



EVALUATION DU PLAN D'ACTION DU BMZ POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Résumé

2017



DEval

INSTITUT ALLEMAND
D'ÉVALUATION DE
LA COOPÉRATION
AU DÉVELOPPEMENT

Adresse bibliographique

Publié par

Institut Allemand D'Evaluation de la Coopération au Développement (DEval)
Fritz-Schäffer-Straße 26
53113 Bonn, Allemagne

Téléphone: +49 (0)228 33 69 07-0

Email: info@DEval.org

www.DEval.org

Auteurs

Dr. Thomas Schwedersky

Lena Ahrens

Heike Steckhan

Responsable

Dr. Martin Bruder

Design

MedienMélange:Kommunikation!, Hamburg

www.medienmelange.de

Traduction

Claudine Didier

Crédit photos

Phairin Theekawong, Shutterstock (page de couverture)

Référence bibliographique

Schwedersky, T., L. Ahrens et H. Steckhan (2017), *Evaluation du plan d'action du BMZ pour l'inclusion des personnes handicapées: Résumé*, Institut Allemand D'Evaluation de la Coopération au Développement, Bonn.

© Institut Allemand D'Evaluation de la Coopération au Développement

Août 2017

RÉSUMÉ

Contexte, objectif et analyse globale de l'évaluation

D'après l'Organisation mondiale de la santé, en 2010 environ 15% de la population mondiale, soit plus d'un milliard de personnes, vivaient avec un handicap. La prévalence des handicaps est particulièrement élevée dans les pays à moyen et faible revenu du Sud Global. Ce sont aussi les personnes handicapées qui sont le plus souvent touchées par la pauvreté pluridimensionnelle. La réalisation des droits pour les personnes handicapées est donc très pertinente sur le plan de la politique de développement.

L'Allemagne a ratifié d'ailleurs déjà en 2009 la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies (CDPH-NU) qui est juridiquement contraignante en droit international. La CDPH-NU souligne dans le préambule d'une part l'importance de la coopération internationale, d'autre part, elle engage explicitement les pays donateurs, en tant qu'États parties, à intégrer les personnes handicapées dans les programmes de développement internationaux et de faciliter leur accès à ces derniers (Article 32). En 2011, le Plan d'action national a été adopté par décision gouvernementale pour la mise en œuvre de la CDPH-NU. En conséquence, le Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ) a adopté son « Plan d'action pour l'inclusion des personnes handicapées ». À l'instar des autres donateurs, tels que l'Australie ou la Grande-Bretagne, le BMZ dispose ainsi depuis 2013 d'une propre stratégie destinée à ancrer systématiquement l'inclusion dans la coopération au développement allemande. Le principe fondamental de « n'abandonner personne », entériné dans l'Agenda 2030, souligne également l'importance de l'inclusion des personnes handicapées dans la coopération au développement.

En 2014, la direction du BMZ s'était prononcée pour une évaluation externe de la mise en œuvre du plan d'action. DEval a ensuite intégré l'évaluation du « Plan d'action pour l'inclusion des personnes handicapées » dans son programme d'évaluation pluriannuel 2016-2018. L'évaluation devait permettre d'analyser jusqu'à quel point le « Plan d'action Inclusion » a réussi à faire progresser l'ancrage systématique de l'inclusion dans la coopération au développement allemande. Des recommandations pertinentes pour la pratique en découlant devaient être utilisables pour la mise à jour du plan

d'action et pour une réorientation stratégique à partir de 2018. L'évaluation devait donc contribuer à développer ultérieurement l'inclusion des personnes handicapées dans la coopération au développement allemande (évaluation formative). Dans le même cadre, aux termes d'une évaluation sommative, il s'agissait de vérifier dans quelle mesure le présent plan d'action a atteint ses objectifs. Afin d'apprécier si les objectifs du plan d'actions et des mesures en faisant partie ont été atteints et évaluer leur efficacité, les critères d'évaluation du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE-CAD) ont été pris en considération. Pour l'évaluation d'un plan d'action concernant les droits humains, les critères de l'OCDE-CAD à eux seuls ne constituent cependant pas un cadre de référence suffisant ; pour cette raison, ce dernier a été complété par les référentiels normatifs et principes de la CDPH-NU.

Le plan d'action Inclusion, dont la durée initiale de trois ans (2013-2015) a été prolongée entretemps à cinq ans (jusqu'en 2017), représente une stratégie politique pour la promotion de l'inclusion dans la coopération au développement allemande. Il comprend – dans le sens d'un plan de mesures – 42 mesures individuelles, dont la mise en œuvre doit contribuer à atteindre l'objectif général, c.-à-d. d'assurer « l'ancrage transversal systématique de l'inclusion des personnes handicapées dans la politique de développement allemande », en passant par différents niveaux d'objectifs. Rétrospectivement, il faut dire que cette formulation des objectifs était trop ambitieuse, vu en particulier la période de trois ans initialement prévue pour mettre en œuvre le plan d'action et les ressources financières et humaines insuffisantes par rapport aux besoins globaux. Par conséquent, l'évaluation a permis de constater que l'objectif général susmentionné du plan d'action n'a été atteint que dans une mesure **faible à modérée**. Ce jugement résulte de l'appréciation de la réalisation des objectifs en ce qui concerne les trois objectifs stratégiques du plan d'action, l'accent étant été mis sur l'objectif stratégique 2 auquel étaient attribuées 25 mesures sur 42 : les procédures exemplaires au sein de la propre organisation (BMZ) (objectif stratégique 1) ont été réalisées dans une mesure **modérée à élevée**. La promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les pays partenaires (objectif stratégique 2) a été

atteinte dans une mesure **faible à modérée** et une meilleure coopération au niveau national, régional et international (objectif stratégique 3) a également été atteinte dans une mesure **faible à modérée**.

Le Plan d'action Inclusion n'est pas une stratégie élaborée de façon systématique où – dans un cas de figure idéal – des objectifs du niveau moyen et des activités concrètes résulteraient des objectifs généraux. Une telle interaction est certes reconnaissable dans les résultats escomptés et objectifs généraux, le plan d'action était cependant aussi fortement marqué par une évaluation réaliste du potentiel actuel d'inclusion des personnes handicapées dans la coopération au développement allemande. Cela s'est traduit par une concentration au niveau des mesures concrètes reliées en partie à des activités déjà en cours. D'après la compréhension de l'équipe d'évaluation, cette manière de procéder a pour objectif d'inclure dans la mise en œuvre du Plan d'action Inclusion l'engagement des acteurs desquels émanaient les expériences, initiatives et approches existant à ce moment-là. Cette démarche pragmatique s'est faite aux dépens d'un ancrage systématique de l'inclusion dans la coopération au développement allemande ; étant donné les ressources humaines et financières limitées utilisées pour la mise en œuvre du plan d'action, elle était toutefois raisonnable. Le plan d'action a servi de base d'argumentation aux parties intéressées afin de faire évoluer l'inclusion des personnes handicapées. Ainsi, il a rempli une fonction de démarrage et de signal en ce qui concerne les exigences de la CDPH-NU à respecter dans la coopération au développement allemande.

La focalisation du plan d'action sur des mesures concrètes a posé cependant le problème que les liens entre les différents niveaux d'objectifs n'ont pas été traités de manière systématique à cause d'un manque de capacités de direction. Le suivi était fortement axé sur la réalisation des différentes mesures. Des réflexions transversales, par ex. sur la question dans quelle mesure des objectifs stratégiques ont été atteints ou si la combinaison des mesures était appropriée pour atteindre des objectifs stratégiques, ont été reléguées plutôt au second plan. De cette façon, le plan d'action est en substance un conglomerat de mesures concrètes reliées à l'inclusion. Cela a pour conséquence que dans l'ensemble trop peu d'importance a été

attachée au « mainstreaming », c.-à-d. à l'ancrage systématique de l'inclusion dans la coopération au développement allemande.

Les seules ressources humaines affectées à la mise en œuvre du plan d'action étaient celles liées à un poste au sein de l'unité « Droits humains, égalité des droits, inclusion » du BMZ ainsi qu'à l'équipe du projet sectoriel Inclusion appartenant à l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ). Rétrospectivement, cette affectation des ressources s'avère insuffisante puisque que les tâches d'importance stratégique n'ont pas pu être assumées de façon suffisante ce qui a entravé une réalisation plus efficace des objectifs.

Le rôle de l'équipe thématique en tant que forum d'échange et de mise en réseau s'est révélé utile, mais, vu ses réunions irrégulières et le manque de continuité dans la participation du personnel, son rôle consultatif n'a pas pu être suffisamment valorisé. Si l'équipe thématique avait assumé un rôle plus fort en ce qui concerne l'accompagnement de la mise en œuvre du plan d'action, les conditions pour que les membres de l'équipe s'engagent pleinement en faveur de la mise en œuvre du plan d'action et en assument la responsabilité (« ownership ») auraient été améliorées.

Le BMZ n'a pas mis à disposition des fonds supplémentaires pour la mise en œuvre du Plan d'action Inclusion qui auraient pu être utilisés pour des projets courants ou nouveaux liés à l'inclusion dans le cadre de la coopération technique et financière. Cela a considérablement réduit la disponibilité des projets à traiter systématiquement le sujet de l'« inclusion des personnes handicapées » et contribué à ce que l'objectif stratégique 2 (« Nous encourageons l'inclusion des personnes handicapées dans nos pays partenaires ») n'ait été atteint que dans une mesure **faible à modérée**.

Méthodologie

L'évaluation a suivi l'approche basée sur la théorie : en partant du plan d'action, une logique d'intervention a été construite a posteriori. Elle souligne la fonction du plan d'action en tant que stratégie politique par rapport à la fonction axée sur l'action, c.-à-d. la combinaison des 42 mesures qui y sont

inclus. En conséquence, la logique d'intervention se concentre sur les niveaux d'objectifs généraux avec les résultats escomptés, sur les sous-objectifs et objectifs stratégiques ainsi que sur la contribution de ces derniers à l'atteinte de l'objectif général. La logique d'intervention a été reconnue comme adéquate par rapport au système cible et aux hypothèses du plan d'action par les parties prenantes du plan d'action qui ont participé au processus d'évaluation.

L'évaluation s'est déroulée selon une approche basée sur les droits humains. Les mesures du plan d'action et leur mise en œuvre ont été appréciées, au niveau du contenu, sur la base de la CDPH-NU ainsi que des normes et principes qu'elle contient. Au niveau du processus, c.-à-d. en ce qui concerne la réalisation de l'évaluation, les principes des droits humains, en particulier les principes spécifiques aux personnes handicapées compris dans la CDPH-NU – par ex. le principe de la participation – constituaient les facteurs les plus importants. Cela signifiait que des questions liées à l'accessibilité et à la non-discrimination, à l'autonomie et l'acceptation de la diversité ont été prises en compte dans tous les ateliers, groupes de discussion et interviews. Ainsi, des personnes handicapées ou bien leurs organisations d'auto-représentants ont été incluses dans les différents sondages, mais également dans le recrutement des expertes et experts nationaux. Dans certaines situations, l'évaluation avait toutefois ses limites en ce qui concerne la faisabilité complète des principes mentionnés.

Conformément à une approche de méthodes mixtes, l'évaluation a utilisé aussi bien des méthodes de sondage qualitatives que quantitatives. Elle a ensuite été complétée par l'analyse de données et documents disponibles. Dans le domaine du renforcement de l'inclusion dans les pays partenaires de la coopération au développement allemande (objectif stratégique 2) et dans le domaine de la coopération nationale, régionale et internationale (objectif stratégique 3) les méthodes utilisées étaient avant tout de nature qualitative. Outre l'évaluation analytique du contenu de documents, cette approche comprenait différents formats d'interviews, des ateliers et des groupes de discussion. À côté des méthodes qualitatives, un instrument de sondage quantitatif sous forme d'un sondage en ligne standardisé dans le cadre des enquêtes

sur l'objectif stratégique 1 a été utilisé à l'égard des collaborateurs du BMZ. De plus, des données secondaires ont fait l'objet d'analyses et d'évaluations quantitatives.

Une importance particulière a été accordée aux études de cas réalisées. Au total, cinq études de cas ont été réalisées au sein de projets de la coopération au développement gouvernementale bilatérale au Bangladesh, au Guatemala, en Indonésie, au Malawi et au Togo. Pour pouvoir faire partie des études de cas sélectionnées reposant sur des critères, les projets devaient être mentionnés explicitement dans le plan d'action et démontrer un état d'avancement suffisant en ce qui concerne la mise en œuvre. Cela était nécessaire afin de pouvoir analyser des effets au niveau des détenteurs des droits. Pour éviter toute distorsion positive, non seulement les projets analysés plus en détail dans les études de cas, mais aussi les autres projets mentionnés dans le plan d'action ont été inclus dans l'évaluation. À cet effet, des analyses basées sur des documents (complétées en partie par des interviews) ont été utilisées.

Les données ont été collectées entre juin et novembre 2016. Les études de cas ont été réalisées entre juillet et septembre 2016. Des développements plus récents à partir de novembre 2016 ne sont donc pas couverts par l'évaluation.

Principaux résultats et conclusions

Procédures exemplaires au sein de la propre organisation (objectif stratégique 1)

Afin de rendre ses efforts pour augmenter l'inclusion dans la coopération au développement allemande plus crédibles et de servir d'exemple à d'autres acteurs, le BMZ aspire, dans l'objectif stratégique 1 du plan d'action, à établir des structures et pratiques inclusives dans sa propre organisation. L'atteinte des objectifs au niveau de l'objectif stratégique 1 peut être appréciée comme étant **modérée à élevée** dans les champs d'action « politique du personnel inclusive » et « accessibilité ». La plupart des collaborateurs handicapés perçoivent l'atmosphère au sein du BMZ comme positive et favorable à l'inclusion. Ils se sentent bien intégrés, acceptés et soutenus parmi les collègues.

Malgré tout, un potentiel d'amélioration subsiste. Dans les deux champs d'action, cela vaut en particulier pour la prise de conscience et la sensibilisation au sein du service même (cfr. article 8 de la CDPH-NU). Ces deux points sont explicitement mentionnés dans la Convention d'intégration, toutefois il ne sont pas encore mis en œuvre de façon systématique.

Quelques changements ont été réalisés au niveau de la politique du personnel pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées. Et pourtant, des collaborateurs handicapés du BMZ ont fait remarquer qu'ils ont perçu certaines inégalités dans leurs opportunités professionnelles. Aussi le fait que le taux de 6% collaborateurs gravement handicapés prescrit par la loi (art. 159 du Code allemand de la sécurité sociale IX) n'ait été atteint que de justesse en 2015 limite le caractère exemplaire du BMZ dans le domaine de la politique du personnel.

Le tableau est comparable au niveau de l'accessibilité : les collaborateurs handicapés bénéficient de mesures de soutien individualisées dans le sens d'un « aménagement raisonnable ». Des mesures pour améliorer l'accessibilité générale ont également été réalisées – par ex. au niveau des publications du BMZ –, grâce aussi au plan d'action. Cependant, certaines barrières subsistent toujours, surtout les portes et les obstacles à l'orientation des personnes souffrant de déficiences visuelles.

La plupart des collaborateurs handicapés se sentent intégrés et soutenus au BMZ et perçoivent une attitude positive face à l'inclusion des personnes handicapées, créant un climat favorable à la réalisation de changements en faveur d'une meilleure inclusion. Les collaborateurs handicapés font toutefois observer que dans une très large mesure c'est encore à eux-mêmes de réclamer les mesures de soutien – une situation pour laquelle des possibilités d'amélioration devraient être identifiées. L'inclusion doit donc être activement poursuivie. Cela est en fait cohérent par rapport à l'obligation du BMZ en tant qu'employeur public à se montrer proactif pour assurer que les droits des collaborateurs handicapés en vertu de la CDPH-NU et des autres conditions-cadres légales

soient respectés sans que les collaborateurs doivent les réclamer explicitement.

Dans le programme « weltwärts » (en route vers le monde) ainsi que dans le programme doctoral du Centre pour le développement rural (SLE), des mesures d'amélioration pour l'inclusion des personnes handicapées ont été réalisées. Ainsi, un plus grand nombre de personnes handicapées ont actuellement la possibilité de participer au programme « weltwärts ». Les autres programmes devraient également prévoir d'établir et de promouvoir l'inclusion, afin de prendre mieux en considération les personnes handicapées dans le domaine de l'encouragement de la relève et des services volontaires et de contribuer à long terme à ce qu'ils collaborent activement à la coopération au développement allemande. Dans ce contexte, les mesures réalisées au sein du programme « weltwärts » peuvent donner des impulsions servant d'exemple.

Promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les pays partenaires (objectif stratégique 2)

L'objectif de la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les pays partenaires (objectif stratégique 2) a été atteint globalement dans une mesure **faible à modérée**. Cette appréciation découle de l'évaluation de l'atteinte des trois sous-objectifs A à C¹.

En ce qui concerne le sous-objectif A, on n'a constaté que peu de progrès dans le sens d'un ancrage dans les processus de planification et procédures de la coopération au développement. Les résultats visés par le sous-objectif A n'ont été atteints ainsi que dans une **faible** mesure. Des mécanismes à caractère obligatoire pouvant assurer globalement la prise en compte systématique des personnes handicapées dans la coopération au développement allemande étaient encore peu appliqués, soit au niveau stratégique, soit au niveau opérationnel. Il en résulte qu'une prise en compte étendue des personnes handicapées n'est pas assurée au sein des projets ce qui est également reflété par le nombre limité de projets ayant un lien avec l'inclusion. En partie, des mesures ont été engagées, mais pas complétées. En conséquence, elles ne contribuent pas (encore) à atteindre les objectifs. Par exemple,

¹ Sous-objectif A : « L'inclusion des personnes handicapées est ancrée dans les processus de planification et procédures de la coopération au développement et sa mise en pratique est suivie. »

Sous-objectif B : « Des mesures concrètes pour l'inclusion des personnes handicapées dans nos pays partenaires contribuent à améliorer leur existence sur place. »

Sous-objectif C : « Le personnel spécialisé et d'autres acteurs de la coopération au développement allemande possèdent les connaissances et capacités nécessaires pour inclure efficacement les personnes handicapées dans la coopération au développement. »

le développement d'une approche pour la conception inclusive des projets, telle qu'elle est fixée dans le plan d'action, n'est pas encore achevé. Pour cette raison, il ne peut pas non plus contribuer à atteindre un engagement plus contraignant pour la promotion de l'inclusion des personnes handicapées.

En ce qui concerne le sous-objectif B, les projets mentionnés dans le plan d'action ont contribué dans une mesure **modérée** à impliquer davantage les personnes handicapées. Les partenaires politiques ainsi que les personnes handicapées et leurs organisations d'auto-représentants ont certes évalué de manière positive la pertinence des projets analysés ; un bénéfice concret dans le sens de la réalisation de droits qui, en fin de compte, constitue une des bases essentielles pour améliorer l'existence des personnes handicapées, n'a pu être constaté globalement que dans une mesure **modérée**. Dans tous les projets analysés à l'aide d'études de cas, des personnes handicapées et leurs organisations d'auto-représentants n'ont été impliqués que dans une faible mesure dans la planification et mise en œuvre des projets. Tandis que l'accent était mis sur le développement des capacités des obligés, peu de priorité a été accordée au développement des capacités des détenteurs de droits. Cela a eu une incidence négative sur les conditions indispensables pour collaborer avec les organisations d'auto-représentants. Dans les différents projets, une réalisation efficace des droits des personnes handicapées a été freinée par le manque de données spécifiques concernant leur situation de vie. Pour répondre à cet état de fait, de propres collectes de données ont été réalisées dans certains cas, par ex. au sein du projet pour la protection sociale au Cambodge. Bien qu'il y ait eu quelques expériences concrètes dans le domaine de l'inclusion dans d'autres projets de la coopération au développement gouvernementale allemande que ceux mentionnés explicitement dans le plan d'action, cela ne permet pas encore de parler d'une extension systématique de cette thématique.

Et enfin, l'appréciation de l'objectif stratégique 2 inclut également l'atteinte des objectifs relative au sous-objectif C. Les compétences et l'expertise du personnel spécialisé et d'autres acteurs de la coopération au développement allemande n'ont pu être améliorées que dans une mesure faible à **modérée**. Ceci s'explique par le fait que le partage de

connaissances pertinentes pour l'inclusion n'a été intégré que partiellement dans les programmes de formation et qualification. Il en est de même pour la multiplication des expériences et l'institutionnalisation des processus d'apprentissage : des expériences, connaissances et exemples de succès n'ont été présentés et divulgués que dans certains cas spécifiques. Par conséquent, l'occasion d'exploiter ce potentiel d'apprentissage a été perdue.

Malgré l'atteinte encore insatisfaisante des objectifs en ce qui concerne la promotion de l'inclusion dans les pays partenaires, l'approche globale du plan d'action avec sa combinaison des quatre composantes présentées ci-après doit être considérée comme susceptible d'atteindre les objectifs recherchés :

- ancrage de l'inclusion dans les procédures et structures ;
- promotion de projets concrets dans les pays partenaires ;
- création de compétences en matière d'inclusion ;
- gestion du savoir autour des apprentissages issus de projets ayant trait à l'inclusion.

Cette approche n'a toutefois pas encore été mise en pratique de façon suffisamment cohérente. De plus, des interactions entre les différentes composantes n'ont pas été utilisées assez systématiquement.

Coopération avec d'autres acteurs au niveau national, régional et international (objectif stratégique 3)

Sur la base des présents résultats d'évaluation, on peut constater globalement que l'objectif stratégique 3 a été atteint dans une mesure **faible à modérée**. Bien qu'on puisse observer une efficacité modérée du plan d'action au niveau multilatéral, il n'a pas été possible de consolider le rôle pionnier initial du BMZ au niveau international. En ce qui concerne la promotion de l'engagement de la société civile ainsi que la collaboration avec le secteur privé, on ne peut parler d'efficacité que dans une **faible** mesure.

Au niveau international, le plan d'action a permis d'accroître la perception quant à l'engagement de l'Allemagne en faveur d'une coopération au développement inclusive ; globalement, cela s'est vérifié dans une mesure **modérée**. L'Allemagne s'est engagée en faveur de l'inclusion dans le contexte des Nations

unies (Réunion de haut niveau 2013, négociations de conventions et résolutions). Il semble plausible que des effets positifs aient ainsi été obtenus, mais ils ne sont pas suffisamment étayés. Jusqu'à présent, il n'a pas été possible d'intégrer le sujet du « développement inclusif » dans l'élaboration des stratégies de développement d'organisations multilatérales. L'engagement du BMZ a certes donné des impulsions positives aux alliés parmi les acteurs bilatéraux et multilatéraux. Mais aucun élément n'est venu confirmer que de nouveaux alliés, non encore engagés en faveur de l'inclusion jusqu'à ce jour, aient pu être gagnés, tel qu'il avait été prévu.

Rien que le fait que l'Allemagne ait été l'un des premiers pays à élaborer un propre plan d'action pour la coopération au développement, à part le plan d'action national pour l'inclusion des personnes handicapées, lui a permis initialement de jouer un rôle de pionnière. De différentes demandes et invitations (Programme des Nations unies pour le développement – PNUD, Commission de l'UE, Banque mondiale) montrent bien que l'Allemagne est considérée comme un partenaire compétent dans le domaine de l'« inclusion des personnes handicapées ». Le BMZ n'ayant cependant pas donné une suite positive à ces demandes et invitations, ce rôle pionnier de la coopération au développement allemande dans le domaine de l'inclusion est remis en question. Cela est aussi imputable au fait que l'Allemagne ait agi plutôt à l'arrière-plan lors des négociations multilatérales concernant les droits des personnes handicapées.

Aussi, les possibilités d'inclure le sujet de l'inclusion des personnes handicapées au niveau international ou multilatéral n'ont pu être exploitées que partiellement parce que la responsabilité de la mise en œuvre des mesures correspondantes figurant dans le plan d'action n'a pas été transmise aux unités compétentes du BMZ – par ex. à l'unité compétente pour les Nations unies –, mais est restée auprès de l'unité responsable de l'inclusion. Puisque la responsabilité de la contribution allemande aux négociations multilatérales est

assumée par d'autres unités du BMZ ou d'autres ministères fédéraux, une coordination suffisante des efforts et la prise de responsabilité des acteurs concernés n'était pas assurée.

Pour l'orientation future de l'engagement multilatéral du BMZ, l'obligation qu'il a assumée dans le plan d'action national 2.0, c.-à-d. de renforcer la coopération des donateurs pour l'inclusion des personnes handicapées, entre autres dans le contexte de l'Agenda 2030, revêt une importance particulière².

L'engagement de la société civile pour améliorer l'inclusion n'a pu être renforcé que dans une **faible** mesure. Engagement Global a certes considérablement amélioré l'accessibilité de son site Web ; eu égard au « mainstreaming » de l'inclusion dans les programmes réalisés ou promus par Engagement Global, on ne peut constater cependant à ce jour qu'une **faible** efficacité du plan d'action. Cela a fait en sorte que des mesures d'orientation et de qualification internes n'aient pas encore pu être réalisées. Le désaccord au sein de la société civile a notamment fait obstacle à l'intégration de l'inclusion en tant que critère de vérification dans les lignes directrices applicables en matière de soutien pour les projets de développement des prestataires privés.

Les acteurs du secteur privé, eux aussi, ne perçoivent davantage le potentiel de l'inclusion des personnes handicapées que dans une **faible** mesure. Jusqu'à présent, l'inclusion ne constitue pas encore un critère bonus explicite pour les demandes de subvention develoPPP.de. Une formation des chefs de projet de develoPPP.de n'a pas encore été réalisée. De plus, une formation de scouts de la coopération au développement au sujet de l'inclusion, réalisée une seule fois, n'a pas été poursuivie. Rien n'indique donc que le « mainstreaming » de l'inclusion ait donné de nouvelles impulsions par le plan d'action chez les acteurs du secteur privé.

² « L'Allemagne se montre proactive afin de coordonner et d'harmoniser les initiatives et activités de différents donateurs dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées et renforce les coopérations pour le développement de normes de mise en œuvre et stratégies, en particulier avec des donateurs européens et organisations de l'ONU. » (BMAS, 2016, p. 204).

Principales recommandations³

Recommandations générales

Dans le cadre du Plan d'action national 2.0, le BMZ s'est déjà engagé à élaborer une stratégie pour la mise en œuvre de l'inclusion dans la coopération au développement.⁴ Cette stratégie devrait être formulée sur la base des expériences acquises lors de la mise en œuvre du plan d'action. Elle devrait aussi comprendre un plan de mise en œuvre qui n'est pas orienté dans la même mesure sur des activités concrètes que le plan d'action existant, mais plutôt sur des processus de changement à moyen et long terme relatifs aux structures et pratiques de la coopération au développement (recommandation 17).

Afin de créer les conditions préalables de la mise en œuvre de la stratégie qui devra être élaborée, il est nécessaire de créer une structure de direction interne au BMZ associant à travers l'unité compétente d'autres unités avec leur part de responsabilité conformément aux priorités déterminées dans la stratégie (recommandation 18), tout en utilisant les expériences du groupe de travail « Valeurs, religion et développement » au sein du BMZ. Tenant compte des expériences existantes en Grande-Bretagne (DFID), une fonction de point focal pour la prise en compte des intérêts des personnes handicapées devrait être créée au niveau de la direction (chef de service) ensemble avec la mise en place d'une structure de direction (recommandation 20).

Pour la mise en œuvre de la future stratégie destinée à réaliser l'inclusion dans la coopération au développement, le BMZ devrait mettre à disposition des ressources supplémentaires. Conformément à la recommandation du Comité de l'ONU chargé des droits des personnes handicapées, ces ressources devraient « permettre d'aborder, dans les concepts et programmes pour la mise en œuvre de l'agenda de développement pour l'après-2015, de manière ciblée les objectifs visant les personnes handicapées » (ONU, 2015, p. 10). Des ressources supplémentaires devraient être utilisées avant tout pour le « mainstreaming » de l'inclusion des personnes handicapées dans les projets de la coopération au développement

allemande. En outre, elles devraient être utilisées pour la création de compétences en matière d'inclusion auprès du personnel spécialisé de la coopération au développement allemande (recommandation 21).

Recommandations pour des procédures exemplaires au sein de la propre organisation (objectif stratégique 1)

Le BMZ devrait renforcer la sensibilisation quant à l'inclusion et au handicap au sein de sa propre organisation. Cela devrait inclure une sensibilisation continue et systématique à ce sujet, aussi, en particulier, des supérieurs hiérarchiques (recommandation 1).

Le BMZ devrait informer ses collaborateurs handicapés sur leurs droits, se montrer proactif pour assurer le respect de ces droits et créer des espaces dans lesquels les intérêts concernant ces droits peuvent être exprimés facilement et ouvertement (recommandation 2).

Le BMZ devrait établir un dialogue continu entre les collaborateurs handicapés, les personnes de confiance des handicapés graves, le représentant de l'employeur et l'administration. Ce dialogue devrait permettre d'aborder tous les sujets concernant les collaborateurs handicapés. Il peut contribuer à améliorer l'équilibre entre l'acquisition et la diffusion des connaissances et informations du point de vue des personnes handicapées (recommandation 3).

En tant qu'employeur, le BMZ devrait œuvrer pour que les collaborateurs handicapés et leurs besoins soient activement pris en considération lors de toutes nouvelles constructions ou modifications, lors des changements des moyens de communication et d'information (Intranet, etc.), lors des acquisitions pertinentes et dans tous les processus et concepts liés au personnel. Ces mesures relèvent de la responsabilité des unités compétentes et devraient être confirmées par la direction du BMZ (recommandation 4).

Le BMZ devrait effectuer ou faire effectuer une analyse objective de l'égalité des chances professionnelles entre les collaborateurs handicapés et les collaborateurs sans handicap.

³ Par la suite, seules 16 recommandations parmi les 21 illustrées au chapitre 7 sont mentionnées. Afin de faciliter la lecture du résumé, ces recommandations sont présentées en partie sous forme abrégée. Les numéros indiqués entre parenthèses se réfèrent à la présentation au chapitre 7.

⁴ « Le BMZ élabore une stratégie offrant un cadre pour des processus de changement à moyen et long terme quant aux structures et pratiques de la coopération au développement. Le but consiste dans une mise en œuvre systématique et durable de l'inclusion des personnes handicapées dans la coopération au développement allemande. » (BMAS, 2016, p. 204).

Les inégalités et obstacles à l'égalité de traitement potentiels ainsi identifiés devraient être supprimés dans la mesure où ils peuvent être influencés par le BMZ (recommandation 6).

Recommandations pour la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les pays partenaires (objectif stratégique 2)
Eu égard à son orientation stratégique future en matière d'inclusion ainsi qu'à ses objectifs à court, moyen et long terme en matière de coopération avec les pays partenaires, il est recommandé au BMZ de suivre les principes suivants : (1) utiliser des dynamiques d'inclusion positives en termes d'effets faciles à obtenir (« fruits prêts à tomber ») ; (2) identifier et combler des lacunes existantes au niveau de l'inclusion et (3) réfléchir au sujet des potentiels d'inclusion non encore exploités, par ex. dans les secteurs peu axés sur l'inclusion, et les utiliser (recommandation 7).

Il est recommandé au BMZ et aux organisations chargées de la mise en œuvre d'effectuer des analyses des groupes cibles basées sur les droits humains pour les projets de la coopération technique et financière. Les instruments correspondants devraient être cohérents par rapport aux structures existantes (par ex. analyse des groupes cibles et personnes concernées ou mesures de protection concernant les droits humains). Le BMZ et, en particulier, les unités régionales compétentes devraient assurer le suivi de la réalisation des analyses correspondantes (recommandation 9).

Le BMZ devrait traiter et divulguer de manière systématique et pratique les apprentissages en matière d'inclusion des personnes handicapées tirés lors de la mise en œuvre. À long terme, il devrait aussi assurer la gestion continue du savoir relatif aux mesures de développement inclusives (recommandation 10).

La sensibilisation aux aspects des droits humains et la transmission du savoir pratique correspondant – entre autres concernant les questions de l'inclusion réussie des personnes handicapées dans les projets de la coopération au développement – devraient être ancrées systématiquement dans les offres de formation et qualification du BMZ et des organisations chargées de la mise en œuvre. Le BMZ devrait veiller à ce

que les coopérateurs allemands participent obligatoirement à de telles mesures de qualification et il devrait réserver des fonds spécifiques à cette tâche (recommandation 11).

Il est recommandé au BMZ d'achever et de mettre en œuvre le développement d'une approche visant à intégrer l'inclusion dans les projets – qui est d'ailleurs prévu dans le plan d'action et a déjà été entamé. Le processus de développement du système de suivi devrait tenir compte des négociations internationales en matière d'introduction d'un identifiant OCDE-CAD pour l'inclusion, c.-à-d. d'un marqueur d'inclusion (recommandation 12).

Recommandations pour la coopération avec d'autres acteurs au niveau national, régional et international (objectif stratégique 3)
Conformément aux obligations qui lui incombent en vertu du Plan d'action national 2.0, le BMZ devrait accorder une haute priorité à l'engagement allemand dans la coordination et harmonisation des initiatives et activités des différents donateurs favorisant l'inclusion des personnes handicapées. Cela devrait se traduire par un engagement actif de la direction du BMZ et des unités compétentes en faveur des droits des personnes handicapées lors des processus de négociation internationaux et par la présence de représentants de haut niveau aux conférences internationales (recommandation 13).

Au niveau international, le BMZ devrait continuer ses efforts pour intégrer la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les stratégies de développement des organisations multilatérales et dans la mise en œuvre des projets cofinancés par le BMZ. Cela vaut aussi bien pour les organisations des Nations unies que pour les banques de développement (recommandation 14).

Le BMZ devrait chercher à faire progresser la réalisation systématique du « mainstreaming » de l'inclusion dans les programmes d'Engagement Global. Pour créer des conditions propices à cet effet, des mesures d'orientation et de qualification devraient être proposées pour les collaborateurs d'Engagement Global (recommandation 15).