DÉVELOPPEMENT POUR TOUS

Expériences de l'intégration du Handicap dans le secteur du développement







Publié par Disability Partnership Finland www.disability.fi Info@disability.fi

© Disability Partnership Finland and the contributors, 2017

Titre original "Development for All: Experiences on disability mainstreaming in the development sector"

Édité par Mari Koistinen, Disability Partnership Finland Équipe de révision Anja Malm et Ronja Venesperä Design par Viivana / Sari Inandik Imprimé à Helsinki (Finlande) par Next Print Ltd Traduction et adaptation en français par Rafik Naim, LangWe

Images: Charlotta Boucht (p. 3, 6, 44, 58, 63, 80), Mari Koistinen (Page 49, p. 50, chapitre 9), FCG International Ltd (chapitre 10), Finnish Bible Society (p. 55), Plan (p. 5, chapitre 3), World Vision (chapitre 2), Disability Partnership Finland (Couverture, page 3, p. 49, chapitre 1, 4, 5, 7)

Disponible en formats alternatifs. ISBN 978-952-93-8606-2 (livre de poche) ISBN 978-952-93-8607-9 (PDF)

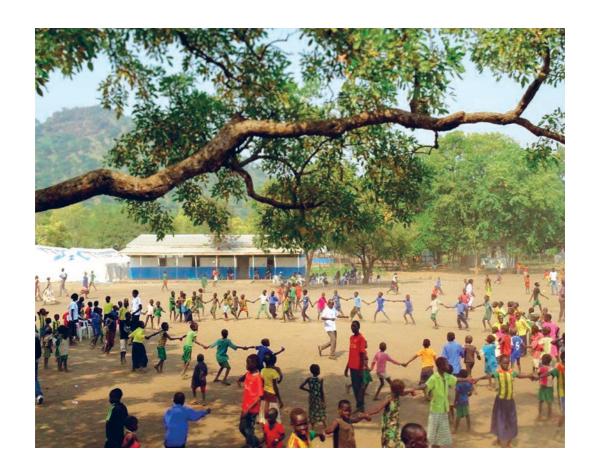
Cette publication a été réalisée avec le soutien financier du Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande.



Table des matières

Abréviations Mots clés

	٢	uge
1	Introduction: Vers un développement inclusif	8
	MARI KOISTINEN • DISABILITY PARTNERSHIP FINLAND	
2	De la stratégie globale à la pratique et au plaisir!	14
	MIIKKA NISKANEN • WORLD VISION FINLAND	
3	Outils pratiques pour l'inclusion	20
	FRANK VELTHUIZEN • PLAN INTERNATIONAL FINLAND	
	L'apprentissage expérimental et le jeu de rôle comme	30
4	méthodes d'intégration TYTTI MATSINEN • FELM	
	TYTTI MAISINEN • FELM	
5	Inclusion dans le domaine de l'agriculture au Malawi	38
	AINO HIMANEN • UFF	
	Le travail des points centraux du handicap au Malawi et	46
6	au Mozambique basé sur des entretiens avec	
	DOREEN BANDA et AIDA CHIRINGA et CALISTO ZACARIAS MAGUMISSE • UFF	
7	Réponse inclusive au VIH en Afrique	52
	MATLEENA JÄRVIÖ • FINNISH BIBLE SOCIETY	
	L'ouverture des portes de l'école aux élèves en situation	60
8	de handicap en Éthiopie	
	JAN ŠIŠKA • FCG INTERNATIONAL LTD,	
	MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION	



		page
9	Plaidoyer et réseautage comme stratégies pour l'inclusion au Cambodge TAPANI HAAPALA et ARI MUTTONEN • FELM	68
10	Pratique inclusive de WASH au Népal PAMELA WHITE • FCG INTERNATIONAL LTD	74
11	Conclusion: Enseignements tirés de l'intégration du handicap MARI KOISTINEN • DISABILITY PARTNERSHIP FINLAND	82
12	Autres ressources	90



Abréviations

CCCD	Child-Centred Community Development
	(Développement communautaire centré sur l'enfant)
COP	Disability Community of Practice
	(Communauté de Pratique pour le Handicap)
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
	(Convention de Droits des Personnes en situation de Handicap CDPH)
CTE	College of Teacher Education (École de formation des enseignants)
DPF	Disability Partnership Finland
DPO	Disabled People's Organisation DPO
	(Organisation de Personnes en situation de Handicap OPH)
GESI	Gender Equality and Social Inclusion
	(Égalité de sexes et inclusion sociale)
HRBA	Human Rights-based Approach
	(Approche basée sur les droits de l'homme)
EU	European Union (Union Européenne UE)
IERC	Inclusive Education Resource Centre
	(Centre de ressource en éducation inclusive)
MFA	Ministry for Foreign Affairs of Finland
	(Ministère des Affaires Ètrangéres de la Finlande)
LFA	Logical Framework Approach (Approche du cadre logique)
NGO	Non-governmental Organisation
	(Organisation Non Gouvernementale ONG)
PWD	Person with Disability (Personne en situation de handicap)
UN	United Nations (Nations Unies ONU)
WASH	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
WHO	World Health Organization (Organisation Mondiale de la Santé OMS)

Mots clés

Le handicap:

« Par des personnes en situation de handicap 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 á la société sur la base de l'égalité avec les autres ». (UNCRPD, 2006, Art. 5, p. 5).

Le développement inclusif pour les personnes en situation de handicap

se concentre en particulier sur les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il cherche activement à assurer la pleine participation des personnes en situation de handicap comme auto-défenseurs responsabilisés dans tous les processus de développement et vise à surmonter les obstacles qui entravent leur accès et leur participation (CBM, 2012).

L'inclusion

est un droit universel de l'homme qui inclue toutes les personnes indépendamment de la race, du genre, de la situation de handicap ou pas, de la santé, du statut socio-économique, etc.

Spécifique au handicap :

Efforts distincts pour travailler avec des personnes en situation de handicap.

L'intégration

est un moyen de promouvoir l'inclusion. Cela peut être défini de manière générale comme l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les aspects des efforts de développement. Il s'agit simultanément d'une méthode, d'une politique et d'un outil de lutte contre l'exclusion sociale (DESA, 2011, p.5). Cela signifie d'évaluer et d'aborder l'impact possible de toute action planifiée pour les personnes en situation de handicap.

Double approche

combine l'intégration avec les projets spécifiques au handicap, nécessaires pour assurer la pleine inclusion et la participation des personnes en situation de handicap (DFID 2000, p. 11).



Introduction Vers un développement inclusif

MARI KOISTINEN

CONSEILLÈRE DE PROGRAMME

DISABILITY PARTNERSHIP FINLAND

n estime (l'OMS et la Banque mondiale, 2011) que les personnes en situation de handicap représentent 15% de la population mondiale – environ 1 milliard de personnes. Les personnes en situation de handicap représentent l'un des groupes les plus marginalisés et défavorisés au monde. Il existe un lien étroit entre le handicap et la pauvreté, avec 80 pour cent des personnes en situation de handicap vivant dans l'hémisphère Sud. 1 personne sur 5 des plus pauvres du monde sont des personnes en situation de handicap.

Malgré cela et depuis longtemps, les décideurs politiques et les exécutants n'ont pas reconnu ni priorisé cette question dans le cadre du développement international et des efforts de réduction de la pauvreté. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les personnes en situation de handicap sont négligées et exclues dans les programmes de développement inclusifs. Cependant, c'est simplement parce que les spécialistes du développement, souvent, ne sont pas conscients des personnes en situation de handicap. La bonne nouvelle est que la sensibilisation au handicap et les attitudes à l'égard de l'inclusion des personnes en situation de handicap évoluent lentement.

Le handicap comme une question de droits de l'homme

L'un des facteurs qui contribuent à ces développements est la Convention des Nations Unies des Droits des Personnes en Situation de Handicap (CDPH) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2006 (UNCRPD, 2006). L'article 32 de la CDPH accorde une attention particulière à la situation de handicap dans les programmes de développement internationaux. La Convention identifie le handicap comme une question à considérer dans toutes les planifications, plutôt qu'un problème thématique à part. Il faut que tous les États Membres mettent en œuvre des mesures assurant une participation pleine et égale des personnes en situation de handicap dans la société. Cependant, des actions et des programmes spécifiques au handicap peuvent également être nécessaires, selon le contexte national. Cette « double approche » combine l'intégration des projets spécifiques au handicap nécessaires pour atteindre la pleine intégration et la participation des personnes en situation de handicap (DFID, 2000, p. 11). Et enfin, l'article 32 souligne également l'importance des partenariats avec les organisations de personnes en situation de handicap, les OPH.

En Février 2017, 172 États membres des 193 états des Nations Unies ont ratifié la CDPH et ont pris l'engagement d'aller vers une approche fondée sur les droits des personnes en situation de handicap (DAES, 2017). Une fois qu'un pays ratifie la Convention, cela signifie que ce pays est légalement tenu de mettre en œuvre les 33 principaux articles de la CRPD.

Un autre développement positif est que, en 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté l'Agenda 2030 pour le développement durable pour les 15 prochaines années. Il existe plusieurs références explicites aux personnes en situation de handicap dans l'Agenda et la dissociation des données par handicap est l'un des principes fondamentaux.

Le gouvernement de la Finlande a soutenu le travail des organisations de personnes en situation de handicap dans l'hémisphère Sud depuis plusieurs décennies.

La politique de coopération pour le développement de 2016 met l'ac-

cent sur le développement inclusif du handicap en déclarant que « les droits des enfants et des plus vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, sont pris en compte dans toutes nos activités » (MFA, 2016, p.13).

Pourquoi ce livre?

Peu à peu, l'inclusion du handicap devient un sujet plus important dans les programmes internationaux de développement dans différentes régions du monde. Bien qu'il existe de nombreux développements importants qui se déroulent au niveau politique, la pratique du développement inclusif du handicap nécessite encore plus d'attention dans les programmes de développement. Il y a de bons guides disponibles sur l'inclusion des personnes en situation de handicap (voir, par exemple, Bruijn, P. et. al.,2012 et CBM, 2012), mais nous avons besoin d'une preuve supplémentaire des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'inclusion des personnes en situation de handicap par les principales organisations. C'est la raison pour laquelle l'organisation *Disability Partnership Finland* avec ses partenaires a lancé la rédaction de ce livre.

L'histoire de Disability Partnership Finland

Disability Partnership Finland (DPF), Vammaiskumppanuus en finnois, est une organisation de tutelle – pour neuf organisations des personnes en situation de handicap (OPH). Notre travail est basé sur la CDPH. Depuis 1989, nous avons soutenu les OPH dans l'hémisphère Sud grâce à divers projets. A part des projets spécifiques au handicap, et davantage au cours des cinq dernières années, notre travail a évolué vers le lobbying, le plaidoyer et le renforcement des capacités pour l'intégration des personnes en situation de handicap dans les projets de développement et des programmes d'inclusion. Nos services ont fourni aux acteurs d'intégration la formation à court et à long terme et le conseil sur l'inclusion des personnes en situation de handicap tant au niveau national qu'au niveau international. Nous avons également créé des plateformes pour apprendre et partager les connaissances que nous avons développées. Avec nos partenaires, nous avons exercé des pressions et prôné une coopération de développement inclusive.

Qui peut bénéficier de ce livre?

Ce livre s'adresse à la fois aux décideurs et aux spécialistes du secteur du développement international, à la fois dans les hémisphères Nord et Sud. Nous souhaitons que ce livre puisse également servir aux donateurs, aux OPH, aux ONG, aux organismes gouvernementaux, aux bénévoles et aux personnes en situation de handicap elles-mêmes et à leurs familles.

Que propose ce livre?

Au cours des échanges et la collaboration avec de nombreuses et diverses organisations, nous avons beaucoup appris. L'idée de ce livre provient de cette collaboration car nous voulions partager avec d'autres ce que nous avons expérimenté et appris. Les articles ont été rédigés par les partenaires coopérants de Disability Partnership Finland, à qui nous sommes très reconnaissants pour leur temps et leur contribution. L'écriture de ce livre nous a donné l'occasion de prendre du recul et de réexaminer notre travail pour nous interroger sur ce que nous pourrions mieux faire pour promouvoir un développement inclusif dans notre travail.

L'objectif de ce livre est de donner des idées et des conseils pour le travail inclusif du handicap afin que des personnes en situation de handicap soient incluses dans les projets et les programmes de coopération pour le développement. Le livre illustre des expériences et des exemples de diverses organisations et secteurs pour inspirer d'autres acteurs du secteur. L'intention a été d'illustrer le processus qui a été engagé pour trouver les meilleures pratiques en matière d'intégration des personnes en situation de handicap dans différentes régions et domaines thématiques.

Les articles mettent l'accent sur l'inclusion du handicap au niveau organisationnel, le développement des outils pour l'inclusion et sur les expériences dans divers secteurs thématiques tels que l'agriculture, l'éducation, le VIH / SIDA, WASH et la protection de l'enfance.

Chaque article décrit une voie choisie par cette organisation particulière pour l'inclusion du handicap. La sélection des études de cas ne vise pas être exhaustive ; elle vise simplement à proposer un ensemble d'exemples illustratifs. Les opinions exprimées ici sont uniquement celles des auteurs et de leurs organisations et ne peuvent pas représenter les points de vue de *Disability Partnership Finland*.

Enfin et surtout, nous souhaitons remercier tous nos partenaires qui se sont engagés avec nous dans ce chemin vers plus de sociétés inclusives du handicap!

Références

- Bruijn, P., Regeer, B. J., Cornielje, H., Wolting, R., van Veen, S. C., & Maharaj, N. (2012). Count me in. Include persons with disabilities in development projects. A practical guide for organisations in North and South. Veenendaal: Stichting Light for the World.
- CBM (2012). Inclusion made easy: A quick programme guide to disability in development. Bensheim: CBM. http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_complete_guide.pdf
- DESA (2011). Best practices for including persons with disabilities in all aspects of development efforts. New York: UN. http://www.un.org/disabilities/documents/best_practices_publication_2011.pdf
- DFID (2000). Disability, Poverty and Development (DFID 2000). Department for International Development.
- MFA (2016). Finland's Development Policy. One world, common future
 towards sustainable development. Government report to Parliament,
 4 February 2016. http://um.fi/public/default.aspx?contentid=341918&nodeid=15445&contentlan=2&culture=en-US
- UNCRPD (2006). Convention on the rights of persons with disabilities and optional protocol. New York: UN. http://www.un.org/disabilities/documents/convention/conventprot-e.pdf
- UN DESA (2017). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html
- World Health Organisation and the World Bank (2011). World Report on Disability. Geneva: WHO. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf



De la stratégie globale à la pratique et au plaisir!

MIIKKA NISKANEN

DIRECTEUR DE HUMANITARIAN AID AND GRANTS (AIDE HUMANITAIRE ET SUBVENTIONS)

WORLD VISION FINLAND

World Vision est un organisme mondial chrétien de secours, de développement et de défense des intérêts, dédié à travailler avec les enfants, les familles et les communautés pour combattre la pauvreté et l'injustice. Les bureaux nationaux interdépendants de World Vision sont actuellement dotés de 45 000 personnes travaillant dans près de 100 pays.

En 2004, World Vision International a reconnu le handicap comme une question intersectorielle et a recommandé que la sensibilisation au handicap soit intégrée dans ses politiques existantes. Il a été déclaré qu'en raison des obstacles sociétaux, si les personnes en situation de handicap ne sont pas intentionnellement incluses dans le travail de développement, elles sont donc exclues de façon involontaire. Peu de temps après, une dynamique Communauté de Pratique pour le Handicap de World Vision (CoP) ainsi qu'une Équipe de Direction ont été créées pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le travail de développement, de secours et de défense des intérêts de l'organisation dans le monde entier. La CoP

a produit plusieurs directives sur l'inclusion, qui en 2014 ont été combinées dans l'Orientation Stratégique pour l'Inclusion du Handicap de World Vision.

World Vision adopte l'approche du modèle social (inclusif) pour inclure les personnes en situation de handicap dans le développement et le travail de secours qu'elle soutient, et se penche sur le handicap du point de vue des droits de l'homme. Le handicap est consideré comme une conséquence sociale du fait d'avoir une déficience. Sur la base de ce modèle, il est essentiel d'identifier et de supprimer les barrière comportementales, environnementales et institutionnelles qui empêchent les personnes en situation de handicap d'être égalitairement incluses dans les programmes de développement et dans la société.

World Vision soutient l'inclusion du handicap par deux moyens :

1) le plaidoyer, le développement et les programmes humanitaires d'urgence, les projets et initiatives conçus essentiellement pour les personnes non handicapées et sont tous aussi inclusifs et accessibles aux membres de la communauté en situation de handicap et 2) des interventions supplémentaires ou distinctes pour répondre aux besoins des enfants les plus vulnérables et des adultes en situation de handicap et de leurs enfants. Cependant, World Vision hésite à considérer le handicap comme un secteur ou comme un projet à part.

L'orientation stratégique fournit des recommandations, basées sur l'apprentissage antérieur, telles que :

- assurer l'engagement total et le soutien de l'équipe dirigeante des bureaux de World Vision pour l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- nommer un conseiller de handicap ou un point focal pour tous les bureaux de pays de World Vision,
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie localisée et un plan d'action pour les personnes en situation de handicap dans tous les bureaux de pays de World Vision,
- identifier une organisation locale des personnes en situation de handicap (OPH) pour s'associer au niveau national et du programme,

- organiser une formation de sensibilisation au moins une fois par année pour le personnel, les facilitateurs du développement, et les acteurs bénévoles et parties interessées du programme,
- mener une enquête sur la prévalence du handicap dans toutes les communautés où World Vision soutient un programme ou un projet,
- ne pas discriminer les employés, les bénévoles ou les demandeurs d'emploi en raison d'un handicap, et rendre les locaux de bureau et les méthodes d'information et de communication ainsi que le matériel aussi accessible que possible,
- en matière d'utilisation de la langue et de l'image, respecter la dignité, les droits et la diversité des personnes en situation de handicap et ne pas les décrire comme des victimes, des impuissants ou des nécessiteux.

Changement de cartographie en Finlande

World Vision Finland, fondée en 1983, est une partie indépendante de World Vision International. La majorité de ses programmes concernent le développement communautaire à long terme qui aborde les causes de la pauvreté et vise à aider les gens à progresser vers l'autosuffisance. World Vision Finland est une organisation partenaire du Ministére des Affaires Étrangéres de la Finlande de la Finlande. En outre, son travail est soutenu par près de 14 000 finlandais qui parrainent des enfants en Ouganda, au Kenya, en Inde, au Sri Lanka, au Pérou et en Colombie. Depuis 2014, World Vision Finland a également reçu le soutien de l'Unité d'Aide Humanitaire et Politique du Gouvernement Finlandais. Grâce à ce soutien, des opérations d'eau et d'assainissement incluant des personnes en situation de handicap ont été mises en œuvre chez les réfugiés et les des communautés hôtes en Ouganda, au Kenya et en Irak.

World Vision Finland a désigné une personne responsable de la question du handicap en 2010.

Une cartographie approfondie du handicap a été réalisée au sein des programmes de développement de l'organisation en Asie, en Afrique et en Amérique latine afin de savoir comment l'inclusion des personnes en situation de handicap a été comprise et rendue opérationnelle à ce moment-là. Les résultats ont suggéré que les personnes en situation

de handicap ont attiré l'attention dans tous les programmes, mais les approches pour aborder les questions du handicap ont beaucoup varié. Les personnes en situation de handicap ont été principalement considérées comme nécessiteuses et non comme des partenaires potentiellement égaux.

Essentiellement, le personnel du programme sur le terrain a indiqué que traiter les problèmes du handicap est plutôt difficile et délicat.

Cependent, l'exercice de cartographie a mis les questions du handicap au centre de l'attention dans tous les programmes, et des efforts enthousiastes pour promouvoir l'inclusion du handicap ont été observés. Des enquêtes sur la prévalence du handicap ont été menées dans les domaines de mise en œuvre du programme, des organisations locales de personnes en situation de handicap (OPH) ont été identifiées pour être associées et le personnel du programme a été formé et sensibilisé à l'inclusion du handicap et à l'approche du modèle social. Parallèlement, le personnel de World Vision Finland a été sensibilisé à ces questions.

La cartographie a fonctionné comme un réveil sur l'importance de l'inclusion du handicap pour tous les acteurs impliqués.

"Travelling Together" (Voyager ensemble) pour sensibiliser le personnel

En 2010, World Vision le Royaume-Uni a produit un paquet de formation et un manuel sur l'inclusion des personnes en situation de handicap pour le personnel et les bénévoles de World Vision, appelés « Travelling Together » (Voyager ensemble) : Comment inclure les personnes en situation de handicap dans l'axe du développement (Coe, s. & Wapling, L., 2010). Ce manuel de formation vise à aider les participants à élaborer leurs propres convictions sur les questions liées au handicap par des exercices opérationnels et à adopter l'approche du modèle social de handicap pour leur réflexion et leur travail. La formation Travelling Together peut être effectuée en une seule journée. Elle est actuellement utilisée, en plus de World Vision, par plusieurs autres organisations engagées dans l'inclusion du handicap dans le monde entier.

Source de motivation et de plaisir

Au cours du chemin pour le renforcement de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le personnel de World Vision et ses partenaires en Finlande et dans le monde entier ont témoigné de nombreux aspects communs. Lorsque des enquêtes approfondies sur la prévalence du handicap sont menées dans le secteur de réalisation des projets et des programmes, le nombre réel de personnes en situation de différents types de handicaps semble presque toujours être beaucoup plus élevé que celui déjà connu et compris. L'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas difficile lorsqu'elle est planifiée et réalisée en collaboration avec les OPH locales et les personnes handicapées de la communauté. Ce n'est pas cher, en particulier lorsque l'inclusion est considérée dès le début. Un environnement et une communauté inclusifs sont meilleurs et plus sûrs pour tous, en particulier pour les enfants et les personnes âgées. Les enfants et les adultes en situation de handicap ont une capacité et un potentiel importants pour contribuer au développement de leurs propres communautés lorsqu'ils sont traités comme des partenaires égaux. L'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas lourde ou triste ; elle se transforme rapidement en une source de motivation et de plaisir pour le travail!



Outils pratiques pour l'inclusion

FRANK VELTHUIZEN

CONSEILLER EN INCLUSION
PLAN INTERNATIONAL FINLAND

Mon intérêt pour l'inclusion du handicap a évolué à partir des rencontres personnelles avec des enfants handicapés dans des situations difficiles. J'ai rencontré un garçon appelé Roderick dans les rues du Malawi, sur le chemin du retour en 2002. Son épilepsie n'avait jamais été traitée et a entraîné des difficultés d'apprentissage et des déficiences physiques dues à de graves brûlures. Il ne pouvait pas me dire d'où il venait et les écoles ne l'acceptaient pas. Le personnel national et moi-même avons aidé Roderick aussi bien que nous pouvions, mais nous avons été mis au défi de savoir comment assurer son droit à grandir avec sa famille et à recevoir une éducation de qualité. Dans les camps de personnes déplacées à l'intérieur du pays dans le nord de l'Ouganda, j'ai eu des défis similaires; oui, tous les enfants ont été touchés par le conflit, mais les bonnes intentions des organismes à soutenir les enfants n'atteignaient pas les enfants handicapés. Ces expériences ont engendré mon inscription à une Maîtrise en Éducation Inclusive et, après l'achèvement, à mon recrutement en tant que Conseiller en Handicap pour Plan International Finland, il y a 2 ans et demi maintenant.

La base du travail de Plan International est la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant, et nous croyons et encourageons que **tous les enfants ont les mêmes droits de l'homme**. Cela se

DOUBLE APPROCHE

INTÉGRATION

Pour que les projets de développement incluent et soient pleinement accessibles à toutes les personnes handicapées

(Le handicap en tant que question transversale)

SPÉCIFIQUE AU HANDICAP

Pour accroître l'autonomisation et la participation de toutes les personnes en situation de handicap

> (Le handicap en tant qu'action spécifique)

Les personnes en situation de handicap sont incluses de manière égale dans toutes les opportunités de développement

Source : adaptée de IDDC, 2008

reflète à la fois dans le but de l'organisation – responsabiliser les enfants, les jeunes et les communautés à faire des changements vitaux qui abordent les causes profondes de la discrimination à l'égard des jeunes filles, l'exclusion et la vulnérabilité, et dans ces valeurs, nous sommes inclusifs et responsabilisant.

Notre approche distincte pour créer des changements durables pour les enfants est appelée Développement de la communauté axée sur l'enfance (CCCD) dans laquelle la lutte contre l'exclusion est un élément essentiel. En résumé, Plan International s'est engagé à faire en sorte que tous les enfants exclus – les enfants handicapés sont sans aucun doute un tel groupe – que leurs droits soient respectés. Cependant, passer d'un engagement stratégique et politique à l'inclusion réelle dans les communautés dans lesquelles nous travaillons, nécessite d'aborder un certain nombre de défis et de barrières. Plan International Finland joue un rôle de premier plan en abordant la résolution de ces défis et soutient l'inclusion du handicap au sein de l'organisation à différents niveaux.

Plan International aborde la lutte contre l'exclusion par le moyen d'une double approche : la première approche est un travail incluant le handicap, en veillant à ce que tout le travail de Plan International soit inclusif pour les enfants en situation de handicap et la seconde approche est un travail spécifique au handicap, des projets visant spécifiquement aux enfants handicapés.

Un exemple d'un projet spécifique dans le programme-cadre de Plan International Finland pour les années 2015-2017 : Réalisation complète du Potentiel :

« De l'Enfance à l'Autonomisation des Jeunes », est un projet au Togo, où Plan International Finland a soutenu pendant 8 ans un projet de réhabilitation communautaire (CBR). Ce projet informe maintenant l'organisation dans son ensemble de la manière dont la CBR s'inscrit au sein de la programmation de Plan.

Dans les 10 autres projets soutenus par le Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande, l'objectif est d'intégrer l'inclusion du handicap dans les projets axés sur les thèmes de Protection de l'enfant ainsi que l'Éducation et l'Autonomisation Économique des jeunes. Du point de vue de la planification, comme point de départ, tous les pays ont été priés d'ajouter en particulier les enfants en situation de handicap aux résultats cibles et de détailler les données selon le sexe et le type de handicap dans leurs rapports.

D'après mon expérience, tout d'abord, le travail d'inclusion du handicap et le handicap doit être démystifié parmi les collègues, les partenaires et les fonctionnaires, puis suivi par des conseils sur la question de « comment-faire ». Nous avons observé qu'il y avait un manque de connaissance dans des aspects spécifiques de notre travail thématique lié aux handicaps. Le manque de connaissances est abordé dans le cadre de recherches en cours sur lesquelles la recherche « Protect Us » (Protegeznous) est un bon exemple. Cette recherche fournit des connaissances sur la violence à l'égard des enfants handicapés et comment la prévenir et y répondre. Pour l'instruction du personnel, diverses ressources sont en cours d'élaboration. La prochaine section fournit quelques exemples des ressources développées.

Plan2 Inclusion – Le sport pour le Programme de l'inclusion

Pour mettre l'inclusion des enfants en situation de handicap à l'ordre du jour des bureaux où travail Plan International, nous avons pensé à un point d'entrée facile et abordable. En partenariat avec la Chaire de l'UNESCO, pour la transformation de la vie des personnes en situation de handicap, de leurs familles et de leurs communautés par l'éducation physique, le sport, les recréations et la forme physique - une formation a été développée pour l'introduction des concepts et des stratégies du handicap par le moyen d'inclure les enfants en situation de handicap. La formation entièrement participative a été divisée en trois sections (piliers). Le premier pilier s'appelle « Changer les Perceptions ». Les participants sont mis au défi sur leurs propres perceptions, et fournis des stratégies sur la manière de contester les perceptions de la communauté. En fin de compte, l'objectif est de faire en sorte que les participants comprennent les dimensions sociales de l'exclusion du handicap et qu'ils comprennent qu'ils peuvent rompre les obstacles à l'inclusion. Le deuxième pilier est « Apprendre pour l'Inclusion ». Des concepts différents sont pratiqués à travers des jeux, afin que les participants aient l'impression que l'inclusion du handicap ne doit pas être compliquée si vous possédez les compétences et les mentalités appropriées. Le dernier pilier est « Prendre des mesures » ; les participants facilitent le sport et jouent avec des enfants ayant des capacités différentes pour mettre en pratique tout ce qu'ils ont appris et reçu dans la formation. Dans des projets pilotes au Togo et en Éthiopie, à la fois dans le développement et dans les contextes humanitaires, cette méthodologie s'est révélée être une méthode efficace pour la promotion et la réalisation de l'inclusion du handicap.

« Cela me permet de mieux réfléchir aux enfants en situation de handicap à chacune de nos interventions. » (PARTICIPANT D'ADDIS-ABEBA, ÉTHIOPIE)

« Je vais appliquer toutes les nouvelles compétences et les jeux et les mettre en action avec tous les enfants avec ou sans handicap dans la communauté." »

(PARTICIPANT DE GAMBELLA, ÉTHIOPIE)

Avec les formations ci-dessus ou des formations similaires, la scène est achevé pour que les collègues intègrent l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leur travail. Pour faciliter le processus, quelques outils ont été développés :

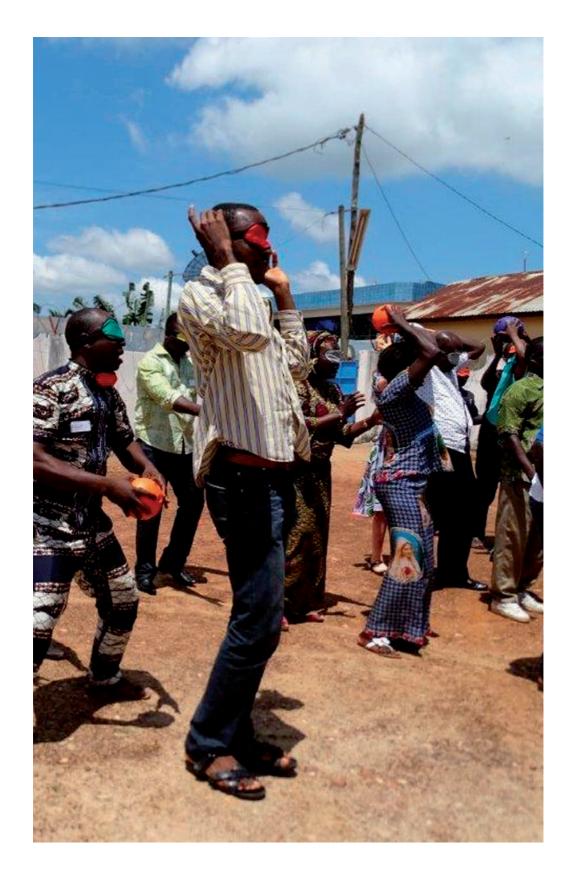
Directives pour la consultation des enfants et les jeunes en situation de handicap

Les enfants en situation de handicap sont les experts de leur propre situation. Pour connaître les obstacles auxquels sont confrontés les enfants en situation de handicap et comment aborder ces problèmes, ils doivent être consultés. Plan International a élaboré des directives qui donnent un aperçu de l'importance à consulter les enfants en situation de handicap qui visent à doter les personnes travaillant sur les droits de l'enfant de connaissances et de compétences nécessaires pour communiquer avec les enfants ayant différents types de handicaps. Les lignes directrices énoncent des conseils et des suggestions pour l'ensemble du processus de consultation, y compris la planification de la consultation, des considérations générales pour la consultation des enfants avec différents types de handicaps et des exemples d'étude de cas. En veillant à ce que les enfants en situation de handicap soient entendus, nous espérons qu'une étape importante vers leur inclusion est en cours.

Boîte à outils de sensibilisation aux personnes en situation de handicap

En 2013, Plan International Finland a soutenu la recherche de Plan International en Dehors du Cercle (2013). Cette recherche a confirmé que les principaux obstacles à l'inclusion chez les enfants et les adultes en situation de handicap sont les perceptions de la communauté, la culture locale et les lois coutumières.

Une recommandation principale dans cette recherche est la nécessité de sensibilisation au droit de la protection des enfants en situation de handicap. Les attitudes négatives et stigmatisation devraient être contestées au niveau de la communauté. Pour soutenir la sensibilisation au niveau communautaire, une boîte à outils a été conçue pour équiper le personnel sur le terrain et les bénévoles avec une



ressource qui peut les aider à introduire le handicap dans la communauté et à remettre en question les perceptions négatives. La boîte à outils de sensibilisation au handicap aide à faciliter une réunion communautaire. Après la réunion de la communauté, les participants seront en mesure de :

- Identifier les personnes en situation de handicap dans leur communauté.
- Refléter leurs propres comportements envers les personnes en situation de handicap dans leur communauté.
- Donner une analyse des conséquences et des causes de leur comportements et attitudes.
- Proposez des suggestions sur les moyens d'améliorer la situation pour les personnes en situation de handicap dans leurs communautés.

La boîte à outils est contextualisée pour les différentes régions dans lesquelles Plan International opère et sera disponible en différentes langues (arabe, anglais, français, portugais, espagnol et ourdou). La boîte à outils est disponible auprès de Plan International et peut être demandée par l'auteur de cet article. Les ressources ci-dessus ont été développées pour l'inclusion des personnes en situation de handicap pour les collègues travaillant directement dans les communautés, mais, cependant, ce n'est qu'un point de départ. D'autres interventions et actions doivent être conçues pour assurer un impact significatif dans les familles, les communautés et les classes d'école. Les partenariats nationaux et internationaux sont essentiels pour envisager les prochaines étapes. Plan International cherche activement de collaborer avec les organisations de personnes en situation de handicap et les organisations internationales du handicap pour concevoir les prochaines étapes de notre travail d'inclusion. Un exemple de ceci est le triple partenariat entre Light for the World, la Fondation Uhambo et Plan International Mozambique pour assurer un développement inclusif de la premiére enfance au Mozambique.

La nouvelle stratégie de Plan International met les jeunes filles en première ligne dans tout notre travail. Dans les années à venir, on concentrera davantage l'attention sur l'intersectionnalité. La relation entre le genre et les handicaps sera explorée davantage. En tant que point de départ, Plan International Finland a commandé une étude pour étudier les disparités entre les sexes concernant les handicaps, avec une étude de cas au Togo. Dans plusieurs programmes de Plan International, il a été observé que, malgré un travail intense sur les droits des filles et la promotion des droits des enfants handicapés, le nombre de jeunes filles handicapées identifiable et / ou ayant accès aux interventions de Plan International est souvent inférieur à celui des garçons en situation de handicap. L'étude de cas au Togo examine les raisons pour lesquelles jusqu'à 20% moins de jeunes filles handicapées ont été identifiées par rapport aux garçons handicapés dans les communautés où Plan travaille. L'étude tente de comprendre les causes de la disparité et fera des recommandations sur la manière de les remédier.

Tout ce qui précède décrit les premières étapes de Plan International Finland pour la programmation de l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais nous savons aussi qu'il y a beaucoup à faire pour soutenir les premières étapes, assurer que notre travail inclusif est pour tous les enfants, y compris ceux qui sont en situation de sévères handicaps. J'espère qu'ensemble nous ne laisserons personne derrière nous!

Références et liste d'outils pour le travail inclusif :

- Directives pour la consultation des enfants et des jeunes handicapés
- Une publication de Plan International et *the London School of Hygiene and Tropical Medicine.*

https://plan-international.org/publications/guidelines-consulting-children-and-young-people-disabilities

IDDC (2008). Adapté par *Make Development Inclusive*: Comment inclure la perspective des personnes en situation de handicap dans les directives de gestion du cycle de projet of the EC.

https://www.make-development-inclusive.org/index.php?wid=1024

Outside the Circle – Une initiative de recherche de Plan International sur les droits des enfants en situation de handicap à l'éducation et à la protection en Afrique de l'Ouest (2013).

https://plan-international.org/publications/outside-circle#

Protect us! Inclusion des enfants en situation de handicap dans la protection de l'enfance – Recherche de Plan International et the London School of Hygiene et Tropical Medicine (2016).

https://plan-international.org/publications/protect-us

"Why are you not going to school?" Des enfants enquêtent sur les obstacles à l'éducation à Kosti, Soudan – Résumé des enregistrements réalisés et édités par les enfants à Kosti, au Soudan pour identifier les enfants en situation de handicap et leurs obstacles à l'inclusion dans leur communauté dans le cadre de la thèse de l'auteur.

https://vimeo.com/79965548



L'apprentissage expérimental et le jeu de rôle comme méthodes d'intégration

4

TYTTI MATSINEN

CONSEILLÈRE EN DROITS DE L'HOMME FELM

es cadres théoriques (comme l'approche par charité, traditions, médecine ou par les droits de l'homme) et la capacité de conceptualiser sa propre compréhension du handicap sont nécessaires pour l'intégration systématique du handicap. Cependant, si l'apprentissage est strictement limité dans les espaces de classe où il y a les formateurs à l'avant et les personnes en formation derrière leurs bureaux, ceux qui savent et ceux qui apprennent, il est plus difficile d'obtenir les meilleurs résultats. L'apprentissage par l'expérience ou le jeu de rôle peut avoir un impact positif sur les résultats et faciliter un changement positif des attitudes à l'égard du handicap et des personnes en situation de handicap. Par exemple, les personnes en situation de handicap peuvent démontrer des méthodes d'agriculture inclusives ou partager des expériences personnelles de leur vie quotidienne dans le contexte donné.

Beaucoup de gens ont une expérience limitée du handicap, les défis des tâches pratiques auxquelles sont confrontés les personnes ayant des différents types de handicap, sans parler de dispositifs d'assistance. Une personne sans handicap a également du mal à s'imaginer à quoi ressemble la vie d'une personne en situation de handicap.

Lors de la préparation des activités d'apprentissage par l'expérience, il est important de tenir compte de certains aspects :

- Comment présenter les personnes en situation de handicap de manière positive et accroître la compréhension au lieu de créer plus de stéréotypes ?
- Les solutions pratiques sont-elles pratiques et sûres ? Sommesnous sûrs que les informations et des conseils pratiques que nous transférons soient correctes ?

Pour éviter des lacunes potentielles, il est bon de préparer et mettre en œuvre la session en collaboration avec les personnes en situation de handicap ou les organisations de personnes en situation de handicap. Surtout si les objectifs d'apprentissage par l'expérience visent à enseigner aux gens, par exemple comment guider les personnes ayant une déficience visuelle ou comment aider une personne dans un fauteuil roulant à franchir des seuils ou une marche, il est d'une importance capitale que la technique que nous enseignons soit sûre et précise.

Afin de mieux comprendre, trois actions distinctes sont suggérées :

1. Inviter une personne en situation de handicap

Au lieu d'introduire des études de cas imaginaires, inviter les personnes en situation de handicap dans une session est toujours fructueux. Avant d'inviter la personne, il est important de définir quel sera son rôle. L'invité est-il un expert, représente-il un rôle spécifique dans le projet, comme bénéficiaire, ou est-il un expert par expérience ?

Parfois, la présence de la personne en situation de handicap fait déjà une différence. Les personnes handicapées indépendantes et actives présentent une nouvelle perspective dans la vie des personnes en situation de handicap. Peut-être qu'ils conduisent une voiture, se servent d'un ordinateur portable ou amènent leur enfant avec eux ou utilisent la langue des signes lorsque d'autres chantent – il est

probable qu'il y ait quelqu'un dans le groupe qui n'a jamais vu cela se produire avant.

L'invité peut également démontrer certaines activités centrales au projet, telles que les travaux de jardinage. Une séance de questions-réponses est également possible, mais il est préférable d'envisager des questions à l'avance et de choisir ceux qui doivent y répondre dans la session.

2. L'apprentissage pratique, en temps réel!

Beaucoup de gens n'ont jamais essayé d'équipements fonctionnels ou n'ont pas été dans une situation qui simule l'expérience des personnes en situation de handicap. L'introduction d'équipements tels que des loupes, des cannes blanches, des livres en braille, des béquilles et des fauteuils roulants soulignent la curiosité et l'intérêt. Il existe également des lunettes qui simulent des types différents de déficiences visuelles.

Dans l'hémisphère Nord, les organisations de personnes en situation de handicap sont souvent familiarisées avec l'organisation de ce type d'événement de sensibilisation et pourraient être en mesure de prêter des appareils et donner des instructions pour organiser la session. Dans l'hémisphère Sud, les personnes en situation de handicap n'ont pas souvent d'équipements fonctionnels ou alors ils sont fabriqués artisanalement. À ce moment-là, ces appareils faits-maison peuvent être utilisés pour des démonstrations. Une autre option pourrait être de rassembler des personnes avec ou sans handicap pour discuter d'un contexte donné ou d'un projet spécifique et trouver des solutions possibles.

Par exemple, le jardinage à petite échelle peut être accessible aux personnes malvoyantes sur des couches surélevées et intégrées dans de grandes caisses en bois, ou des informations sur les méthodes d'agriculture ou les pratiques d'hygiène pour améliorer la santé peuvent être partagées dans un format visuel tel que la bande dessinée « That Deaf Guy ».

Il suffit souvent de marcher avec une canne, les yeux bandés avec un foulard ou de se déplacer avec un fauteuil roulant dans un couloir ou une pièce. Passer ou traverser des obstacles tels que des chaises,

des armoires ou des seuils ajoute des défis et rend l'expérience plus vivante.

Souvent, les gens sont joueurs et même un peu bruyants. Par conséquent, il serait recommandé que les appareils utilisés ne soient pas des équipements fonctionnels personnels, car il y a toujours le risque de les casser.

3. Et Jeu de rôle : « Faites un pas » ²

Temps: 30 min

Participants: 5 à 20 personnes

Espace: une chambre ou un couloir spacieux sans meuble

But : L'activité vise à décrire les différentes circonstances dans la vie des gens. Elle donne une idée de l'impact de différents types de handicaps sur la personne et sur ses familles.

« Faites un pas » est un exercice de jeu de rôle où chacun des membres du groupe reçoit une nouvelle identité. Les identités devraient être soit des personnes avec ou sans handicap, et il devrait y avoir une grande variété de handicaps, de groupes d'âge, de genres, etc. La nouvelle identité est décrite brièvement sur une carte ou un morceau de papier, par exemple :

Mary est une femme de 22 ans originaire du Nigéria. Elle a un handicap physique et marche avec deux béquilles. Elle a terminé cinq années d'école élémentaire. Elle est mariée et a un fils de 1 an.

Michael a 15 ans. Il a terminé l'école primaire mais a dû commencer à travailler à l'âge de 12 ans. Michael a une petite sœur, Miriam, âgée de 8 ans. Elle est atteinte d'une déficience intellectuelle. La mère de Michael doit rester à la maison avec Miriam tout le temps, donc Michael et son père travaillent pour leur famille.

Les participants sont priés de ne pas partager leurs rôles avec d'autres participants. Ils sont chargés de lire le texte sur la carte et d'ima-

² Des activités similaires sont trouvées dans les manuels de Compass (le Conseil de l'Europe), Travelling Together (World Vision) et Matériel de Catéchisme (Changemaker, Finland).

giner la vie de la personne en fonction des informations figurant sur cette carte et de toutes les informations qu'ils ont. Les participants sont également encouragés à utiliser leur imagination. Le facilitateur demande ensuite à tous de fermer les yeux et d'écouter les instructions. Les participants sont alors menés dans un voyage imaginaire par quelques questions (5 à 10). Ils ne répondent pas en parlant mais imaginent quelle sera la réponse du point de vue de leur nouvelle identité. Les questions peuvent être comme suit :

Où êtes-vous?

Que voyez-vous autour de vous?

Quel genre de sons entendez-vous?

À quoi ressemble votre famille?

De quoi avez-vous peur?

De quoi rêvez-vous?

À quoi ressemblent vos jours?

Les questions doivent être posées une à la fois, donnant aux participants 10 à 20 secondes de temps entre chaque question. Après les questions, les participants sont invités à ouvrir leurs yeux, et rappelés de ne pas partager leurs rôles les uns avec les autres et priés de former une ligne sur le côté de la salle. Maintenant, le facilitateur lira les déclarations, une à la fois. Les participants vont relater leur nouvelle identité à son annonce et, s'ils sont d'accord, ils font un pas en avant, s'ils ne sont pas d'accord, ils restent à leur place.

Cela se fait sans commenter car il est possible de parler plus tard. Les déclarations peuvent être par exemple les suivantes :

Je suis capable de lire.

Je peux gagner ma vie et soutenir ma famille.

J'ai un métier.

Je peux faire les courses au marché moi-même.

Je ne dois pas avoir peur pour ma sécurité.

Ma communauté me respecte.

Les gens me demandent des conseils.

Je peux utiliser les toilettes que les membres de ma famille utilisent.

Je peux chercher l'eau du puits du village de façon autonome.

Habituellement, 10 à 15 déclarations sont suffisantes pour commencer à voir le large éventail de capacités du groupe. Certains ne prennent aucune mesure, tandis que d'autres participants peuvent prendre toutes les mesures. Une fois que le groupe se sépare, l'animateur demande s'il y a quelqu'un qui a pris toutes les mesures ou quelqu'un qui n'en a pas pris du tout. Les autres participants doivent deviner qui étaient ces personnes.

Maintenant, le groupe peut s'asseoir ou se tenir debout en cercle, les uns face aux autres, et les rôles peuvent être partagés. Quels étaient les rôles ? Qu'est-ce qui était difficile à imaginer ? Qu'est-ce qui était surprenant ? Quels types de changements dans la famille, la communauté ou la société auraient rendu la vie plus facile pour la personne en question ? Quels types de barrières (physiques, de communication, de comportement, institutionnelles) ont-ils rencontré ? Cette conversation compte rendu est la partie principale de l'activité et le temps nécessaire doit y être réservé. Il est important que le facilitateur souligne que le handicap n'est pas un attribut de la personne, mais plutôt un concept évolutif créé par l'interaction des personnes et de leur environnement. En changeant l'environnement physique et communicationnel, en travaillant sur nos comportements et en plaidant pour une société plus inclusive, nous pouvons créer un monde où l'égalité des chances existe pour différents types de personnes.

Conclusion

La formation est un outil pour non seulement informer mais aussi pour motiver et susciter l'intérêt pour les gens. Faire en sorte que les gens interagissent entre eux et avec les personnes en situation de handicap, les encourage à demander et à discuter, est essentiel dans le processus d'apprentissage. L'intégration du handicap est un voyage pour la vie et l'apprentissage expérimental est une première étape inspirante.





Inclusion dans le domaine de l'agriculture au Malawi

AINO HIMANEN

COORDINATRICE DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT **UFF**

Contexte du projet

e projet du club de Dowa des femmes agricultrices Phase II (2015-2017) est un projet continu de trois ans financé par le Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande (MAE) et par une ONG finlandaise appelée UFF Finlande. L'objectif global du projet est de réduire la pauvreté et de promouvoir l'égalité des sexes dans les ménages de 4 250 femmes agricultrices dans le district de Dowa, dans le centre du Malawi. Le projet vise à consolider les connaissances et les compétences que comptent 3500 agricultrices au cours de la phase I du projet et inclure 750 nouvelles agricultrices. Les femmes sont organisées dans des clubs d'agricultrices et formées à l'agriculture de conservation, à la diversification des cultures, à l'agroforesterie, à l'irrigation à petite échelle, à l'élevage, au marketing et au micro-financement. Le projet met l'accent sur l'agroindustrie et la phase II continue de renforcer les deux coopératives établies dans la phase I. En tant que nouvel élément dans cette deuxième phase, les questions de handicap sont intégrées dans le projet. Toutes les 4 250 agricultrices et le personnel du projet sont formés aux droits des femmes et des personnes en situation de handicap. Le plan consiste à inclure 10

pour cent (10%) des femmes en situation de handicap parmi les 750 nouveaux membres. Le budget pour trois ans est de 800 000 euros. Le projet est mis en œuvre par une ONG locale appelée ADPP (Aide au Développement de Peuple à Peuple) Malawi. UFF Finlande et ADPP Malawi ont collaboré depuis 2000 dans des projets d'éducation et de développement rural. UFF est une ONG indépendante à but non lucratif fondée en 1987. UFF soutient plusieurs projets d'éducation, de développement rural et d'environnement au Mozambique, au Malawi, en Angola, en Namibie, en République démocratique du Congo, en Zambie et en Inde. Les projets bénéficient directement à environ 40.000 personnes et indirectement à 400.000 personnes dans les zones rurales. En 2015, son financement pour le développement s'élève à 4,3 millions d'euros, dont 1,8 million d'euros proviennent de la Commission Européenne et du Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande.

Le plus grand défi pour commencer l'intégration du handicap : les obstacles comportementaux

L'inclusion des personnes en situation de handicap n'était auparavant pas systématiquement prise en compte dans le projet ou dans le travail de l'UFF ou de l'ADPP. Il y avait, bien sûr, des personnes en situation de handicap qui ont bénéficié des projets, mais sans grand impact d'intégration, les chiffres sont restés très faibles. Par exemple, dans la première phase du projet du Club des agricultrices de Dowa, il n'y avait que trois femmes en situation de handicap au sein du groupe ciblé pour un total de 3500 femmes.

Avant de commencer le processus d'intégration du handicap dans cette deuxième phase, il y avait plusieurs raisons pour savoir pourquoi il ne fallait pas commencer :

- On craignait que l'intégration soit trop coûteuse.
- On a soutenu que l'accent devrait être mis sur les personnes « normales » avant d'atteindre les groupes marginalisés.
- On croyait qu'il n'y avait pas de personnes en situation de handicap dans la zone du projet.
- On pensait que les personnes en situation de handicap ne pouvaient pas participer de la même manière que les autres dans toutes les activités, cela aurait-été un effort gaspillé.

Même si la plupart du personnel en Finlande et au Malawi ont convenu que les personnes en situation de handicap devraient en principe être plus incluses, il y avait une première réticence à le faire car l'inclusion était considérée comme un processus très compliqué et difficile.

Ce que nous avons appris lors de la mise en œuvre de la deuxième phase, c'est que l'intégration des questions du handicap n'est pas si difficile dans la pratique. Le plus grand obstacle a été le préjugé initial et les comportements des personnes, tant dans les organisations que dans les communautés cibles. Une fois le processus commencé, il a été assez simple, pas compliqué et pas coûteux.

La raison pour laquelle il a été fortement estimé qu'une plus grande inclusion des personnes en situation de handicap était importante pour le projet, était la nécessité de s'assurer que tous les membres de la communauté aient les mêmes droits et les mêmes possibilités d'accès aux avantages et aux résultats du projet. On s'est rendu compte que, tant au niveau de l'organisation que du projet, notre objectif était de réduire la pauvreté et les inégalités. Cet objectif n'aurait pas pu être atteint si les personnes en situation de handicap n'y étaient pas incluses.

L'UFF a maintenant intégré les questions liées au handicap dans tous ses projets financés par le MAE en Angola, au Malawi (dans les 2 phases de développement rural) et au Mozambique (en éducation) en coopération avec Disability Partnership Finland et leurs organisations des personnes en situation de handicap du Sud (OPH).

Mesures concrètes prises pour assurer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le projet

L'inclusion des personnes en situation de handicap a été réalisée dans le cadre du projet du club de Dowa des femmes agricultrices Phase II par les étapes suivantes :

• Les objectifs de quantité et qualité pour un nombre minimal de personnes en la situation de handicap qui sont le groupe cible principal, ont été définis dans la phase de planification.

Un nombre minimum de 10 % des femmes en situation de handicap a été fixé pour les nouvelles membres du Club des agricultrices. Comme nous ne connaissions pas le nombre de personnes en situation de handicap dans la région (la base de référence ayant été effectuée après le début du projet), nous avons choisi ce chiffre en fonction de l'estimation de 15 % du handicap mondiale de l'Organisation Mondiale de la Santé, même si ce nombre est bien plus élevé que les statistiques nationales du Malawi de 3 %. Le projet a largement dépassé ses objectifs, puisque 22% des nouveaux membres sont des femmes handicapées et 11% du groupe cible total sont des personnes en situation de handicap.

La majorité des femmes handicapées ont un handicap physique ou atteintes d'épilepsie, mais il existe également des personnes ayant des troubles visuels, auditifs et mentaux. Beaucoup participent au projet avec un parent qui les aide ou les aide à communiquer.

- Les information sur les personnes en situation de handicap a été assemblée au moyen de l'étude de la base de référence et tous les indicateurs ont été classés par handicap.
- La formation a été donnée à tout le personnel du projet ainsi qu'à la gestion de l'organisation dès le début de la phase initiale du projet par le Disability Partnership Finland et l'Association des Malentendants du Malawi. C'était une très bonne étape pour accroître la motivation et la compréhension du personnel. Il était également important de créer un lien entre le projet et les OPH locales.
- Une sensibilisation et une formation sur les droits des personnes en situation de handicap ont été confiées aux communautés de la zone du projet ainsi qu'aux chefs de village qui jouent un rôle principal dans la communauté.
- Un point focal du handicap, qui est une personne en situation de handicap elle-même et qui est responsable des activités générales d'inclusion ainsi que de la formation organisée avec les autres membres du personnel, a été embauché pour le projet.

Cette « stratégie » a peut-être mieux fonctionné dans nos autres projets où le point focal a été un catalyseur crucial pour s'assurer que les

personnes en situation de handicap sont en effet incluses dans les projets. Avec un recul, dans ce projet en particulier, nous aurions peut-être réussi sans elle car tous les autres membres du personnel se sont tellement investi dans l'inclusion du handicap. Ainsi, son rôle n'a pas été aussi crucial dans ce cas, comme cela a été dans les autres contextes. Cependant, avoir une personne en situation de handicap dans le cadre de l'équipe du projet a contribué dans une certaine mesure à réduire les préjugés parmi les communautés et a donné une impulsion de confiance aux personnes en situation de handicap participantes ellesmêmes, car par sa situation personnelle, elle représente un modèle positif pour les autres.

- La coopération avec les organisations locales de personnes en situation de handicap et d'autres organisations a été une activité principale. Par exemple, MACOHA (Conseil pour les personnes en situation de handicap du Malawi, un programme gouvernemental chargé d'identifier et d'aider les personnes en situation de handicap au niveau de la base de la société) a joué un rôle important dans le processus d'identification, en reconnaissant les besoins spécifiques de chaque catégorie de handicap et en aidant à relier le projet aux ressources déjà existantes.
- Dans la pratique, les femmes en situation de handicap ont été incluses dans toutes les activités du projet, par exemple en sélectionnant l'emplacement des formations dans des endroits accessibles à tous.
- Le projet a également pris en compte l'inclusion du handicap dans la budgétisation des fonds supplémentaires pour les frais du personnel, des formations, de la coopération, et à assurer l'accès de tous à toutes les activités par une somme forfaitaire qui a été utilisée pour les frais de transport, les appareils et accessoires fonctionnels, etc.

Les enseignements tirés

Grâce à la mise en œuvre du projet, on peut noter les enseignements tirés suivants :

• Il était important de fixer un objectif quantitatif pour le nombre de personnes en situation de handicap, bien que certains aient soutenu que cela pourrait conduire à ce que les personnes en situation de handicap soient là, seulement pour combler le quota, mais n'accepteront pas nécessairement leur participation significative. Cependant, nous avons constaté que cela donnait une direction claire au personnel et les motivait à trouver et à inclure ces femmes dans les groupes. Au début du projet, il a fallu du temps pour persuader les femmes en situation de handicap à participer au projet, car elles sont parmi les plus marginalisées dans la collectivité et, habituellement, elles ne sont pas invitées à participer aux efforts de développement. L'objectif clairement fixé a permis au personnel du projet de ne pas quitter en essayant de persuader ces femmes de participer.

Le projet a également accordé la priorité aux familles avec des membres en situation de handicap, car bien que le projet cible directement les femmes, c'est l'ensemble de la famille qui bénéficie du projet.

• Il était essentiel d'avoir une formation sur les handicaps et l'intégration du handicap dès le début du projet. Cela a donné une grande stimulation de la confiance du personnel et a assuré que l'intérêt et la motivation ont été abordés depuis le début. Nous avons trouvé utile de passer par la LFA et toutes les activités planifiées et aussi de discuter de chacune d'entre elles à partir de l'angle de l'inclusion du handicap. Par exemple, les questions suivantes ont été soulevées par l'équipe : Où les formations devraient-elles être organisées afin que chacun puisse les atteindre ? Comment communiquons-nous avec une personne ayant une déficience visuelle ou auditive ? Comment assurer la participation égale de chacun à chaque activité? Ce processus a également permis un environnement sûr et sans jugement pour le personnel à discuter des problèmes liés aux préjugés culturels et aux croyances traditionnelles liées à la sorcellerie, qui sont des problèmes auxquels ils sont également confrontés dans les communautés.

• Il était également important de lier les organisations et les OPH existantes car elles disposent des meilleures informations sur les questions liées au handicap sur le terrain. Elles ont été une ressource très utile pour le projet et le point focal du handicap, pour aider à relever les défis pratiques sur le terrain.

Conclusion

Dans l'ensemble, le processus d'inclusion des personnes en situation de handicap a été beaucoup plus facile qu'on ne le pensait au début du processus. L'élément le plus important a été la motivation du personnel. Avec de la motivation, les solutions (généralement faciles et peu coûteuses, nécessitant seulement une réflexion « hors des sentiers battus ») ont été trouvées pour la plupart des problèmes pratiques rencontrés. Bien sûr, la situation n'est pas encore parfaite, mais nous pouvons toujours être heureux des résultats obtenus. Il y a eu un changement d'attitude évident dans la zone du projet. Des résultats positifs ont également été atteints en dehors du projet, comme par exemple aux niveaux du district et du village, la situation des personnes en situation de handicap dans la région est devenue plus visible et a donc entraîné une plus grande inclusion dans d'autres discussions. Il faut également noter que le processus n'a pas été aussi coûteux qu'on ne le craignait : du coût total du projet, moins de 4 % a été consacré aux activités d'intégration du handicap.



Le travail des points focaux du Handicap au Malawi et au Mozambique

6

Basé sur des entretiens avec **DOREEN BANDA** POINT FOCAL DU HANDICAP

UFF, MALAWI

AIDA CHIRINGA et

CALISTO ZACARIAS MAGUMISSE

POINTS FOCAUX DU HANDICAP

UFF, MOZAMBIQUE

Quel type d'expérience de travail avez-vous?

Doreen Banda : Je suis le point focal pour les personnes en situation de handicap dans le projet Club des femmes agricultrices de Dowa. Mon expérience est que de nombreuses personnes en situation de handicap font face à d'énormes défis parce qu'elles sont victimes de discriminanation dans leur société. Ma venue au projet a contribué à changer la mentalité des gens afin qu'ils comprennent que les personnes en situation de handicap sont tout aussi importants dans la société que les personnes valides. Ils se rendent compte maintenant que les personnes en situation de handicap peuvent faire plus dans la vie quotidienne et soutenir leurs familles et contribuer au développement de la communauté / la nation.

Aida Chiringa: J'ai travaillé pour AMPAL (Association des personnes vivant avec la lèpre) où j'ai donné des discours. J'ai également crée des microentreprises comme la vente de rafraîchissements et de maïs.

Calisto Zacarias Magumisse: J'ai travaillé comme comptable dans une station-service et en tant que coordinateur d'un projet lié au handicap.

Où et quand avez-vous commencé à travailler en tant que point focal pour les personnes en situation de handicap?

Doreen Banda: J'ai commencé à travailler en tant que point focal pour les personnes en situation de handicap dans le projet Club des femmes agricultrices de Dowa financé par le Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande à partir d'avril 2015 jusqu'à présent.

Aida Chiringa: En 2010, pour AMPAL et plus tard dans le projet actuel d'UFF / ADPP (Aide au Développement de Peuple à Peuple) en décembre 2015.

Calisto Zacarias Magumisse : En 2002, premièrement pour une ONG appelée Power Internacional et depuis 2015, pour le projet UFF / ADPP.

Quel type de travail faites-vous ?

Doreen Banda: Les tâches d'un point focal sur l'inclusion des personnes en situation de handicap comprennent, par exemple, les éléments suivants: (1) promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans toutes les activités du projet; (2) sensibiliser les dirigeants locaux afin qu'ils incluent les personnes en situation de handicap dans les activités du projet / de la communauté; (3) relier les personnes en situation de handicap à d'autres institutions travaillant sur des questions du handicap tels que MACOHA et FEDOMA; (4) faciliter les instructeurs agricoles afin qu'ils intègrent les personnes en situation de handicap dans leurs activités quotidiennes; (5) fournir un bon conseil aux membres de la communauté sur la façon dont ils peuvent protéger les droits des personnes en situation de handicap, pour ne mentionner que cela.

Aida Chiringa : Je donne des discours sur les droits des personnes en situation de handicap, sensibilise les personnes en situation de handicap à leurs droits et fais des visites de familles.

Calisto Zacarias Magumisse : Je fais des discours, sensibilise les personnes en situation de handicap et je visite les familles.

Aimez-vous votre travail ? Si oui, pourquoi ?

Doreen Banda : Oui, parce que j'acquiers de l'expérience sur la manière dont les autres personnes en situation de handicap vivent leur vie, je peux les soutenir là où cela est nécessaire et fournir un bon conseil aux membres de la communauté afin qu'ils comprennent que le « handicap n'est pas une incapacité ».

Aida Chiringa : Oui, car j'aide mes collègues en situation de handicap à connaître leurs droits et à éradiquer la discrimination.

Calisto Zacarias Magumisse : Oui, parce que j'aime lutter pour les droits des personnes en situation de handicap et aider d'autres personnes en situation de handicap à connaître leurs droits.

Quelle est la tâche la plus difficile dans votre travail?

Doreen Banda : Dans mon travail, la tâche la plus difficile est le défi avec les moyens de transport. Cela a été un grand défi pour moi, car le Point focal doit atteindre un grand nombre de personnes en situation de handicap dans les régions où je ne peux pas marcher ou utiliser une bicyclette. Quelques fois, je suis accompagnée dans la voiture de projet, mais comme c'est la seule et que nous partageons tous son utilisation, parfois mon programme est affecté lorsque la voiture est également réservée pour d'autres activités.

Aida Chiringa: Parfois, j'ai visité des familles avec des petits enfants en situation de multiples handicaps où la famille fait également une discrimination et ne les traite pas bien. Ensuite, c'est très difficile parce que je ne peux rien faire car le Mozambique n'a pas de centre pour les enfants en situation de handicap où vivre lorsque les parents ne les veulent pas.

Calisto Zacarias Magumisse : Il est difficile de marcher dans certaines régions où il n'y a pas de transport disponible.

Pourquoi l'inclusion du handicap est-elle importante ?

Doreen Banda : L'inclusion des personnes en situation de handicap est importante car elle contribue à promouvoir l'égalité des chances et diminue ainsi la discrimination.

Aida Chiringa: Parce que chacun d'entre nous devrait avoir droit à

l'éducation et au travail. Les personnes en situation de handicap devraient également pouvoir vivre leur propre vie de manière autonome.

Calisto Zacarias Magumisse : Parce que nous tous, nous avons les mêmes droits dans le monde et que nous sommes tous des êtres humains.

• Quel genre de conseils donneriez-vous aux nouveaux points focaux ?

Doreen Banda : Mon conseil aux nouveaux points focaux est qu'ils devraient avoir le courage de protéger les droits des personnes en situation de handicap et de les soutenir au besoin.

Aida Chiringa : En tant que point focal, vous devez être fort et avoir de la patience pendant la sensibilisation.

Calisto Zacarias Magumisse : Savoir comment diriger des personnes en situation de handicap. Pour diffuser le message sur les droits des personnes en situation de handicap d'une telle manière, qu'il y aura un impact.

Quel genre de travail souhaitez-vous faire à l'avenir ?

Doreen Banda : J'aimerais continuer à travailler avec des personnes en situation de handicap, protéger leurs droits et à les aider à les exercer et à apporter un soutien si nécessaire.

Aida Chiringa : J'aimerais sensibiliser au VIH et au handicap ou tout autre domaine social.

Calisto Zacarias Magumisse : À l'avenir, j'aimerais faire des activités de plaidoyer et être comptable.







Réponse inclusive au VIHen Afrique

7

MATLEENA JÄRVIÖ

SPÉCIALISTE EN DÉVELOPPEMENT
FINNISH BIBLE SOCIETY (SUOMEN PIPLIASEURA)

Visite d'une école spéciale - nous ne sommes pas seuls!

ors d'une visite de projet au Burundi, je visite une école locale pour enfants malvoyants. Les élèves, les enseignants, mon collègue et moi-même sommes rassemblés pour un échange de salutations. Nous parlons de la Finlande, notre pays d'origine. Les élèves s'asseyent tranquillement. Ensuite, je mentionne qu'il y a environ 8 000 personnes aveugles en Finlande. Immédiatement, les enfants s'intéressent et sourient. Ils sont surpris ; ils ne sont pas seuls. Il y a aussi des personnes ayant des déficiences visuelles dans ce pays lointain.

Le Burundi est l'un des pays partenaires de la Société Biblique Finlandaise dans le programme de lutte contre le SIDA du Bon Samaritain. D'autres partenaires en Afrique sont les Sociétés Bibliques en Côte d'Ivoire et au Malawi et le Service du VIH, qui développent et coordonnent le Programme. La Société Biblique Finlandaise s'est jointe au programme en 2008. C'était la toute première fois que la Société Biblique Finlandaise a reçu des fonds du gouvernement finlandais pour la coopération au développement et que le soutien a continué depuis.

VIH et handicap – de nombreuses similitudes

Le VIH affecte tout le monde en Afrique d'une manière ou d'une autre en raison du taux de prévalence élevé. Le VIH se propage principalement par des rapports sexuels et il a souvent été lié à un comportement sexuel immoral. Les gens cherchent des explications et tentent de comprendre les souffrances dans le cadre traditionnel de croyance africain et avec les interprétations de la Bible. Les malédictions et les punitions pour des actes répréhensibles des membres individuels et familiaux font partie du processus d'explication pour beaucoup de gens.

La manière dont une personne infectée par le VIH ou souffrant d'un handicap peut avoir de nombreuses similitudes dans les différents pays africains. Le VIH et les handicaps sont souvent liés à la stigmatisation, à l'exclusion, aux préjugés et aux mythes. L'ignorance est un défi et les personnes en situation de handicap risquent le VIH en raison du manque de connaissances adéquates sur le handicap en général. Ils sont souvent considérés comme asexuée et largement exclus de l'éducation sexuelle. Les centres de dépistage volontaire et de conseil ne possèdent souvent pas de connaissances adéquates sur les handicaps et ne sont pas accessibles. Les personnes en situation de handicap sont vulnérables aux abus sexuels et à la violence sexiste.

Il existe encore peu d'informations et de recherches limitées au sujet du VIH et des personnes en situation de handicap. Le résumé de la politique sur le handicap et le VIH (ONUSIDA, OMS et HCDH : 2009, 2) indique que les quelques études existantes sur les personnes malentendantes ou sourdes suggèrent des niveaux d'infection égaux ou supérieurs à ceux du reste de la communauté. Les handicaps ne sont guère couverts par la stratégie de l'ONUSIDA pour 2016-2021 (ONUSIDA 2015), bien que reconnus comme un groupe vulnérable. En conséquence, les personnes en situation de handicap continuent d'être négligées dans les programmes de lutte contre le VIH et le SIDA tant dans la stratégie qu'au niveau de mise en œuvre.

Vers l'inclusion – «Nous n'avons tout simplement pas pensé à eux»

Le programme du Bon Samaritain, créé en 2002, ne portait pas initialement sur les personnes en situation de handicap. La Société biblique Finlandaise a franchi les premières étapes vers l'inclusion systématique des personnes en situation de handicap dans le cadre du travail de développement vers 2011. L'objectif était de s'assurer que chacun puisse participer, contribuer et bénéficier du programme. Les droits de l'homme ont été le point de départ. Les partenaires de la Société Biblique en Afrique étaient disposés et motivés à rendre le programme plus inclusif.

La motivation pour l'inclusion au sein des Sociétés bibliques provient de la conception chrétienne de l'homme. Une personne, avec ou sans handicap, est une image de Dieu et un frère ou une sœur dans le Christ. Mais il faut une sensibilisation pour que les gens prennent conscience de l'exclusion des personnes en situation de handicap. Comme l'a déclaré le secrétaire général de la Société Biblique en Côte d'Ivoire:

"Nous n'avons tout simplement pas pensé à eux." La même chose s'applique à la Société Biblique Finlandaise. De plus, les gens doivent prendre conscience de leurs propres comportements envers les personnes en situation de handicap. Sinon, les personnes en situation de handicap peuvent facilement être abordées avec pitié, en tant que récepteurs impuissants et passifs, et non comme membres égaux de la société.

Le processus d'inclusion a été lancé en contactant les organisations de personnes en situation de handicap en Finlande et dans les pays africains. Les réunions avec des organisations finlandaises ont permis de donner de bonnes opportunités d'apprentissage sur leurs domaines d'intervention et leurs expériences de projet. Plus tard, l'accord de consultation signé avec Disability Partnership Finland a permis un soutien régulier, un renforcement des capacités du personnel finlandais et des informations spécifiques aux programmes. Il a également assuré l'assurance de la qualité du travail.

L'inclusion des personnes handicapées dans le programme a pour but que ces personnes aient des possibilités égales de participer aux formations. La sensibilisation et la formation du personnel et des bénévoles de tous les programmes jouent un rôle principal dans ce domaine. La première sensibilisation à l'inclusion du handicap et aux droits des personnes en situation des personnes en situation de handicap dans tous les pays du Programme a été organisée en 2013. Depuis lors, des sessions de formation ont été organisées annuellement par la Société Biblique Finlandaise. Les coordonnateurs ont par la suite participé à l'examen du Manuel de formation du Programme afin de le rendre plus inclusif au handicap.

Les premières étapes dans les pays partenaires de la Finlande ont été prises avec des consultants locaux en matière de handicap pour fournir le soutien nécessaire au niveau local. Il a fallu un an pour le partenariat des Sociétés Bibliques pour établir de bons réseaux avec des organisations locales de personnes en situation de handicap. Des groupes consultatifs du Programme ont été formés dans deux pays, y compris des représentants de diverses organisations de personnes en situation de handicap. Les groupes donnent des conseils en matière d'inclusion et se joignent à la planification stratégique et la mise en œuvre.

Des voix sur le terrain

- «L'inclusion, c'est le respect les droits de l'homme»

Travailler ensemble avec les personnes en situation de handicap a été une révélation à bien des égards. « J'ai appris que les personnes malvoyantes sont stigmatisées dans leurs communautés et que leurs besoins fondamentaux ne sont pas assurés », explique David Nzisabira, coordinateur burundais du VIH. Son collègue du Malawi, Patrick Gondwe, énumère certains des défis auxquels sont confrontés les personnes en situation de handicap : la discrimination et l'absence de possibilités, y compris l'emploi et l'éducation.

Les gens en général ne réalisent pas la capacité et les compétences qu'ont les personnes en situation de handicap. Ainsi, travailler ensemble a été un bon moyen d'apprendre. "Outre le handicap, les personnes malvoyantes peuvent tout faire comme les autres, et même



beaucoup mieux", résume Nzisabira sur ses expériences. Un collègue de Côte d'Ivoire, Gedeon Ahossia Konan, confirme : "les personnes en situation de handicap travaillent d'une manière excellente, comme toute autre personne sans handicap".

L'importance de l'inclusion est devenue très claire au fil des ans.
C'est un moyen de réaliser les droits humains des personnes en situation de handicap. « L'inclusion, c'est le respect les droits de l'homme », comme l'a dit un collègue africain. Nzisabira dit : « L'inclusion est importante parce que nous voulons nous assurer que les droits des personnes en situation de handicap soient protégés et respecté ». Gondwe continue : « Alors, les personnes en situation de handicap comprendront ce qui se passe dans le monde et dans leurs communautés. Ils peuvent participer aux activités sociales et au développement. Ils pourront également se protéger contre les fléaux sociaux et connaître leurs droits ». Konan résume : « Le handicap n'influence pas la valeur d'un être humain ».

Que faire ? – Quelques exemples pratiques

Tout d'abord, il était nécessaire d'examiner et de modifier la stratégie afin qu'il y ait suffisamment de temps pour l'apprentissage et la mise en œuvre de l'approche inclusive. Parfois, il y avait de l'enthousiasme et de la bonne volonté, mais la sensibilité et la compréhension approfondie n'étaient pas encore atteintes. Pendant longtemps,

il semblait que l'inclusion ne progressait pas, mais de nombreuses étapes importantes se sont déroulées en très peu de temps.

Deuxièmement, rendre un programme existant inclusif est plus difficile que d'avoir une approche inclusive dès le début. Les matériaux doivent être révisés. Le temps de la sensibilisation aux handicaps et à l'inclusion devait être arrangé dans le programme et, par conséquent, quelque chose d'autre a été négligé.

Troisièmement, les organisations de personnes en situation de handicap, au niveau de la base de la société, devaient être approchées d'une manière délicate. Comme elles ont été invitées aux formations sur le VIH, des années après le début du programme, elles étaient méfiantes. L'intérêt au programme était-il sincère ? Pourquoi cet intérêt maintenant ? En expliquant la situation et en travaillant avec des organisations nationales, la confiance mutuelle a été rétablie.

Une fois que le personnel et les bénévoles du projet se sont mieux familiarisés avec les handicaps et ont acquis plus d'expérience, ils ont réalisé qu'il existe des solutions simples et peu onéreuses, voir sans frais. Juste la présence d'une personne en situation de handicap au sein de la formation est une révélation pour beaucoup. Lire à haute voix des textes écrits, expliquer des images et parler clairement aide non seulement les personnes en situation de handicap visuel ou auditif, mais aussi les analphabètes et ceux qui sont assis plus loin. Des textes imprimés avec une grande taille de police et des images sont utiles. Des collègues africains ont déjà pris d'importantes mesures concrètes. Leur enthousiasme et leur volonté d'apprendre et de mettre en œuvre ont été cruciaux pour le succès.

Travail de développement professionnel – assurer l'avenir pour tous

Bon nombre de défis rencontrés dans l'inclusion sont semblables à tout travail de développement. Les stratégies devront peut-être être révisées et des erreurs se produiront. Les discussions face à face facilitent la communication, mais des défis de communication existent entre les pays Nord et les pays Sud. Il faut du temps pour rechercher

des organisations partenaires de personnes en situation de handicap qui ont suffisamment de capacités. Les consultants et les organisations locales en matière de handicap doivent être guidés pour que les objectifs du projet restent concentrés.

L'inclusion nécessite de nouvelles informations et il faut du temps pour les acquérir et les mettre en œuvre, tant dans le Nord que dans le Sud. Les ressources du partenaire local déterminent combien de temps peut être investi dans l'inclusion du handicap. Chacun doit apprécier les petites étapes et les réalisations et accepter qu'atteindre l'inclusion complète prendra des années. Mais avec le soutien adéquat, on peut commencer le processus d'inclusion et apprendre en faisant. Les droits de l'homme concernent également les personnes en situation de handicap de sorte que personne ne soit laissé pour compte.

Les élèves de l'école spéciale burundaise, l'école pour aveugle qui a été mentionnée au début de cet article, vont acquérir de nombreuses et importantes compétences, se faire des amis et augmenter leur estime de soi. Mais un jour, ils devront quitter l'école et aller de l'avant. La plupart des enfants retournent dans leurs villes et leurs villages d'origine. La réalité peut être rude après l'environnement sûr et plus protégé de l'école spéciale car, habituellement, il n'y a plus de services spéciaux à leur disposition après leur retour. Ainsi, l'inclusion dans chaque projet et programme de développement est si cruciale; changer les comportements dans tous les domaines de la société. Ensuite, les enfants en situation de handicap auront des chances égales d'étudier avec leurs frères, sœurs et amis dans une école locale proche de leur domicile et chercher à vivre avec dignité en tant qu'adultes.

Références

UNAIDS, WHO and OHCHR (2009). Disability and HIV Policy Brief. http://www.who.int/disabilities/jc1632_policy_brief_disability_en.pdf

UNAIDS (2015). Strategy for 2016-2021 On the Fast-Track to end AIDS. http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/20151027_UNAIDS_PCB37_15_18_EN_rev1.pdf



L'ouverture des portes de l'école aux élèves en situation de handicap en Éthiopie

8

DR. JAN ŠIŠKA

CONSULTANT PRINCIPAL

FCG INTERNATIONAL LTD

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION, ÉTHIOPIE

endant des décennies, la Finlande a joué un rôle important en Éthiopie pour l'accès des élèves en situation de handicap à une éducation de qualité. Jusqu'à présent, plusieurs projets dans le domaine de l'éducation spéciale et inclusive soutenue par la Finlande ont contribué à ouvrir des portes aux écoles pour les enfants marginalisés. Le projet bilatéral actuellement mis en œuvre entre l'Éthiopie et la Finlande 2013-2017 sur l'éducation inclusive est un bon exemple. Dans cet article, nous nous concentrons sur trois domaines. Tout d'abord, le contexte éthiopien sera introduit. Deuxièmement, la situation dans l'éducation concernant les élèves en situation de handicap sera décrit. Troisièmement, les objectifs du projet, les réalisations jusqu'à présent et les défis seront présentés.

Le contexte de l'Éthiopie

L'Éthiopie est un pays diversifié avec une population de plus de 95 millions dans plus de 90 groupes ethniques et linguistiques. La superficie totale du pays est d'environ 1,1 million de kilomètres carrés, avec une densité de population de 86 personnes par km carré. Quatre per-sonnes sur cinq vivent sur les hautes terres, régions tempérées

du pays. Le 1/5 restant de la population, principalement des groupes pastoraux et agro-pastoraux, animent la plaine qui couvre 60% de la superficie des terres du pays.

Une population en croissance rapide, une urbanisation rapide et une structure par âge dans laquelle 44% de la population ont entre 0 et 14 ans et 53% ont entre 15 et 65 ans offrent un aperçu sur le potentiel du développement social, politique et économique de l'Éthiopie.

L'Éthiopie a réalisé des résultats de développement impressionnants ces dernières années, y compris le troisième plus rapide progrès de tous les pays pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le Développement. Le niveau de pauvreté a diminué, passant de 38,6% en 2005 à 29,2% en 2010.

Au cours des cinq dernières années, l'Éthiopie a : réduit de moitié l'incidence de la Malaria, déployé 32 000 autres agents de vulgarisation de la santé, doublé le taux de vaccination, mis en place un réseau de sécurité sociale novateur pour protéger près de 8 millions de personnes les plus vulnérables et mis 2 millions d'enfants de plus à l'école primaire. Le taux net de scolarisation primaire (TNS) est passé de 68% en 2004/2005 à 82% en 2009-2010.

Malgré cela, l'Éthiopie est confrontée à de sérieux défis. Il sera difficile de maintenir le rythme des progrès en matière de réduction de la pauvreté comme les besoins auxquels les populations les plus vulnérables sont confrontés. Les chocs externes, y compris les changements climatiques et la fluctuation des prix des produits de base, augmentent et menacent probablement la croissance.

Les enfants en situation de handicap et l'éducation

La population d'âge scolaire (de 4 à 18 ans) est supérieure à 33,5 millions. Cela implique qu'il y a environ 5 millions d'enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux. Depuis 1996, le nombre d'écoles primaires est passé de 11 000 à 32048 et l'inscription d'élèves est passé de moins de 3 millions à plus de 18 millions dans le même laps de temps. L'offre actuelle d'écoles permet une admission totale des élèves en 1ère année lorsqu'ils atteignent l'âge de 7 ans. À partir de 2013/14, le ratio net d'admission (TNA) était de 106 % (102 % pour

les filles et 109 % pour les garçons) par rapport à l'objectif de 100 %. Le Plan de croissance et de transformation de l'Éthiopie établit une voie vers son objectif à devenir un pays à revenu intermédiaire, avec une attention soutenue en matière de réduction de la pauvreté.

Le cinquième programme de développement du secteur éthiopien rapporte qu'en 2013/14, seulement 77 850 enfants (42% filles et 58% garçons) ayant des besoins éducatifs spéciaux identifiés sont inscrits de la 1ère à la 12ème année. Dans l'ensemble, seulement 4% des enfants estimés ayant des besoins éducatifs spéciaux sont inscrits à l'enseignement primaire.

Il est indiqué que de faibles progrès dans le soutien aux enfants ayant une éducation spéciale sont attribuables à plusieurs causes, notamment :

- Faible sensibilisation au handicap,
- Compétences et engagement à mettre en œuvre des activités pour soutenir les élèves en situation de handicap dans l'éducation et le manque de données fiables,
- Absence de structure claire pour la coordination et l'administration des questions liées à l'éducation spéciale et inclusive du niveau fédéral aux niveau régional et scolaire,
- Absence d'un mécanisme de financement,
- Pauvres infrastructures scolaires, installations et matériels d'enseignement et d'apprentissage adaptés,
- Faiblesses pédagogiques des enseignants,
- Manque d'une structure de carrière pour soutenir les professionnels de l'éducation des besoins spéciaux dans les écoles ordinaires et les centres de ressources éducatives inclusives.

Plusieurs partenaires internationaux ont soutenu l'Éthiopie pour relever les défis dans le secteur de l'éducation, la Finlande jouant sans aucun doute le rôle de premier plan dans l'éducation spéciale et inclusive.

Les objectifs du projet, les réalisations et les défis

Le projet bilatéral intitulé « Renforcement des capacités de l'inclusion scolaire et la formation des enseignants des centres de ressources en Éthiopie » a pour objectif global « l'amélioration de l'accès des enfants en situation de handicap et de besoins éducatifs spéciaux, ainsi que

l'amélioration de la qualité de leur éducation ». L'objectif devrait contribuer à la réduction de la pauvreté des groupes marginalisés et promouvoir l'égalité et la non-discrimination dans le droit à l'éducation. Le but du projet est d'améliorer la capacité des collèges de formation des enseignants en introduisant une approche pédagogique de l'éducation spéciale et inclusive et renforcer le réseau du centre de ressources éducatives inclusives.

Le projet est mis en œuvre dans trois régions ciblées qui sont : l'administration de la ville d'Addis-Abeba ; la Région des Nations Sud, des Nationalités et des Peuples du Sud (RNNPS) ; et Oromia. Le projet a une portée nationale puisque tous les formateurs d'enseignants dans les 36 Centres de formation des enseignants en Éthiopie ont reçu une formation sur un cours commun enrichi et révisé à l'orientation pédagogique sur l'éducation spéciale et inclusive. En outre, trois Centres de soutien à l'éducation inclusive / Centres de Ressources ont été pris en charge par le renforcement des capacités et le matériel d'apprentissage dans les collèges de formation des enseignants dans chacune des régions cibles sélectionnées, afin de soutenir les formateurs d'enseignants et les étudiants à mettre les besoins éducatifs spéciaux et l'éducation inclusive en pratique dans la formation des enseignants et au cours de stages d'enseignement.

En ce qui concerne le soutien direct aux élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux dans les écoles, 16 CREIs (Centre de Ressource et d'Éducation Inclusive) ont été soutenus par le projet en fournissant le matériel d'apprentissage, le renforcement des capacités du personnel ainsi que des activités liées à la sensibilisation des communautés environnantes des écoles. Les résultats obtenus à partir des données des CREI et des écoles satellites démontrent l'impact positif du projet sur le fait que l'éducation est accessible pour les étudiants en situation de handicap et ayant des besoins éducatifs spéciaux ainsi que pour améliorer la qualité de l'éducation dispensée. Le taux de scolarisation des enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux a augmenté de manière significative et ininterrompue dans les écoles satellites du projet CREI. En outre, le nombre d'enfants handicapés, qui abandonnent l'école, a diminué.



Cependant, les défis restants identifiés dans certaines écoles incluent une accessibilité limitée ou inexistante, une carence en matière d'en-seignement et d'apprentissage, un taux élevé du roulement des administrateurs de l'éducation aux niveaux local et régional et une attention insuffisante accordée à l'éducation inclusive. Les progrès accomplis dans l'élargissement du modèle de CREI à Addis-Abeba et Oromia sont également loin des attentes, ainsi que l'absence de mesures prises par les partenaires locaux pour assurer la durabilité des accomplissements du projet après son achèvement.

Néanmoins, la fonctionnalité du projet de CREI a été largement renforcée. Selon les rapports de la plupart des CREIs, la sensibilisation et la compréhension des directeurs scolaires des écoles satellites sur le rôle des CREIs a augmenté. Plusieurs autres manifestations de sensibilisation comprennent : un soutien général pour le personnel du CREI, l'organisation de la formation de l'éducation inclusive pour les enseignants, les écoles progressivement accessibles grâce à la construction de rampes, l'allocation de budget dans les plans scolaires des écoles, ainsi que les préoccupations croissantes des communautés environnantes pour l'inclusion scolaire.

La voie à suivre

Le projet des CREIs devraient servir progressivement comme un modèle pour ceux nouvellement créés dans le pays. Par conséquent, plusieurs stratégies et programmes d'échange de bonnes pratiques de CREIs et de leur intensification ont été appliqués pour réfléchir et pour communiquer des exemples de bonnes pratiques professionnelles entre les différentes parties prenantes. La réflexion sur la pratique professionnelle est considérée comme une méthode utile pour améliorer la capacité professionnelle du personnel éducatif. Outre l'organisation d'une conférence nationale fructueuse sur le partage des bonnes pratiques en matière d'éducation inclusive en mai 2015, un certain nombre de publications sur la manière d'établir et d'exploiter les CREIs et de soutenir les enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux ont été compilées et diffusées.

En outre, un programme d'échange d'une semaine a été organisé dans les RNNPS pour fournir aux professionnels de l'éducation, aux administrateurs et aux autres parties prenantes la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles. La formation visait à fournir des informations sur la manière de soutenir les élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux dans des environnements d'apprentissage inclusifs et sur le moyen de promouvoir le transfert des meilleures pratiques d'un projet à l'autre, afin que les CREIs bénéficient de l'expérience d'autres centres pour fournir de meilleurs environnements scolaires pour les enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux.

Conclusion

Malgré de nombreux défis, les résultats du projet atteints à ce jour sont encourageants. Il existe des preuves évidentes de l'impact positif des résultats du projet, où les enfants en situation de handicap sont les bénéficiaires directs. Les compétences pédagogiques liées à l'éducation inclusive des professionnels pédagogiques ont été enrichies par le renforcement des capacités. Les CREIs démontrent leur rôle central dans le soutien des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux, de leurs parents, des enseignants et des communautés scolaires.

Comme le projet se terminera dans un proche avenir, il est impératif d'accorder l'attention voulue à la durabilité de ses réalisations. En outre, les réalisations du projet, y compris le partage d'exemples de meilleures pratiques, seront transférés aux parties prenantes à tous les niveaux de gouvernance à l'aide d'une variété de voies de communication.



Plaidoyer et réseautage comme stratégies pour l'inclusion au Cambodge

9

TAPANI HAAPALA

DIRECTEUR DU
DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL - CAMBODGE
FELM

ARI MUTTONEN

CONSEILLER PRINCIPAL - MÉKONG **FELM**

a mission luthérienne évangélique finlandaise (Felm) travaille dans près de 30 pays à travers le monde en partenariat avec de nombreuses organisations locales de la société civile en leur apportant un soutien. Nous concentrons notre soutien à la coopération au développement pour les personnes les plus vulnérables. Les handicapées ont été l'un des groupes les plus importants pour lesquels Felm a travaillé pour et avec, du fait que dans les pays pauvres, leurs conditions de vie sont encore plus difficiles et moins favorables. Les personnes en situation de handicap restent souvent exclues des politiques, si des mesures spécifiques ne sont pas prises.

Felm adopte une double approche à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cela signifie avoir à la fois des projets spécifiques aux personnes en situation de handicap et intégrer le handicap comme une question transversale dans l'ensemble du programme de développement. Bien que l'accent soit mis sur les projets spécifiques au handicap, des mesures importantes ont été prises en matière d'intégration des personnes en situation de handicap. L'évaluation du

handicap se fait déjà dans la phase de planification de chaque projet afin de connaître le nombre de personnes en situation de handicap parmi les groupes cibles ainsi que leurs besoins et leurs possibilités de participer aux activités du projet. Un programme de formation sur les droits des personnes en situation de handicap a également été conçu pour assurer la formation du personnel à la fois au Nord et au Sud. Dans le cadre de l'intégration des personnes en situation de handicap, Felm coopère étroitement avec les organisations travaillant avec les personnes en situation de handicap.

Les objectifs du programme Felm comportent : la réalisation des droits de l'homme, un meilleur niveau d'éducation, l'amélioration des possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap et l'éradication de la discrimination et des abus. L'objectif global est de parvenir à une participation égale à tous.

Promouvoir le droit à l'éducation et à la réinsertion sociale

L'éducation et l'emploi sont essentiels pour que les personnes en situation de handicap s'intègrent dans la société environnante. Cependant, avoir accès à l'éducation de base, à la formation professionnelle et trouver le premier emploi est un défi pour les jeunes en situation de handicap. Les obstacles incluent le manque de connaissances sur les personnes en situation de handicap en général et sur les droits des personnes en situation de handicap chez les parents, le personnel scolaire et les employeurs. Il faut également des instructeurs spécialisés, des établissements de formation et des services de soutien pour les étudiants en situation de handicap.

Au Cambodge, le premier atelier pour les partenaires locaux de Felm sur l'intégration des personnes en situation de handicap a été organisé en 2012. Cette formation a été organisée en collaboration avec des organisations locales de personnes en situation de handicap. Après cette expérience, certains partenaires de Felm ont commencé à mettre en place des activités plus inclusives, par exemple, un partenaire a créé un centre culturel accessible.

Felm a également commencé à soutenir la Fondation Komar Pikar (KPF) il y a quelques années lorsqu'elle a pris ses premières mesures

pour fournir des services aux personnes en situation de handicap et faire un travail de plaidoyer sur les droits des ces personnes. KPF est une organisation non gouvernementale cambodgienne travaillant avec des enfants et des jeunes en situation de handicap léger à sévère, leurs familles et leurs communautés. KPF a élaboré des programmes et des stratégies pour répondre aux besoins et promouvoir les droits des enfants et des jeunes en situation de handicap léger à sévère à travers le Cambodge. KPF aborde cela avec des programmes pilotes, des réseaux nationaux et des stratégies d'engagement qui soutiennent l'élaboration de politiques et la mise en œuvre d'activités par des organisations gouvernementales et non gouvernementales. KPF s'engage dans des programmes de réadaptation communautaire (CBR) qui améliorent la qualité de vie des enfants en situation de handicap ainsi que celle de leurs familles et leur permettent de défendre leurs propres besoins. La programme CBR engage également toute la communauté, y compris les voisins, les écoliers, les enseignants et les leaders communautaires, dans un dialogue continu visant à faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la société.

Les opérations du programme de KPF comprennent trois centres de jour pour démontrer le modèle des centres de jour et des services communautaires, y compris les activités basées à domicile et dans le village, avec un suivi et une évaluation appropriés de leur efficacité. Dans le développement de l'enfant, l'objectif est d'accroître les capacités physiques et fonctionnelles des enfants et des jeunes présentant des handicaps légers à sévères. La participation des parents aux activités tend à accroître leur aptitude à s'occuper de leurs enfants et à les aider à atteindre leurs capacités physiques et fonctionnelles. Les enfants qui fréquentent les centres de jour permettent ainsi aux parents d'avoir plus de temps libre pour compléter leurs revenus.

La formation à la sensibilisation des membres et des dirigeants de la communauté et l'inclusion des personnes handicapées favorisent l'acceptation et l'inclusion de toutes les personnes en situation de handicap dans leurs communautés, y compris dans les écoles locales.

De l'intégration vers l'inclusion

Il y a eu un changement évident au niveau local dans l'environnement des enfants en situation de handicap lorsque leurs classes sont situées dans les écoles primaires locales, dans des environnements dits intégrés. Dans les sessions intégrées, les enfants ayant des besoins spéciaux apprennent dans leurs propres classes et partagent des activités et l'espace avec d'autres élèves de l'école. La prochaine étape consisterait à inclure les élèves ayant des besoins spéciaux dans les classes ordinaires avec une assistance supplémentaire, au besoin. Les classes spéciales fonctionnent pendant les heures normales d'école. L'environnement est très attrayant pour les autres élèves qui, au cours des pauses, ont envie de jouer avec les enfants en situation de handicap. Tout en jouant ensemble dans le même environnement, les attitudes changent pour être beaucoup plus positives envers les enfants en situation de handicap. Cette interaction sociale développe une mentalité et un environnement différents aux personnes handicapées ; ils ne sont plus cachés dans l'ombre des maisons mais sont plus souvent considérés comme égaux et différents d'une manière qui ne favorise pas la discrimination.

Ce qui a été le plus agréable pour Felm, c'est que KPF étant une organisation experte en matière de personnes en situation de handicap dans le pays, a été prête à éduquer les autres partenaires de Felm au Cambodge en matière de handicap. Il a été très utile d'obtenir des experts locaux qui connaissent l'environnement culturel local à four-nir l'éducation nécessaire pour améliorer les programmes gérés par les différentes organisations de la société civile.

L'idée principale de la formation en matière de handicap apportée par KPF a consisté à sensibiliser le personnel pour trouver des personnes en situation de handicap dans leurs communautés et à comprendre leur potentiel en tant que membres de la communauté et, également, ce que le projet spécifique pourrait et devrait prévoir pour les personnes en situation de handicap est de les responsabiliser comme des membres égaux dans la société.

La voie à suivre et les nouveaux défis – Prévenir les abus sexuels envers les personnes en situation de handicap

La recherche internationale affirme que les enfants ayant un handicap quelconque sont plusieurs fois plus vulnérables aux abus sexuels. Au cours des dernières années, l'une de nos ONG partenaires de protection de l'enfance, First Step Cambodia (FSC), a travaillé en étroite collaboration avec Felm dans la formation et la conduite d'un réseau de lutte contre l'abus des personnes en situation de handicap et le programme de protection de l'enfance au Cambodge. Les ONG et les facultés universitaires qui travaillent dans les secteurs de la protection de l'enfance ou du handicap ont profité de l'occasion pour partager leurs expériences et leur expertise. FSC a un unique objectif de travail au Cambodge. Il a été mis en place en réponse à une recherche approfondie, qui a mis en évidence le manque de sensibilisation et de prestation de services pour les garçons et les jeunes hommes qui risquent ou ont connu l'exploitation et des abus sexuels. Cette prise en compte des questions relatives au handicap dans le travail des organisations impliquées dans la protection des enfants a eu un impact significatif sur les politiques et les pratiques de ces organisations.

Inclusion et responsabilisation

Felm soutient fermement l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'inclusion réduit les préjugés et renforce la voix des personnes en situation de handicap. L'inclusion modifie également les perceptions des personnes en situation de handicap. La participation, la présence et l'apprentissage de nouvelles compétences élargissent les possibilités des personnes en situation de handicap à mener une vie saine et productive. L'autonomisation des personnes en situation de handicap augmente leur qualité de vie et ouvre de nouveaux horizons pour leur avenir.

Document de référence :

Rapports de la Fondation Komar Pikar et de la First Step Cambodia.



Pratique inclusive de WASH au Népal

PAMELA WHITE

CONSULTANTE GESI ET COORDONNATRICE DE RWSSP-WN
(RURAL WATER SUPPLY AND SANITATION PROJECT IN WEST NEPAL)
ET RVWRMP (RURAL VILLAGE WATER RESOURCES MANAGEMENT PROJECT)
FCG INTERNATIONAL LTD

FCG International Ltd est une société de conseil finlandaise appartenant à Kuntaliitto (Association finlandaise des autorités locales et régionales). Nous mettons en œuvre deux grands projets bilatéraux au Népal : le projet de gestion des ressources en eau de village rural, Phases I, II et III (RVWRMP, de 2006 à aujourd'hui), et le projet d'approvisionnement en eau et d'assainissement en milieu rural – Ouest Népal, Phase II (RWSSP-WN, de 2013 à aujourd'hui), avec le financement des gouvernements de la Finlande et du Népal (et des communautés).

L'objectif principal des deux projets est d'améliorer la qualité de vie grâce à une utilisation équitable des ressources en eau et davantage de possibilités de subsistance, mais nous visons également à promouvoir le changement social. Cela comprend l'autonomisation des groupes défavorisés et non atteints, y compris les personnes handicapées, grâce à un processus de développement inclusif.

Nous avons progressivement commencé à envisager précisément le handicap dans le projet, comme le concept d'approche fondée sur les droits de l'homme. La Stratégie actuelle de RVWRMP sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale (GESI) a été élargie, conformément à la ratification par le Népal du droit à l'eau et à l'assainissement de

l'ONU (2010). L'approche axée sur les droits de l'homme, l'égalité des sexes et l'inclusion sociale et le plan d'action des deux projets ont été développés de manière collaborative et testés sur le terrain avant d'être imprimés en 2015.

Obstacles à l'accessibilité des installations d'eau et d'assainissement

Le handicap est un obstacle important à l'accès adéquat à l'eau et à l'assainissement. Le handicap peut signifier qu'une personne nécessite plus d'eau et un accès plus régulier aux toilettes, mais dans la pratique, elle ne peut souvent pas atteindre ces objectifs. Il existe de nombreux obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap concernant l'approvisionnement en eau, l'assainissement et l'hygiène. Notre travail se déroule principalement dans des quartiers vallonnés ou montagneux avec un accès difficile. Bien qu'il y ait des fauteuils roulants sur les plaines, leur utilisation est sévèrement limitée dans les collines ; alors, dans la plupart des cas, les personnes en situation de handicap doivent utiliser des béquilles ou être portées sur des pentes abruptes.

Au niveau des habitations, il peut y avoir des pentes abruptes ou des marches pour accéder aux robinets d'eau ou aux toilettes. Et une fois dans les toilettes, l'utilisation peut être difficile.

La construction de toilettes accessibles peut rendre l'accès plus facile pour les personnes en situation de handicap et les personnes âgées fragiles au lieu d'aller dans la forêt pour faire leurs besoins. Mais la conception peut être problématique ; comme pour les toilettes turques, il n'y a pas de support (pas de branches d'arbre) pour s'accrocher et se maintenir en équilibre. Les membres de la famille devront peut-être fournir une assistance, réduisant ainsi le niveau d'intimité des personnes en situation de handicap tout en utilisant les installations WASH (eau, assainissement et hygiène). Par conséquent, un meilleur accès aux installations de WASH réduit la dépendance envers d'autres personnes et a un impact important en ce qui concerne la dignité des personnes en situation de handicap.

Création d'installations WASH inclusives

Nous avons traité le handicap et l'accès à l'eau et à l'assainissement de différentes manières :

- Dans les deux projets, nous avons consulté les organisations locales de personnes en situation de handicap, ainsi que les particuliers, pour nous assurer de bien comprendre les défis et d'obtenir des idées sur la meilleure façon de progresser (malheureusement, il existe peu d'organisations opérant dans les zones rurales des collines, en particulier dans l'Ouest du Népal).
- La considération de la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap et de la manière dont nous pouvons aborder ses principes généraux, parallèlement au droit à l'eau et à l'assainissement. En particulier, les principes de non-discrimination, l'inclusion, la participation, l'égalité des chances, l'accessibilité et l'égalité entre les hommes et les femmes sont tous traités dans nos directives HRBA & GESI.
- Organiser des réunions de planification aussi proches que possible des maisons des habitants : le plan directeur de l'utilisation de l'eau (RVWRMP) ou les processus du Plan VWASH (RWSSP-WN) sont de bons moyens de diffuser des informations et de recueillir des avis des parties les plus éloignées de la localité. De cette façon, les personnes à mobilité réduite et temps limité (personnes âgées, personnes en situation de handicap, particulièrement les femmes qui travaillent) peuvent aussi être consultées et entendre ce qui est planifié.
- L'emplacement des robinets est toujours planifié par les communautés et nous les encourageons à localiser les robinets le plus près possibles des habitations des personnes à mobilité réduite. De cette manière, les personnes en situation de handicap et leurs soignants gagnent du temps et des efforts. Si l'approvisionnement en eau est suffisant, il se peut que l'emplacement du robinet privé soit possible dans l'habitation (cependant, cela n'est pas possible partout).
- Nous avons préparé un livre avec les conceptions et les conseils concernant les toilettes pour aider les propriétaires des maisons

à améliorer l'accessibilité. Ceux-ci incluent des idées très simples telles que l'utilisation d'une corde pour le soutien ou une chaise en plastique, un guide-corde le long des chemins et la construction de barre de maintien dans les escaliers. Les propriétaires de maison ont trouvé la brochure très utile mais sa distribution doit être améliorée.

- Essayer d'améliorer la conception de l'école, des toilettes publiques et des institutions soutenues par les projets pour les rendre plus accessibles. Cela a connu un certain succès, mais il reste confronté à de nombreux défis. Par exemple, 77 toilettes publiques, d'institutions, et d'écoles ont été achevées dans le RWSSPWN II à la fin de 2015, dont 76 sont mixtes et adaptées aux enfants, mais seulement 11 sont accessibles pour les personnes en situation de handicap. Cependant, les toilettes sont souvent construites dans des endroits difficiles (comme des collines abruptes), ce qui rendra l'approche pratiquement impossible pour les personnes en situation de handicap physique et / ou des contraintes de mobilité.
- Nous avons élargi le concept de personnes en situation de handicap pour inclure les personnes âgées fragiles, car nous avons constaté qu'il y avait plus d'intérêt des membres de la communauté lorsque le sujet était abordé sous cet angle. Peu de ménages ont des membres de leur famille en situation de handicap mais presque tous ont une personne âgée, et nous allons tous vieillir un jour! Discuter du handicap peut être problématique, et beaucoup ne souhaitent pas s'identifier comme une personne en situation de handicap. Bien que les blessures physiques soient assez fréquentes dans cet environnement difficile, les familles ont tendance à avoir honte de ceux qui sont nés en situation de handicap sévère (et cela peut influer sur le mariage chez les proches). Les mauvais soins médicaux disponibles dans les collines peuvent également conduire à des taux de mortalité beaucoup plus élevés.

Étude de cas

M. Bhola Nath B.K., 40 ans est le chef d'une pauvre famille Dalit dans le Comité de développement du village de Ramjakot, Tanahun. M. Bhola a construit ses toilettes domestiques il y a cinq ans. À l'époque, la famille ne faisait pas attention aux besoins des personnes en situation de handicap ou des personnes âgées. L'année dernière, M. Bhola a eu un accident et, lors de la chirurgie, il a eu une tige d'acier fixée dans sa jambe. En conséquence, il avait une déficience temporaire et ne pouvait pas utiliser les toilettes existantes sans modification. Après avoir appris le concept des toilettes simples et accessibles aux personnes en situation de handicap auprès du personnel de RWSSP-WN, il a rendu ses toilettes existantes plus accessibles en plaçant une chaise en plastique avec un trou rond au-dessus de la cuvette des toilettes. M. Bhola utilise maintenant confortablement les toilettes, tout comme sa mère âgée, qui trouve plus facile d'utiliser la chaise au lieu de s'accroupir sur le sol. (TEXTE DE M. BASHU DEV PANDEY, CONSEILLER DU DISTRICT WASH, TANAHUN - RWSSP-WN)

- Faire en sorte que notre personnel évoque des problèmes tels que le handicap / l'accès aux personnes âgées pendant les réunions ou les activités de sensibilisation contribue à sensibiliser la communauté locale et les décideurs et à modifier les attitudes.
- Le handicap a été inclus dans la formation HRBA et GESI pour le personnel. Cela a inclus l'introduction d'exercices pratiques tels que l'utilisation d'un fauteuil roulant pour monter des rampes ou des béquilles pour utiliser des escaliers et des toilettes turques. Le personnel et les agents des administrations locales ont commenté combien il était plus facile de comprendre et vraiment ressentir les obstacles à l'accessibilité en essayant eux-mêmes!

Les enseignements tirés

Le changement ne se produit pas rapidement. Le handicap est seulement un des défis rencontrés dans les communautés avec lesquelles nous travaillons. La discrimination fondée sur la caste, le sexe, l'origine ethnique ou la religion est souvent un obstacle majeur à la participation à la prise de décision et à l'accès au WASH. Nous avons déjà fixé des quotas pour la participation des femmes, des Dalits et des minorités ethniques dans nos comités et réunions. Il serait peu pratique d'ajouter un quota de personnes en situation de handicap car il y a très peu de personnes dans les communautés de colline qui s'iden-

tifient comme ayant un handicap. Ce que nous pouvons faire pour accroître la participation des personnes en situation de handicap, c'est encourager les communautés locales à accepter positivement la contribution des personnes en situation de handicap et à tenir des réunions plus proches des habitations de personnes ayant des problèmes de mobilité s'ils souhaitent participer.

Nous avons eu des difficultés à recruter des personnes à mobilité réduite en tant que membres du personnel. Le personnel sur le terrain doit être en mesure de marcher dans un terrain accidenté et de rester sur le terrain pendant des semaines, il doit donc être en forme physique et mobile.

Notre objectif principal est de réaliser l'approvisionnement de base en eau et l'assainissement pour tous les ménages dans nos domaines de projet, mais nous n'avons pas suffisamment de personnel pour nous assurer que cela se produise ; nous sommes intégrés dans le système gouvernemental et nous devons compter sur nos homologues et les communautés elles-mêmes. Par conséquent, l'intégration du handicap, ainsi que d'autres causes de désavantage, tout au long de nos activités est le meilleur moyen d'y parvenir.

Plus tôt, nous avions appliqué une approche basée sur les besoins, du haut vers le bas, où nous considérions qu'il incombait au gouvernement et à la communauté mondiale de prendre en charge les individus aux besoins particuliers (ceux qui ne sont pas autonomes). Maintenant, l'approche du développement axée sur les droits de l'homme aide les pauvres ou les marginalisés à faire valoir leurs propres droits sur les ressources existantes et à les partager plus équitablement. Les droits signifient toujours des responsabilités et des obligations. Cependant, nous devons changer nos comportements, comprendre que tout le monde, y compris les personnes en situation de handicap, a le droit à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène, plutôt qu'un simple besoin.

Reférences

- RVWRMP (de 2006 à aujourd'hui) http://www.rvwrmp.org.np/
- RWSSP-WN (de 2013 à aujourd'hui) http://www.rwsspwn.org.np/





Conclusion Enseignements tirés de l'intégration du handicap

11

MARI KOISTINEN

DISABILITY PARTNERSHIP FINLAND

l a été vraiment inspirant de travailler avec plusieurs partenaires dans la recherche de bonnes pratiques pour l'intégration des personnes en situation de handicap. Dans ce livre, chaque auteurs a décrit le parcours singulier de son organisation et a analysé les enseignements tirés en fonction de leurs expériences. La dernière partie du livre réunit quelques-uns des principaux points trouvés au cours de ce voyage ensemble. C'est plutôt difficile car il y a tant d'expériences diverses et chaque organisation a suivi son propre cheminement. Cependant, en observant ces histoires, des étapes fédératrices et des idées fondamentales peuvent être identifiées. Pour plus d'informations détaillées, veuillez consulter la liste des ressources disponibles à la fin de ce livre.

Engagement et changement comportemental

Le plus grand obstacle a été le préjugé initial et le comportement des gens, tant dans les organisations que dans les communautés cibles. Une fois le processus commencé, il a été assez simple, pas compliqué et pas coûteux. (AINO HIMANEN, UFF)

Tous les auteurs ont souligné que l'intégration du handicap nécessite un changement d'attitudes. Par conséquent, la première étape du processus consiste à se concentrer sur l'élimination des barrières

comportementales qui empêchent une participation égale des personnes en situation de handicap.

Les obstacles incluent le manque de connaissances sur les handicaps en général et sur les droits des personnes en situation de handicap chez leurs parents, le personnel scolaire et les employeurs.

(TAPANI HAAPALA ET ARI MUTTONEN, FELM)

Le changement comportemental est possible dans une période relativement courte, mais il faut savoir que parfois il peut prendre beaucoup de temps pour que les comportements changent et qu'on ne devrait pas toujours s'attendre à des résultats rapides.

Il faut apprécier les petites étapes et les réalisations et accepter que l'intégration complète prenne des années. Mais avec un soutien adéquat, on peut commencer le processus d'inclusion et apprendre en faisant. (MATLEENA JÄRVIÖ, FIBS)

Dans un premier temps, il pourrait être conseillé de prendre même de petites mesures et de créer des solutions simples et créatives qui contribuent au renforcement des droits des personnes en situation de handicap, plutôt que d'essayer de changer tout à la fois.

L'une des principales questions qui ont été mentionnés dans presque tous les articles de ce livre était que l'engagement clair et fort d'inclure les personnes en situation de handicap dans le groupe cible est très important. Un engagement dans l'organisation, et pas seulement au niveau du projet, vers l'inclusion du handicap entraînerait des résultats plus durables avec des changements de soutien dans les valeurs, les structures et les politiques de l'organisation. Il est tout aussi important de définir des objectifs clairs du travail inclusif pour les personnes en situation de handicap. Ceux-ci peuvent être soutenus par une politique d'organisation sur l'intégration des personnes en situation de handicap.

Participation des personnes en situation de handicap

Pour connaître les obstacles auxquels sont confrontés les enfants en situation de handicap et comment aborder ces problèmes, ils doivent être consultés.

(FRANK VELTHUIZEN, PLAN INTERNATIONAL FINLAND)

Il est important d'associer activement et de manière significative les personnes handicapés à toutes les questions qui les concernent. Les personnes en situation de handicap sont les meilleurs défenseurs de leurs droits.

Une fois identifiés, les personnes en situation de handicap devraient participer au cycle complet des projets, y compris la conception, la livraison, le suivi et l'évaluation des projets. Plus important encore, ils devraient avoir l'occasion d'exprimer leurs besoins, leurs souhaits et leurs idées pour éliminer les obstacles à une participation égale.

Dans les deux projets, nous avons consulté les organisations locales des personnes en situation de handicap, ainsi que les particuliers, pour nous assurer que nous comprenions les défis et trouvions des idées sur la meilleure manière de progresser.

(PAMELA WHITE, FCG INTERNATIONAL)

De cette manière, les approches les plus efficaces pour le travail inclusif peuvent être identifiées et mises en œuvre. Les organisations de personnes en situation de handicap sont des acteurs clés de ce processus et les agences de développement devraient envisager d'investir dans des initiatives de renforcement des capacités pour les promouvoir. Il est également important d'embaucher des personnes en situation de handicap dans le personnel, par exemple en tant que points focaux de l'inclusion du handicap.

Mon arrivée au projet a permis de changer l'état d'esprit des gens afin qu'ils comprennent que les personnes en situation de handicap sont toutes aussi importantes dans la société que les personnes valides.

(DOREEN BANDA, UFF)

En plus d'engager des personnes handicapées dans le marché du travail, l'établissement d'un groupe consultatif du handicap est un bon moyen d'impliquer des personnes en situation de handicap. Grâce à ce groupe, les organisations de personnes en situation de handicap peuvent être consultées et donner des conseils sur les activités du projet. Ce groupe peut également contribuer à accroître la sensibilisation et la capacité du personnel et à l'encourager à contester systématiquement certains des obstacles qui mènent à la discrimination et l'exclusion.

Inclusion dans le cycle complet du projet et la budgétisation

Le nombre réel de personnes en situation de handicaps différents semble presque toujours être beaucoup plus élevé que celui déjà connu et compris.

(MIIKKA NISKANEN, WORLD VISION FINLAND)

Planifiez l'inclusion dès le début du projet et commencez par faire une étude préliminaire inclusive pour identifier les personnes en situation de handicap dans la région. Impliquez les personnes locales en situation de handicap dans le groupe de planification du projet. Assurezvous que les hommes et les femmes et les personnes en situation de divers handicaps sont consultés.

Habituellement, il n'est pas nécessaire d'élaborer des objectifs spécifiques en matière d'inclusion. Il est plutôt important de considérer la pertinence de chaque activité pour les personnes en situation de handicap et de collecter des données détaillées du handicap tout au long du cycle du projet.

Souvent, on craint que l'inclusion soit très coûteuse. Basé sur nos expériences, l'inclusion n'est pas coûteuse surtout quand elle est considérée dès le début. Cependant, il est important d'allouer un budget pour l'inclusion d'environ 2 à 7 pour cent du budget total (également Bruijn, 2012 et. al.). Naturellement, le pourcentage varie selon le type d'activités dans le projet.

Une fois que le personnel et les bénévoles du projet sont mieux familiarisés avec les différents types de handicaps et ont acquis plus d'expérience, ils ont réalisé qu'il existe des solutions simples et peu coûteuses ou sans frais.

(MATLEENA JÄRVIÖ, FIBS)

Enfin, assurez-vous que les organisations de personnes en situation de handicap, lorsqu'elles agissent en qualité de conseillers, soient rémunérés pour leurs efforts et leurs services.

Motiver et former le personnel de votre projet

D'après mon expérience, tout d'abord, le travail du handicap et de l'inclusion du handicap doit être démythifiée entre collègues, partenaires et fonctionnaires, puis en fournissant des conseils sur la question « comment faire »

(FRANK VELTHUIZEN, PLAN INTERNATIONAL FINLAND)

La sensibilisation, la motivation et le soutien du personnel sont d'une importance fondamentale. La sensibilisation et la prise de conscience peuvent se faire de diverses manières, comme cela a été discuté dans les articles. World Vision, par exemple, a commencé par mener une activité de cartographie des personnes en situation de handicap dans les programmes de développement de l'organisation, ce qui a permis de sensibiliser et de mieux comprendre le handicap aux niveaux organisationnel, communautaire et institutionnel.

Lors de l'organisation de séances de sensibilisation et de formation, il est important d'inclure les personnes en situation de handicap en tant que contributeurs, car leur simple présence peut constituer un élan pour beaucoup..... les personnes en situation de handicap peuvent..... partager des expériences personnelles de leur vie quotidienne dans un contexte donné.

(TYTTI MATSINEN, FELM)

Il est tout aussi important de fournir un soutien continu au personnel au lieu d'une unique formation sur les droits des personnes en situation de handicap au début du projet. Par exemple, les points focaux pour les personnes en situation de handicap et les groupes consultatifs peuvent être utilisés à cette fin.

Construire des réseaux, célébrer les succès et partager les informations

L'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas difficile lorsqu'elle est planifiée et réalisée en collaboration avec les organisations de personnes en situation de handicap locales et les personnes en situation de handicap de la communauté. (MIIKKA NISKANEN, WORLD VISION FINLAND)

Il est conseillé de construire des réseaux solides avec d'autres organisations qui ont de l'expérience et de l'intérêt pour leur développement inclusif du handicap. Les partenaires potentiels peuvent inclure les personnes en situation de handicap, membres de leurs familles, les organisations de personnes en situation de handicap, les ONG, l'ONU, le gouvernement, le milieu universitaire, le secteur privé et les prestataires de services. Célébrez votre réussite et entraidez-vous à changer les comportements négatifs envers les personnes en situation de handicap en partageant les expériences positives que vous avez vécues dans le cadre de l'intégration du handicap.

Promouvoir l'accessibilité

Au niveau des habitations, il peut y avoir des pentes abruptes ou des marches pour accéder aux robinets d'eau ou aux toilettes. Et une fois dans les toilettes, l'utilisation peut être difficile.

(PAMELA WHITE, FCG INTERNATIONAL)

... les défis identifiés dans certaines écoles incluent une accessibilité limitée ou inexistante, une carence en matière d'enseignement et d'apprentissage ...

(JAN ŠIŠKA, FCG INTERNATIONAL)

L'élimination des obstacles à la mobilité (comportements, institutions environnementales) et l'accent mis sur l'accessibilité sont fondamentaux pour l'inclusion complète des personnes en situation de handicap. L'accessibilité est bien plus qu'un environnement bâti et devrait également être envisagée en considérant la communication et le partage d'informations. Tenir des réunions dans des endroits inaccessibles ou ne pas s'assurer que l'information parvienne à tous, ou

que tous ne peuvent pas suivre la formation, peut entraîner l'exclusion des personnes en situation de handicap à participer au projet. Par conséquent, les besoins des personnes en situation de divers handicaps (physiques, mentaux, sensoriels et intellectuels) devraient être considérés. Lors de la construction de nouveaux bâtiments, il est important de veiller à ce que l'accessibilité soit considérée dès le début. En fin de compte, l'inclusion profite à nous tous!

Un environnement et une communauté inclusifs sont meilleurs et plus sûrs pour tous, en particulier pour les enfants et les personnes âgées. (MIIKKA NISKANEN, WORLD VISION FINLAND)

Autres ressources

- Al Ju'beh, K. (2015). Disability inclusive development toolkit. Bensheim: CBM. http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM-DID-TOOLKIT-accessible.pdf
- Bruijn, P., Regeer, B., Cornielje, H., Wolting, R., van Veen, S. & Maharaj, N. (2012). Count me in: Include people with disabilities in development projects

 A practical guide for organisations in North and South. Veenendaal: LIGHT FOR THE WORLD.
- CBM (2012). Inclusion made easy: A quick program guide to disability in development. Bensheim: CBM. http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_complete_guide.pdf
- DESA (2011). Best practices for including persons with disabilities in all aspects of development efforts. New York: UN.

http://www.un.org/disabilities/documents/best_practices_publication_2011.pdf

- Guzmán, N., Huuhtanen, S., Katsui, H., Kilpelä, N., Koistinen, M., Pesola, K. and T. Tuure (2016). Inclusive WASH Activities in the Global South. http://www.vammaiskumppanuus.fi/wp-content/uploads/2016/05/Inclusive_WASH_Activities_in_the_Global_South.pdf
- Rohwerder, B. (2015). Disability inclusion: Topic guide. Birmingham, UK: GS-DRC, University of Birmingham. http://www.gsdrc.org/topic-guides/disability-inclusion/
- UN (2016). Disability-inclusive Sustainable Development Goals http://www.un.org/disabilities/documents/sdgs/disability_inclusive_sdgs.pdf
- UNCRDP (2006). Convention on the rights of persons with disabilities and optional protocol. New York: UN.

http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf

WHO & World Bank (2011). World report on disability. Geneva: WHO. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf