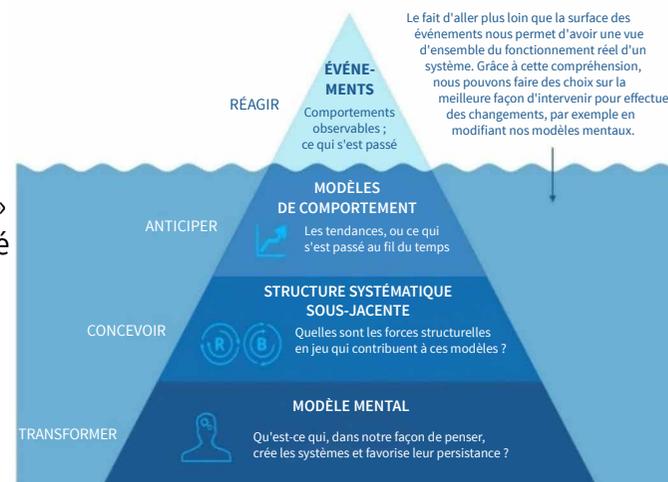




## Décolonisation de la coopération au développement

### Partie III - L'avenir, c'est maintenant : des voies viables vers un secteur du développement décolonisé

En conclusion de la trilogie sur la décolonisation de la coopération au développement, ce troisième « future brief » adopte une perspective prospective pour explorer les voies viables menant à un secteur décolonisé. En s'appuyant sur le « modèle de l'iceberg » utilisé dans le deuxième « future brief », il est démontré que nous avons besoin d'une approche à deux volets pour traiter les vestiges coloniaux dans les pays de l'UE : 1) les mentalités, les attitudes et les valeurs dominantes qui constituent les « structures profondes » de la coopération au développement ; et 2) les comportements, pratiques et politiques visibles, qui se trouvent au sommet de l'iceberg. Nous nous concentrons d'abord sur les « structures profondes » afin de fournir aux organisations et aux personnels de terrain un point de départ pour un voyage réflexif visant à décoloniser les mentalités, les attitudes et les valeurs. La deuxième partie se concentre sur quatre dimensions de la coopération au développement : 1) la communication, 2) la mobilisation des ressources et l'octroi de subventions, 3) la planification, le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (PMEL), et 4) la diversité, l'équité et l'inclusion, afin de fournir des exemples inspirants d'initiatives décoloniales et de distiller les bonnes pratiques. En discutant d'initiatives spécifiques, nous espérons inspirer l'action plutôt que de fournir un guide définitif du « how to », car chaque personnel de terrain et chaque organisation aura finalement son propre chemin vers la décolonisation.



# Partie I : Réflexivité et intentionnalité : aborder les mentalités, les attitudes et les valeurs coloniales

Comme nous l'avons vu dans les deux « future briefs » précédents, le projet colonial a façonné les « structures profondes » de la coopération au développement et a influencé la réflexion de tous les acteurs du développement international.<sup>1</sup> Une approche forte de décolonisation devrait donc viser à changer les mentalités dans l'ensemble du secteur, ce qui augmentera également l'impact et le succès des politiques et initiatives complémentaires.<sup>2</sup> Si la décolonisation des mentalités est un processus de longue haleine, les acteurs et les organisations de développement international peuvent facilement prendre plusieurs mesures pour entamer ce parcours.

**Commencez par vous-même** - Pour s'attaquer aux vestiges coloniaux et au racisme profondément enraciné qui constituent les « structures profondes » du secteur, nous pouvons, en tant qu'acteurs du développement, commencer par reconnaître notre possible contribution aux préjugés raciaux implicites et examiner comment ces préjugés affectent nos pensées, nos sentiments et nos comportements.<sup>3</sup> En outre, il est important de réfléchir aux différents aspects de notre identité, tels que la race, le sexe, le statut socio-économique et le niveau d'éducation, afin de prendre conscience des pri-

## Faites un test

Nos préjugés sont souvent inconscients et implicites.

Le projet *Implicit* vise à sensibiliser le public aux préjugés et à fournir un « laboratoire virtuel » pour la collecte de données sur Internet. Vous pouvez découvrir vos propres préjugés en faisant un [test](#) rapide !

🎧 [Implicit Bias - how it affects us and how we push through](#) | [Melanie Funchess | TEDxFlourCity](#) (Les préjugés implicites - comment ils nous affectent et comment les surmonter) ;

📖 [Décolonisation. Maintenant ! Practical inspiration guide for equitable international cooperation, Future Yard Decolonising ; INGOs can help dismantle development's 'white gaze', PopWorks Africa founder says, Devex](#) (Les ONGs peuvent aider à démanteler le « regard blanc » du développement, dit le fondateur de PopWorks Africa, Devex)

## Promouvoir un espace plus sûr

Une conversation productive sur la race et le racisme dans la coopération au développement nécessite la création d'un espace sûr caractérisé par le respect, l'honnêteté et l'ouverture. Votre organisation envisage-t-elle d'avoir une telle conversation ? Pensez alors à utiliser la [méthode LARA \(Listen, Affirm, Respond, Ask questions - Écouter, Affirmer, Répondre, Poser des questions\)](#) pour créer un espace sûr. 🎧 [How to be anti-racist in aid, a conversation about racism in the aid sector, Aid Re-Imagined](#). (Comment être antiraciste dans l'aide, une conversation sur le racisme dans le secteur de l'aide).

vilèges qu'ils nous accordent.<sup>4</sup> Si la réflexion sur ses propres préjugés et privilèges est sans aucun doute un processus inconfortable, elle peut également créer de nouvelles opportunités pour les individus d'identifier les facteurs existants qui alimentent l'inégalité systémique, et d'agir contre les structures oppressives.<sup>5</sup>

## Soyez à l'aise avec le fait d'être mal à l'aise -

S'attaquer aux mentalités coloniales n'est pas seulement une tâche individuelle, mais aussi une responsabilité des organisations de développement. Les directeurs et les gestionnaires, en particulier, doivent faire de la place dans l'emploi du temps de leur personnel pour des conversations significatives sur l'impact du colonialisme en relation avec la coopération au développement, la race et le racisme. Si les conversations réflexives sont sans aucun doute un défi, les organisations et les praticiens du développement devraient accepter l'inconfort et se regarder dans le miroir pour identifier les éléments coloniaux dans leur propre travail.<sup>6,7</sup> Il est important que ces conversations ne se déroulent pas dans une bulle du Nord, mais en collaboration avec des organisations et des partenaires du Sud, qui sont mieux à même de reconnaître les préjugés et les perceptions coloniales. L'Institut international pour l'environnement et le développement (International Institute for Environment and Development - IIED) s'est récemment aventuré dans un

tel dialogue interne, à l'échelle de l'organisation - reflétant une tendance croissante dans le secteur - pour découvrir comment le racisme se manifeste dans leurs textes écrits.<sup>8</sup> Les participants à la discussion ont réfléchi au processus et à son impact positif sur la décolonisation institutionnelle : « Cette discussion [...] a encouragé les autres à réfléchir à la façon dont ils ont participé à la dynamique raciste [...] En réponse au processus, la plupart des participants veulent changer leur façon d'écrire [...] Ils ont dit qu'elle [la discussion] a le potentiel de faire évoluer l'IIED vers un cadre narratif et une voix plus radicaux et progressistes. »<sup>9</sup>

## Envisager des cadres et des définitions alternatifs pour la coopération au développement

Comme nous l'avons vu dans le premier « future brief », la coopération au développement s'inscrit largement dans le cadre des idéaux et valeurs libéraux occidentaux de prospérité individuelle et de progrès technologique et économique.<sup>10</sup> Cependant, un changement d'état d'esprit significatif nécessite d'embrasser la diversité et d'inclure des mentalités, des valeurs et des normes non occidentales dans notre conceptualisation du développement. Un point de départ puissant pour élargir notre définition du développement pourrait être la philosophie africaine de l'Ubuntu, qui tourne autour de l'idée que notre personnalité en tant qu'êtres humains se forme en relation avec les autres.<sup>11</sup> Selon l'Ubuntu, le développement est donc un « processus de « responsabilisation mutuelle » qui permet aux personnes et aux sociétés de réaliser pleinement leur potentiel matériel, social et spirituel ». <sup>12</sup>

## Plongez en profondeur

Si vous souhaitez mieux comprendre la philosophie Ubuntu, les vidéos suivantes constituent un bon point de départ :

🎧 [UBUNTU—Concept of “Ubuntu”](#) ;

🎧 [Ubuntu - a person is a person through other persons: Getrude Matshe at TEDxTeAro](#)

## Partie II : Des idées utiles pour décoloniser les politiques, les pratiques et les comportements du développement

Si devenir antiraciste en s'attaquant à la pensée, aux attitudes et aux valeurs coloniales aux niveaux individuel et organisationnel est une transformation nécessaire, il ne suffit pas de décoloniser complètement le secteur.<sup>13</sup> La réflexion et les conversations réfléchies doivent s'accompagner d'actions concrètes. Cette section examine les initiatives prometteuses dans quatre dimensions de la coopération au développement et distille des bonnes pratiques pour soutenir les organisations dans leurs efforts de décolonisation.

### La communication dans la coopération au développement

Les mots créent des mondes. La communication joue donc un rôle crucial dans le changement du vocabulaire du secteur et des formes dominantes de représentation et de narration. Un nombre croissant d'organisations s'efforcent de débarrasser le langage du développement du jargon paternaliste et technocratique tout en faisant place à des expressions linguistiques plus colorées et diverses.<sup>14</sup> Bond UK, par exemple, a récemment publié un « **language template** » (modèle de langage) dans lequel des termes reflétant des idées coloniales et racistes, tels que « bénéficiaires », « tiers monde » et « localisation », sont « bannis » du vocabulaire de Bond et remplacés par des termes plus dignes et respectueux, tels que « communautés avec lesquelles nous travaillons », « pays à faible revenu » et « dirigé localement ».<sup>15</sup>

#### Bonnes pratiques en matière de PMEL

- Impliquer les membres de la communauté dans la conception et l'adaptation des méthodes PMEL et dans la collecte, l'analyse et l'utilisation des données ;
- Mesurer le succès et l'impact tels que **définis en interne** par la communauté ;
- Rechercher et impliquer les voix marginalisées afin de s'assurer que la conception et la mise en œuvre du PMEL sont représentatives ;
- Appliquer la **triangulation** des informations pertinentes pour garantir la fiabilité et la diversité des votes.

Dans le domaine de la narration et de la représentation, le secteur s'efforce concrètement d'évoluer dans une direction éthique, en remplaçant les histoires racontées dans leur contexte et en saluant la force et l'engagement de ceux qui ont partagé leurs expériences. L'Institute of Development Studies (IDS), par exemple, a élaboré des **lignes directrices en matière de contenu éthique** afin de s'assurer que les images, le son et le texte écrit de ses communications donnent lieu à des récits inclusifs et représentatifs, illustrant le pouvoir et l'engagement des personnes concernées.<sup>16</sup> L'organisation est allée plus loin en appliquant ses lignes directrices à la création d'une nouvelle identité visuelle pour son bâtiment, qui présente désormais des photographies et des peintures diverses et inclusives.<sup>17</sup> Outre le langage, l'imagerie et les récits, le style de communication général de la coopération au développement se concentre sur les pires problèmes et crises, en mettant l'accent sur les émotions négatives telles que la peur et la culpabilité.<sup>18</sup> Cependant, cette approche de communication risque à la fois de perpétuer des stéréotypes néfastes sur les bénéficiaires de l'aide et de désensibiliser les publics, les rendant moins susceptibles d'agir.<sup>19</sup> Pour faire face à ce risque, un nombre croissant d'organisations expérimentent la **communication basée sur l'espoir**, qui encourage l'utilisation stratégique d'images positives pour montrer ce qu'une organisation représente (plutôt que ce à quoi elle s'oppose) et propose des solutions (plutôt que des reproches et des menaces).<sup>20</sup>

### Mobilisation des ressources et octroi de subventions

Des changements importants sont également en cours pour décoloniser le financement et l'octroi de subventions et faire en sorte qu'ils soient fondés sur des principes tels que la responsabilité mutuelle et le principe « rien sur nous, sans nous ». <sup>21</sup> Le secteur s'éloigne progressivement de la valorisation exclusive du financement pour **valoriser un éventail plus large de ressources**, notamment les connaissances contextuelles, le bénévolat, la légitimité et l'accès

#### Bonnes pratiques pour la mobilisation des ressources et l'octroi de subventions

**Pour tous** : reconnaître que tous les **moyens**, financiers ou autres, peuvent contribuer à un changement transformationnel ; veiller à ce que les bailleurs de fonds et les bénéficiaires soient **mutuellement responsables les uns envers les autres**.

**Pour les organisations de financement et d'octroi de subventions** : privilégier le **financement à long terme et flexible** ; transférer les **tâches administratives et de diligence raisonnable** aux donateurs ; adopter des **approches innovantes et participatives** en matière d'octroi de subventions ; **financer des partenaires** plutôt que des projets.

**Pour les organisations courageuses qui souhaitent s'aventurer dans l'octroi de subventions participatives** : commencer par de petits pas ; réfléchissez et examinez constamment les progrès accomplis ; demandez l'avis de vos partenaires ; consultez d'autres personnes qui l'ont fait.

aux gouvernements locaux.<sup>22</sup> L'initiative philanthropique communautaire We Can Clean up Our Own Town Foundation, qui vise à mobiliser les communautés pour nettoyer la ville d'Igala, met en pratique cette valorisation. La fondation se concentre simultanément sur la collecte de fonds et la mobilisation de ressources non financières auprès de la communauté, notamment le temps et le travail consacrés au bénévolat, à la préparation de produits de nettoyage et de nourriture pour soutenir ses efforts.<sup>23</sup>

Les organisations de développement du monde entier expérimentent également des formes nouvelles et innovantes d'octroi de subventions pour parvenir à la transformation souhaitée.<sup>24</sup> Par exemple, A Thousand Currents, une ONG américaine qui octroie des subventions, a développé une **approche ascendante et participative des investissements d'impact** par le biais de son Buen Vivir Fund.<sup>25</sup> Le fonds, qui soutient des initiatives économiques locales offrant un rendement financier, environnemental et social, fonctionne par le biais d'une assemblée des membres, où les bénéficiaires et les investisseurs ont un pouvoir décisionnel égal grâce à leurs votes.<sup>26</sup> **L'octroi participatif**

## Partie II : Des idées utiles pour décoloniser les politiques, les pratiques et les comportements du développement

de subventions, dont le but ultime est de transférer le pouvoir de décision sur les subventions aux communautés affectées par les décisions de financement, est considéré comme un autre moyen prometteur de décoloniser les pratiques de financement.<sup>27</sup> Le fonds With and For Girls de Purposeful, par exemple, est un fonds participatif d'origine africaine destiné aux jeunes militantes féministes et fondé sur les principes de solidarité et de collectivité. Le fonds dispose d'une « base de données toujours ouverte » où les militants peuvent soumettre leurs propositions selon leurs propres calendriers et conditions.<sup>28</sup> En plus de ses fenêtres de financement radicalement flexibles, le fonds déploie son approche participative par le biais de son comité consultatif mondial de filles, au sein duquel les militantes décident de l'attribution des subventions.<sup>29</sup> Il est intéressant de noter que certaines organisations, telles que Mama Cash, évoluent également vers des subventions participatives à part entière.<sup>30</sup> En plus de l'octroi de subventions participatives, certains donateurs bilatéraux appliquent également des **approches de transformation sociale** à l'octroi de subventions, basées sur des principes tels que la participation, l'autonomisation et l'appropriation au niveau local.<sup>31</sup> L'instrument politique Dialogue and Dissent du ministère néerlandais des Affaires étrangères, par exemple, utilise une approche plus flexible et spécifique au contexte pour promouvoir l'appropriation des OSC dans les projets.<sup>32</sup>

### Planification, suivi, évaluation et apprentissage (PMEL - Planning, Monitoring, Evaluation and Learning)

Les pratiques et politiques dominantes du PMEL ont également été critiquées pour leur contribution aux dynamiques de pouvoir inégales entre le Nord et le Sud. En conséquence, les agences de développement innovent avec des approches plus participatives pour s'assurer que les communautés qu'elles veulent soutenir sont impliquées dans la conception et la mise en œuvre des méthodes PMEL.<sup>33</sup> Bien qu'il existe un large éventail de **méthodes et d'outils participatifs PMEL**, ils partagent tous certains principes

#### Bonnes pratiques en matière de PMEL

- Impliquer les membres de la communauté dans la conception et l'adaptation des méthodes PMEL et dans la collecte, l'analyse et l'utilisation des données ;
- Mesurer le succès et l'impact tels que **définis en interne par la communauté** ;
- Rechercher et **impliquer** les voix **marginalisées** afin de s'assurer que la conception et la mise en œuvre du PMEL sont représentatives ;
- Appliquer la **triangulation** des informations pertinentes pour garantir la fiabilité et la diversité des votes.

communs : ils sont **ascendants** et partent des **priorités de la communauté, et** en tant que tels, ils favorisent la **responsabilité vers le bas**.<sup>34</sup>

Des exemples plus spécifiques : EyeOpenerWorks, une organisation qui conçoit et réalise un suivi et une évaluation créatifs, a récemment facilité la formation à la **méthodologie de la vidéo participative (PV)** pour la Fondation AVSI Ouganda afin d'évaluer le projet Agri Skills 4 You (AS4Y).<sup>35</sup> EyeOpenerWorks a offert aux participants au projet une formation de 10 jours aux compétences vidéo de base, après quoi les participants ont recueilli des histoires de changement et les ont montées en quatre clips présentant l'impact et les résultats du projet AS4Y.<sup>36</sup> Les **mécanismes de retour d'information des bénéficiaires (BFM)** sont une autre méthode participative de PMEL qui encourage les participants au projet à fournir un feedback continu, ce qui permet d'apporter des ajustements opportuns à un projet.<sup>37</sup> Le Civil Society Challenge Fund (CSCF), qui a soutenu plus de 500 projets entre 2000 et 2015, a utilisé la méthode BFM de manière extensive et dans tous ses projets financés.<sup>38</sup> Pour un projet visant à réduire la violence parmi les écoliers en Ouganda, la FSCC a introduit des « boîtes à lettres » qui permettaient aux enfants de donner un feedback en direct au personnel du projet sur la manière dont leurs services pouvaient être améliorés.<sup>39</sup> Le même système a été utilisé à la fin du projet pour permettre aux enfants d'évaluer le programme et son impact.<sup>40</sup>

### Diversité, équité et inclusion (DEI - Diversity, Equity and Inclusion)

Le racisme structurel étant toujours omniprésent dans le secteur, il est de plus en plus demandé aux organisations de développement d'adopter des mesures institutionnelles antiracistes afin de promouvoir des cultures organisationnelles plus diverses, équitables et inclusives.<sup>42</sup> Les organisations de développement répondent effectivement à ces pressions, en de politiques antiracistes concrètes. Plus précisément, les organisations de développement exigent que les membres de leur personnel participent à une **formation sur les préjugés implicites et le racisme institutionnel**.<sup>43</sup> Toutefois, cette formation doit être conçue et mise en œuvre de manière appropriée pour déclencher un changement institutionnel et ne doit pas être une simple coche sur une liste de contrôle DEI. Population Works Africa, un réseau de consultantes noires, est un exemple positif à cet égard, avec une série d'ateliers décolonisants solides et sur mesure pour les organisations de développement.<sup>44</sup> Outre la formation antiraciste et dans le but de promouvoir une plus grande égalité d'accès au secteur, de nombreuses organisations ont cessé de proposer des stages non rémunérés et sont passées à des programmes de **stages rémunérés** basés sur les principes de l'action solidaire.<sup>45</sup> Palladium International, par exemple, a lancé le programme financé International Development Career Accelerator Internship, qui vise à fournir aux étudiants issus de milieux défavorisés une expérience, un mentorat et une exposition significative

#### Que signifie réellement diversité, équité et inclusion ?

Le responsable de la diversité à l'université du Michigan a comparé les termes de diversité, d'égalité et d'inclusion aux différents aspects de la participation à une soirée dansante<sup>41</sup> :  
**La diversité** implique que tout le monde est invité à la fête ;  
**L'inclusion** signifie que tout le monde est autorisé à contribuer à la playlist ;  
**L'équité**, c'est donner à chacun une chance de danser.

## Partie II : Des idées utiles pour décoloniser les politiques, les pratiques et les comportements du développement

### Bonnes pratiques pour la DEI

- Définir clairement ce que votre organisation **défend et quelles sont ses valeurs** et élaborez une politique DEI antiraciste appropriée ;
- Veiller à ce que les initiatives DEI **dépassent le cadre du département des ressources humaines** ;
- Investir dans et la **formation inclusive**, le **développement professionnel et le mentorat** des membres du personnel et leur offrir ces services ;
- **Évaluer** la haute direction et les gestionnaires sur leurs efforts pour lutter contre le racisme ;
- Créer des **mécanismes clairs et efficaces** pour traiter les cas de racisme sur le lieu de travail.

à la coopération au développement.<sup>46</sup> Enfin, en ce qui concerne les initiatives visant à promouvoir une culture organisationnelle antiraciste, le PNUD a pris des mesures inspirantes dans le cadre de la campagne #FightRacism de l'ONU. Dans un premier temps, le PNUD a organisé une réunion à la mairie et une série d'articles afin d'engager son personnel dans la co-création d'actions pour l'organisation afin de combattre le racisme.<sup>47</sup> Les enseignements tirés de ces événements ont conduit à la création d'une équipe « Corporate Anti-Racism and Discrimination team », qui a été chargée de mettre au jour les préjugés systémiques au sein de l'organisation et de créer un plan d'action antiraciste.<sup>48</sup>

### Conclusion

Ce troisième et dernier « future brief » de la série sur la décolonisation de la coopération au développement propose des orientations pratiques, des initiatives inspirantes et des bonnes pratiques pour aider les organisations de développement et leur personnel dans leur processus de décolonisation. La première partie de ce document traite des « structures profondes » de l'aide au développement, en proposant des moyens de s'attaquer aux vestiges coloniaux dans les mentalités, les attitudes et les valeurs dominantes. Les efforts de transformation du secteur dépendent autant du changement normatif des attitudes que des actions et initiatives concrètes de

décolonisation dans toutes les dimensions clés de la coopération au développement. La deuxième partie s'est donc concentrée sur quatre dimensions du développement - la communication ; la mobilisation des ressources et l'octroi de subventions ; la planification, le suivi et l'évaluation ; et la diversité, l'équité et l'inclusion - et a fourni des exemples d'initiatives de décolonisation prometteuses et de bonnes pratiques.

Bien que le terme « final » suggère que ce document représente une sorte de conclusion ou de point final, il vise en fait à faire le contraire. Nous espérons que cette trilogie inspirera des conversations plus honnêtes et ouvertes sur la décolonisation et fournira un point de départ pratique aux organisations et aux praticiens pour entreprendre des actions antiracistes et décolonisatrices.

### Initiatives et ressources supplémentaires en matière de décolonisation

#### La communication dans la coopération au développement

Langue : Health Poverty Action, [A Practical Guide for Communicating Global Justice and Solidarity](#) (Un guide pratique pour communiquer sur la justice et la solidarité mondiales) ; Sum Of Us, [A Progressive's Style Guide](#) (Un guide de style progressif) ; Global Development Incubator, [Localizing Development: Our Process to Select Language \(Localiser le développement : notre processus de sélection de la langue\)](#)

[Storytelling and representation](#): Save the Children, [The People in the Pictures: Vital perspectives on Save the Children's image making](#) (Les personnes sur les photos : perspectives cruciales sur la création d'images par Save the Children) ; Photographers Without Borders, [Code of Ethics](#) ; Bond UK, [Putting the People in the Pictures First: Ethical guidelines for the collection and use of content \(images and stories\)](#) (Priorité aux personnes sur les photos : Directives éthiques pour la collecte et l'utilisation de contenus (images et histoires) ; Africa No Filter, [How to Write About Africa in 8 Steps: An Ethical Storytelling Handbook](#) (Comment écrire sur l'Afrique en 8 étapes : un manuel de narration éthique)

[Style de communication et histoires](#) : Partos, [Workshop: Hope-](#)

[Based Communications x Krizna Gomez](#) (Communication basée sur l'espoir) ; Commission européenne, [Stories shape societies: hope-based communication guidelines \(Les histoires façonnent les sociétés : lignes directrices pour une communication fondée sur l'espoir\)](#)

#### Mobilisation des ressources et octroi de subventions

Grantcraft, [Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grant-making](#) (Décider ensemble : Déplacer le pouvoir et les ressources grâce à l'octroi de subventions participatives) ; Peace Direct, [Radical flexibility: Strategic funding for the age of local activism](#) (Flexibilité radicale : Financement stratégique pour l'ère de l'activisme local) ; Both Ends & DOB Ecology, [Putting people first: The transformational impact of small grants funds](#) (Donner la priorité aux personnes : L'impact transformateur des petites subventions) ; Centre for Humanitarian Leadership, [Funding models and finance \(Modèles de financement et financement\)](#) ; The Fund for Global Human Rights, [Fund 101: Intro to Participatory Grant-Making \(Introduction à l'octroi de subventions participatives\)](#)

#### Planification, suivi, évaluation et apprentissage

CDA & Bond, [Beneficiary Feedback: how we hinder and enable good practice \(Feedback des bénéficiaires : comment nous entravons et favorisons les bonnes pratiques\)](#) ; Health City—Advancement Project, [A short guide to community based participatory action research \(Un guide succinct de la recherche communautaire et de la recherche-action participative\)](#) ; Feinstein International Center, [Participatory Impact Assessment: a design guide \(L'évaluation d'impact participative : un guide de conception\)](#)

#### Diversité, équité et inclusion

Dismantling Racism Works, [Analysis Tools & Action Tools](#) (Démanteler le racisme fonctionne, analyse et & outils d'action) ; Petersen & Lentfer, ['Grassroots means no brains': How to tackle racism in the aid sector' \(la masse signifie sans cervelle : Comment lutter contre le racisme dans le secteur de l'aide\)](#) ; Aid Re-Imagined, [How to be anti-racist \(Comment être antiraciste\)](#) ; The New Humanitarian, [Aid agency actions on racial justice 'inadequate', aid workers say \(Les mesures prises par les organisations humanitaires sur la justice raciale sont « inadéquates », affirment les travailleurs humanitaires\)](#) ; Prolinspre, [Awake to Woke to Work : Building a Race Equity Culture](#) (De l'éveil à la conscientisation au travail : construire une culture d'équité raciale)

## Colophon

Ce Future Brief sur la décolonisation de la coopération au développement est un produit du Partos Innovation Hub. Partos est l'association professionnelle de la coopération au développement aux Pays-Bas. Le Partos Innovation Hub est un environnement hybride où les professionnels du développement créent, inspirent, entreprennent, apprennent et innovent ensemble pour avoir plus d'impact. Ce Future Brief fait suite à la série de dialogues sur la « décolonisation de l'aide » organisée par Partos, Kuno et l'Institute of Social Studies (ISS). Les résultats de cette série de dialogues sont rassemblés dans cette publication.

### Auteurs

Martha Kapazoglou et Yannicke Goris, The Broker

Traduction anglais - néerlandais : Jacqueline Vrancken, The Broker

### Groupe d'experts

Emmanuel Kumi, PhD, chargé de recherche, Centre for Social Policy Studies, Université du Ghana

Bjorn Maes, Responsable décolonisation de la Coalition des Syndicats et Groupes d'ONG en Belgique 11.11.11

Jimm Chick Fomunjong, responsable de la gestion des connaissances au sein du West Africa Civil Society Institute

Sarah Arras, responsable de l'aide d'urgence et de l'innovation, Fédération flamande des ONG de coopération au développement

### Design

Majorie Kool, koola.nl

### © 2022

Tous droits réservés à ceux qui recherchent un monde meilleur pour tous. Nous espérons que cette publication sera reproduite et partagée aussi largement que possible, sous quelque forme ou manière que ce soit. Ce faisant, nous vous serions reconnaissants de mentionner Future Brief on the Decolonisation of Development Cooperation - Part 3, publié par Partos.



## Références

- [1] Kapazoglou, M., Goris, Y. (2022) Decolonisation of development cooperation, Part II— The future is now: actionable pathways towards a decolonised development sector. Partos. Récupéré sur <https://www.partos.nl/nieuws/tracing-the-colonial-roots-of-development-cooperation-a-brief-history/>
- [2] Bheeroo, L., Gomez de la Torre, A. (6 avril 2022). How racism manifests itself in NGO culture and structures—part 1: Deep structures. Bond. Récupéré sur <https://www.bond.org.uk/news/2022/04/how-racism-manifests-itself-in-ngo-culture-and-structures-part-one-deep-structures>
- [3] Stanford Manager Toolkit (July 2020) Anti-Racism Toolkit. Récupéré sur <https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- [4] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (18 décembre 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Récupéré sur <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [5] Chugh, D. (18 septembre 2018). Use your everyday privilege to help others. Harvard Business Review. Récupéré sur <https://hbr.org/2018/09/use-your-everyday-privilege-to-help-others>
- [6] House of Commons International Development Committee (June 23, 2022). Racism in the aid sector: first report of session 2022-23. Récupéré sur <https://publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmintdev/150/summary.html>
- [7] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (18 décembre 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Récupéré sur <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [8] Lartey, N., Beauchamp, E. (avril 2022). Discomfort to discovery: exploring racism and anti-racism in development narratives. International Institute for Environment and Development (IIED). Récupéré sur <https://pubs.ied.org/20761ied>
- [9] Lartey, N., Beauchamp, E. (avril 2022). Discomfort to discovery: exploring racism and anti-racism in development narratives. International Institute for Environment and Development (IIED), pg. 19. Récupéré sur <https://pubs.ied.org/20761ied>
- [10] Potter, R.B. (2018). Geographies of Development: An Introduction to Development Studies. Quatrième édition. London; New York: Routledge, Taylor & Francis Group
- [11] Ogude, J., Paulson, S., Strainchamps, A. (21 juin 2019). I am because you are: an interview with James Ogude. Consortium of Humanities Centers and Institutes. Récupéré sur <https://chcnetwork.org/ideas/i-am-because-you-are-an-interview-with-james-ogude>
- [12] Tavernaro-Haidarian, L. (2019). Decolonization and development: Reimagining key concepts in education. Research in Education, 103(1), 19-33. <https://doi.org/10.1177/0034523719839750>
- [13] Morris, L., Gomez de la Torre, A. (18 décembre 2020). How to decolonize international development: some practical suggestions. From Poverty to Power (FP2P), Oxfam GB. Récupéré sur <https://frompoverty.oxfam.org.uk/how-to-decolonise-international-development-some-practical-suggestions/>
- [14] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (janvier 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Récupéré sur <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [15] Mohsin, M. (12 mai 2021). Taking British politics and colonialism out of our language: Bond's language guide. Bond UK. Récupéré sur <https://www.bond.org.uk/resources/taking-british-politics-and-colonialism-out-of-our-language>
- [16] Institute of Development Studies (May 2021). An ethical approach to using content in communications: IDS content guidelines. Récupéré sur <https://www.ids.ac.uk/opinions/decolonising-the-use-of-imagery-at-ids/>
- [17] James, A. (7 mai 2021). Decolonising the use of imagery at IDS. Institute of Development Studies. Récupéré sur <https://www.ids.ac.uk/opinions/decolonising-the-use-of-imagery-at-ids/>
- [18] Devex Partnerships (November 25, 2021). How development organisations can tell stories more ethically. Devex. Récupéré sur <https://www.devex.com/news/sponsored/how-development-organizations-can-tell-stories-more-ethically-102125>
- [19] Hudson, J., Hudson, D., Morini, P., Oh, S., Anders, M. (29 juin 2021). The price we pay for the money we raise. Development Engagement Lab. Récupéré sur <https://developmentcompass.org/publications/briefs-and-reports/the-price-we-pay-gb-sandbox-june-2021>
- [20] Coombes, T. A Guide to Hope-Based Communications. Open Global Rights. Récupéré sur <https://www.openglobalrights.org/hope-guide/>
- [21] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (janvier 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Récupéré sur <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [22] Greijn, H., Chanase, G., Fowler, A., Isooba, M., Lijfering, S., Sansur, R., VanDyck, C.K., de Vries, G. (janvier 2022). Dream paper: Shift the Power. Partos. Récupéré sur <https://www.partos.nl/publicatie/dream-paper/>
- [23] Danladi, A. (21 septembre 2021). Giving from many to one: Exploring a hybrid model of African philanthropic practices in Anyigba, Nigeria through the case of We Can Clean up Our Own Town Foundation. The West Africa Civil Society Institute (WACSI). Récupéré sur <https://wacsi.org/the-story-of-we-can-clean-up-our-town-foundation/>
- [24] Kantowitz, R. (19 février 2020). Radical flexibility: Strategic funding for the age of local activism. Peace Direct. Récupéré sur <https://www.peacedirect.org/publications/radicalflexibility/>
- [25] A Thousand Currents. Buen Vivir Fund: A Path to a Healthy and Abundant Future. Récupéré sur <https://thousandcurrents.org/buen-vivir-fund/>
- [26] Williams, E. (15 novembre 2019). The Buen Vivir Fund for Impact Investment. Borgen Magazine. Récupéré sur <https://www.borgenmagazine.com/the-buen-vivir-fund-for-impact-investment/>
- [27] Gibson, C. (2018). Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grantmaking. Grantcraft. Récupéré sur <https://learningforunders.candid.org/content/guides/deciding-together/>
- [28] Purposeful. With and For Girls Fund. Récupéré sur <https://wearpurposeful.org/projects/with-and-for-girls-fund/>
- [29] Purposeful. With and For Girls Fund. Récupéré sur <https://wearpurposeful.org/projects/with-and-for-girls-fund/>
- [30] Gibson, C. (2018). Deciding Together: Shifting power and resources through participatory grantmaking. Grantcraft. Récupéré sur <https://learningforunders.candid.org/content/guides/deciding-together/>
- [31] Kumi, E., Saharan, T. (2022). Hybridisation of institutional logics and civil society organisations' advocacy in Kenya. Public Administration and Development, 1-11. <https://doi.org/10.1002/pad.1989>
- [32] Kamstra, J. (2017). Dialogue and dissent theory of change 2.0. supporting civil society's advocacy role. Netherlands Ministry of Foreign Affairs. Récupéré sur [https://includeplatform.net/wp-content/uploads/2020/07/Annex1\\_DialogueandDissentTheoryofChange-June2017.pdf](https://includeplatform.net/wp-content/uploads/2020/07/Annex1_DialogueandDissentTheoryofChange-June2017.pdf)
- [33] Napier, A., Simister, N., Jain, N. (2020). Participatory M&E. Intrac for civil society. Récupéré sur <https://www.intrac.org/resources/participatory-me/>
- [34] Falkenburg, N. (juillet 2020). An introduction to participatory monitoring and evaluation: the missing link between inquiry and impact. ActivityInfo. Récupéré sur <https://www.activityinfo.org/blog/posts/2021-03-15-an-introduction-to-participatory-monitoring-and-evaluation-the-missing-link-between-inquiry-and-impact.html>
- [35] EyeOpenerWorks. AgriSkills4You, Participatory Video Evaluation. Récupéré sur <https://eyeopenerworks.org/portfolio/agriskyills4you/>
- [36] EyeOpenerWorks. AgriSkills4You, Participatory Video Evaluation. Récupéré sur <https://eyeopenerworks.org/portfolio/agriskyills4you/>
- [37] Napier, A., Simister, N., Jain, N. (2020). Participatory M&E. Intrac for civil society. Récupéré sur <https://www.intrac.org/resources/participatory-me/>
- [38] Triple Line Consulting, Crown Agents (septembre 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Récupéré sur <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [39] Triple Line Consulting, Crown Agents (septembre 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Récupéré sur <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [40] Triple Line Consulting, Crown Agents (septembre 2015). Learning from the Civil Society Challenge Fund: Beneficiary Feedback Mechanisms. Briefing paper. Récupéré sur <https://www.gov.uk/government/publications/learning-from-the-civil-society-challenge-fund>
- [41] University of Michigan. Defining DEI. Récupéré sur <https://diversity.umich.edu/about/defining-dei/>
- [42] Bheeroo, L., Mafethe, P., et Billing, L. (2021). Racism, power and truth: Experiences of people of colour in development. Bond UK. Récupéré sur <https://www.bond.org.uk/resources/racism-power-and-truth>
- [43] Reese, L. (17 juin 2020). Beyond lip service: Tackling racism in your development organisation. The New Humanitarian. Récupéré sur <https://www.thenewhumanitarian.org/opinion/2020/06/17/diversity-inclusion-aid-agency-reform-black-lives-matter>
- [44] Population Works Africa. PopWorks Africa E-Learning Platform Fall 2022. Récupéré sur <https://www.popworksafrika.org/products/jcn2yd285sxj5wzfudci7nr84ooopc1-78fj3>
- [45] House of Commons International Development Committee (June 23, 2022). Racism in the aid sector: first report of session 2022-23. Récupéré sur <https://publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmintdev/150/summary.html>
- [46] Cavano, K. (19 avril 2022). Palladium launches International Development Career Accelerator Internship. Palladium. Récupéré sur <https://thepalladiumgroup.com/news/Palladium-Launches-International-Development-Career-Accelerator-Internship>
- [47] Programme des Nations unies pour le développement. Notre passé et notre avenir sont solidaires : Affronter le racisme et la discrimination dans le développement. Récupéré sur <https://feature.undp.org/race-to-the-top/fr/>
- [48] Programme des Nations unies pour le développement. Notre passé et notre avenir sont solidaires : Affronter le racisme et la discrimination dans le développement. Récupéré sur <https://feature.undp.org/race-to-the-top/fr/>