapées. Ils peuvent notamment prendre des mesures destinées à :

- (a) Faire en sorte que la coopération internationale – y compris les programmes internationaux de développement – prenne en compte les personnes handicapées et leur soit accessible ;
- (b) Faciliter et appuyer le renforcement des capacités, notamment grâce à l'échange et au partage d'informations, d'expériences, de programmes de formation et de pratiques de référence ;
- (c) Faciliter la coopération à des fins de recherche et d'accès aux connaissances scientifiques et techniques ;
- (d) Apporter, s'il y a lieu, une assistance technique et une aide économique, y compris en facilitant l'acquisition et la mise en commun de technologies d'accès et d'assistance et en opérant des transferts de technologie.

Article 11 - Situations de risque et situations d'urgence humanitaire

Les États Parties prennent, conformément aux obligations qui leur incombent en vertu du droit international, toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection et la sûreté des personnes handicapées en situations de risque, y compris les conflits armés, les crises humanitaires et les catastrophes naturelles.



- Il existe un lien important entre la pauvreté et le handicap (Banque mondiale, 2010);
- 75-90 % des personnes en situation de handicap dans le sud vivent en-dessous du seuil de pauvreté (OMS, 2011) ;
- il existe un lien important entre un salaire bas et irrégulier et le handicap (Organisation mondiale de la santé, 2011) ;
- 40 millions des 115 millions d'enfants qui ne vont pas à l'école sont en situation de handicap (Rapport Mondial de Suivi sur l'Éducation pour tous, 2010). Un tiers de tous ceux qui ne vont pas à l'école sont des enfants en situation de handicap ;
- on estime que 50.000 personnes, dont 10.000 personnes en situation de handicap, meurent chaque jour en raison d'extrême pauvreté (KAR, 2005) ;
- plus d'un milliard de personnes vit avec une forme de handicap. Cela correspond à environ 15 % de la population mondiale (OMS, 2011).

emploi ou sont empêchées d'aller à l'école ou au travail. Ce cycle de handicap et de pauvreté doit et peut être brisé. Les agences de développement devraient jouer un rôle important dans le travail de briser ce cycle et créer une égalité des chances pour les personnes en situation de handicap. Cependant, dans la dure réalité, les personnes en situation de handicap qui sont souvent parmi les plus pauvres, ne bénéficient que rarement des programmes de développement. Comment se fait-il que les personnes qui ont le plus besoin des projets de réduction de la pauvreté n'y ont pas accès ? Pourquoi est-ce que tellement peu d'organisations de développement font attention à ce groupe marginalisé dans leurs programmes ? Poursuivez votre lecture. Nous essayerons d'élucider ce mystère.

←
Les définitions sont importantes !

Qu'est-ce qu'un handicap ?

→ Ne confondez pas « incapacité » et « handicap »

Souvent, les gens pensent que cette marginalisation est causée par l'incapacité de l'individu concerné et les conséquences de cette incapacité pour sa capacité de fonctionnement. Mais en réalité, ce sont les points de vue et convictions d'une société qui contribuent largement à la marginalisation.

→→ Le « handicap » implique une interaction avec l'environnement

Deux concepts clés qui doivent être clairement séparés sont l'incapacité et le handicap. Ces deux termes sont souvent utilisés de façon interchangeable, mais il est essentiel de distinguer les deux pour comprendre les défis. « L'incapacité » décrit des problèmes de fonctionnement et de structure du corps qui résultent d'un état de santé, par exemple la cécité ou la paralysie. Le « handicap » a un sens plus large. Ce terme englobe les incapacités, les limitations dans les activités (comme l'incapacité d'aller aux toilettes) et les restrictions de la participation (comme les difficultés de trouver un emploi, d'aller à l'école et d'utiliser les transports publics).

→ Et l'environnement peut être changé

Le handicap est fortement influencé par l'interaction entre l'individu et son environnement social, culturel et physique. Il existe une multitude de situations dans l'environnement qui sont des situations de handicap, et la différence peut être faite entre celles que nous ne pouvons pas changer (les hautes montagnes, par exemple) et celles que nous pouvons changer (un escalier peut être converti en rampe ou remplacé par un ascenseur). Il existe également des situations ou conditions qui pourraient aider les individus à réduire leur handicap. Même si nous ne pouvons pas éliminer les montagnes, nous pourrions don-

→ Les obstacles peuvent être éliminés ...

→ ...ou ils peuvent mener à une perte de confiance en soi ...

ner accès aux transports publics de la région aux personnes qui utilisent un fauteuil roulant, comme une rampe ou un ascenseur peuvent donner accès aux bâtiments.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD) utilise la définition suivante : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Le handicap n'est donc pas seulement un attribut de l'individu : il est une interaction entre la personne et son environnement. Les interventions et actions destinées à permettre aux personnes en situation de handicap de participer à tous les domaines de la vie doivent donc aller au-delà du concept traditionnel de la réhabilitation et du traitement médical. Le but de permettre aux personnes en situation de handicap de participer à la vie sociale peut être atteint largement en abordant les obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap de pleinement vivre leur vie quotidienne. Ces obstacles se trouvent souvent au sein de la société.

Parfois, les personnes en situation de handicap ont aussi des barrières internes qui peuvent affecter sérieusement leur participation à la société et leur fonctionnement en société. Il est par exemple possible que les personnes concernées ne soient pas motivées à contribuer à leur propre développement ou qu'elles manquent de confiance en soi et croient qu'elles ne sont pas capables d'apprendre de nouvelles choses.



Source : DFID, (2002)



« Malgré les nombreuses politiques et déclarations concernant la réduction du handicap et de la pauvreté, on estime toujours que 50.000 personnes, dont 10.000 personnes en situation de handicap, meurent chaque jour en raison d'extrême pauvreté. Cela n'est pas une théorie abstraite mais plutôt une crise désastreuse. Il serait trompeur d'affirmer que cette injustice soit une intention consciente de qui que ce soit. Cependant, on pourrait avancer qu'elle est le résultat inévitable et logique des relations globales existantes. »

Rebecca Yeo, KAR, 2005

1 Approche basée sur les droits

(écrit par Harris et Enfield, 2003, p.172)



2 L'approche médicale

(écrit par Harris et Enfield, 2003, p.172)



Différentes approches du handicap

La nouvelle perspective² sur le handicap fondée sur les droits souligne que les personnes en situation de handicap sont souvent empêchées de réaliser leur plein potentiel, non pas en raison de leur handicap, mais en raison d'obstacles légaux, d'obstacles liés aux points de vue, à l'architecture, à la communication, et en raison d'autres barrières discriminatoires. Les personnes en situation de handicap devraient être reconnues et acceptées en tant que membres à part entière et égaux de la société qui ont des contributions importantes à faire à leurs familles et à leurs communes, et qui ont le droit d'accéder à la satisfaction de tous les besoins fondamentaux – y compris l'éducation, les services médicaux et les services de réhabilitation. Cette nouvelle approche vise à donner accès aux personnes en situation de handicap aux programmes de développement conventionnels au lieu d'organiser des programmes spécialement réservés aux personnes en situation de handicap.

Cette nouvelle compréhension du handicap remet en cause l'opinion plus traditionnelle selon laquelle le handicap est un problème strictement médical qui doit être résolu. Cette approche médicale met le seul accent sur le but de « guérir » les personnes en situation de handicap pour qu'elles trouvent une place au sein de la société. La question du handicap se limite à l'individu en cause : la personne en situation de handicap doit être changée, et non pas la société ou l'environnement autour de la personne.

Selon l'approche médicale, les personnes en situation de handicap ont besoin de services spécialisés, comme de services de transport et de sécurité sociale spécialisés. Il existe à cet effet des institutions spécialisées : par exemple, les écoles spéciales ou les emplois protégés, où des spécialistes comme les travailleurs sociaux, les professionnels de la santé, les thérapeutes et les éducateurs spécialisés déterminent et offrent des traitements spécialisés, de l'éducation et des activités occupationnelles.

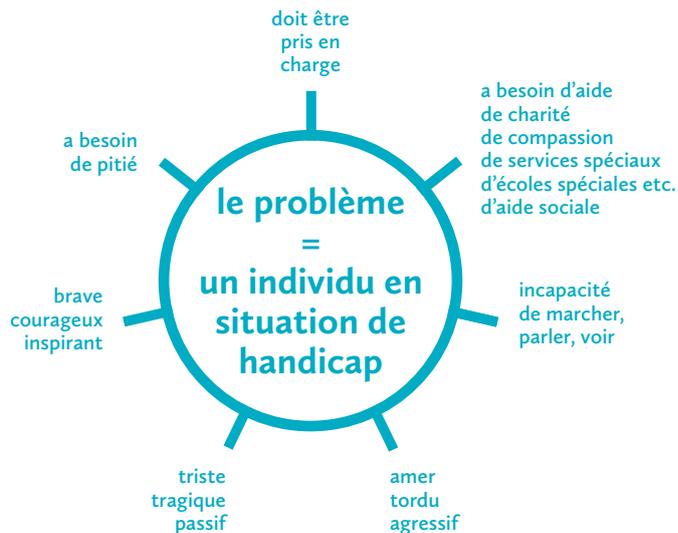
La nouvelle approche⁽²⁾ fondée sur les droits met aussi en cause l'opinion selon laquelle les personnes en situation de handicap devraient être des objets de charité, incapables de vivre leur propre vie.

Cette soi-disant approche de charité perçoit les personnes en situation de handicap comme des victimes de leurs incapacités. Les personnes en situation de handicap ont besoin de notre pitié et de notre aide, compassion, charité et aide sociale, il faut les prendre en charge. Cette ancienne approche résout le problème du handicap en créant des écoles spéciales et des programmes d'aide sociale spéciaux pour les personnes en situation de handicap. Parfois, les personnes en situation de handicap adoptent ce concept elles-mêmes, auquel cas elles se sentent généralement « incapables » et ont une mauvaise estime de soi.

Ce guide vous montrera ce que signifie pour une organisation de travailler à partir d'une perspective du handicap fondée sur les droits. Nous vous expliquerons la manière dont l'approche médicale et l'approche de la charité qui ont des racines profondes dans notre façon de penser peuvent être surmontées.

3 L'approche de la charité

(écrit par Harris et Enfield, 2003, p.172)



Pendant que le monde s'efforce d'atteindre les OMD [objectifs du millénaire pour le développement], il est important que le handicap ne soit pas laissé de côté.

Peter Obeng Asamo, Director, Ghana Association of the Blind



Dave Lipton sur www.crippencartoons.co.uk

Pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles exclues des programmes de développement ?

« J'ai presque trente ans d'expérience dans la coopération au développement et j'ai fait beaucoup d'analyses de besoins, mais, jusqu'à maintenant, je n'ai jamais réalisé que nous avons laissé les personnes en situation de handicap de côté. Nous n'avons jamais auparavant eu l'idée d'inviter des personnes en situation de handicap. »

Programme manager from an Ethiopian NGO

Il existe plusieurs raisons qui expliquent pourquoi les personnes en situation de handicap sont oubliées dans les programmes de développement conventionnels. Généralement, il ne s'agit pas d'une mauvaise volonté de la part des organisations. Les praticiens du développement ne sont simplement pas conscients des besoins et des capacités des personnes en situation de handicap qui ne sont pas très visibles dans la société.

La mobilité des personnes en situation de handicap est souvent réduite, ce qui fait qu'elles restent à la maison et ne participent pas aux réunions de communauté. Il est donc facile de les oublier quand de nouveaux projets sont lancés, et elles ne sont pas invitées à élever leurs voix pendant le processus de conception de projet. Le résultat est que leurs besoins ne sont pas pris en compte dans les projets. Cela pourrait, par



exemple, avoir pour conséquence un plan d'évacuation qui n'est pas adapté aux personnes à mobilité réduite ou un point d'eau qui n'est pas accessible aux personnes qui utilisent un fauteuil roulant. Et si les activités et les informations de programme ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap, il est difficile pour celles-ci d'y participer.

Il existe trois catégories principales de barrières qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer : les facteurs liés aux points de vue, à l'environnement et aux institutions.

Barrières liées aux points de vue

Les préjugés, la honte et la discrimination causent les plus grands problèmes pour les personnes en situation de handicap. Souvent, les gens assument que les personnes en situation de

« Nous ne pouvons pas inclure d'enfants en situation de handicap dans notre programme de parrainage d'enfants en raison des critères définis par notre donateur : un enfant devrait être capable d'apprendre et d'aller à l'école seul. »

Un membre du personnel sur le terrain dans un programme d'éducation en Ethiopie



Excuses courantes pour ne pas inclure les personnes en situation de handicap

- Inclure des personnes en situation de handicap est trop cher.
- Nous ne disposons pas des connaissances nécessaires pour le faire.
- Les personnes en situation de handicap ont besoin de programmes spéciaux.
- Pourquoi investir dans des personnes qui sont incapables d'apporter une performance ? Résolvons d'abord les problèmes des personnes « normales ».
- Il n'y a pas beaucoup de personnes en situation de handicap ici, donc ce n'est pas un problème.
- Le handicap, ce n'est pas notre travail.
- Nous sommes surchargés ; nous n'avons pas le temps de nous occuper de problèmes additionnels.
- Nos donateurs ne sont pas intéressés.

→ *Préjugés, honte, discrimination*

handicap sont incapables, dépendantes, de faible intelligence et qu'elles ont besoin de soins ou de services spéciaux et de soutien. En contradiction, elles sont parfois perçues comme inspirantes, exceptionnelles et héroïques si elles sont capables de vivre une vie indépendante. En soi, le dernier n'est pas un problème ; cependant, cela peut très facilement prendre la forme d'une caricature.

→ *Barrières à la communication*

Les non-handicapés peuvent réagir avec peur, pitié et aversion, ou avec un sens de supériorité. Les médias renforcent souvent ces présomptions et émotions. De plus, un langage négatif – « victime », « lépreux », « estropié » – reflète et renforce les préjugés.

Ce n'est pas seulement la communauté qui pourrait penser que les personnes en situation de handicap sont incapables de prendre soin d'elles-mêmes. Les membres de personnel de projets pourraient aussi avoir ce point de vue. C'est en effet très courant. Voilà ce qu'a dit un membre du personnel d'un programme générateur de revenus sur le terrain au Bangladesh :

Pendant le processus d'identification, on a rencontré des femmes âgées et des femmes en situation de handicap, mais on n'a pas pu les inclure dans le programme parce qu'elles n'étaient pas capables d'apprendre et de travailler.

Barrières environnementales

Il existe beaucoup de barrières physiques qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer. Les transports publics, les cliniques de santé, les écoles, les bureaux, les magasins, les marchés et les lieux de culte sont souvent inaccessibles aux personnes en situation de handicap physique. La communication, les médias et l'information peuvent présenter des barrières pour les personnes atteintes de troubles d'élocution, de déficiences auditives ou visuelles si l'information n'est pas présentée sous un format accessible, comme en braille ou en gros caractères pour les personnes ayant des déficiences visuelles, ou en langue des signes pour les personnes ayant des troubles de la communication. Dilkamo, père d'un enfant avec une déficience visuelle en Ethiopie, a expliqué à des chercheurs :

Ce n'est pas parce que l'école n'est pas accessible que je n'envoie pas mon enfant à l'école. J'ai essayé mais elle est revenue en larmes. Elle m'a demandé pourquoi je lui faisais cela comme elle ne pouvait rien voir et apprendre en classe. De plus, les autres enfants la harcelaient. Donc je la garde à la maison maintenant.

Barrières institutionnelles

Il y a aussi des barrières institutionnelles qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer à des domaines tels que la politique, les services religieux et l'emploi. Quelques exemples de telles barrières sont des législations, des lois d'emploi et des systèmes électoraux discriminatoires. Souvent, ils ne prennent pas en compte les besoins des personnes atteintes de déficiences visuelles ou mentales.

L'exclusion peut aussi être fondée sur des systèmes de croyance qui considèrent une incapacité comme la conséquence de péchés commis dans cette vie ou une vie antérieure. De plus, il existe des politiques discriminatoires au sein des organisations humanitaires et des organisations de développement. Au cours de ce programme d'ap-



Dave Lipton sur www.crippencartoons.co.uk

prentissage thématique, une organisation en Inde a découvert que ses critères d'admission à l'école – comprenant la restriction que les enfants devaient être capables d'aller à l'école seuls et qu'ils devaient être capables d'apprendre – excluait les enfants en situation de handicap.

En outre, beaucoup de programmes de microcrédit considèrent les personnes en situation de handicap comme un groupe à haut risque parce qu'ils croient que ces personnes sont moins productives et moins capables de gérer une entreprise viable. Certains programmes de formation professionnelle utilisent le critère que les participants devraient posséder une pleine capacité physique et être aptes au travail et excluent donc les personnes en situation de handicap comme elles ne sont pas considérées assez aptes au travail.

Excuses

Les organisations de développement ont souvent beaucoup d'excuses qui expliquent pourquoi elles n'incluent pas activement les personnes en situation de handicap. Même les organisations qui ont participé à ce programme d'apprentissage thématique avaient du mal à régler ces problèmes. Tout au long de cette publication, nous essayerons de démystifier les excuses et de donner des conseils sur la manière de surmonter la résistance au sein des organisations. Une large partie de la résistance peut être éliminée si nous sommes capables de comprendre ce que signifie le développement inclusif qui inclut les personnes en situation de handicap et le rôle des organisations de développement conventionnelles.

←←

*Législation
discriminatoire*

←←

Systèmes de croyance

Qu'est-ce que le développement inclusif ?

→ *L'inclusion des personnes en situation de handicap est souvent plus efficace et efficace*

En incluant les personnes en situation de handicap dans des programmes de développement conventionnels vous faites une déclaration publique très importante : vous acceptez les personnes en situation de handicap et vous les considérez comme des membres égaux de la société. Cela est la seule manière d'assurer un accès aux services de base et une issue de la pauvreté pour les personnes en situation de handicap. Le coût d'inclure les personnes en situation de handicap est souvent utilisé comme argument contre l'adaptation des programmes de développement pour les exclure. Mais en réalité, il est plus efficace et efficace d'inclure les personnes en situation de handicap dans le développement conventionnel que de les exclure.

→→ *Les personnes en situation de handicap ont les mêmes besoins que tout le monde*

Prenons, par exemple, les écoles spéciales séparées pour les enfants en situation de handicap. Sans en minimiser l'importance – comme certains enfants bénéficient certainement de ce type d'éducation – il existe de nombreuses preuves que les programmes spéciaux d'éducation coûtent très cher et ne sont accessibles qu'à quelques chanceux. En outre, l'éducation spéciale renforce la ségrégation et l'exclusion.

Il est important que les agences de développement comprennent que les personnes en situation de handicap ont principalement les

Le développement inclusif représente

- **Egalité de droits** La communauté entière, les personnes en situation de handicap comprises, bénéficie de la même manière des processus de développement conventionnels. Le développement inclusif se donne pour objectif d'atteindre une égalité des droits pour les personnes en situation de handicap ainsi qu'une participation à part entière/active et un accès à tous les domaines de la société.
- **Participation** Les personnes en situation de handicap bénéficient des activités des programmes conventionnels et participent donc aussi à la prise de décisions.
- **Accessibilité** Les barrières environnementales, institutionnelles et les obstacles liés aux points de vue sont identifiés et abordés pour assurer une inclusion complète des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie pour que ces personnes puissent participer à la société et réaliser leurs ambitions d'une façon optimale.
- **Durabilité** Le développement inclusif n'est pas une activité isolée et unique. L'inclusion des personnes en situation de handicap doit être incorporée dans toutes les veines de la culture d'une organisation. Cela se verra dans la politique, les systèmes et les pratiques de l'organisation.



mêmes besoins fondamentaux que les autres personnes dans la société. Tout le monde a besoin d'eau potable et d'installations sanitaires par exemple. Tout le monde a besoin de mobilité, même s'il est probable qu'une personne non-handicapée ait plus d'options de satisfaire ce besoin qu'une personne à mobilité réduite. Tout le monde a besoin d'interaction sociale. Nous avons tous besoin de faire partie d'une famille, d'un foyer et d'une société. Nous avons tous besoin de trouver un sens à notre vie et de réaliser nos rêves. Malgré le fait que les enfants et adultes en situation de handicap ont des besoins spéciaux, ils partagent la plupart de leurs besoins avec tout le monde. Pour citer l'Organisation mondiale de la santé :

Les personnes handicapées ont des besoins ordinaires, santé et bien-être, sécurité économique et sociale, acquisition et développement des compétences, vie en communauté. Ces besoins peuvent et doivent être satisfaits au moyen des programmes et services ordinaires

Par conséquent, la satisfaction des besoins de tous, y compris les besoins des personnes en situation de handicap, moyennant des programmes de développement conventionnels, est très souvent la solution la plus adéquate et efficace. Des adaptations très simples des infrastructures

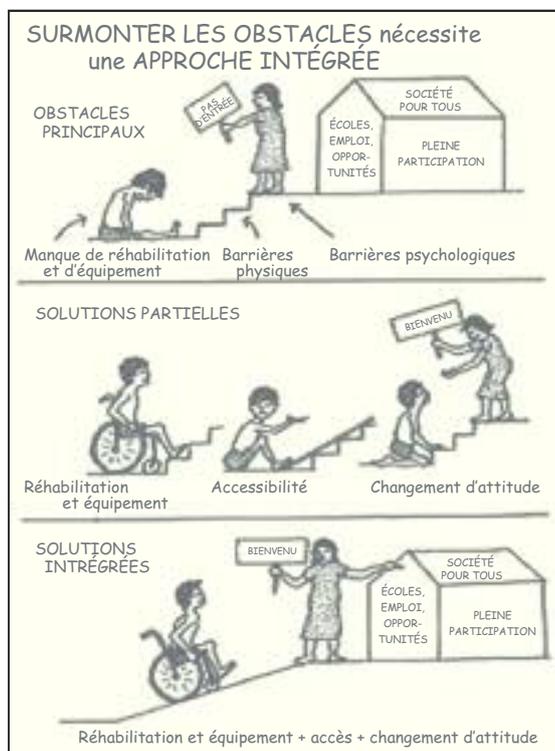
existantes telles que les terrains de jeux ou bâtiments d'école – avec, par exemple, des rampes, des portes plus larges, ou simplement en réservant les salles de classe au rez-de-chaussée aux enfants qui utilisent un fauteuil roulant – pourraient être suffisantes pour garantir un accès à l'éducation à tous les enfants dans la région concernée. De même, il est souvent possible de réaliser des adaptations simples et peu coûteuses des ordinateurs, des pompes à eau, des transports publics, etc.

Bien sûr, les enfants et adultes en situation de handicap pourraient avoir des besoins spéciaux qui nécessitent des services spéciaux. Il est possible qu'ils aient besoin d'équipements ou de matériels spéciaux tels qu'un fauteuil roulant ou une prothèse. L'accès à de tels matériels doit être garanti par des services spéciaux qui existent aujourd'hui dans la plupart des pays. Ces services spéciaux existent dans le secteur public et privé et ne sont pas nécessairement coûteux. Dans beaucoup de cas, des solutions de faible technicité sont disponibles dans le cadre de ce qu'on appelle les programmes de réhabilitation communautaires. Dans de tels programmes, des sièges et équipements spéciaux sont produits à base de matériaux à faible coût.

←
Il suffit souvent d'apporter des modifications simples et peu coûteuses

Le rôle des classiques dans le développement inclusif

→→
Éliminer simplement les barrières



Werner, D. (1999). Disabled Village Children. Hesperian Foundation

La participation à part entière des personnes en situation de handicap ne pourra pas être uniquement réalisée par les organisations conventionnelles. C'est la responsabilité de tous : gouvernement, communauté, personnes en situation de handicap et leurs organisations, organisations de développement et organisations humanitaires ainsi qu'organisations et prestataires de services spécialisés dans le handicap. C'est le rôle des organisations conventionnelles d'ouvrir leurs programmes aux personnes en situation de handicap, d'éliminer les barrières et de rendre les services accessibles. Rien de plus, rien de moins.

→→
80 % des personnes en situation de handicap n'ont pas besoin d'interventions spécifiques

80 % des personnes en situation de handicap sont capables de participer à la vie sociale sans aucune intervention spécifique additionnelle ou avec des interventions communautaires à faible coût et simples qui ne nécessitent pas d'expertise spécifique de réhabilitation.³

Les 20 % restants des personnes en situation de handicap – celles qui ne sont pas capables de participer activement aux programmes de développement conventionnels et de bénéficier de tels programmes sans que des mesures spéci-

ques soient prises (par exemple, la mise à disposition d'une prothèse, d'un fauteuil roulant, d'une physiothérapie ou d'une intervention chirurgicale) – peuvent et devraient être orientés vers des organisations spécialisées dans le handicap comme des ateliers orthopédiques, des services de physiothérapie et des institutions d'éducation pour besoins spéciaux. Ces prestataires de services spécifiques peuvent assurer les interventions nécessaires, fournir l'équipement requis et effectuer les adaptations nécessaires.

Il existe peut-être des personnes que nous ne pouvons pas inclure dans les programmes conventionnels, et il faut en être conscient. Il serait, par exemple, difficile voire impossible d'inclure des enfants et adultes ayant une déficience mentale sévère dans les écoles locales et dans le monde de travail. Il serait peut-être possible d'inclure des membres de famille dans nos programmes dans les cas de déficiences physiques sévères – par exemple, si la personne est complètement alitée en raison d'une paralysie complète. En outre, nous devrions orienter de tels cas vers une organisation spécialisée dans le handicap ou vers des services spécialisés.

Cette manière de travailler s'appelle l'approche à double voie. Les personnes en situation de handicap devraient, si possible, être incluses dans les programmes ordinaires et devraient aussi avoir accès à des services spéciaux si elles en ont vraiment besoin. Dans le cas de l'éducation, par exemple, cela veut dire que les enfants en situation de handicap devraient être inclus au maximum dans le système d'éducation conventionnel et public et que les services spéciaux devraient être fournis seulement dans les cas où l'inclusion dans le système conventionnel n'est pas possible – par exemple pour les enfants avec des handicaps multiples.

Dans le chapitre traitant de la création de réseaux, vous trouverez plus d'informations sur le rôle des différents acteurs du développement inclusif.

↑
L'inclusion des membres de la famille dans les programmes

↑
L'approche à double voie



[21]



La création de programmes de développe- ment inclusifs

« Je travaille dans un hôtel où j'organise les réservations. Au début, mes chefs avaient des doutes concernant l'achat de JAWS (logiciel pour les utilisateurs d'ordinateurs avec des déficiences visuelles) pour moi, mais maintenant ils sont contents de mes compétences et de mon enthousiasme. Ils prévoient d'embaucher plus de personnes avec des déficiences visuelles dans le service des réservations, et je serai chargé de les former. Le plus important pour moi est que je me suis fait beaucoup d'amis et que je suis finalement capable de soutenir mes parents et mon frère cadet. Je suis même en train de réfléchir sur les possibilités de mariage ! »

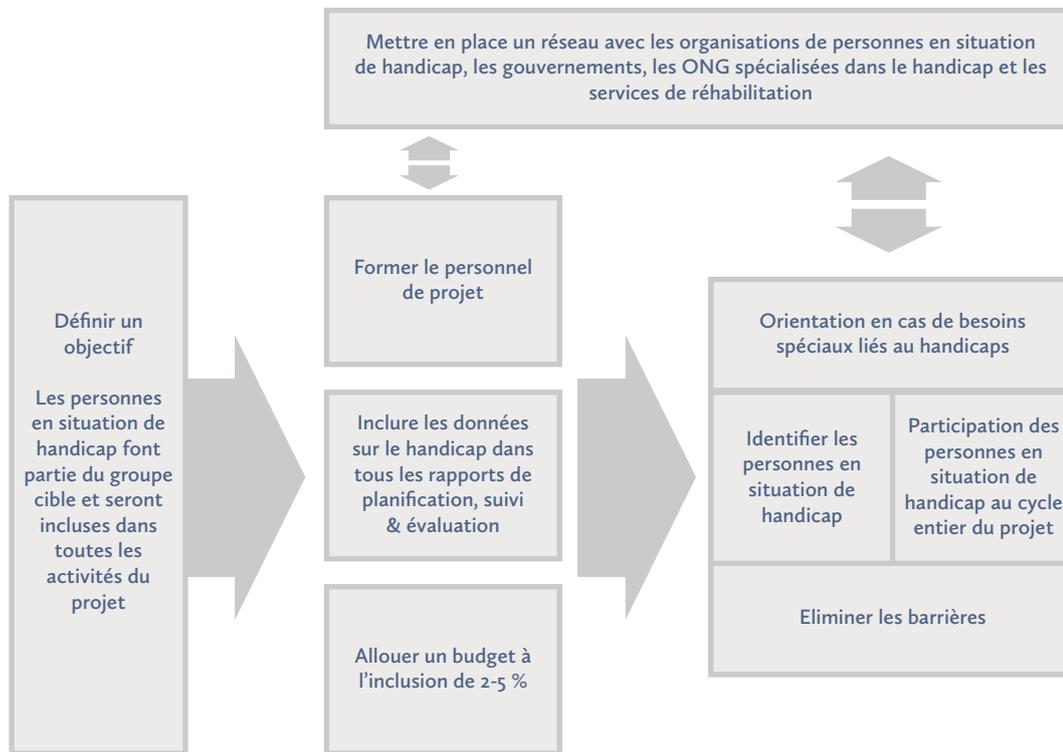
Shankar, ancien client d'un centre de ressources de subsistance LCD (livelihood resource centre), Bangalore, Inde

Comment rendre un programme inclusif, étape par étape



L'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes conventionnels ne nécessite pas beaucoup d'activités additionnelles. L'idée de base est que si vous développez un nouveau programme, vous incluez délibérément des personnes en situation de handicap à toutes les étapes du cycle de projet, de l'analyse des parties prenantes, à l'évaluation des besoins et à la définition des activités de projet. Le schéma sur la page suivante vous montre les différentes étapes de la création d'un projet inclusif.

Rahila a reçu des poules et gagne sa vie en vendant des œufs



La première étape est de s'engager. Les personnes en situation de handicap font partie de votre groupe cible et vous voulez les inclure dans toutes les activités de projet. Cette déclaration mettra tout en marche. Vous devriez aussi allouer un budget à l'inclusion et inclure les données sur le handicap dans tous les rapports de planification, suivi et évaluation.

Une étape essentielle est la formation du personnel de projet. Il faut les informer sur les droits, les besoins et les capacités des personnes en situation de handicap. Le personnel sera alors capable d'identifier de telles personnes pour les inclure dans des projets nouveaux ou déjà existants. Une fois identifiées, il faut leur donner les moyens de participer au cycle entier du projet : à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation. Pour assurer une participation couronnée de succès, il faudrait aussi leur donner accès aux soins médicaux et aux services de réhabilitation. Les personnes en situation de handicap n'auront pas toutes besoin de ces soins ou d'équipement comme des fauteuils roulants, mais l'existence de cette offre est essentielle pour la qualité de

leur processus d'inclusion. Les organisations conventionnelles devraient orienter les personnes en situation de handicap vers d'autres prestataires de services pour satisfaire ces besoins spécifiques au handicap.

L'étape la plus importante dans le processus de l'inclusion est probablement d'éliminer les barrières liées aux points de vue et les barrières environnementales et institutionnelles qui empêchent la participation. Vient ensuite la création de réseaux avec les prestataires de services spécialisés dans le handicap, les organisations de personnes en situation de handicap et les gouvernements. Ils peuvent aider votre organisation de plusieurs manières.

Au fil des pages suivantes, chaque étape sera décrite de manière plus détaillée et illustrée par des exemples, dilemmes et solutions concrètes.

←←

Eliminer les barrières

←←

Inclure les personnes en situation de handicap à tout niveau

←←

Former le personnel du projet concernant les droits, les besoins et les capacités des personnes en situation de handicap

Formation du personnel de projet

→ *Il est essentiel de sensibiliser le personnel*

→ *Discutez les stigmates liés aux personnes en situation de handicap*

→→ *Remettre en cause les stéréotypes*

Les personnes en situation de handicap ne sont souvent pas incluses dans les projets parce que le personnel de projet ne connaît pas les besoins et les droits des personnes en situation de handicap. Il ne s'agit pas de mauvaise volonté ; ils oublient seulement un groupe de personnes qui ne sont pas très visibles dans la société. Une fois conscients des besoins et des capacités des personnes en situation de handicap, il devient facile pour nous d'ouvrir les projets et d'éliminer les barrières. L'existence de personnel motivé sur le terrain est une priorité clé dans le travail d'inclusion. Ce sont eux qui discutent le sujet avec les communautés et qui identifient les bénéficiaires de nouveaux projets. L'une des premières étapes à franchir est donc la sensibilisation du personnel pour les droits et les capacités des personnes en situation de handicap.

Au cours du programme d'apprentissage thématique, les gérants ont été confrontés au grand défi d'organiser un bon programme de formation. Quelles sont les connaissances, points de vue et compétences dont le personnel aura besoin ? Leur faut-il des connaissances médicales pour identifier les personnes en situation de handicap ? Ou une formation approfondie de réhabilitation ? Nous avons trouvé les réponses suivantes.

Changer de comportement

Le premier pas consiste à remettre en cause les stéréotypes existants concernant les personnes

Les éléments de formation de personnel

- Discuter les convictions et préjugés locaux ainsi que la culture locale autour du handicap.
- Introduire les termes appropriés pour parler des personnes en situation de handicap.
- Expliquer les droits à la participation dans tous les domaines de la vie des personnes en situation de handicap.
- Identifier les barrières pour les personnes en situation de handicap dans le projet.

en situation de handicap. Nous avons tous en tête des images et des idées précises concernant de telles personnes : elles ont besoin d'aide, elles sont incapables d'apprendre, elles ont besoin de services spéciaux, etc. Mais ces idées sont-elles correctes ? Les avons-nous déjà vérifiées ?

Au cours de notre formation, nous expliquons toujours les différentes approches du handicap et disons que notre intention est de baser notre travail sur l'approche fondée sur les droits et non sur une perspective de charité ou une perspective médicale (voir la première partie). A la fin du cours, le personnel de projet devrait être capable de considérer les personnes en situation de handicap comme des membres à part entière de la société avec des besoins et des droits ordinaires. Le stigmate lié au handicap peut être très fort au sein de certaines cultures et communautés, cela doit donc vraiment être discuté et analysé au cours de la formation du personnel.



Travelling Together (Voyager Ensemble) est un cours de formation d'une journée qui guide les praticiens du développement internationaux à travers un simple processus de changement radical. Le guide de formation offre un ensemble d'exercices très pratiques et testés à utiliser pour la formation du personnel.

<http://www.worldvision.org.uk/our-work/reports-papers-and-briefings/travelling-together/>



Un réparateur de vélo aveugle au Bangladesh

« Au cours de l'organisation d'un programme de formation, » se souvient un dirigeant d'église en Ethiopie, « nous avons demandé à un membre de notre église, un chanteur aveugle connu, de faire une présentation sur le handicap et la théologie. Il a fait un discours impressionnant expliquant que quelques personnes importantes dans la bible vivaient en situation de handicap: Moïse bégayait, Paul était aveugle pour quelques jours. L'impact de ce discours fut énorme. Il a vraiment touché le cœur des gens. Au cours de la prière finale, les participants ont demandé pardon pour avoir discriminé les personnes en situation de handicap par le passé. Nous croyons fermement que désormais ces dirigeants d'église feront de leur mieux pour inclure les personnes en situation de handicap. »

Connaissances et compétences

Il ne faut pas beaucoup de connaissances pour commencer à inclure les personnes en situation de handicap dans les programmes conventionnels. La tâche du personnel de projet consiste à trouver les personnes en situation de handicap dans la zone du projet et d'assurer qu'elles soient incluses. Pour ce faire, le personnel doit com-

prendre ce que c'est, le handicap, et connaître les différents types de handicap qui existent. Il devrait aussi comprendre comment éliminer les barrières pour les personnes en situation de handicap et quelles sortes d'adaptations sont nécessaires pour inclure ces personnes. Que faut-il, par exemple, pour qu'un enfant avec une déficience auditive puisse participer aux cours à l'école ? Ou comment est-il possible de rendre la clinique de santé accessible aux personnes utilisant un fauteuil roulant ?

← *Inclure les personnes en situation de handicap dans la formation du personnel*

→ *Le personnel doit apprendre à éliminer les barrières*

→ *Ils ont besoin de connaissances approfondies concernant les services disponibles*

Le personnel de projet n'est pas responsable du dépistage, de la réhabilitation médicale, de la prise de mesures pour les équipements médicaux ou de la distribution de ceux-ci. Le personnel n'a donc pas besoin de connaissances approfondies en médecine. Pour ce genre de services, il devrait orienter la personne concernée vers des prestataires de services spécialisés dans le handicap. En revanche, des connaissances de la législation locale, des calendriers, des programmes et services concernant les personnes en situation de handicap sont très utiles. Cela aidera le personnel à orienter les personnes en situation de handicap vers les services appropriés pour satisfaire leurs besoins spécifiques au handicap.

Ce que nous avons appris sur la formation de personnel sur le terrain

→ *Organiser une visite d'un projet inclusif couronné de succès*

Au cours du programme d'apprentissage thématique, de nombreuses organisations en Inde et en Ethiopie ont organisé une formation pour leur personnel sur le terrain. Quelles leçons pouvons-nous tirer de ces expériences ?

→ *Laisser les personnes en situation de handicap expliquer leurs propres besoins, souhaits et capacités*

Voir c'est croire ! Quand le personnel de projet est, pour la première fois, confronté au sujet de l'inclusion de personnes en situation de handicap, les membres du personnel ont souvent de forts doutes sur les capacités de ces personnes. Sont-elles vraiment capables de participer à un programme ordinaire ? Comment un homme aveugle peut-il réussir en tant que fermier ? Comment une femme paralysée peut-elle gérer son propre magasin ? Comment un enfant sourd peut-il apprendre à lire et à écrire ? Il existe une forte chance que les membres du personnel ne connaissent personne en situation de handicap capable de gagner sa vie.

Il est donc vraiment important de leur montrer comment il est possible d'inclure les personnes en situation de handicap dans un projet ordinaire. Vous pourriez organiser une visite d'un projet inclusif couronné de succès dans votre zone de travail. Ou bien vous pourriez inviter une personne en situation de handicap qui gagne sa vie et participe à part entière à la vie communautaire. Les histoires de vies personnelles sont le

meilleur moyen de faire comprendre le message. Si vous ne pouvez pas organiser de témoignage personnel, vous pouvez aussi utiliser des études de cas, des films, des vidéos et des photos. Il existe de nombreuses ressources sur Internet.



<http://www.endthecycle.org.au/content/the-people-experience-their-stories/all-stories/>

Inclure les personnes en situation de handicap en tant que formateurs

Les meilleurs défenseurs des droits des personnes en situation de handicap sont ces personnes elles-mêmes. Invitez une organisation de personnes en situation de handicap à faire une formation sur les droits des personnes en situation de handicap et sur l'inclusion, ou embauchez un formateur en situation de handicap. Dans beaucoup de pays, il existe des centres spécialisés dans le handicap et le développement. Ils ont des formateurs qualifiés et sont capables de développer des cours de formation sur mesure pour votre organisation.

L'inclusion de ces personnes vous sensibilisera aussi aux changements éventuellement nécessaires au sein de votre organisation !

Quand Shitaye, membre du Ethiopian Center for Disability in Development, est venue chez nous pour l'évaluation initiale, il est devenu très clair que notre bureau était inaccessible, » avoue le gérant d'un programme WASH en Ethiopie. « Avec son fauteuil roulant, elle ne pouvait pas accéder au bureau, alors nous avons mené notre réunion sur le parking. Cela m'a vraiment choqué. J'en ai été profondément désolé. Cette expérience fut une immense motivation pour moi pour vraiment changer quelque chose.

Eliminer le malaise

Les gens deviennent parfois très nerveux quand ils rencontrent une personne en situation de

handicap. « Mon Dieu, cet homme est aveugle ! Quoi faire ? Je ne sais même pas comment lui serrer la main. Se mettra-t-il en colère si je lui dis, « C'est un plaisir de vous voir » ?

La meilleure façon de surmonter ces peurs est l'interaction directe avec les personnes en situation de handicap. Permettez aux gens de partager leurs peurs et doutes dans une ambiance rassurante et riez ensemble. Au cours d'une activité de formation, vous pouvez demander aux participants d'écrire une question sur le handicap sur un bout de papier. La question devrait porter sur quelque chose que les participants voulaient toujours savoir mais qu'ils n'ont jamais osé demander à une personne en situation de handicap. Mettez les questions dans une boîte. Puis, tirez quelques questions de la boîte et laissez le formateur en situation de handicap répondre.

Les questions suivantes ont été posées au cours de l'une de nos sessions de formation :

Comment une personne aveugle tombe-t-elle amoureuse ?

Yetnebersh : « Beaucoup de personnes voyantes croient qu'il faut être capable de voir pour aimer, mais l'amour n'a pas besoin de couleurs ni d'images visuelles. L'amour, c'est d'apprendre à connaître une personne. Vos faites le choix de vous attacher à la qualité spéciale de la personne. Une personne aveugle peut percevoir la beauté d'une façon propre à elle-même qui ne

dépend pas de sa capacité de voir. Nous découvrons les choses en les sentant, testant, touchant et écoutant, et nous développons notre propre façon de faire face aux choses que nous ne voyons pas. Aussi, un ami proche peut aider une personne aveugle à imaginer l'aspect physique de la personne aimée

Quand avez-vous compris pour la première fois que vous aviez un handicap ?

Yetnebersh: J'ai compris que j'avais un handicap lorsque quelqu'un a dit aux autres d'aller faire la récolte dans les champs et que j'ai dû rester à la maison. Parce que je suis aveugle.

« A l'âge de quatre ans, j'ai développé une déficience (partielle) visuelle. Mais jusqu'à l'âge de 14 ans, je n'avais pas réalisé que j'avais un handicap parce que je vivais dans un environnement inclusif à l'école, à la maison, dehors, avec les amis, etc. Plus tard, dans ma neuvième année à l'école, j'ai commencé à faire face à beaucoup de barrières/difficultés, des difficultés de lecture et d'écriture, il était difficile de voyager, de me faire des amis, de sortir au fur et à mesure que ma déficience s'accroissait.

Là j'ai compris que j'avais un handicap. Plus tard, j'ai réalisé que personne n'est sans handicap parce que tout le monde a une sorte de handicap. Dans cet esprit, j'ai continué pensant que je n'étais pas différent des autres et que j'étais capable de tout faire comme tout le monde... Cela m'a aidé à faire face à ma déficience. »

←
L'interaction directe avec les personnes en situation de handicap élimine la peur et le malaise

←
Personne n'est sans handicap, nous avons tous une sorte de handicap

Conseils pour l'interaction avec les personnes en situation de handicap

- Parlez directement à la personne en situation de handicap et non pas à son interprète ou assistant.
- Parlez avec elle comme avec les autres ; parlez clairement et ne criez ou ne marmonnez pas.
- Ne traitez jamais un adulte ou une personne âgée comme un enfant.
- Quand vous communiquez avec une personne en situation de handicap, assurez-vous que vos yeux sont à la même hauteur que les yeux de la personne avec laquelle vous parlez. Cela est la meilleure façon de montrer que votre attention est portée sur cette personne et que vous écoutez ce qu'elle vous dit.
- Offrez de l'aide si vous pensez que la personne peut en avoir besoin, mais n'aidez jamais quelqu'un sans demander si cette personne souhaite votre aide. Si vous assistez une personne, demandez-lui comment elle souhaite que vous l'aidiez.
- Ne dévisagez pas la personne si elle vous semble inhabituelle, mais ne reculez pas non plus devant des personnes avec une apparence inhabituelle.
- Si vous parlez de quelqu'un, utilisez le nom de la personne et ne faites pas référence à la personne en mentionnant sa déficience.
- Traitez la personne comme toute autre personne et comme vous aimeriez être traité vous-même.

Identification de personnes en situation de handicap

Certains handicaps ne sont pas visibles

- Vous entendez souvent dire qu'il est difficile de trouver des personnes en situation de handicap. Certaines d'entre elles, en particulier les enfants avec des handicaps sévères sont cachées et ne quittent pas souvent la maison. De plus, un certain nombre de handicaps n'est pas visible : par exemple, les déficiences de communication et les déficiences partielles visuelles. Comment pouvons-nous donc identifier les personnes en situation de handicap ?

Recueillir les données

-

Inclure le handicap dans votre étude de base

La première étape consiste à reconnaître que les personnes en situation de handicap vivent au sein de toutes les sociétés. Elles sont là ; il faut simplement les trouver. L'une de vos activités suivantes pourrait être de recueillir des données sur le handicap dans votre zone de projet. Il existe peut-être des statistiques gouvernementales. Sinon, les organisations locales de personnes en situation de handicap ou des organisations spécialisées dans le handicap pourront vous donner plus d'informations sur la prévalence des handicaps dans votre région. L'essentiel est d'avoir une idée de l'ampleur du handicap.

Laissez les personnes en situation de handicap vous aider à en identifier d'autres

-

Si vous organisez un nouveau programme, le handicap devrait être inclus dans l'étude de base. Nous vous conseillons vivement de ne pas vous baser seulement sur les chiffres et/ou pourcentages. Vous pourriez facilement penser que le « problème » est soit trop petit soit trop grand

pour le traiter. Le sujet ne peut cependant pas être réduit à quelques chiffres et pourcentages. Il faut se poser la question suivante : « Quelle est la meilleure façon pour notre organisation d'inclure les personnes en situation de handicap dans nos programmes ? »

Il est aussi important de vous poser la question de savoir combien d'adultes et/ou d'enfants en situation de handicap et combien de personnes qui s'occupent d'eux/combien de membres de la famille bénéficient déjà de vos programmes. Si vous ne recueillez pas encore ces données dans le cadre de vos projets, c'est le bon moment de commencer.

Le personnel sur le terrain peut souvent faire une liste de personnes en situation de handicap qui font déjà partie des programmes, mais il faut un effort supplémentaire pour déterminer si les bénéficiaires des programmes ont des membres de la famille en situation de handicap. Cette question pourrait être posée au cours d'une des réunions de projet. Il est conseillé de noter l'âge, le sexe, et le type de handicap de la personne concernée. Si vous savez si des personnes en situation de handicap sont déjà incluses dans vos programmes existants et si vous en connaissez le chiffre, il faut faire des efforts pour également trouver et inclure d'autres personnes en situation de handicap.



Vous serez surpris de voir à quel point il est facile de trouver des personnes en situation de handicap si vous commencez à les inviter à participer à votre programme. Elles sont souvent les mieux placées pour identifier d'autres personnes en situation de handicap puisque, généralement, elles connaissent d'autres personnes en situation de handicap. Au cours des années, de plus en plus de personnes en situation de handicap viendront quand elles voient les autres participer. La force des modèles est d'une importance essentielle pour atteindre un développement plus inclusif.

Comment trouver les personnes en situation de handicap dans votre zone de projet

- Intégrez les données sur le handicap dans les études de base pour les nouveaux projets.
- Identifiez les personnes en situation de handicap qui participent déjà à vos programmes.
- Entrez en contact avec les organisations spécialisées dans le handicap et les organisations de personnes en situation de handicap locales et demandez-leur de vous fournir des noms et des adresses.
- Utilisez les données existantes provenant du gouvernement ou des ONG spécialisées dans le handicap dans votre région.
- Parlez à vos responsables communautaires et religieux. Expliquez que vous souhaitez inclure les personnes en situation de handicap dans vos programmes. Ils seront très probablement prêts à vous communiquer les coordonnées de personnes en situation de handicap.
- Organisez une réunion avec des personnes en situation de handicap et demandez-leur des conseils sur la meilleure façon de trouver d'autres personnes en situation de handicap.
- Organisez une réunion de sensibilisation au handicap au sein de la communauté et demandez aux participants de vous aider à trouver des personnes en situation de handicap qui pourraient participer à votre programme.
- Dans le cas des enfants en situation de handicap, vous pouvez demander aux enfants, dans le programme que vous soutenez ou gérez (écoles ou clubs, par exemple), d'identifier les enfants qui ne participent pas.

Les personnes en situation de handicap doivent participer au cycle entier du projet

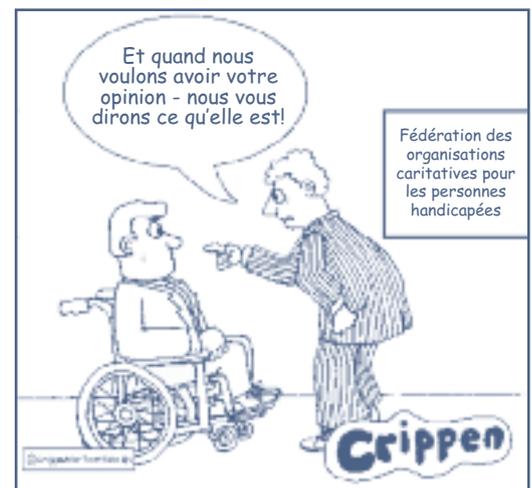
→ Elles ne sont pas habituées à ce que les autres les écoutent

→ Elles souffrent souvent d'un manque d'éducation

Il est généralement reconnu que la création d'un programme de développement communautaire sans la participation du groupe cible est vouée à l'échec. Le développement d'un programme inclusif aussi échouera sans la participation des personnes en situation de handicap. En général, les personnes en situation de handicap font partie des groupes les plus marginalisés dans la société et ne sont pas habituées à ce que les autres les entendent et écoutent. Cela représente un défi additionnel, comme les personnes en situation de handicap manquent souvent d'éducation, ne sont pas incluses dans les réunions publiques et manquent, par conséquent, souvent d'estime de soi.

En revanche, certaines personnes en situation de handicap parlent beaucoup et sont très actives. Il est tentant de leur demander leur avis mais faites attention : ces personnes pourraient être celles qui avaient la possibilité d'aller à l'école. Elles pourraient avoir développé leur handicap à un âge

plus avancé. Si vous ne vous basez que sur leur opinion cela pourrait vous donner une image faussée de la réalité.



Dave Lipton sur www.crippencartoons.co.uk



Vous devriez aussi vous assurer que les personnes en situation de handicap participent bien au processus entier de planification et de création. Il existe de nombreuses preuves que les discussions de groupes cibles avec (des représentants) des personnes en situation de handicap représentent une manière efficace de connaître les avis des personnes concernées. Si vous décidez d'utiliser cette stratégie, vous devriez vous assurer que les différents groupes de personnes

en situation de handicap sont représentés également. Il sera peut-être nécessaire d'organiser des groupes de discussion pour différents groupes concernés comme les femmes, les hommes et les enfants.

Une réunion qui inclue des personnes en situation de handicap, ou un groupe de discussion de personnes en situation de handicap, nécessite une modération circonspecte. Invitez les per-

←←
Les groupes de discussion peuvent être utiles

←←
Une modération circonspecte est nécessaire

Comment inclure les personnes en situation de handicap dans le processus de planification ?

- Faites toujours attention au handicap lors de l'analyse de la situation des communautés.
- Incluez toujours des représentants de personnes en situation de handicap dans la commission de planification.
- Organisez des groupes de discussion spéciaux avec des personnes en situation de handicap.
- Assurez-vous de consulter différents groupes de personnes en situation de handicap.

←
Elles connaissent souvent elles-mêmes les solutions !

sonnes concernées personnellement ou par le biais des responsables de communauté, des dirigeants religieux, des membres de la communauté ou membres de la famille, ou par des organisations et programmes locaux de personnes en situation de handicap. Cela pourrait être la première fois pour les personnes en situation de handicap qu'elles sont reconnues en tant que bénéficiaires potentielles de programmes conventionnels, ou que quelqu'un leur demande de donner leur avis, de parler de leurs problèmes et de leurs besoins. Il est possible qu'elles produisent une liste de souhaits personnelle (par exemple alimentation, logement, argent, habits) et qu'elles ne comprennent pas tout de suite l'importance de représenter leurs pairs. Elles ont souvent grandi avec la charité des autres. C'est à vous d'interpréter cette liste personnelle d'une façon qui vous permettra de faire la synthèse de ces besoins personnels pour en tirer les besoins généraux qui peuvent être comblés dans le cadre de votre programme.

→ *L'objectif devrait être de les placer derrière le volant et pour elles de devenir des modèles pour les autres*

→ *Une participation significative leur donne le droit de négocier au cours du processus de planification et après*

Les personnes en situation de handicap sont parfaitement capables d'identifier les barrières auxquelles elles font face en société et les raisons pour lesquelles elles sont exclues. Les femmes en situation de handicap peuvent vous informer sur la double-discrimination à laquelle elles sont confrontées en famille et au sein de la société. Le plus souvent, les personnes qui vous donnent des informations sur les barrières auxquelles elles font face peuvent aussi vous donner les solutions nécessaires pour éliminer ces barrières.

Il existe de différents niveaux de participation aux projets. Le premier niveau est le partage d'informations. C'est une forme limitée de participation où les personnes en situation de handicap sont simplement informées des décisions, mais au moins cette forme de participation reconnaît leur existence dans la société. Si, au cours du processus de planification et de développement de nos programmes, nous demandons leur avis aux personnes en situation de handicap et leur donnons les réactions nécessaires, nous les écoutons. Ce type de consultation n'assure pas que leurs avis soient pris en considération. Une participation significative donne aux personnes en situation de handicap le droit de négocier

au cours du processus de planification, ainsi qu'au cours de la mise en œuvre et durant le suivi des activités. Une telle participation se fait à l'interface d'une planification et d'une prise de décisions communes.

Là où cela est possible, nous devrions développer des stratégies et activités pour inclure intentionnellement les personnes en situation de handicap dans le processus entier de planification, de suivi et d'évaluation du programme et de ses activités. Finalement, et dans le cas idéal, nous devrions essayer d'arriver à une solution qui mette les personnes en situation de handicap derrière le volant. Si cela se fait, elles deviendront des modèles pour les autres et fonctionneront en tant qu'acteurs du changement. Une habilitation réelle en sera le résultat.

Niveaux de participation



Bonnes Pratiques



Le soutien principal de famille

Djikologho est un petit village au Sud -Ouest du Burkina Faso. Les habitants de Djikologho sont bien connus pour leur esprit d'entraide et de solidarité. C'est cette solidarité qui a permis à Mr Kévin Dabiré d'aller à l'école jusqu'à la fin du primaire. Kévin Dabiré a 25 ans et c'est avec émotion qu'il raconte son histoire. Son handicap est le résultat d'une maladie, la polio, duquel il a souffert depuis l'âge de 2 ans. En conséquence, il a perdu l'usage de ses deux jambes. Son père

était déterminé à l'emmener à l'école tous les jours à vélo et ses camarades de classe l'ont aidé dans ses besoins quotidiens. Après l'école primaire, Kévin a suivi une formation de mécanicien où il a appris à réparer des bicyclettes et des motocyclettes. Avec le soutien du projet de Réadaptation à base communautaire, Mr Kévin a ouvert un atelier de réparation d'engins à deux roues. Aujourd'hui il est marié et soutient ses trois petits frères pour qu'ils puissent aller à l'école. Son rêve est de créer un centre de formation en mécanique où il pourrait lui-même enseigner à d'autres personnes de son village à devenir financièrement indépendants.



Le sport contre la discrimination

Les activités culturelles, tel que le sport, l'art, le théâtre, la musique sont des vecteurs cruciaux pour combattre la discrimination contre le handicap dans une société. A Ouagadougou, une équipe de personnes handicapées basketteurs « handibasketteurs » se rencontrent régulièrement pour s'entraîner. Par le simple fait qu'ils jouent, ils montrent aux passants qu'ils ne sont pas des objets de pitié, mais plutôt des membres actifs qui ont une contribution importante à apporter à la société.

La communication porte ses fruits

Les chargés du projet Réadaptation à base Communautaire de l'OCADES Kaya ont pris comme objectif de parler systématiquement du handicap avec leurs collègues des autres départements. Ils les encouragent à inclure les personnes en situation de handicap en tant que bénéficiaires classiques, pour assurer que tous les programmes de l'organisation deviennent inclusifs sur le long terme. C'est ainsi que par exemple, en collaborant avec le département de l'alphabétisation, deux organisations de personnes handicapées (OPH) de la région, au total 66 personnes, ont bénéficié pour la première fois d'une formation en alphabétisation de 45 jours.

Un projet humanitaire inclusif

Fin 2011, une crise alimentaire toucha plusieurs régions du Burkina Faso. À partir de mars 2012, l'Organisation Catholique pour le Développement et la Solidarité (OCADES) a mis en place un projet humanitaire pour répondre à l'urgence (famine, disette et malnutrition aigüe chez les enfants) qui a résulté de cette situation environnementale, avec le support de Light For The World et la coopération autrichienne au développement. En travaillant sur des critères inclusifs de sélection des bénéficiaires et en approchant activement des personnes en situation de handicap, le projet a réussi à ce que plus de 15% des personnes profitant des activités du projet soient des personnes en situation de handicap. Cet exemple montre que, même si la phase préparatoire d'un projet humanitaire appelle à la promptitude, il est possible, sans activités additionnelles, de considérer les personnes en situation de handicap en tant que bénéficiaires et prendre des mesures pour assurer leur participation. Cet effort d'inclusion ne se limite pas à assurer que les besoins immédiats des personnes en situation de handicap dans une situation de crise soient adressés, mais contribue d'autant plus à changer les attitudes, pour ce que ces personnes soient considérées comme membres à part entière de la société.

Aider le gouvernement à respecter ses engagements

Le gouvernement du Burkina Faso a ratifié, comme plus de 130 autres pays, la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap. Le vrai défi à présent est de mettre en œuvre cette convention. En 2012, le gouvernement a adopté la Réadaptation à Base Communautaire (RBC) comme stratégie pour assurer la réalisation des droits des personnes en situation de handicap dans le pays. Des parties prenantes variées, y compris les membres du Conseil National Multi-sectoriel pour la Protection et la Promotion des

Droits des Personnes Handicapées (COMUD) ont reçu une formation sur les lignes directrices concernant la Réadaptation à Base Communautaire établies par l'Organisation Mondiale de la Santé ainsi que sur la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap. Ce renforcement des capacités au niveau du gouvernement est un fondement crucial pour que les personnes en situation de handicap puissent accéder aux services médicaux dont ils ont besoin, mais aussi pour qu'ils participent de manière égalitaire à tous les tenants de la société.

Fêter la journée du handicap

Le 3 décembre, journée internationale des personnes en situation de handicap, est une occasion rêvée pour sensibiliser la société sur les droits de ces personnes. En organisant un forum d'échanges sur le handicap, des activités culturelles ou en invitant des représentants du gouvernement à exprimer leur soutien pour la cause du handicap dans une activité médiatique, cette journée peut être utilisée pour combattre les préjugés et travailler vers une société inclusive.





Les appareils fonctionnels peuvent faire la différence

Modeste a souffert de méningite pendant son enfance. À la suite de cette maladie, il vit en situation de handicap multiple et n'a d'autre choix que de rester allonger toute la journée dans sa case. L'accès à un fauteuil roulant a changé sa vie. Maintenant il peut se déplacer dans la communauté et interagir avec les enfants de son âge.

L'inclusion des données de handicap dans tous les rapports de planification, suivi et évaluation

Si votre objectif est d'inclure les personnes en situation de handicap dans votre programme, vous devriez commencer par inclure des données de handicap dans tous les rapports de planification, suivi et évaluation. Nous expliquons comment faire dans ce chapitre.

Tout commence par l'inclusion des données sur le handicap dans les études de base proposées. Le Washington Group a développé, testé et validé un court ensemble de six questions pour une étude de base.

Si vous faites une étude de base, par exemple dans le cadre d'une analyse de situation, vous devriez inclure des données sur le handicap et demander aussi aux personnes d'indiquer leur âge, sexe et le type de handicap.

Définition d'objectifs, d'indicateurs et de buts

Il est nécessaire que nous développions des indicateurs qui nous aideront à déterminer dans quelle mesure nous atteignons nos objectifs et notre but final d'inclusion pour tous. Si nous n'incluons pas d'indicateurs et de buts spécifiques au handicap dans notre projet et système de suivi et d'évaluation (existant), il ne nous sera pas possible de mesurer si les personnes en situation de handicap utilisent nos services, ou si elles font partie de nos programmes. Mais quel type d'indicateurs nous faut-il ? Nous proposons de commencer d'une manière simple. D'abord, assurez-vous de recueillir des données ventilées par handicap. Cela veut dire que si vous avez un programme de sécurité alimentaire, mesurez combien d'hommes et de femmes en situation de handicap participent à votre programme et

←
Recueillir des données ventilées

←
Nous devons être capables de mesurer si nous changeons la vie des personnes en situation de handicap

combien de foyers avec un membre de la famille en situation de handicap bénéficient du programme. Cela fonctionne comme pour la question du sexe : ajoutez simplement le handicap à tous les indicateurs existants.

→
Il existe des ressources disponibles

CBM, une organisation internationale spécialisée dans le handicap, a développé cinq ensembles d'indicateurs touchant au handicap dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du VIH/SIDA, du développement urbain et des secteurs de l'eau et de l'assainissement : <http://www.inclusive-development.org/cbmttools/part3/index.htm>

Il existe bien sûr un besoin d'indicateurs plus spécifiques pour mesurer les résultats et la qualité du processus d'inclusion. Vous pourriez utiliser les indicateurs développés par CBM en tant qu'exemple. Selon le type d'activité/de pro-

gramme que vous implémentez, les questions générales suivantes pourraient aussi être importantes :

- Quelle est la différence entre la performance et la participation des personnes en situation de handicap et la performance et la participation des personnes sans handicap ?
- Pourquoi existe-t-il une différence ?
- Le budget alloué à l'inclusion est-il utilisé à cette fin ? Vérifiez si et à quelles fins ce budget est utilisé.
- Comment le partenariat/la collaboration avec les organisations de personnes en situation de handicap, le gouvernement et les organisations spécialisées dans le handicap se développent-ils ?

Les questions du recensement liées au handicap approuvées par le Washington Group

Phrase d'introduction

These questions ask about difficulties you may have doing certain activities because of a HEALTH PROBLEM.

1. Avez-vous des difficultés à voir, même si vous portez des lunettes ?

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

2. Avez-vous des difficultés à entendre, même si vous portez une aide auditive ?

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

3. Avez-vous des difficultés à marcher ou à monter les escaliers ?

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

4. Avez-vous des difficultés de mémoire ou de concentration ?

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

5. Avez-vous des difficultés avec les soins auto-administrés comme vous laver entièrement ou vous habiller ?

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

6. Si vous parlez votre langue habituelle (courante), avez-vous des difficultés de communication, par exemple, à comprendre ou à être compris

- a. Non – aucune difficulté
- b. Oui – quelques difficultés
- c. Oui – beaucoup de difficultés
- d. J'en suis incapable

Les indicateurs inclusifs pour les différents secteurs

Éducation inclusive

- Enfants en situation de handicap inscrits aux écoles ordinaires
- Salles de classe et toilettes accessibles
- Professeurs formés en pratiques inclusives (par exemple en braille, en langue des signes, en sensibilisation au handicap, etc.)
- Niveau d'alphabétisation des enfants en situation de handicap

Interventions de VIH et SIDA inclusives

- Les personnes en situation de handicap assistent et participent à des réunions de sensibilisation pour le VIH/SIDA et ont accès aux mêmes informations que les personnes sans handicap
- Les personnes en situation de handicap ont accès aux mêmes services et programmes en matière de VIH (services de conseil, dépistage et ARV) que les personnes sans handicap

Sécurité alimentaire et de l'eau

- Les personnes en situation de handicap ont accès à une quantité suffisante d'eau potable à la maison et à plus de nourriture nutritive au cours de l'année
- Toutes les nouvelles installations (toilettes, puits, etc.) qui sont construites sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- Les initiatives de subsistance économique et de productivité incluent les personnes en situation de handicap

Protection des enfants

- Les initiatives de lutte contre la violence envers les enfants et l'abus de pouvoir s'occupent des droits, besoins et problèmes des enfants en situation de handicap
- Les campagnes communautaires contre la violence envers les enfants et l'abus des enfants incluent des informations sur les droits, besoins et problèmes des enfants en situation de handicap

Centres de formation professionnelle

- Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite
- Un minimum de 5 % des participants a un handicap
- Des formats de communication accessibles (comme braille ou enregistrements audio) sont disponibles pour les personnes avec des déficiences visuelles ou auditives



Allouer un budget à l'inclusion

L'inclusion de personnes en situation de handicap dans vos programmes conventionnels coûte de l'argent. En raison du manque de chiffres fiables, le coût exact des approches inclusives n'est pas clair. Les acteurs majeurs comme Mobility International recommandent l'allocation de 2-7 % du budget à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cela pour financer les activités ou offres suivantes :

- Sensibiliser le personnel et les communautés au handicap
- Rendre les bâtiments accessibles
- Proposer de l'interprétariat en langue des signes
- Rendre l'information accessible sous différents formats de communication (braille, audio)
- Transports pour les personnes en situation de handicap
- Equipement d'assistance (il devrait être généralement fourni par le gouvernement ou les services spécialisés dans le handicap ; si cet

Les enfants en situation de handicap devraient être éduqués dans des écoles ordinaires

← Une allocation de 2-7 % du budget à l'inclusion de personnes en situation de handicap est recommandée



Exemples de questions d'évaluation

- Les personnes en situation de handicap ont-elles pu accéder à tous les services disponibles ?
 - Quels sont les résultats obtenus par les personnes en situation de handicap dans le projet ?
- Obtiennent-elles les mêmes résultats ? Si ce n'est pas le cas, quelles sont les causes des différences ?
- Quelles étaient les difficultés d'accès aux services ou au programme auxquelles les personnes en situation de handicap étaient confrontées ?
 - Comment la perception du handicap a-t-elle influencé la façon dont votre personnel travaille avec les personnes en situation de handicap ? Comment cela a-t-il changé dans la communauté ? Quelles ont été les activités qui ont contribué le plus à ce changement ?
 - Le projet a-t-il changé les rapports de force et ce changement a-t-il été en faveur d'une augmentation de l'influence et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans vos activités ?
 - La capacité organisationnelle des personnes en situation de handicap a-t-elle été renforcée ?
 - Quelles sont les recommandations pour une inclusion améliorée ?
 - Les personnes en situation de handicap ont-elles eu le choix et l'occasion de devenir des participants actifs aux processus de prise de décisions ?
 - Quels types de handicap sont représentés ?
 - Quels partenariats avec des programmes/services spécialisés dans le handicap ont été établis ?
 - Comment et par qui les priorités de projet sont-elles définies ?



équipement n'est pas disponible il pourrait être financé par votre budget de projet)

Vous trouverez plus d'informations sur le budget pour l'inclusion dans la troisième partie de cette publication.

Evaluation

L'évaluation de votre programme vous donne l'occasion de mesurer les résultats et l'impact de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Vous pouvez également observer le processus de changement au sein de votre projet ; précisément l'élimination de barrières et le changement de comportement du personnel et de la communauté. Veillez à ce que les voix des personnes en situation de handicap et/ou de leurs familles soient prises en compte au cours des évaluations.

Le but du suivi et de l'évaluation est de recueillir des informations essentielles et de donner la possibilité aux décideurs politiques et gérants de prendre des décisions informées et donc meilleures. De bons systèmes de suivi et d'évaluation aident aussi à promouvoir une plus grande transparence et responsabilisation au sein des organisations et envers le public général. Les organisations auront l'occasion – si elles enregistrent des résultats positifs – d'obtenir plus de soutien politique et public. L'importance de ce type de soutien ne devrait pas être sous-estimée. Les preuves que nos programmes et activités forment une stratégie efficace pour atteindre une société plus inclusive ne sont pas seulement nécessaires pour des raisons de responsabilisation, mais serviront aussi de catalyseur pour promouvoir la justice, l'égalité des chances et un monde meilleur pour tous.



Les voix des personnes en situation de handicap et/ou de leurs familles doivent être prises en compte lors des évaluations

[Apprendre le braille au Népal](#)

Orientation pour les besoins spécifiques au handicap

Quelle est la prochaine étape après l'identification des personnes en situation de handicap par le personnel ? Est-il possible de les inclure immédiatement dans des programmes existants ? Ou devrait-il y avoir une étape intermédiaire ? Comme nous l'avons appris, les personnes en situation de handicap ne sont pas habituées à être incluses dans des programmes de développement conventionnels. Un peu plus d'attention est demandée ici. En Inde, certaines personnes en situation de handicap et leurs familles sont tellement habituées à recevoir de la charité – de l'argent, de la nourriture, des habits – qu'au début, elles n'étaient pas contentes d'être invitées à s'inscrire à un programme pour gagner leur vie. Pour elles, c'était quelque chose d'entièrement nouveau.

Les personnes en situation de handicap ont souvent une faible estime de soi et il faut les convaincre qu'elles sont capables d'apprendre et de gagner leur vie. Parfois, il est aussi nécessaire de convaincre les parents que c'est un bon investissement d'envoyer leurs enfants en situation de handicap à l'école. Après l'identification, il faut donc généralement faire quelques visites à domicile avant de pouvoir inclure les personnes en situation de handicap dans un programme conventionnel. Ensuite, les besoins et souhaits des personnes en situation de handicap et de leurs familles peuvent être identifiés. Que veulent-elles ? De quoi rêvent-elles ? Quelles sont leurs préoccupations ? Vous pouvez alors leur expli-

quer comment elles pourront bénéficier des programmes de votre organisation.

Et, dernier point, mais non le moindre, il est essentiel que les personnes en situation de handicap aient accès aux services médicaux et aux services de réhabilitation. Il est très souvent possible de traiter les maladies handicapantes. Beaucoup de personnes âgées sont aveugles en raison de cataractes, et une simple intervention chirurgicale pourra leur faire retrouver la vue. Il est important que les personnes concernées aient accès aux soins médicaux. Les personnes peuvent souvent considérablement bénéficier de physiothérapie ou d'équipements comme des béquilles ou des fauteuils roulants. Vous trouverez plus d'informations sur l'orientation vers les prestataires de services spécialisés dans le handicap dans le chapitre sur la création de réseaux.



Dave Lipton sur www.crippencartoons.co.uk

← Parfois, les personnes en situation de handicap doivent apprendre qu'elles sont capables de gagner leur vie

← Il est souvent possible de traiter les maladies handicapantes ...

← ...ou bien les personnes concernées peuvent bénéficier d'équipements comme des fauteuils roulants



Jean Claude peut aller à l'école maintenant.

L'histoire de Jean Claude

Jean-Claude a onze ans et il est né avec des pieds bots. Il a passé la plupart de son enfance en Côte d'Ivoire, mais après la mort de son père, sa mère et lui sont revenus dans la région familiale de Diébougou, au Sud -Ouest du Burkina Faso. Depuis son plus jeune âge, la famille avait abandonné l'idée que Jean-Claude puisse marcher, aller à l'école ou avoir un travail. Cependant, après avoir visité le projet de réadaptation de Diébougou, la physiothérapeute Laetitia Dabiré a constaté qu'une chirurgie était possible. À l'heure actuelle, Jean-Claude est sous des exercices physio-thérapeutique pour se préparer à l'opération.

Avant même de recevoir l'opération pour les pieds bots, une sensibilisation au niveau de la famille, de l'école et de la communauté a permis à Jean-Claude d'aller dès à présent à l'école à Diébougou. La marche lui fait mal aux jambes, mais il est déterminé : « mon meilleur ami s'appelle Idrissa. Il m'accompagne souvent sur la route de l'école, même si je ne vais que très lentement. » Il parle aussi de l'entraide qu'il perçoit de la part de ses camarades de classes, qui partagent joyeusement leur déjeuner ou leurs matériels scolaires avec lui. « Quand je serai grand, je serai le président du Burkina Faso. »

Éliminer les obstacles

Une fois que le personnel est au courant des capacités, besoins et droits des personnes en situation de handicap, il est plus facile pour lui d'identifier les personnes en situation de handicap et de les inclure dans des projets existants. Il est cependant important de comprendre que l'inclusion est un processus. Nous distinguons trois niveaux. Le premier niveau est la simple présence : par exemple, les enfants en situation de handicap sont identifiés et inscrits à l'école. Le deuxième niveau est la participation : les enfants en situation de handicap participent vraiment aux cours, ils sont acceptés par les autres enfants et les enseignants sont formés pour les aider. Le dernier niveau est l'accomplissement : les enfants en situation de handicap peuvent obtenir un diplôme et intégrer l'enseignement secondaire.

Le premier niveau d'inclusion, la présence, est relativement facile à atteindre, mais les démarches à prendre pour arriver à la participation et à l'accomplissement nécessitent plus d'investissement et plus de formation. Il faut éliminer les barrières dans le programme. Nous devrions garder à l'esprit que ce n'est pas la personne en situation de handicap qui doit s'adapter au programme. Nous devrions adapter nos programmes pour que tous puissent y accéder.

L'enseignement au Vietnam constitue un bon exemple. Au Vietnam, beaucoup d'écoles acceptent les enfants en situation de handicap en classe, mais souvent ces enfants ne sont pas admis aux examens nationaux. Les écoles ordinaires ont peur que les résultats des enfants en situation de handicap puissent avoir une influence négative sur les résultats de l'école. Au

Vietnam, il est très important d'avoir de bonnes notes et d'être la meilleure école du district ou de la province. Ils permettent donc aux enfants en situation de handicap de participer, mais leur participation est limitée et donc non égale.

Si nous souhaitons vraiment inclure les personnes en situation de handicap dans nos programmes, nous ne devrions pas nous satisfaire d'une simple présence. Cette présence est souvent une étape majeure mais nous devons veiller à ce que les personnes concernées bénéficient et participent réellement. Nous devrions nous assurer qu'elles atteignent leurs objectifs et qu'elles réalisent leurs rêves. Les enfants en situation de handicap sont-ils également capables de réaliser leurs rêves, et les adultes en situation de handicap sont-ils réellement à même d'utiliser et de développer leurs capacités ?

Pour réussir à inclure les personnes en situation de handicap dans nos projets, nous devons éliminer les barrières qui empêchent une participation égale. Dans le premier chapitre de ce guide nous expliquons qu'il existe trois catégories de barrières : les barrières liées aux points de vue, les barrières environnementales et les barrières institutionnelles. Au sein de nos projets, nous pouvons éliminer les barrières liées aux points de vue en luttant contre les opinions négatives et la discrimination. Nous devrions éliminer les barrières environnementales en créant un accès pour tous et nous pouvons éliminer les barrières institutionnelles en changeant les règles, en changeant le système.

←
L'inclusion est un processus

←
Il existe trois niveaux : la présence, la participation et l'accomplissement

←
Éliminer les barrières est la clé pour atteindre la participation et l'accomplissement

←
Attention à ne pas séparer les personnes en situation de handicap des autres participants du projet

←
Ne vous satisfaites pas d'une simple présence



Mme Guigma

L'histoire de Madame Guigma

Madame Benjamine Guigma est malentendante. Son problème auditif a commencé lorsqu'elle était au CM2. Elle a intégré l'école du CEFISE (centre de formation et d'intégration pour sourds et entendants) à Ouagadougou, où elle a appris la langue des signes et a continué ses études jusqu'au lycée. Le CEFISE a pour but d'offrir un enseignement de qualité aux enfants sourds et malentendants dans un contexte inclusif. Au CEFISE, tout le monde connaît la langue des signes: la directrice, les enseignants, et les élèves, qu'ils soient malentendants ou non. L'école offre aussi des formations professionnelles pour les élèves malentendants et entendants.

Madame Guigma a suivi la formation en coiffure pendant presque 3 ans. Elle a appris beaucoup de choses: la coiffure, le manucure, le pédicure, le maquillage. Depuis la fin de sa formation, elle a établi un petit atelier bien équipé au sein du marché de Gounghin. Elle a acheté des produits de coiffure avec ses revenus et une petite armoire pour étaler des bijoux. Mme GUIGMA est mariée et a une fille de 5 ans.

Lutter contre les opinions négatives et la discrimination

Les personnes en situation de handicap ne participent souvent pas aux programmes de développement ou aux réunions communautaires parce qu'elles sont confrontées aux discriminations de la part des autres membres de la communauté. Ils les insultent ou ne les prennent pas au sérieux. A l'école, cela prend la forme d'intimidation, ou les autres élèves ignorent les enfants en situation de handicap. La seule façon de surmonter cette discrimination est la sensibilisation au sein de la communauté et dans le projet. Il existe différentes possibilités de le faire, qui varient selon le type de projet.

L'intimidation à l'école est un problème énorme pour les enfants en situation de handicap. Si vous souhaitez inclure les enfants en situation de handicap dans vos programmes scolaires, il faut sensibiliser les enfants à l'école et leurs parents. Ce n'est pas seulement la communauté qui peut discriminer les personnes en situation de handicap. Il est également important que tout le personnel travaillant dans les projets soit positif et accueillant envers les personnes en situation de handicap. Il faudrait donc former tous les enseignants, tout le personnel sur le terrain, tous les directeurs d'école, techniciens, médecins – même les chauffeurs – pour les sensibiliser au handicap.

↑
Tout le monde doit être formé afin de savoir comment se comporter avec les personnes en situation de handicap

Créer un accès pour tous

Accès physique

Si les personnes en situation de handicap ne peuvent pas accéder au bâtiment, au lieu de réunion ou au robinet d'eau il leur est simplement impossible de participer à votre projet. Si vous voulez rendre votre projet inclusif il faut que vous vous penchiez sur la question de l'accès physique. Cela peut sembler coûteux, mais ce n'est pas forcément le cas. Des solutions peu coûteuses sont très souvent disponibles. Il est possible de rendre une salle de classe accessible en créant une petite rampe à base de ciment ou de boue ou bien de simplement déplacer la classe à laquelle participe un enfant en situation de handicap dans une salle au rez-de-chaussée. Assurez-vous que les réunions communautaires aient lieu dans un endroit accessible aux personnes utilisant un fauteuil roulant. Une attention particulière doit être portée à l'accessibilité et à l'hygiène des toilettes. Cela est particulièrement important pour les femmes et filles en situation de handicap.



Si l'accès pour les personnes en situation de handicap est pris en compte durant la phase de conception d'une nouvelle infrastructure, il n'y aura guère de coûts additionnels.

Il existe des standards pour la conception de bâtiments, maisons et autres structures accessibles. Cela s'appelle Conception Universelle. La directive sur l'accessibilité de CBM est un outil très utile pour rendre les structures construites accessibles.

http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_Manual.pdf

Le travail d'assurer l'accessibilité est cependant un processus continu. Les personnes en situation de handicap, les membres de leur famille et la communauté devraient jouer un rôle important dans le cadre des efforts pour rendre les projets accessibles.

Il est aussi possible de surmonter les problèmes d'accessibilité en veillant à ce que les personnes en situation de handicap obtiennent de l'assistance. Cela pourrait prendre la forme d'un membre de la famille ou d'un voisin qui accompagne la personne en situation de handicap à la réunion. Ou des élèves qui accompagnent leur camarade de classe en situation de handicap à l'école. Assurez-vous que la personne en situation de handicap se sente à l'aise avec la solution.

Accès à l'information

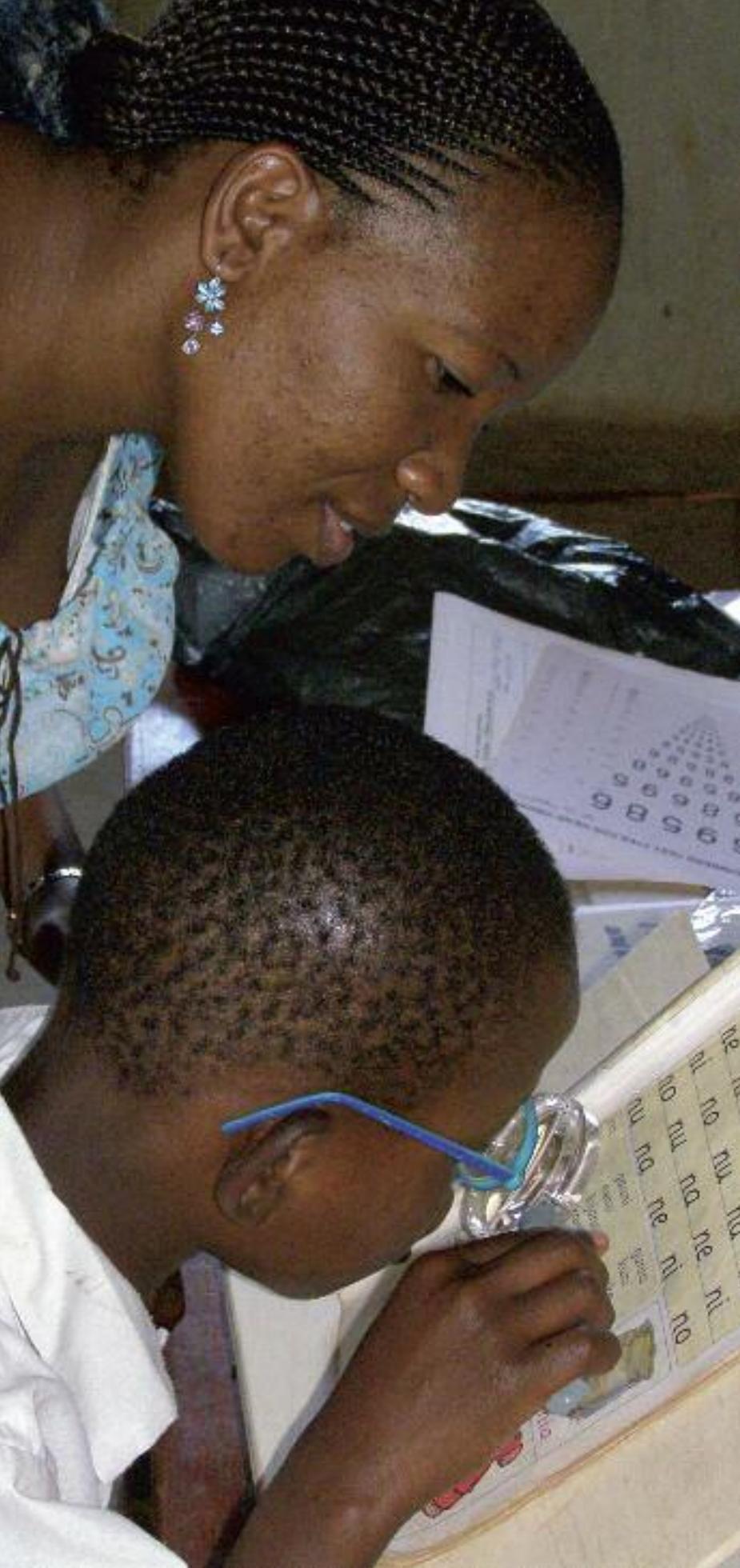
L'accès à l'information est très important pour les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive. Si vous proposez une information

←←

Les ressources sont disponibles

←

Les personnes en situation de handicap manquent souvent d'information



écrite, rendez-la accessible sous des formats adaptés aux personnes non-voyantes (braille, gros caractères ou audio). L'audio est généralement le meilleur format puisque de nombreuses personnes ayant une déficience visuelle n'apprennent jamais à écrire ou lire le braille. Il est également utile de permettre aux personnes non-voyantes de toucher des objets pour obtenir des informations tactiles. Si vous souhaitez expliquer à une personne non-voyante la façon d'utiliser un préservatif, il sera plus facile pour elle de comprendre si elle peut toucher le préservatif et essayer de s'en servir sur un modèle artificiel. Sinon, il lui sera difficile de comprendre.

Servez-vous d'une interprète de langue des signes si vous travaillez avec des personnes ayant une déficience auditive. Cela peut s'avérer difficile : il n'y a peut-être pas beaucoup d'interprètes de langue des signes dans votre pays. Vous pourriez demander à la personne ayant une déficience auditive si sa famille pourrait aider à traduire. Dans un cadre scolaire, une introduction de base à la langue des signes et au braille pour les enseignants peut être utile. Les écoles spéciales ou les centres gouvernementaux de ressources peuvent organiser de telles formations ou donner des conseils en matière de matériel scolaire pour enfants en situation de handicap.

Si des personnes ayant une déficience intellectuelle participent à votre programme, évitez d'utiliser des phrases longues et des mots difficiles. Cela leur permettra de mieux suivre et de comprendre ce qui est dit. Si nécessaire, vous pouvez demander à un membre de leur famille de les accompagner aux réunions. Les répétitions et la pratique sont importantes pour que les personnes concernées puissent apprendre de nouvelles choses.

↑
Les enseignants devraient suivre une formation de base en braille et langue des signes

↑
N'utilisez pas de phrases longues et de mots difficiles

Changer les règles discriminatoires

S'il existe des règles discriminatoires dans les projets il faut les éliminer. L'une des organisations en Ethiopie participante à ce programme ne pouvait pas inclure d'enfants en situation de handicap dans son programme de parrainage d'enfants en raison d'un critère d'admission défini par ses donateurs qui disait que les enfants devaient être capables d'apprendre et d'aller à l'école seuls. Au cours du débat qui a suivi, le personnel de projet est arrivé à la conclusion qu'il devrait prendre position envers son donateur et enfreindre les règles.

Il peut également y avoir des lois d'éducation ou de travail discriminatoires dans votre pays ou région : par exemple, une loi ne permettant pas de temps supplémentaire durant les examens pour les enfants en situation de handicap ou excluant les personnes en situation de handicap du programme de formation professionnelle. Si vous rencontrez des lois ou pratiques discriminatoires, consultez les organisations de personnes en situation de handicap dans votre pays ou région et voyez ce que vous pouvez faire ensemble pour aider le gouvernement à changer le système.

L'éducation inclusive nécessite plus d'attention

L'éducation est importante pour chaque individu, mais encore davantage pour les enfants et adultes en situation de handicap. Ils sont peut-être incapables d'effectuer du travail manuel exigeant en raison de leur handicap et doivent donc travailler avec leur tête pour gagner leur vie. Selon notre expérience, il est assez facile d'inclure les personnes en situation de handicap dans des programmes de sécurité alimentaire, de secours d'urgence, d'eau ou d'assainissement. En revanche, l'inclusion d'enfants en situation de handicap dans les écoles ordinaires nécessite plus de temps et d'investissement. Dans ce guide, nous aimerions donc porter une attention supplémentaire à l'éducation inclusive.

Il est relativement facile d'identifier les enfants en situation de handicap et de les inclure dans les classes ordinaires. Mais il en faut plus pour assurer qu'ils participent réellement et fassent des progrès. Il est nécessaire de rendre l'environnement scolaire, y compris les toilettes, accessibles. La sensibilisation des autres enfants et de leurs parents est essentielle à la prévention d'intimidation et à la création d'un environnement sécuritaire pour les enfants en situation de handicap.

Mais cela n'est que le début. Les enseignants ont besoin d'être formés aux méthodes d'enseignement pour les élèves en situation de handicap. Ils doivent apprendre comment enseigner à des enfants ayant une déficience visuelle, auditive ou un autre handicap. Ce type de formation pourra être obtenu au sein du Ministère de l'éducation – ou il existe peut-être des formations dans des écoles spéciales. Outre cela, il est aussi important de disposer de matériel scolaire pour les enfants en situation de handicap : matériel en braille, enregistrements de livres, etc. Dans ce domaine, le travail en réseau avec le gouvernement, les ONG spécialisées dans le handicap et les organisations de personnes en situation de handicap est essentiel. Dans certains pays, il existe des réseaux d'éducation inclusive qui peuvent aider votre organisation à accéder à la formation et aux ressources nécessaires

Si l'éducation inclusive semble impossible en raison d'un sérieux manque d'enseignants spécialisés dans les besoins spéciaux, vous pourriez



Les enseignants doivent être formés pour pouvoir travailler avec des enfants en situation de handicap

←
Les lois peuvent avoir des effets discriminatoires

←
Les réseaux d'éducation inclusive peuvent vous aider à accéder aux ressources et formations

←
Une formation scolaire est encore plus importante pour les enfants en situation de handicap que pour les autres enfants

←←
Créer un environnement sécuritaire sans intimidation



→
*Des spécialistes
rendent visite aux
enseignants et les
conseillent*

→
*Coopération avec
les programmes
d'alphabétisation
pour adultes*

commencer à réfléchir à la création de systèmes alternatifs. De tels systèmes ne seront peut-être pas idéaux mais ils pourront être suffisants pour le moment. Certains pays font appel à des enseignants itinérants qui, de temps en temps, rendent visite aux écoles dans leur zone de responsabilité. Ces spécialistes itinérants conseillent les enseignants, trient et évaluent les enfants pour déterminer s'ils ont des retards de développement, des difficultés d'apprentissage ou d'autres handicaps invisibles comme des déficiences auditives ou visuelles partielles.

Moyennant un conseil simple qui ne coûte rien (par exemple, de placer l'enfant au premier rang, près de l'enseignant), ils peuvent parfois faire une vraie différence dans la vie de l'enfant et de l'enseignant.

Il peut y avoir des situations dans lesquelles un enfant en situation de handicap bénéficiera d'un enseignement spécialisé et devrait donc être orienté vers une école spéciale. Cela devrait cependant être le dernier recours et ne devrait être fait que s'il est devenu clair que l'enfant ne réussit pas en classe inclusive. Bien que nous

n'encourageons pas l'enseignement spécialisé, nous reconnaissons que certains enfants pourraient en bénéficier plus, particulièrement si la qualité de l'éducation inclusive est tellement mauvaise que l'enfant ayant des besoins spéciaux n'apprendra pas.

De nombreux adultes en situation de handicap sont analphabètes parce qu'ils n'étaient pas capables ou n'ont pas eu l'occasion d'aller à l'école. Bien que ceci ne soit pas facile à résoudre, nous recommandons vivement de donner l'occasion de suivre des cours d'alphabétisation aux adultes analphabètes en situation de handicap. Il est important de contacter des programmes d'alphabétisation et de convaincre les gérants d'inclure des personnes en situation de handicap. Les récompenses seront concrètes puisque vous habiliterez et aiderez des adultes à trouver de meilleures possibilités de contribuer à leur famille et à la société. En améliorant leurs possibilités de trouver un emploi, vous pouvez les aider à assumer des rôles directeurs au sein des organisations communautaires et dans le développement communautaire.

Création de réseaux

« Si les toiles d'araignées s'unissent, elles sont capables de lier un lion »
(proverbe éthiopien)

La réalisation de la participation à part entière des personnes en situation de handicap à la société est la responsabilité de tous : gouvernement, communauté, personnes en situation de handicap et leurs organisations, organisations de développement et humanitaires ainsi qu'organisations et prestataires de services spécialisés dans le handicap. Aucune organisation à elle seule ne sera capable de créer une société (plus) inclusive. Nous devons tous faire des efforts pour réaliser ce rêve.

Le développement de programmes qui incluent les personnes en situation de handicap nécessite des partenariats stables entre différentes organisations. Il n'est pas nécessaire que les organisations conventionnelles deviennent des prestataires de services spécialisés dans le handicap. Il suffit qu'elles ouvrent leurs programmes aux personnes en situation de handicap, qu'elles rendent leurs services accessibles, et qu'elles assurent l'orientation pour des interventions spécialisées au handicap dans les cas où cela est nécessaire.

Comme le sujet du handicap est nouveau pour de nombreuses organisations conventionnelles de développement, elles manquent souvent de réseaux de prestataires de services spécialisés dans le handicap et d'organisations de personnes en situation de handicap dans leur zone de travail. Ce chapitre vous aidera à identifier les parties prenantes potentielles qui pourront soutenir votre organisation au cours du processus de rendre ses programmes de développement inclusifs.

Le tableau suivant vous montrera les différentes parties prenantes dans le processus du développement inclusif, leur rôle au sein du développement inclusif et les enjeux au sujet desquels vous pouvez créer des liens avec ces parties prenantes. Ce n'est pas une liste exhaustive et la situation varie selon le pays concerné, mais cette liste vous donnera une idée des différents acteurs dans le domaine.

Les organisations de personnes en situation de handicap sont des partenaires indispensables

Les organisations de personnes en situation de handicap, pour la plupart créées au cours des 30 dernières années, sont un outil important pour combattre l'exclusion et la discrimination. Pour les personnes en situation de handicap, ces organisations sont parfois synonymes de la recherche de l'émancipation. Dans certains pays, les organisations de personnes en situation de handicap sont devenues des organisations avec beaucoup de pouvoir et des motivations politiques.

Généralement, les organisations de personnes en situation de handicap se considèrent comme des mouvements de défense des droits de l'homme. Malgré le fait que cela est probablement vrai en ce qui concerne la plupart des organisations nationales de personnes en situation de handicap, les organisations plus locales et

←←

Les organisations doivent créer des partenariats stables

←←

Les organisations de personnes en situation de handicap peuvent devenir de forts défenseurs des droits de l'homme

←←

Identification des parties prenantes potentielles qui pourraient vous soutenir

Les rôles des différentes parties prenantes au sein du développement inclusif

Partie prenante	Rôle dans le développement inclusif	Créer des liens pour faciliter
Organisations de personnes en situation de handicap	Travail de lobbying ou de défense pour les droits des personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des personnes en situation de handicap • Données sur le handicap • Formation du personnel • Sensibilisation des communautés • Lobbying auprès du gouvernement local • Orientation des personnes en situation de handicap vers des groupes d'entraide (pour habilitation)
Gouvernement	Assurer l'accès aux services de base pour les personnes en situation de handicap – modifier les lois et la législation pour assurer le respect de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Données sur le handicap • Services médicaux et de réhabilitation pour les personnes en situation de handicap • Accès aux programmes gouvernementaux et à la sécurité sociale • Développement de programmes scolaires • Formation des enseignants
Prestataires de services spécialisés dans le handicap, comme les programmes communautaires de réhabilitation, les écoles spéciales, et les ONG spécialisées dans le handicap	Fournir des services médicaux et de réhabilitation Organiser des programmes spécialisés dans le handicap Habiller les personnes en situation de handicap et leurs organisations	<ul style="list-style-type: none"> • Services médicaux et de réhabilitation • Orientation et évaluation • Mise à disposition d'équipements comme des fauteuils roulants et des béquilles • Information sous un format accessible (braille ou langue des signes) • Expertise technique • Données sur le handicap • Identification des personnes en situation de handicap • Formation du personnel • Formation des enseignants • Lobbying et plaidoyer
Organisations conventionnelles de développement	Ouvrir des programmes aux personnes en situation de handicap Orientation pour besoins spécifiques au handicap	Orientation des personnes en situation de handicap qui seront incluses dans leurs projets de développement.

communautaires sont en fait moins politisées et plus orientées vers la pratique. Elles passent souvent leur temps à travailler sur l'autonomisation économique par le biais de groupes d'entraide au lieu de s'engager dans les politiques locales et nationales. Mais plus elles se développent, plus elles s'engagent dans la sensibilisation et la défense des droits et deviennent les porte-paroles des personnes dont les droits sont violés. Dans certains pays comme le Bangladesh ou l'Inde, les organisations locales de personnes en situation de handicap forment des fédérations ou coalitions pour avoir une voix plus forte. Elles favorisent une participation active des citoyens et, avec ou sous une fédération nationale, elles peuvent avoir beaucoup de succès dans la lutte contre l'injustice sociale. Les efforts communs des organisations de personnes en situation de handicap dans le sud de l'Inde, par exemple, ont contribué à une lutte réussie contre la corruption concernant les points de paiements de rente. Une intervention soutenue et commune des organisations de personnes en situation de handicap dans cette région a mis fin à des années de corruption pendant lesquelles les personnes en situation de handicap devaient payer un pourcentage de leur rente d'invalidité au maître de poste local responsable de leur payer cette rente.

Lors d'une coopération avec les organisations de personnes en situation de handicap, il faut savoir que, malgré leur pouvoir politique, certaines organisations locales de personnes en situation de handicap peuvent perdre le contact avec leurs clients puisque les organisations se trouvent pour la plupart dans les capitales et sont gérées par l'élite urbaine. De nombreuses organisations locales de personnes en situation de handicap pourraient être faibles d'un point de vue organisationnel et dans une position de devoir se battre pour survivre. En outre, de nombreuses organisations de personnes en situation de handicap représentent seulement des personnes avec un certain type de handicap.

Tous les défis décrits ci-dessus devraient-ils nous décourager de créer des partenariats et de travailler en étroite coopération avec les organisations de personnes en situation de handicap ? La réponse est claire et sans équivoque : non. Nous ne serons pas capables de créer une

meilleure société pour tous si nous laissons les organisations de personnes en situation de handicap de côté. Dans de nombreux pays, les contributions des organisations locales de personnes en situation de handicap sont devenues une force formidable pour convaincre les gouvernements de signer et de ratifier la Convention des Nations Unies concernant les droits des personnes handicapées. Ces organisations locales sont souvent des lieux d'espoir pour les personnes en situation de handicap, offrant des endroits de réunion où elles peuvent entrer en contact avec d'autres qui font face à des défis similaires. Ces organisations font partie d'une palette plus large d'organisations de société civile essentielles à la création d'une société et à l'apprentissage de la démocratie.

Les organisations de personnes en situation de handicap peuvent vous aider à identifier et donc à inclure les personnes en situation de handicap dans vos activités. Elles peuvent aussi jouer un rôle dans la formation du personnel, la sensibilisation de la communauté et le travail de lobbying auprès du gouvernement local. Si votre organisation met l'accent sur le renforcement de la société civile, il serait fantastique que vous puissiez, en contrepartie, aider les organisations de personnes en situation de handicap à renforcer leurs organisations et à jouer leur rôle en tant qu'organismes de la société civile d'une manière efficace.

Coopération avec le gouvernement

Il n'est pas nécessaire de donner de longues explications pour nous dire pourquoi nous devrions coopérer avec notre gouvernement. Si votre gouvernement a ratifié la Convention des Nations Unies concernant les droits des personnes handicapées il doit modifier les lois pour qu'elles soient conformes à la convention. Dans de nombreux pays, il existe une loi séparée sur le handicap qui promeut les droits des personnes en situation de handicap. C'est également à votre gouvernement d'assurer l'accès aux services de base, comme les services d'éducation, médicaux et de réhabilitation.

←←

Mais elles peuvent parfois perdre le contact avec leurs clients

←←

Les organisations de personnes en situation de handicap offrent des lieux de rencontre aux personnes en situation de handicap

←←

Aidez les personnes en situation de handicap à accéder aux services gouvernementaux

→→
*Les autres ONG
peuvent vous aider*

En revanche, c'est à vous d'aider les personnes en situation de handicap dans vos projets à accéder aux programmes et services offerts par le gouvernement. Aidez-les à obtenir une carte d'invalidité pour qu'elles puissent bénéficier des avantages liés. Orientez les personnes en situation de handicap vers les cliniques gouvernementales et les programmes de réhabilitation. Certains gouvernements ont même créé des centres de ressources pour l'éducation inclusive pour promouvoir l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les écoles ordinaires.

Prestataires de services pour personnes en situation de handicap

Les prestataires de services pour personnes en situation de handicap comme les hôpitaux, les ateliers d'orthopédie, les centres de réhabilitation et les programmes communautaires de réhabilitation mais aussi les écoles spéciales sont des ressources très importantes que vous devriez utiliser en orientant les personnes concernées vers elles. Ils offrent des évaluations, des services de conseil, des consultations, et des services de thérapie et de réhabilitation qui pourraient être nécessaires. En outre, ils peuvent jouer un rôle dans la formation d'enseignants et dans la mise à disposition d'informations accessibles en fournissant du matériel en braille ou des services d'interprétariat en langue des signes.

→
*Un investissement
continu dans les
partenariats est
nécessaire*

Une nouvelle tendance au sein de nombreux pays est l'introduction et le développement de la soi-disant réhabilitation communautaire (CBR – community-based rehabilitation). C'est une stratégie visant à augmenter la qualité de vie des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une coopération étroite avec les personnes en situation de handicap, leurs familles et les prestataires de services visant à éliminer les barrières qui excluent les personnes concernées de la participation à la vie communautaire. Les programmes CBR sont souvent gérés par des ONG ou les gouvernements. Il est important de créer un lien avec les programmes CBR existants et de devenir membre de leur réseau multisectoriel. Vous pouvez orienter les personnes en

→→
*Aidez-les à trouver
une place dans des
projets générateurs de
revenus*

situation de handicap vers le programme CBR pour leurs besoins liés au handicap et, en revanche, le programme CBR peut orienter les personnes en situation de handicap vers vous pour que vous les incluez dans vos programmes de développement. Cela mènera certainement à une coopération fructueuse.

Les programmes de réhabilitation et écoles communautaires peuvent également travailler de concert pour l'inclusion. Le programme CBR met l'accent sur le changement des opinions négatives envers les enfants en situation de handicap. Il peut aussi proposer des ateliers de sensibilisation au handicap pour les élèves en classe. L'école peut accueillir les enfants, rendre son infrastructure accessible et trouver des solutions pratiques pour les modifications nécessaires – en coopération avec le programme CBR.

Orientation vers d'autres organisations conventionnelles

Et, dernier point, mais non le moindre, vous pourriez aussi orienter les personnes en situation de handicap et les membres de leurs familles vers les programmes des autres ONG de développement. Si vous incluez un enfant en situation de handicap dans votre programme mais que la famille de cet enfant vit dans des conditions d'extrême pauvreté, essayez de les inscrire à un projet générateur de revenus. Ou orientez les personnes en situation de handicap qui ne savent ni lire ni écrire vers un programme d'alphabétisation.

Nous aimerions conclure en disant qu'un vrai partenariat mènera à un apprentissage mutuel et à un échange de connaissances et d'expertise et contribuera grandement à un développement inclusif couronné de succès. Les partenariats nécessitent cependant un investissement continu de la part de tous les partenaires. Un amour non partagé ne fonctionnera pas !



[3]



Devenir une
organisation
inclusive des
personnes en
situation de
handicap

The background features a dark red field with a pattern of concentric circles and a spiral. Two large, semi-transparent orange circles are positioned on the right side of the frame, overlapping the text.

Qu'est-ce qu'une organisation inclusive ?

→ *Un changement au niveau de l'organisation est essentiel à la durabilité*

La plupart des organisations de développement commencent le processus de l'inclusion du handicap par un projet pilote. C'est exactement ce que nous avons fait dans notre programme d'apprentissage. Nous avons commencé en incluant des personnes en situation de handicap dans des projets pilotes pour en apprendre plus sur le processus entier de l'inclusion. Nous avons toutefois vite découvert que les projets pilotes seuls ne créent pas d'attention soutenue à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos programmes. Un changement au niveau de l'organisation est nécessaire. L'inclusion des personnes en situation de handicap ne comprend pas seulement l'inclusion dans les projets et programmes mais touche aussi aux valeurs, systèmes et politiques de l'organisation. Les barrières à la participation égale n'existent pas qu'au sein de nos projets mais aussi dans nos politiques, bureaux et sur nos sites web.

→ *Osez faire le test !*

Nous avons aussi compris qu'il était essentiel d'ancrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les politiques, structures et systèmes de nos propres organisations pour éviter qu'avec le temps, ce sujet ne disparaisse des ordres du jour.

Pour atteindre un changement durable il ne nous faut pas seulement des projets incluant les per-

sonnes en situation de handicap mais des organisations inclusives. Mais quels sont les critères d'une organisation inclusive ? Et quel type de processus de changement est nécessaire pour devenir une telle organisation ?

Au cours du programme thématique d'apprentissage, nous avons développé une courte liste de contrôle qui aide à déterminer le degré d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein d'une organisation. Cette liste a été créée pour des organisations européennes de développement qui travaillent avec des organisations partenaires locales et agissent souvent comme organisations donatrices. Certaines questions ne seront peut-être pas entièrement applicables à votre propre organisation, mais la liste de contrôle vous donnera une idée de la position de votre organisation.

Ne soyez pas choqué si le résultat du test de votre organisation est seulement de niveau 1 ou 2. Les organisations ayant participé au programme d'apprentissage thématique ont aussi commencé avec des scores peu élevés. Mais deux ou trois ans plus tard, certaines organisations atteignent déjà les niveaux 3 ou 4. Le progrès dans le travail de rendre votre organisation inclusive peut se réaliser aussi vite que cela.

Quel est le degré d'inclusion des personnes en situation de handicap dans votre organisation ?

Secteur	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Politique	Le handicap ou les personnes en situation de handicap ne sont pas inclus dans nos documents de stratégie ou nos politiques sectorielles.	L'inclusion des groupes marginalisés est mentionnée dans les documents de stratégie et les politiques sectorielles mais les actions ne sont pas clairement définies.	L'inclusion des personnes en situation de handicap d'un point de vue basé sur les droits est mentionnée dans les documents de stratégie et définie dans quelques politiques sectorielles.	L'inclusion des personnes en situation de handicap d'un point de vue basé sur les droits est un élément transversal dans notre organisation et est définie dans tous nos documents de stratégie et politiques sectorielles.
Gestion des ressources humaines	Il n'existe aucune politique de diversité des ressources humaines au sein de l'organisation. Aucune mesure n'est prise pour embaucher des personnes en situation de handicap.	Il existe une politique de diversité dans l'organisation mais le handicap n'y est pas mentionné.	Le handicap est mentionné dans la politique de diversité des ressources humaines.	Le handicap est mentionné dans la politique de diversité des ressources humaines et des actions positives (par exemple, le placement des offres d'emploi dans des réseaux de personnes en situation de handicap) sont prises pour embaucher des personnes en situation de handicap.
	Il n'existe aucun membre du personnel ou du comité directeur et aucun volontaire en situation de handicap dans l'organisation.	Les personnes en situation de handicap représentent au moins 1 % du personnel, du comité directeur et des volontaires.		Les personnes en situation de handicap représentent au moins 2 % du personnel, du comité directeur et des volontaires.
Planification, suivi et évaluation	Les données sur le handicap ne sont pas recueillies dans les programmes.	Les données sur le handicap sont recueillies dans moins de la moitié des programmes.	Les données sur le handicap sont recueillies dans plus de la moitié des programmes.	Les données sur le handicap sont recueillies dans tous les programmes.
	Le handicap n'est pas mentionné dans les formats de planification, suivi et évaluation. ¹	Le handicap est mentionné dans certains formats de planification, suivi et évaluation.	Le handicap est mentionné dans la majorité des formats de planification, suivi et évaluation.	Le handicap est mentionné dans tous les formats pertinents de planification, suivi et évaluation, y compris le rapport annuel de l'organisation.
	Les personnes en situation de handicap ² ne sont pas incluses dans la conception, planification, suivi et évaluation des programmes.	Dans moins de la moitié des programmes, les personnes en situation de handicap sont consultées concernant la conception, planification, suivi et évaluation des programmes.	Dans plus de la moitié des programmes, les personnes en situation de handicap sont consultées concernant la conception, planification, suivi et évaluation des programmes.	Les personnes en situation de handicap sont incluses dans la conception, planification, suivi et évaluation de tous les programmes.
Programmes	Le nombre de bénéficiaires en situation de handicap participant aux programmes ordinaires ³ est négligeable.	1-3 % des bénéficiaires de nos programmes ordinaires sont des personnes en situation de handicap.	4-5 % des bénéficiaires de nos programmes ordinaires sont des personnes en situation de handicap.	6 % ou plus des bénéficiaires de nos programmes ordinaires sont des personnes en situation de handicap. ⁴
	Dans nos programmes, il n'existe aucune coopération avec des organisations de personnes en situation de handicap et des prestataires de services spécialisés dans le handicap (y compris le gouvernement).	Dans moins de la moitié des programmes, il existe une coopération avec des organisations de personnes en situation de handicap et des prestataires de services spécialisés dans le handicap (y compris le gouvernement).	Dans plus de la moitié des programmes, il existe une coopération avec des organisations de personnes en situation de handicap et des prestataires de services spécialisés dans le handicap (y compris le gouvernement).	Tous les programmes sont caractérisés par une coopération active avec des organisations de personnes en situation de handicap et des prestataires de services spécialisés dans le handicap (y compris le gouvernement).
	Aucun budget n'est alloué à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos programmes.	0-1 % du budget sont alloués à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos programmes.	2 % du budget sont alloués à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos programmes.	3-7 % du budget sont alloués à/disponibles pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos programmes ou projets.

Secteur	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Lobbying/ plaidoyer/ réseautage	Les droits des personnes en situation de handicap ne sont pas inclus dans les activités existantes de lobbying, de plaidoyer et de réseautage de l'organisation.	Les droits des personnes en situation de handicap sont inclus dans certaines activités existantes de lobbying, de plaidoyer et de réseautage de l'organisation.	Les droits des personnes en situation de handicap sont inclus dans la majorité des activités existantes de lobbying, de plaidoyer et de réseautage de l'organisation.	Les droits des personnes en situation de handicap sont inclus dans toutes les activités existantes de lobbying, de plaidoyer et de réseautage de l'organisation.
Accessibilité	Les bureaux, les salles de réunion et les toilettes de l'organisation ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap.	Les salles de réunion et les toilettes sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Les bureaux ne sont pas accessibles.	Les salles de réunion, les toilettes et une partie des bureaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.	Tout le bureau, y compris tous les espaces de travail, salles de réunion et toilettes sont accessibles aux personnes en situation de handicap.
	L'accessibilité n'est pas prise en compte quand l'organisation organise des événements ⁵ . Un faible pourcentage des événements seulement est accessible aux personnes en situation de handicap.	L'accessibilité n'est pas prise en compte quand l'organisation organise des événements ⁵ , mais 50 % des événements sont accessibles aux personnes en situation de handicap.	L'accessibilité est prise en compte lors de l'organisation d'événements. La majorité des événements est accessible aux personnes en situation de handicap.	Tous les événements organisés par notre organisation sont accessibles aux personnes en situation de handicap.
	Le site web et les autres sources d'information ne sont pas accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle.	L'accessibilité du site web est vérifiée, et le site est partiellement accessible. Les bulletins et les informations sont rendus accessibles sur demande.	L'accessibilité du site web est vérifiée, et le site est assez accessible. La possibilité d'obtenir des bulletins et informations sous un format accessible est communiquée activement.	Le site web est entièrement accessible et les bulletins/ brochures sont disponibles sous des formats accessibles.
	Il n'existe pas d'aménagements pour les personnes ayant besoin d'interprétariat en langue des signes.	Des services d'interprétariat en langue des signes sont disponibles sur demande.	Des services d'interprétariat en langue des signes sont disponibles sur demande.	Des services d'interprétariat en langue des signes sont toujours disponibles en tant qu'option.
	Pour le moment, il n'existe pas de formation pour le personnel de l'organisation concernant les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion dans les programmes ordinaires.	Certains membres du personnel ont reçu une formation ponctuelle concernant les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion dans les programmes ordinaires.	La majorité du personnel a reçu une formation ponctuelle concernant les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion dans les programmes ordinaires.	Le personnel reçoit régulièrement une formation concernant les droits des personnes en situation de handicap et leur inclusion dans les programmes ordinaires. Le personnel est encouragé à travailler activement à l'inclusion des personnes en situation de handicap.
Renforcement des capacités	L'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas discutée avec les organisations partenaires locales.	L'inclusion des personnes en situation de handicap est discutée avec les organisations partenaires locales.	L'organisation propose des formations sur les droits des personnes en situation de handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap aux organisations partenaires locales.	L'organisation propose, de façon systématique, des formations sur les droits des personnes en situation de handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap à ses organisations partenaires locales.

1. Pensez aux études de base, formats de proposition, de rapport, de visite sur le terrain, d'évaluation, rapports annuels, etc.

2. Ou, s'il s'agit d'enfants, leurs tuteurs pourraient être inclus dans la conception de programme.

3. Le terme « ordinaire » est utilisé pour désigner les programmes non spécialisés dans le handicap.

4. Personnes en situation de handicap dans les programmes : ce terme inclue les personnes s'occupant des personnes en situation de handicap si elle est incapable de participer.

5. Un événement peut être un séminaire, une conférence ou un cours de formation mais aussi une activité sponsorisée telle qu'un concert ou une marche sponsorisée.

Comment devenir une organisation inclusive

Vous avez peut-être fait le test ci-dessus et découvert qu'il faut prendre de nombreuses mesures pour rendre votre organisation inclusive aux personnes en situation de handicap. Nous vous proposons ici des informations sur la façon d'organiser un processus de changement réussi. Il existe de nombreuses théories concernant la façon dont les organisations changent et la façon de planifier et gérer un processus de changement. Nous allons nous servir du modèle de changement à huit étapes selon Kotter⁴.

Les huit étapes du changement au sein d'une organisation

- Étape 1 – Créer un sentiment d'urgence
- Étape 2 – Créer une puissante coalition
- Étape 3 – Créer une vision pour le changement
- Étape 4 – Communiquer la vision
- Étape 5 – Éliminer les obstacles
- Étape 6 – Créer des réussites à court terme
- Étape 7 – Approfondir le changement
- Étape 8 – Ancrer les changements au sein de l'organisation

Kotter souligne qu'au sein d'une organisation, le changement ne se produit pas du jour au lendemain mais exige beaucoup de travail. Une planification soigneuse et la construction de fondations solides sont vitales à la facilitation de la mise en œuvre et augmenteront les chances d'une réussite. Les pièges pour les agents de changement sont l'impatience et des attentes trop élevées.

Créer un sentiment d'urgence

Il faut développer un sentiment d'urgence du besoin de changement au sein de l'organisation entière. Selon Kotter, au moins 75 % des gérants de l'organisation doivent « croire » au changement pour qu'il soit couronné de succès. Cela veut dire que la première étape est cruciale. Du temps et de l'énergie considérables doivent être investis pour créer ce sentiment d'urgence avant de passer aux étapes suivantes. Ce n'est souvent pas un facteur isolé qui crée ce sentiment d'urgence mais plutôt une combinaison de plusieurs facteurs.

Pour EFICOR en Inde, le tremblement de terre à Gujarat fut un point de départ. Le directeur exécutif, le révérend Kennedy Dhanabalan explique :

←

Il est possible de planifier un processus de changement

←←

75 % des gérants de l'organisation doivent croire au besoin de changement

« Au cours de l'intervention après le tremblement de terre à Gujarat en 2001, EFICOR a compris qu'il fallait mettre un accent particulier sur les personnes en situation de handicap dans les opérations de secours d'urgence. Ils ont remarqué que les gens se battaient et couraient derrière les camions pour recevoir des aliments. Les personnes en situation de handicap étaient incapables de faire la même chose et étaient donc laissées pour compte. Suite à cette expérience, nous avons commencé à prêter attention aux personnes en situation de handicap dans nos programmes de réduction des risques de catastrophes. Par exemple, en formant le personnel pour sauver les personnes en situation de handicap et en rendant les refuges accessibles. »

→
Il faut créer un sentiment d'urgence

« Au cours d'une de nos campagnes nous avons en outre décidé de nous concentrer sur les groupes vulnérables, y compris les personnes en situation de handicap. C'était donc logique pour nous de faire partie du programme de renforcement des capacités proposé par notre donateur, Tear Netherlands. Au sein de notre organisation, nous voulons mettre en pratique ce que nous prêchons, nous souhaitons donc vraiment travailler pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. »

Le directeur exécutif a discuté de l'idée de l'inclusion du handicap avec son comité directeur, et les membres ont donné le feu vert pour la création d'une politique d'inclusion du handicap.

→
Il semble qu'une équipe de personnes de différents départements travaille beaucoup mieux qu'une personne responsable travaillant seule

L'intervention de secours d'urgence fut un point de départ, mais le sentiment d'urgence résulta aussi de l'accent qu'EFICOR avait mis sur les groupes vulnérables, de la culture de l'organisation de mettre en pratique ce qu'elle prêche et de l'invitation d'un donateur à participer à un programme de renforcement des capacités.

→
Lieez l'inclusion des personnes en situation de handicap à la stratégie principale de votre organisation

Pour la Emanuel Hospital Association en Inde, l'urgence de faire quelque chose pour les personnes en situation de handicap est née quand l'un des gérants a eu un enfant en situation de handicap. Tout d'un coup, il est devenu conscient des besoins des enfants en situation de handicap et a voulu faire quelque chose. L'organisation a commencé par proposer des services institutionnels de réhabilitation aux enfants en situation de handicap. Quelques années plus tard, les organi-

sateurs ont réalisé qu'ils seraient plus efficaces s'ils travaillaient dans les communautés et prêtaient attention au handicap dans tous leurs programmes. A partir de là, l'EHA a commencé à inclure le handicap dans tous les projets.

Mais ce sentiment d'urgence ne se crée pas automatiquement dans toutes les organisations. Convaincre les gérants d'une organisation qu'il y existe un besoin urgent d'inclure les personnes en situation de handicap peut parfois être un processus intensif. Créer un lien entre l'inclusion des personnes en situation de handicap et la stratégie principale de votre organisation peut souvent se révéler utile. Si le but de votre organisation est d'aider les groupes marginalisés, montrez que les personnes en situation de handicap sont un groupe marginalisé. Si votre organisation s'occupe des droits des personnes, mettez l'accent sur les droits des personnes en situation de handicap. Si la devise de votre organisation est « l'éducation pour tous », expliquez qu'un tiers des enfants qui ne vont pas à l'école sont des enfants en situation de handicap. Dans le chapitre « Comment créer l'engagement dans votre organisation » nous discuterons plus en détails de la façon dont il est possible de créer ce sentiment d'urgence dans les organisations de développement.

Créer une puissante coalition

Pour convaincre les gens qu'un changement est nécessaire, il faut une direction solide et un soutien visible de la part des personnes clés au sein de l'organisation. Il faut réunir une coalition ou une équipe de personnes influentes dont le pouvoir est basé sur plusieurs sources, y compris l'intitulé de poste, la position, l'expertise et l'importance politique. La « coalition du changement » doit travailler en équipe et continuer à souligner le sentiment d'urgence ainsi qu'à créer une dynamique autour du besoin de changement.

Au cours de notre programme thématique d'apprentissage, nous formons des personnes responsables pour stimuler et surveiller le processus au sein de leurs organisations. Nous avons appris que la sélection de la personne responsa-

ble est vitale. Cette personne devrait vraiment être nommée et il faut lui allouer du temps pour guider le processus d'inclusion du handicap au sein de l'organisation. Elle devrait également être bien placée pour être capable de maintenir le processus. Et, dernier point, mais non le moindre, la personne responsable a besoin de l'engagement et du soutien de la haute gestion. Certaines organisations travaillent avec une équipe de projet composée de personnes de différents départements. Cela semble marcher beaucoup mieux qu'une personne travaillant seule. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne les grandes organisations.

EFICOR Inde travaille avec une équipe. L'organisation a nommé deux personnes responsables de maintenir le sujet à l'ordre du jour, de développer des stratégies et de surveiller la mise en œuvre. Le directeur exécutif soutient autant que possible les personnes responsables, par exemple, en participant aux cours de formation ou en organisant des réunions d'évaluation avec les personnes responsables après les cours de formation.

« Je suis président d'un sous-groupe sur l'éducation inclusive, » explique le directeur exécutif de NVEA, Ethiopie. « Dans ce groupe, nous partageons des expériences et discutons des possibilités d'exposer aux collègues l'idée d'inclure les enfants en situation de handicap dans l'éducation. Nous jouons un rôle important dans la sensibilisation des autres. »



Dave Lipton sur www.crippencartoons.co.uk

La bonne nouvelle est qu'une personne responsable motivée qui s'est attribué ce rôle elle-même peut toujours faire un travail important de lobbying dans sa propre organisation et réussir à mettre l'inclusion à l'ordre du jour. Si vous êtes donc la seule voix enthousiasmée par la réalisation d'un changement dans votre organisation, essayez d'abord de convaincre les personnes clés et d'en faire vos meilleures alliées. Créez une équipe pour la promotion de l'inclusion à plusieurs niveaux.

Créer une vision pour le changement

Une vision claire du changement que vous souhaitez peut aider les gens à comprendre pourquoi ils doivent faire les choses différemment. Les informations et instructions qu'ils reçoivent ont alors tendance à être plus compréhensibles.

Il est important de créer un plan simple décrivant la façon dont votre organisation travaillera sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cela commence par la définition d'un objectif clair : par exemple, par la déclaration que vous considérez que les personnes en situation de handicap font partie de votre groupe cible et que vous cherchez à atteindre une participation égale à tous vos programmes. Si possible, développez ce plan avec vos collègues. S'ils participent à la conception du processus de changement ils auront l'impression d'en être responsables. Au cours du programme d'apprentissage thématique, nous avons appris qu'il est important de diviser le processus de changement en étapes simples et concrètes ; présentez donc une stratégie claire et expliquez ce que vous attendez de tout le monde

EHA en Inde, par exemple, a développé une vision accrocheuse du changement. Ils utilisent le slogan « Apprendre à voir, apprendre à faire, apprendre à laisser vivre, apprendre à aimer ». Toutes les activités liées à l'inclusion des personnes en situation de handicap appartiennent à une de ces catégories. « Apprendre à voir » représente, par exemple, la formation et sensibilisation des gérants et du personnel

←←

Faites vos alliés des personnes clés

→→
Des projets pilotes peuvent inspirer un changement plus large

→→
Les changements doivent être intégrés dans la routine

→
Ce que vous faites est beaucoup plus convainquant que ce que vous dites

→
Définissez un objectif clair

→
Ne déclarez pas victoire trop vite : un vrai changement prend du temps

de projet et l'identification des personnes en situation de handicap utilisant des évaluations et des sondages. « Apprendre à faire » décrit l'inclusion du handicap dans tous les matériels de formation, tous les manuels et tous les rapports de suivi. Le résultat est que le handicap est automatiquement inclus dans toutes les activités de projet. « Apprendre à faire » également encourage le personnel de projet à aider les personnes en situation de handicap à accéder aux prestations gouvernementales comme 100 jours de travail par année ou rentes.

Communiquer la vision

La vision doit être communiquée fréquemment et puissamment et doit être intégrée dans tout ce que vous faites. Si la vision est mentionnée chaque jour lorsque vous prenez des décisions et résolvez des problèmes, les gens s'en souviendront et y réagiront. Il est important de joindre l'acte à la parole : ce que vous faites est beaucoup plus convainquant que ce que vous dites.

La communication de la vision de l'inclusion peut se faire de nombreuses manières différentes. La façon la plus formelle est bien sûr d'organiser une formation du personnel, mais vous pouvez également mettre l'accent sur le sujet de l'inclusion de plusieurs manières informelles, comme au cours des réunions de personnel, des prières ou à l'occasion d'une activité d'équipe. Vous trouverez plus d'informations sur ce sujet dans le chapitre sur la sensibilisation.

Éliminer les obstacles

Certaines personnes sont résistantes au changement et certaines structures et processus y feront obstacle. Il est donc important d'éliminer les obstacles pour que les gens soient habilités à mettre la vision en œuvre. Il existe de nombreux prétextes qui nous empêchent d'agir. « L'inclusion des personnes en situation de handicap est trop coûteuse » ; « Les donateurs ne la souhaitent pas » ; « Nous avons déjà tant d'autres problèmes à régler ». Dans le chapitre « Comment créer l'engagement dans votre organisation », nous expliquerons la manière dont vous pouvez surmonter cette résistance.

Créer des réussites à court terme

Le succès est un facteur de motivation majeur. Quelques réussites visibles tôt dans le processus de changement serviront d'inspiration. Sans ces succès, le personnel pourrait perdre tout intérêt ou même développer des associations négatives au processus de changement⁹.

Au cours du programme d'apprentissage thématique, nous avons utilisé des projets pilotes en Ethiopie et en Inde comme réussites à court terme. Cela a bien fonctionné : dans un délai relativement bref, les organisations ont pu inclure les personnes en situation de handicap dans leurs projets. De nombreuses organisations de développement préfèrent commencer par des projets pilotes et utiliser ensuite leurs expériences pour ancrer l'accent sur le handicap dans leurs structures organisationnelles. Un projet pilote peut également être utilisé pour convaincre la haute gestion de la viabilité de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Voir c'est croire !

Approfondir le changement

Comme un vrai changement prend du temps, Kotter nous déconseille de déclarer victoire trop tôt. Les succès rapides ne sont que le début du processus vers un changement à long terme. Continuez à chercher à améliorer les choses. Chaque réussite nous donne l'occasion d'approfondir les mesures qui fonctionnent et nous montre ce qu'il faut améliorer. L'inclusion ne pourra pas être réalisée du jour au lendemain ; il faut continuer à éliminer des barrières. N'arrêtez donc pas après avoir fini un projet pilote : utilisez-le pour apprendre à mieux adapter d'autres projets et votre organisation entière aux personnes en situation de handicap. Selon notre expérience, les organisations peuvent prendre cinq ans pour vraiment inclure le handicap dans leur structure entière. Faites-le pas à pas.

Ancrer les changements au sein de l'organisation

Les changements devraient être incorporés et faire partie de la pratique courante dans tous les aspects de l'organisation. Les valeurs derrière la vision doivent être visibles au cours du travail de tous les jours. Adaptez les politiques et systèmes à la nouvelle vision pour que les gens soient automatiquement habilités à la mettre en œuvre.

Ceci est un aspect très important. Si l'inclusion des personnes en situation de handicap est ancrée dans les systèmes organisationnels comme la planification, le suivi et l'évaluation ou tous les manuels de formation, le sujet fera automatiquement partie du travail de tous les jours. Dans le chapitre traitant de l'inclusion du handicap dans les organisations, nous expliquerons la manière dont vous pouvez intégrer le handicap dans les politiques et stratégies générales de votre organisation, inclure le handicap dans le système de suivi existant et mieux adapter votre gestion des ressources humaines aux personnes en situation de handicap.

EFICOR en Inde, par exemple, a récemment créé une politique de l'inclusion du handicap. Le directeur exécutif, révérend Kennedy Dhanabalan, explique :



« Nous souhaitons inclure les personnes en situation de handicap dans tous nos programmes et embaucher des personnes en situation de handicap. Nous créerons des postes spéciaux pour assurer qu'elles ne soient pas refusées en raison d'une forte concurrence. Le handicap sera également inclus dans tous les programmes de formation d'EFICOR. Le sujet ne sera donc pas seulement intégré dans la formation de notre propre personnel mais aussi dans la formation d'autres organisations. Nous sommes déjà en train de rendre les bureaux d'EFICOR accessibles. Pour le moment, nous attendons l'autorisation du propriétaire pour la construction d'une rampe et de toilettes accessibles. »

Comment créer l'engagement dans votre organisation

Une leçon importante tirée du programme d'apprentissage thématique est qu'il faut attendre un certain temps avant que les organisations soient prêtes et capables de s'engager entièrement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous avons eu de longues discussions sur la manière d'atteindre l'engagement total de nos collègues et nos gérants pour l'inclusion du handicap au sein de l'organisation entière. Nous avons rencontré de nombreux prétextes et obstacles bornés qui empêchent l'inclusion des personnes en situation de handicap. Si vous souhaitez créer l'engagement au sein de votre organisation, vous devez d'abord aborder ces prétextes.

→
Les prétextes pour ne pas inclure les personnes en situation de handicap peuvent être enracinés profondément

Traiter les prétextes courants pour laisser les personnes en situation de handicap de côté

→
Ce prétexte est basé sur des hypothèses erronées

Prétexte 1 – ce n'est pas économique

Cette argumentation se base sur quelques hypothèses erronées. D'abord, c'est l'idée que l'inclusion des personnes en situation de handicap est très coûteuse. Les gens envisagent souvent des dépenses élevées pour des équipements d'assistance, interventions chirurgicales, aides financières ou transports spécialisés. Cette idée a ses racines dans l'approche médicale au

handicap qui considère le handicap comme un problème médical qui ne peut être résolu que moyennant des traitements et équipements coûteux et des programmes de formation spécialisés. Il existe bien sûr des coûts liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes ordinaires, mais ces coûts ne sont pas très élevés. 2-7 % du budget de programme étaient suffisants dans les exemples de programmes que nous avons vus. Ce sont les coûts pour rendre le programme accessible aux personnes en situation de handicap. Pour des interventions spécifiques au handicap, les organisations conventionnelles devraient orienter les personnes concernées vers d'autres prestataires de services.

« Lors d'une analyse de besoins pour l'inclusion d'enfants en situation de handicap dans nos écoles, nous avons constaté un besoin de béquilles et d'autres équipements d'assistance, » dit le directeur exécutif de RLDO, Ethiopie. « Nous avons peur de ne pas avoir assez d'argent pour acheter ces équipements. Mais lors de la réunion annuelle de notre comité directeur, je me suis rendu compte que le directeur de Handicap International dans notre région en faisait partie. Heureusement, ils étaient en train de dresser des projets pour aussi proposer leurs services dans notre région. Maintenant nous sommes en train de discuter des possibilités de s'entraider. »

Une autre conviction sur laquelle se base le débat de l'économie est que les personnes en situation de handicap ne sont pas capables de fournir une performance aussi efficace que les autres. Cette idée a ses racines dans l'approche basée sur la charité qui considère les personnes en situation de handicap comme faibles, dépendantes et incapables de fournir une performance. Cela n'est pas correct. La plupart des personnes en situation de handicap sont capables de fournir la même performance que toutes les autres personnes à condition que les barrières empêchant leur participation soient éliminées. Lorsque les gens parlent de coûts, ils oublient souvent que les personnes en situation de handicap ont le droit d'être incluses. Nous ne parlons pas de coûts pour l'inclusion des femmes dans le développement. Nous ne parlons pas de coûts pour l'inclusion des enfants. Pourquoi donc parler de coûts s'il s'agit d'inclure les personnes en situation de handicap ? Si les personnes en situation de handicap sont considérées comme faisant partie du groupe cible, le débat entier sur les coûts supplémentaires disparaîtra probablement ou pourra être réduit aux coûts de base pour rendre les projets accessibles.

Dans la coopération au développement, il est beaucoup moins cher et plus durable d'intégrer le handicap dans les programmes de développement que de créer des interventions ponctuelles spécifiques au handicap basées sur des projets. L'inclusion est moins chère puisqu'elle se base sur l'infrastructure existante. Les écoles, par exemple, existent déjà. Il faut juste les rendre

accessibles. Un autre avantage est le fait que le développement inclusif touche plus de personnes en situation de handicap dans leurs propres communautés. Cela crée une acceptation sociale au sein de la communauté. Il est très coûteux de construire des institutions spéciales, d'embaucher des professionnels de la santé et d'importer de l'équipement technique, et seul un faible pourcentage des personnes qui en a besoin en bénéficiera.

Si, au sein de votre organisation, l'argument de l'économie est très fort, l'organisation d'une réunion de sensibilisation au cours de laquelle vous soulignez les différentes approches au handicap et discutez des implications du développement inclusif vous aidera probablement.

←←

Il est beaucoup moins cher d'inclure le handicap que de créer des interventions spécifiques au handicap

Les coûts de l'exclusion

- La perte à long terme du potentiel productif des personnes en situation de handicap en raison d'un manque d'occasions appropriées de réhabilitation, éducation et formation professionnelle.
- Les coûts supplémentaires pour la famille, la communauté et l'état liés à la prise en charge de la personne en situation de handicap qui aurait pu devenir indépendante.
- Au niveau familial : une perte de revenus en raison du temps nécessaire à s'occuper des membres de la famille en situation de handicap. Les enfants de parents en situation de handicap ne vont pas à l'école parce qu'ils doivent s'occuper de leurs parents ou parce qu'ils n'ont pas assez d'argent pour aller à l'école.
- Les frais médicaux supplémentaires qui auraient pu être évités moyennant des exercices ou de la réhabilitation de base qui empêchent que les déficiences s'empirent – par exemple, des interventions chirurgicales pour contractures en raison d'une paralysie cérébrale ou d'un syndrome post-polio.

Prétexte 2 – nous n'avons pas d'expertise pour le faire

L'idée derrière ce prétexte est que les personnes en situation de handicap ne peuvent apprendre et faire des progrès que si elles sont guidées par des experts dans le domaine du handicap. Selon notre expérience, 80 % des personnes en situation de handicap sont capables de participer à la vie sociale sans interventions spécifiques supplémentaires ou grâce à des interventions communautaires à faible coût qui ne nécessitent aucune expertise spécifique de réhabilitation.⁵



→
*Une discussion ouverte
peut clarifier les points
de vue concernant le
handicap*

Les 20 % restants incapables de participer activement aux programmes de développement conventionnels et d'en bénéficier sans mesures spécifiques (par exemple, la mise à disposition d'une prothèse ou d'un fauteuil roulant, d'une physiothérapie ou d'une intervention chirurgicale), peuvent et devraient être orientés vers des organisations spécialisées dans le handicap, comme les ateliers orthopédiques, les services de physiothérapie et les institutions d'éducation pour besoins spéciaux. Ces prestataires de services spécifiques peuvent assurer les interventions nécessaires, fournir l'équipement requis et effectuer les adaptations nécessaires

Prétexte 3 – nous sommes déjà surchargés ; nous n'avons pas le temps de régler encore un autre problème

Selon nous, cet obstacle est le plus difficile à éliminer. Comment réagir à ce point de vue qui est, après tout, très compréhensible ? Les praticiens

du développement s'occupent bien sûr de beaucoup de problèmes différents, comme le climat, l'égalité des sexes ou les droits. Nous comprenons donc que les personnes concernées ne sont pas vraiment heureuses d'y ajouter un nouveau problème. La meilleure façon de faire face à cet obstacle au sein de votre organisation est de lier l'inclusion des personnes en situation de handicap à la mission principale de l'organisation. Cela pourrait être l'éducation pour tous ou l'assistance aux plus pauvres. En général, le temps que vous investissez pour réaliser votre mission principale n'est pas considéré comme une charge de travail supplémentaire.

Une autre façon de gérer le manque de temps est de commencer à inclure le handicap dans les activités déjà existantes. Si vous organisez donc une conférence de partenaires, incluez un atelier traitant le sujet du développement inclusif. Si vous êtes chargé de recueillir des histoires

vécues pour le prochain bulletin d'information de votre organisation, incluez une histoire vécue d'un bénéficiaire en situation de handicap. Si vous êtes en train de réviser la politique de l'éducation de votre organisation, écrivez un chapitre sur l'éducation inclusive. Si vous devez autoriser une nouvelle proposition de la part d'une organisation partenaire, demandez-leur ce qu'ils feront pour inclure les personnes en situation de handicap.

Prétexte 4 – nous devons d'abord régler les problèmes des personnes « normales »

C'est un prétexte courant. Les gens se plaignent que la lutte contre la pauvreté est déjà assez difficile. Pourquoi donc la rendre encore plus compliquée pour nous-mêmes ? Nous pouvons faire face à ce prétexte en expliquant que les personnes en situation de handicap sont des gens normaux avec des besoins normaux. Les organisations de développement devraient mettre l'accent sur les personnes qui sont exclues et opprimées. Ce type d'argumentation ne correspond donc probablement pas à la mission et aux valeurs principales de nos organisations.

Prétexte 5 – notre donateur ne s'intéresse pas à l'inclusion des personnes en situation de handicap

Les organisations chargées de la mise en œuvre dans le sud hésitent souvent à inclure le handicap dans leurs propositions parce qu'elles ont peur que leur donateur ne s'y intéresse pas ou refuse la proposition en raison des coûts élevés. Elles sont incertaines pour entamer la discussion de l'inclusion des personnes en situation de handicap avec leurs donateurs. Les organisations donatrices nous disent parfois : « Nous ne commencerons à travailler sur l'inclusion des personnes en situation de handicap que lorsque nos organisations partenaires en feront la demande. » A qui donc de faire le premier pas ? WCAT en Ethiopie a fait ce pas et l'a finalement trouvé assez facile.

Dans son programme de lutte contre le travail des enfants financé par Kinderpostzegels, WCAT inclue les enfants en situation de handicap parce qu'ils travaillent aussi. Le donateur est enthousiasmé par cet accent mis sur les enfants en situation de handicap puisque WCAT a expliqué l'importance de ce problème dans le contexte de

l'Ethiopie où beaucoup d'enfants en situation de handicap sont forcés de travailler. Selon WCAT, Kinderpostzegels reconnaît l'importance de l'inclusion de ces enfants dans la lutte contre le travail des enfants en Ethiopie. Les donateurs institutionnels comme la Banque mondiale, USAID, l'Union Européenne et DFID ont récemment montré leur intérêt moyennant des options de financement créées spécifiquement pour l'inclusion et la promotion des droits des groupes marginalisés, y compris les personnes en situation de handicap. Ayant ratifié la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, les grands donateurs comme l'Union Européenne sont obligés d'assurer la participation égale des personnes en situation de handicap. Cela se reflète dans leurs directives pour les demandes de financement.

Mais les donateurs ne sont pas tous sensibles au besoin d'inclusion des personnes en situation de handicap. Le Ministère des Affaires étrangères néerlandais s'est montré hésitant en ce qui concerne ce sujet. Et le climat économique actuel ne rend pas ce processus plus facile. Nous sommes d'avis que les organisations de développement conventionnelles ont un rôle à jouer dans cette discussion. Les donateurs ne commenceront à autoriser des demandes que si le besoin de financement pour l'inclusion est exprimé.

« Nous devons défier les donateurs s'ils refusent d'accepter un poste budgétaire réservé à l'inclusion des personnes en situation de handicap, » dit Sue Coe, coordinatrice de l'inclusion du handicap chez World Vision. « Si les ONG n'indiquent pas les coûts, personne ne sera au courant. »

Vous avez peut-être rencontré d'autres raisons qui expliquent pourquoi l'inclusion des personnes en situation de handicap n'a pas lieu. Ici, nous avons mis l'accent sur les prétextes et obstacles au niveau organisationnel. Des idées personnelles concernant la source des handicaps et les capacités des personnes en situation de handicap pourraient aussi empêcher l'inclusion. Notre expérience a montré qu'une discussion ouverte peut clarifier les points de vue concernant le handicap.

←←

Les grands donateurs comme l'Union Européenne sont obligés d'assurer la participation égale des personnes en situation de handicap

Sensibiliser

Tout le monde est occupé par les tâches quotidiennes. Les délais des donateurs à respecter, de nouvelles propositions à écrire ... Comment donc trouver du temps pour travailler sur l'engagement ? Quelles activités pourriez-vous implémenter pour créer l'engagement au sein de votre organisation ? Et comment sensibiliser les organisations partenaires ?

→
Un environnement informel facilite un échange libre

Vous aurez évidemment besoin d'une approche pour convaincre les membres du comité directeur et la haute gestion qui est différente de l'approche pour convaincre le personnel de projet et administratif (par exemple, les départements de communication, de gestion des ressources humaines et des finances). Lors d'une réunion du comité directeur, vous n'aurez probablement qu'une heure à votre disposition, tandis que vous aurez peut-être une journée avec le personnel du bureau. Qui que soit votre interlocuteur, le changement des points de vue est le premier pas sur la voie de la création d'engagement. Il faut mettre en question les points de vue traditionnels concernant le handicap et présenter une approche basée sur les droits. Comment y parvenir ?

Si vous réussissez à obtenir une journée de travail de vos collègues, vous pourriez organiser un atelier. *Travelling Together (Voyager Ensemble) – comment inclure les personnes en situation de handicap sur la grande route du développement* est un programme de formation d'une journée développé par World Vision qui vous aidera certainement à créer un sentiment d'urgence au sein de votre organisation pour prendre l'inclusion des personnes en situation de handicap au sérieux. Un manuel clair ainsi que des documents et instructions pour la personne assurant la formation sont disponibles. Si vous ne disposez pas d'une journée entière, vous pouvez sélectionner un ou deux des exercices mentionnés dans ces documents. *The Game of Life (le jeu de la vie)*, un exercice interactif d'une heure qui aide à visuali-

ser la discrimination à laquelle font face les personnes en situation de handicap est très utile en tant qu'activité unique.

Mais, selon les organisateurs de campagnes expérimentés dans l'inclusion du handicap, il existe également des manières plus informelles de sensibiliser vos collègues à ce sujet.

« Au cours des journées d'atelier, la discussion la plus fructueuse concernant l'inclusion du handicap a eu lieu pendant que je faisais la queue pour aller aux toilettes, » observe Saskia van Veen, chercheuse dans le programme d'apprentissage thématique. « Je bavardais avec une des participantes et, tout d'un coup, nous avons touché directement à l'essence de la pratique de l'inclusion du handicap. En raison de cet environnement informel, il fut facile pour nous de parler librement, sans prudence stratégique. »

« Quand je rends visite à nos organisations partenaires dans le sud du Soudan, » ajoute Bertien Bos, coordinateur de programme de Light for the World, « toute ma journée est réservée aux réunions officielles. Cela veut dire que je n'ai que peu de temps pour discuter de nouvelles idées. En même temps, lors des visites de projets, nous passons beaucoup de temps en route. Après avoir parlé un peu de la famille, comme d'habitude, j'ai abordé le sujet de l'inclusion. »

« J'ai organisé une réunion de midi entre collègues pour les sensibiliser à l'inclusion des personnes en situation de handicap, » raconte

Conseils pour la sensibilisation au sein de votre organisation

- Concentrez-vous d'abord sur les personnes intéressées. Elles peuvent vous aider à convaincre les autres.
- Créez une équipe responsable de la sensibilisation au sein de l'organisation.
- Restez simples ; pas de présentations difficiles et ennuyeuses.
- Mettez l'accent sur le changement de points de vue et essayez de toucher le cœur des gens.
- Rendez les réunions agréables : faites un exercice interactif, montrez un film ou apportez un gâteau au chocolat fait maison.
- Préparez-vous bien ; ne vous laissez pas surprendre par des commentaires critiques.
- Incluez une personne en situation de handicap en tant que formateur (assistant).
- Profitez aussi des moments informels



Hendrien Maat, conseiller principal en éducation chez Edukans. « L'accent n'était pas mis particulièrement sur les sujets de la communication et du financement mais cela a été abordé puisque le handicap était considéré comme une occasion d'obtenir un financement. » Une deuxième question posée dans ce contexte fut, « Que reçoit la société pour son investissement dans les personnes en situation de handicap ? »

« Tous ceux qui travaillent avec nous seront sensibilisés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'éducation, » dit Alebachew, directeur exécutif du Basic Education Network (réseau d'éducation de base), Ethiopie, en guise d'avertissement. « L'inclusion des plus pauvres est un élément que nous incluons à chaque fois que possible, et l'éducation inclusive pour les enfants en situation de handicap en fait partie. »

« Nous avons voulu sensibiliser notre comité directeur à l'importance d'une approche au handicap basée sur les droits, » se souvient Paulien Buijn, coordinateur de programme chez Light for the World. « Nous avons demandé à Yetnebersh Nigussie, coordinatrice de programme d'ECDD, qui a elle-même une déficience visuelle, d'assumer la présidence de la réunion. Elle nous a montré un film de sensibilisation et a fait un exercice interactif avec nous. La présentation a remporté un grand succès ; les membres du comité avaient l'air très touchés. Plus tard dans la soirée, les membres du comité avaient une décision à prendre sur notre nouvelle politique concernant l'approche basée sur les droits et l'inclusion du handicap. Les documents ont été acceptés sans aucune hésitation. »

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans les stratégies et systèmes d'une organisation

Pour créer un changement durable, les personnes en situation de handicap devraient être incluses dans les politiques, systèmes et structures de l'organisation. Nous vous expliquerons comment faire dans ce chapitre.

Développement de politique

→ *Il n'existe pas qu'une seule manière correcte – cela dépend de l'organisation*

Les organisations ne savent souvent pas quand elles devraient commencer à écrire une politique concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap. Commençons-nous le processus en écrivant une politique ou nous lançons-nous simplement dans le processus pour écrire la politique à la fin ? Il n'existe pas qu'une seule réponse correcte à cette question puisque les organisations sont très différentes. Dans certai-

nes organisations, les documents de politique sont très importants ; dans d'autres organisations, ils ne le sont pas. Si, dans votre organisation, il ne se passe rien si ce n'est pas écrit quelque part dans une politique, vous devez définitivement commencer par l'inclusion du handicap dans les politiques. Mais si votre organisation met plutôt l'accent sur l'apprentissage par la pratique, il pourrait être judicieux de commencer à expérimenter, et de commencer à écrire une politique lorsque le processus est en cours.

Faites attention à ne pas écrire de documents de politique avant que vous n'ayez un vrai engagement de la part de la gestion. Les documents de politique ne sont pas des outils de sensibilisation ou de création d'engagement. Il existe de fortes chances que votre joli document finisse dans un tiroir si la vision n'est pas partagée et décidée par avance. Dans le cas idéal, le développement d'une politique est un processus créatif ascendant avec un lien clair avec la pratique. S'il n'existe donc pas encore d'engagement total au sein de votre organisation, vous feriez mieux de commencer par un travail sur les bonnes pratiques. N'attendez pas la création d'une politique organisationnelle. Selon notre expérience, il est possible de prendre beaucoup de mesures sans avoir de politique. Si vous disposez d'un engagement suffisant, vous pouvez commencer à définir une politique concernant le développement inclusif.

Etape 1 : formulez une déclaration inclusive concernant le handicap

Cela commence par la définition de l'importance du handicap pour votre organisation. Cela vous donnera une idée de la portée et de la direction de la politique à développer. Ici, il est important de répondre à la question de savoir pourquoi votre organisation souhaite inclure les personnes en situation de handicap et comment cela est lié à la stratégie principale de l'organisation. L'inclusion des personnes en situation de handicap est-elle liée à l'objectif de proposer de l'assistance aux groupes marginalisés ? Ou est-ce que l'inclusion est liée à l'approche basée sur les droits pratiquée au sein de votre organisation ? Une fois que vous avez répondu à ces questions, vous pouvez passer à l'étape 2.

↑
S'il n'existe pas encore d'engagement total commencez à travailler sur les bonnes pratiques

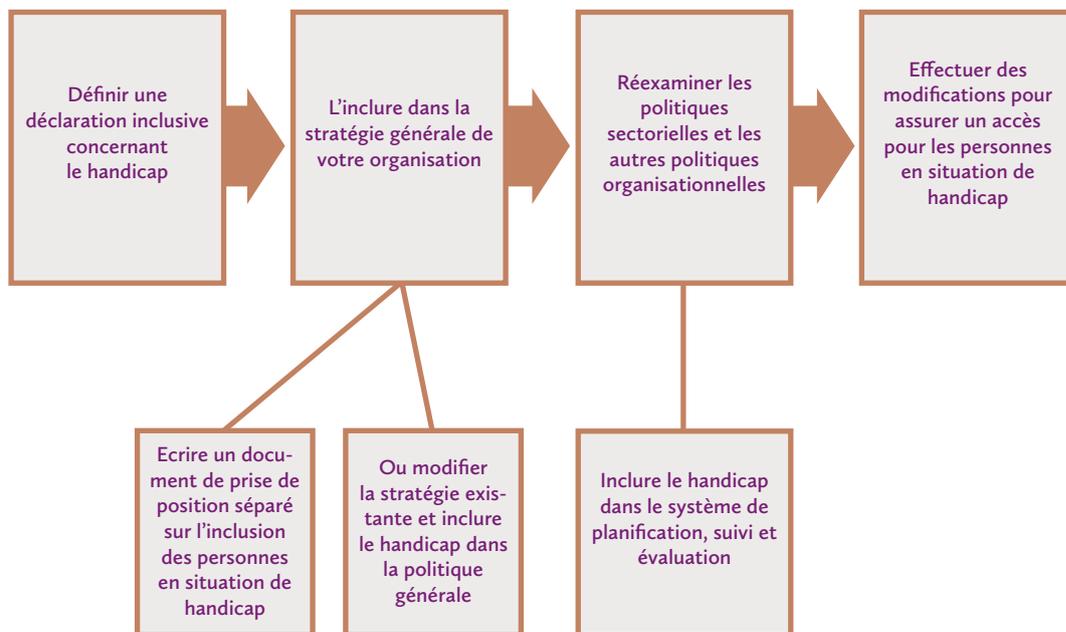
↑
Lutter contre les causes et conséquences de la pauvreté et de l'injustice

↑
Il est plus durable d'inclure le sujet dans la politique générale mais il pourrait être pratique d'écrire un document de prise de position séparé.



Exemple : la déclaration inclusive de Tear Netherlands

« Tear travaille au sein d'un réseau mondial d'églises locales et de Chrétiens qui se sont engagés à lutter contre les causes et conséquences de la pauvreté et de l'injustice liée à celle-ci ainsi qu'à travailler pour rétablir des relations et rapports justes ... L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit dans le contexte de cette vision. Elle correspond au message général que Tear souhaite transmettre, l'accent sur le développement fondé sur des valeurs, chaque individu est précieux, l'égalité des chances et des droits pour tous. L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit dans le contexte de l'attention portée aux groupes marginalisés au sein de la société, de l'objectif d'utiliser les points forts et les capacités de ces personnes. La pauvreté, l'injustice et le handicap se renforcent souvent d'une façon négative. La plupart des personnes en situation de handicap dans les pays en voie de développement vivent dans la pauvreté et font face à une situation injuste. En essayant de créer une société inclusive pour tous, Tear souhaite améliorer les conditions de vie de ce groupe spécifique. »



Etape 2 : inclure le handicap dans la stratégie générale de votre organisation

Pour cette étape, vous pouvez suivre l'une des deux stratégies suivantes : écrire un document de politique séparé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap ou intégrer le sujet dans le document de stratégie générale de votre organisation. La dernière option sera plus durable mais n'est pas toujours possible. Les politiques organisationnelles peuvent être très statiques, vous pourriez donc être obligé d'écrire un document de politique séparé et d'attendre le prochain cycle de révision de politique.

Tear Netherlands a établi le handicap en tant que question transversale et l'a inclus dans la politique générale de programme. L'organisation a aussi développé un ensemble de règles à appliquer lors de l'évaluation et du suivi des projets.

Etape 3 : réexaminez les politiques sectorielles et organisationnelles

La politique générale formulée, il est aussi conseillé d'examiner les implications pratiques dans les politiques sectorielles. Si vous avez donc une politique sectorielle sur l'éducation, définissez la façon dont vous allez inclure les enfants en situation de handicap. Si vous disposez d'une politique sur la santé et les droits en matière de procréation, décrivez la manière dont vous sou-

haitez assurer un accès égal aux personnes en situation de handicap. C'est aussi une bonne idée d'examiner d'autres politiques organisationnelles comme la politique de gestion des ressources humaines, de communication et de financement et renforcement des capacités. Il est possible de formuler des implications concrètes de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour chacune de ces politiques.

Etape 4 : effectuer des modifications pour assurer un accès pour les personnes en situation de handicap

L'élément clé dans les politiques inclusives est d'assurer que les personnes en situation de handicap aient accès à vos projets et à votre organisation. Cela ne peut être réalisé que si les barrières sont éliminées et les ajustements et modifications effectués. Ces modifications peuvent prendre la forme d'une mise à disposition des informations sous un format accessible comme le braille ou moyennant un logiciel spécial, ou de la construction d'une rampe pour rendre votre bureau accessible aux personnes utilisant un fauteuil roulant. Il faut allouer un budget à ces modifications.

→→
Allouer un budget à la création d'accès

→
Définissez les implications pratiques pour les politiques sectorielles

Gestion inclusive des ressources humaines

Pour créer un changement durable, les personnes en situation de handicap devraient être incluses dans les politiques, systèmes et structures de l'organisation. Nous vous expliquerons comment faire dans ce chapitre.

En général, embaucher des personnes en situation de handicap n'est pas la première mesure que nous prenons lorsque nous commençons à travailler sur le développement inclusif. C'est très dommage. Il existe trois raisons pour lesquelles nous devrions en faire une priorité¹.

- Nous sommes beaucoup plus crédibles en tant qu'organisation de développement si nous mettons en pratique ce que nous prêchons. Nous sommes tous d'accord que les organisations qui travaillent pour les droits égaux et la participation égale des femmes devraient examiner la représentation de femmes au sein de leur propre personnel et de leur gestion. Il en est de même pour les personnes en situation de handicap.
- Si votre organisation est capable d'inclure, d'une manière réussie, des personnes en situation de handicap dans le personnel, cela vaut plus qu'une centaine de mots. C'est une manière très puissante de sensibiliser les personnes dans et à l'extérieur de votre organisation à l'inclusion.

- Le processus de rendre l'organisation accessible aux personnes en situation de handicap est un bon processus d'apprentissage. Il sensibilisera le personnel aux besoins des personnes en situation de handicap et à la façon d'aborder ces besoins. Il obligera votre organisation à éliminer les barrières et à accueillir les personnes en situation de handicap. Cette expérience aidera également votre organisation à rendre ses programmes inclusifs.

« L'une de mes collègues utilise un fauteuil roulant électrique, » explique Paulien Bruijn de Light for the World. « Quand elle a commencé à travailler ici, les organisations dans notre réseau n'ont pas réfléchi à l'accessibilité des réunions et conférences. Mais un jour, elle s'est inscrite à une réunion et a découvert que cette réunion allait avoir lieu au troisième étage. Il n'y avait pas d'ascenseur et elle n'a donc pas pu participer. Cela a sensibilisé l'organisation partenaire au besoin d'organiser les réunions dans des lieux accessibles. Maintenant ils essaient vraiment de faire en sorte que les réunions soient accessibles. »



Comment rendre les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines inclusives

→→ *Éliminer les barrières*

→ *Intégrer le handicap dans votre politique de diversité*

Incluez le handicap spécifiquement dans la politique de diversité de personnel existante. Si vous souhaitez définir un pourcentage, vous pouvez utiliser le pourcentage conseillé par le gouvernement (aux Pays-Bas il est de 2 % pour les organisations de plus de 100 employés ; en Inde il est de 3 %). Mais bien sûr vous êtes toujours libre de définir un pourcentage plus ambitieux.

Prenez des mesures positives, par exemple, en plaçant des offres d'emploi dans des réseaux de personnes en situation de handicap ou en mentionnant spécifiquement que vous invitez des personnes en situation de handicap à envoyer leur candidature.

Éliminez les barrières auxquelles les membres du personnel en situation de handicap feront face au cours de leur travail : cela nécessite peut-être un budget supplémentaire pour des transports, un logiciel lecteur d'écran ou pour rendre le bureau et les toilettes accessibles. Vérifiez s'il existe des subventions gouvernementales dédiées à rendre l'espace de travail accessible.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans les systèmes de planification, suivi et évaluation

Pour créer un changement durable, les personnes en situation de handicap devraient être incluses dans les politiques, systèmes et structures de l'organisation. Nous vous expliquerons comment faire dans ce chapitre.

L'inclusion du handicap dans vos systèmes de planification, suivi et évaluation assure une attention structurelle au sujet. En outre, elle met à votre disposition des informations précieuses qui peuvent être utilisées pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans vos programmes et pour expliquer aux donateurs que l'inclusion est pertinente, efficace et efficiente.

Les systèmes de planification, suivi et évaluation des organisations de développement sont très divers. Il est donc difficile de définir des étapes universelles de l'inclusion du handicap. Mais vous trouverez quelques idées ci-dessous.

Intégrez une perspective de handicap dans les formats existants. Pensez aux études de base, aux propositions, aux formats de rapport, de visite de projet, aux rapports d'évaluation et

←←
Intégrer une perspective de handicap dans les formats existants

annuels. Il n'est pas du tout nécessaire de développer un système parallèle pour surveiller l'inclusion des personnes en situation de handicap. Même si votre organisation n'a pas encore commencé à inclure le handicap dans ses programmes de manière systématique vous pouvez commencer à inclure des données sur le handicap dans le système de suivi et d'évaluation. Cela vous donnera une idée de ce qui se passe déjà dans vos programmes. Si vous travaillez avec des organisations partenaires qui implémentent des programmes, l'inclusion d'un élément spécifique au handicap dans les formats est une bonne manière d'entamer la discussion de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il existe de fortes chances que leurs réactions vous servent d'inspiration.

Les propositions de projets ou les notes conceptuelles devraient spécifier clairement l'intérêt du programme pour les personnes en situation de handicap et leurs familles. Ces documents devraient aussi expliquer quelles mesures seront prises pour assurer que les personnes en situation de handicap retirent le même bénéfice que les autres membres du groupe cible. Si vous écrivez une proposition pour un donateur qui ne demande pas de façon spécifique d'inclure les personnes en situation de handicap, incluez quand-même la dimension du handicap. Vous pourriez probablement l'inclure dans la section sur l'inclusion des groupes marginalisés.

Il n'est souvent pas nécessaire de développer des objectifs ou indicateurs spécifiques concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap : commencez simplement par recueillir des données ventilées par handicap. Ajoutez donc un élément de handicap aux indicateurs existants comme vous le faites pour la question du sexe. Si vous posez la question de savoir combien d'hommes et de femmes bénéficient du programme, demandez aussi combien d'hommes et de femmes en situation de handicap en bénéficient.

Lorsque vous recueillez des données sur le handicap il est aussi important de ventiler les données par sexe, parce que les femmes en situation de handicap font face à un double fardeau. Elles sont moins susceptibles de participer

aux programmes de développement que les hommes en situation de handicap. Il est conseillé d'allouer un budget spécifique à l'élimination des barrières dans les programmes. 2-7 % sont généralement suffisants pour financer ces dépenses.

Les visites sur le terrain sont une excellente occasion de discuter de l'inclusion et de la participation des personnes en situation de handicap aux activités du programme, des accomplissements réalisés et des défis rencontrés. Au cours de l'évaluation de projet vous devez examiner la participation des personnes en situation de handicap. Les termes de référence devraient inclure des questions d'évaluation concernant la participation des personnes en situation de handicap au programme, non seulement indiquant le nombre de personnes qui bénéficient du et participent au programme (selon le sexe, l'âge et la déficience), mais aussi la qualité et l'impact du programme sur leurs vies. Mettez également l'accent sur les mesures prises pour éliminer les barrières au sein du programme. Cela vous aidera à améliorer le futur accès des personnes en situation de handicap.

Les organisations recueillent souvent des histoires vécues des participants pour présenter les accomplissements de leur programme à un public plus large. Recueillez également les histoires vécues de personnes en situation de handicap participant au programme. Présentez-les en tant que participants égaux au programme et aux activités. Essayez d'éviter de les décrire comme pitoyables ou comme des héros, des personnes exceptionnelles.

→
Il n'est pas nécessaire de définir des objectifs ou indicateurs spécifiques

→
Recueillez simplement des données ventilées par handicap

→
Évaluez la qualité et l'impact du programme sur les vies des personnes en situation de handicap



Création d'accès à l'infrastructure et à l'information dans votre organisation

« Quand Shitaye, membre du Ethiopian Center for Disability in Development, est venue chez nous pour l'évaluation initiale, il est devenu très clair que notre bureau était inaccessible, » se souvient Addise Amado, gérant du programme d'eau et d'assainissement EKHC. « Avec son fauteuil roulant, elle ne pouvait pas accéder au bureau, alors nous avons mené notre réunion sur le parking. Cela m'a vraiment choqué. J'en ai été profondément désolé. Nous sommes en train de rénover les trottoirs. Mais l'installation d'ascenseurs est un grand défi dans un vieux bâtiment de bureaux. Nous disposons cependant de l'engagement de notre secrétaire général, un ingénieur civil de formation, pour corriger les erreurs d'infrastructure du passé. »

Vérifier l'accessibilité de votre organisation

Sujet	Objectif	Commentaires	resources
L'accessibilité physique des salles de réunion, toilettes et bureaux.	Le bureau entier, y compris tous les espaces de travail, toutes les salles de réunion et toilettes sont accessibles aux personnes en situation de handicap.	Veillez à ce qu'au moins les salles de réunion et toilettes soient accessibles. Si vous avez du personnel en situation de handicap, (la majeure partie de) l'espace de travail devrait être accessible.	Le site web de CBM, directives d'accessibilité : http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_Manual.pdf Demandez à une personne utilisant un fauteuil roulant d'examiner les locaux.
L'accessibilité des événements organisés par votre organisation : conférences, formations, concerts, marches sponsorisées etc.	Tous les événements organisés par l'organisation sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Communiquez le fait que les événements sont accessibles et demandez aux participants s'ils ont des besoins spéciaux.	Si l'un de vos événements ne peut pas être rendu accessible, communiquez clairement le degré d'accessibilité (ou de non-accessibilité). Invitez les participants à vous indiquer leurs besoins spéciaux et essayez de trouver des solutions ponctuelles.	Voir ci-dessus.
L'accessibilité du site web et d'autres sources d'information de l'organisation aux personnes ayant des déficiences visuelles.	Le site web est entièrement accessible et les bulletins d'information/brochures sont disponibles sous des formats accessibles.	Concernant l'information accessible : pour les personnes ayant une déficience visuelle qui utilisent des ordinateurs, un fichier Word est souvent suffisant. Les fichiers PDF posent plus de difficultés aux logiciels de synthèse vocale. Communiquez le fait que vous pouvez fournir des documents imprimés en braille sur demande.	Faites une vérification Bobby de votre site web : Bobby est un service public gratuit visant à rendre l'internet plus accessible aux personnes en situation de handicap : http://www.cast.org/learningtools/Bobby/index.html Renseignez-vous auprès de votre association locale de personnes ayant une déficience visuelle pour savoir où vous pouvez obtenir des services d'impression en braille.
L'accessibilité aux personnes ayant une déficience auditive.	Des services d'interprétariat en langue des signes sont toujours disponibles en tant qu'option.	Communiquez que vous êtes prêt à fournir de l'interprétariat en langue des signes sur demande.	Coopérez avec votre association locale de personnes ayant une déficience auditive.

Ici, nous mettrons l'accent sur l'élimination des barrières environnementales au sein de votre organisation qui empêchent la participation des personnes en situation de handicap.

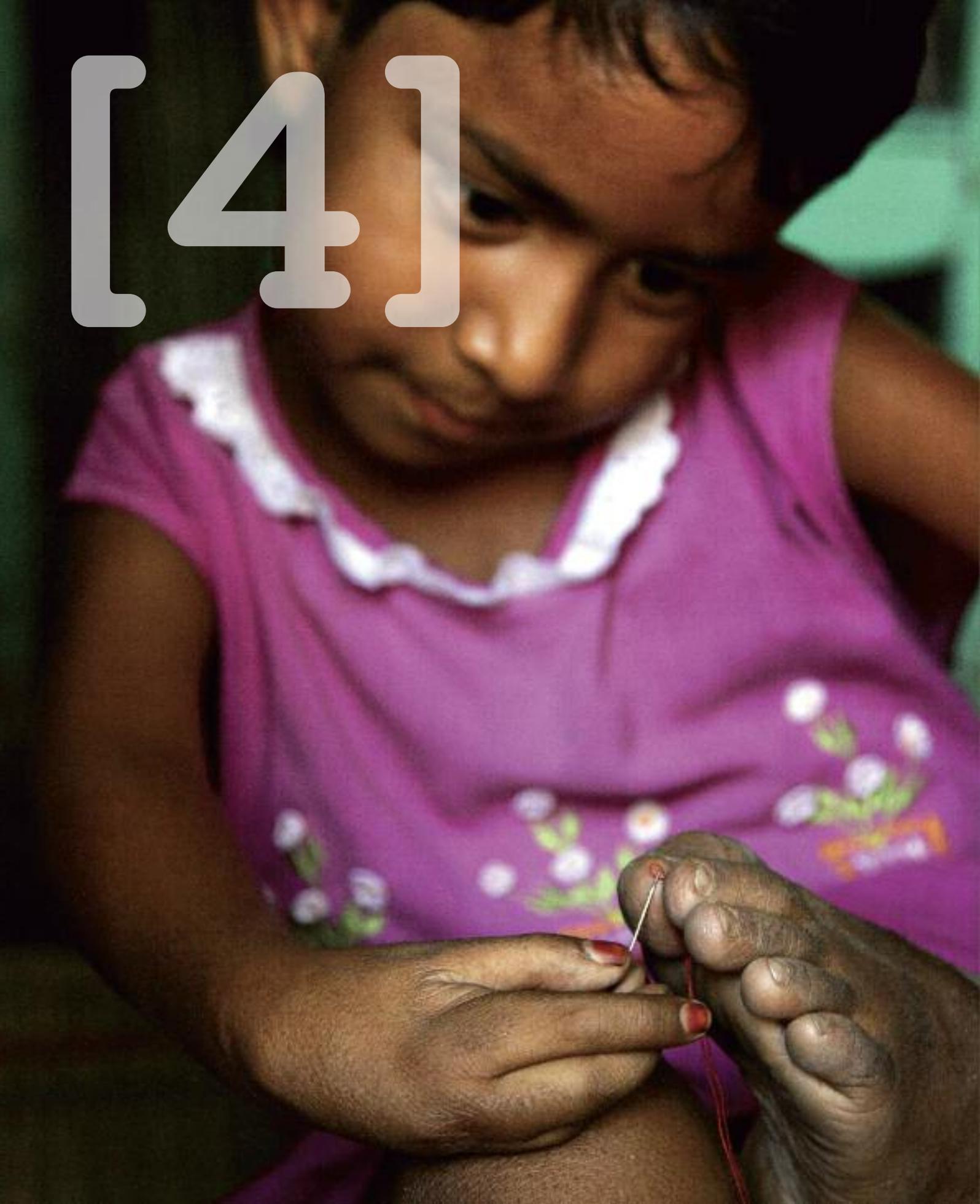
L'accessibilité physique de vos bureaux n'est pas le seul aspect à prendre en compte. Vous devez aussi réfléchir à l'accès aux conférences, réunions et à d'autres événements sociaux comme des marches sponsorisées ou concerts. Et, dernier point mais non le moindre, la question de l'accès aux informations.

La directive sur l'accessibilité de CBM nous donne des indications sur la manière d'améliorer les points faibles. Mais une façon beaucoup plus facile de rendre votre organisation accessible est de demander à des personnes avec des différents types de handicap de procéder à une vérification de l'accessibilité : de visiter vos bureaux, installations et services et d'utiliser un formulaire de vérification de l'accessibilité existant pour identifier les changements à réaliser au sein de votre organisation pour qu'elle devienne plus inclusive à tous.



Shitaye participe à une formation

[4]



Conclusions : leçons tirées

Travailler sur ce sujet avec plus de 30 organisations de développement sur trois continents fut une grande aventure. Notre voyage vers l'inclusion des personnes en situation de handicap a été un voyage d'inspiration. Au cours de ces trois années, nous avons recueilli toute une valise pleine d'expériences, de leçons et d'outils. Nous avons essayé de réunir toutes ces expériences dans ce guide. Dans ce dernier chapitre, nous essaierons de résumer les leçons les plus importantes que nous avons tirées de ce voyage. Ce n'est pas une tâche facile. Nous avons vu tant de choses et chaque personne et chaque organisation en tirent leurs propres leçons individuelles.

Tout commence par un changement de point de vue

Tout commence par un changement de point de vue : c'est la première leçon importante. Seulement si nous croyons vraiment dans les capacités des personnes en situation de handicap, est-il possible de les accueillir et de les inclure dans nos programmes et organisations. Je n'oublierai jamais l'histoire personnelle de Kumar, un jeune homme du sud de l'Inde :

« La vie était belle jusqu'au moment où j'ai été heurté par une voiture dans ma dixième année à l'école. Ils m'ont transporté à l'hôpital d'urgence, mais les médecins n'ont pas pu faire grand-chose pour moi. Je suis rentré à la maison comme paraplégique. Je suis resté alité pendant des années, jour et nuit, sans aucun espoir, sans aucun traitement. Mes parents étaient désespérés mais ils ont vraiment essayé de s'occuper de moi. J'étais tellement frustré que je voulais me suicider. Mais ce n'est pas facile si vous êtes incapable de bouger vos bras ou vos jambes. Quelqu'un m'a donné une bible. Après avoir lu cette bible je ne voulais plus mourir. Peu de temps après, j'ai rencontré quelqu'un qui faisait partie d'un groupe d'entraide. Les membres de ce groupe sont venus chez moi pour m'aider avec des exercices. Deux ans plus tard, j'étais capable d'utiliser un fauteuil roulant. J'ai appris à m'habiller et à me laver et j'ai réappris à écrire. Arrivé à ce point, j'ai aussi voulu trouver un emploi. Ma famille m'a ri au nez, mais j'ai persisté. J'ai lancé une cabine téléphonique. Les clients composaient leurs propres numéros et prenaient leur monnaie pendant que je les surveillais. Les affaires marchaient bien, et j'ai acheté quelques ordinateurs pour lancer un centre de formation informatique. Actuellement, j'ai quatre employés. Ce qui est bien, c'est que je n'ai plus besoin de demander de l'argent à mes parents ; maintenant c'est l'inverse ! »

Quand je lui ai demandé ce que les organisations de développement pouvaient faire pour les personnes en situation de handicap, Kumar a dit : *« Il n'est pas suffisant de leur donner un fauteuil roulant ou des béquilles. Les personnes en situation de handicap ont besoin de confiance en elles ; elles*

devraient comprendre qu'elles sont capables de faire les choses elles-mêmes. Nous ne voulons pas de pitié, dites-nous seulement : « Vous êtes capables de le faire ! »

Pas de pitié, juste une chance égale et un peu d'encouragement. C'est l'aspect essentiel du développement inclusif. Il est crucial de sensibiliser le personnel et les gérants pour arriver à ce changement de point de vue. Notre expérience nous a montré que la façon la plus efficace de sensibiliser les personnes concernées est d'inclure des personnes en situation de handicap en tant que formateurs.

Il est possible d'obtenir des résultats rapides, mais c'est un travail de longue haleine

Dès que le personnel est sensibilisé aux capacités, besoins et droits des personnes en situation de handicap, il est souvent facile pour eux d'ouvrir leurs projets aux personnes en situation de handicap. Le budget n'est pas un grand problème. L'inclusion ne coûte pas trop d'argent si vous l'intégrez dans les structures et activités existantes.

Le programme WASH en Ethiopie en est un exemple : après la formation de sensibilisation, le personnel a commencé à former des groupes communautaires concernant les droits des personnes en situation de handicap. En conséquence, certaines personnes en situation de handicap sont devenues membres des comités d'eau et une personne en situation de handicap a été employée en tant que responsable d'un point d'eau. Cette activité n'a pas généré de coûts supplémentaires puisque le personnel sur le terrain aurait de toute façon fait la formation.

Il est aussi relativement simple pour les écoles d'identifier et d'inscrire des enfants en situation de handicap sans coûts supplémentaires importants. Il est cependant important de comprendre que l'inclusion est un processus de différents



niveaux. Le premier niveau est la présence. Le deuxième est la participation. Et le dernier est l'accomplissement. Nous ne devrions pas nous contenter d'une simple présence mais chercher à atteindre la participation et l'accomplissement. Au cours de notre travail, nous avons compris que l'inclusion des personnes en situation de handicap ne peut être réalisée que si les prestataires de services spécialisés dans le handicap, le gouvernement, les organisations de personnes en situation de handicap et les organisations conventionnelles travaillent en étroite coopération.

Après la sensibilisation de la communauté par le programme WASH en Ethiopie, les personnes en situation de handicap ont commencé à demander des fauteuils roulants et des traitements médicaux. Les gérants du projet ont décidé de coopérer avec des prestataires de services spécialisés dans le handicap pour y orienter les personnes en situation de handicap pour des équipements d'assistance et des traitements médicaux. Les organisations conventionnelles n'ont pas besoin de devenir des prestataires de services spécialisés dans le handicap ; il suffit qu'elles ouvrent leurs programmes aux personnes en situation de handicap et qu'elles les orientent

vers les prestataires de services spécialisés si des interventions spécifiques au handicap deviennent nécessaires.

Un changement organisationnel prend du temps

Une autre leçon importante tirée du programme d'apprentissage thématique est qu'il faut du temps avant que les organisations soient prêtes à et capables de s'engager entièrement dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les gérants ont besoin de sentir l'urgence d'en finir avec l'exclusion. L'engagement de la part du personnel de programme et de soutien est également nécessaire. Il peut y avoir beaucoup de résistance et il est donc nécessaire de consacrer beaucoup de temps à la sensibilisation des gérants et du personnel. Au cours de ce programme d'apprentissage thématique, nous avons choisi de former des personnes responsables pour stimuler et surveiller le processus de changement au sein de leurs organisations.

Pour de nombreuses organisations, le lancement de projets pilotes est un bon début. Cela ne

nécessite pas de modifications dans les politiques ou les systèmes ni d'engagement total de la part de votre comité directeur ou de la gestion. En outre, c'est une bonne base d'apprentissage pour l'organisation. Beaucoup d'organisations commencent par des projets pilotes et utilisent ensuite leur expérience pour ancrer le sujet dans leurs structures organisationnelles. La meilleure façon de convaincre la haute gestion de l'inclusion des personnes en situation de handicap est un projet réussi dans lequel des personnes en situation de handicap sont incluses.

Notre conclusion est que les organisations sont capables d'inclure les personnes en situation de handicap dans leurs projets d'une manière réussie sans disposer d'aucune politique. Mais si elles souhaitent un changement durable, le handicap doit finalement être intégré dans les systèmes, politiques et structures. Les organisations hésitent souvent à inclure les personnes en situation de handicap puisqu'elles considèrent cette inclusion comme un problème supplémentaire à régler. Une bonne manière de gérer cette difficulté est de créer un lien entre l'inclusion des personnes en situation de handicap et la mission principale de l'organisation.

En bonne compagnie, le voyage est plus facile

La route vers l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le développement conventionnel est relativement nouvelle. Voyager ensemble fut donc une expérience formidable. Le programme d'apprentissage thématique a vraiment été une occasion unique de partager, d'apprendre ensemble et de nous motiver mutuellement à continuer.

Le financement du programme d'apprentissage est terminé, mais nous avons de bonnes bases pour continuer notre coopération et consolider notre réseau. Nous savons que le voyage ne fait que commencer et que nous avons de nombreuses aventures devant nous. Si vous souhaitez faire partie de notre réseau, veuillez contacter Paulien Bruijn chez Light for the World Netherlands : p.bruijn@lightfortheworld.nl.



Notes en fin de texte

Page 16

1. Dfid (2002)

Page 18

2. <http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability/61-what-is-disability/611-the-four-models.html>

Page 26

3. S. Miles, Strengthening Disability and Development Work, BOND Discussion Paper, Feb. 1999

Page 67

4. http://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm

Page 73

5. S. Miles, Strengthening Disability and Development Work, BOND Discussion Paper, Feb. 1999

L'apprentissage continue

Veillez consulter notre site Web pour obtenir les dernières informations au sujet de nos nouveaux programmes de formation et d'apprentissage. Vous pouvez également vous abonner à notre bulletin d'information, explorer nos ressources sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, ou télécharger la version anglaise, française ou Word de « Tiens compte de moi » sur:
www.lightfortheworld.nl/en/what-we-do/training-and-services





Colophon

Tiens compte de moi !

L'inclusion de personnes en situation de handicap
dans les projets de développement
Un guide pratique pour les organisations
dans le nord et le sud

Écrit par Paulien Bruijn, Huib Cornielje, Niala Maharaj,
Barbara Regeer, Saskia van Veen et Roelie Wolting

Publié par Stichting LIGHT FOR THE WORLD
Postbus 672, 3900 AR Veenendaal,
The Netherlands.

29 novembre 2012

ISBN 978-90-819970-1-0

Design: WAT ontwerpers, Utrecht

Photographies: Ulrich Eigner, Anja Ligtenberg, Shumon Ahmed,
LIGHT FOR THE WORLD Netherlands & Austria, CCBRT et
Sightsavers International.

Impression: Zalsman printers, Zwolle

Traduction de l'anglais: Anita Ertl Translations

La version française a été produite avec le soutien de la Coopération
Autrichienne pour le Développement.

Des copies papier sont disponibles au prix de revient.
Une version imprimée en braille est disponible sur demande.
Des copies électroniques peuvent être téléchargées gratuitement
en anglais, en français et en version Word.
Pour plus d'informations veuillez consulter :

<http://www.lightfortheworld.nl/en/what-we-do/training-and-services/count-me-in>
ou veuillez nous écrire à : info@lightfortheworld.nl



Les personnes en situation de handicap font souvent partie des plus pauvres dans les pays en voie de développement. Pourtant, elles sont généralement exclues des projets de développement. Il ne s'agit pas de mauvaise volonté. Les organisations de développement ne savent simplement pas comment les inclure. Ce guide propose des suggestions qui se basent sur l'expérience d'organisations ayant participé à un programme d'apprentissage de deux ans. Il déborde de conseils utiles concernant la manière de lancer des programmes et projets inclusifs, de préparer votre personnel au travail avec les personnes en situation de handicap et d'adapter vos processus et systèmes organisationnels.

Tiens compte de moi

Les organisations suivantes ont contribué à cette publication :



La version française a été rendu possible par le programme « Inclusive Burkina Faso » avec le support de la coopération autrichienne au développement.