

Cartographie des Incidences+ Équité, genre et justice sociale

Améliorer la Cartographie des
Incidences s pour avancer un
changement transformateur

Septembre 2023

RÉSUMÉ

Lisez ce document pour soutenir des conversations pratiques sur les moyens d'apporter une perspective d'équité, de genre et de justice sociale à la co-conception, à l'apprentissage, au suivi et à l'évaluation du travail de changement transformateur.



La cartographie des incidences est une approche novatrice de la planification, du suivi et de l'évaluation participatifs des initiatives multi-acteurs pour le changement social. La cartographie des Incidences+ équité, genre et justice sociale (OM+) ajoute à notre pratique en tant qu'agents de changement et fonde notre travail sur des changements de comportement transformateurs tels que compris par et avec les personnes en situation marginalisée.

Cet article de réflexion a été rédigé pour aider les praticiens à réfléchir à la façon dont OM+ peut améliorer leur pratique de l'utilisation de la MO en ajoutant des principes, des concepts de base et des pratiques, des outils et des cadres directeurs axés sur l'équité, le genre et le changement social. Vous constaterez que OM+ attire l'attention sur les changements de comportement transformateurs et la co-conception inclusive de processus qui peuvent perturber le statu quo / colonisation pour faire progresser le bien-être humain et écologique.

OM+ introduit un nouveau concept de base à OM.

OM+ équité, genre et justice sociale appelle les praticiens à mieux comprendre les contextes et les systèmes changeants dans lesquels ils travaillent, et à chaque étape du processus de co-conception intentionnelle, à apprendre, reconnaître et assister aux dynamiques de pouvoir et aux iniquités. L'approche OM+, en plus des quatre concepts de base de l'OM, ajoute un cinquième concept essentiel pour identifier et traiter les comportements humains liés au pouvoir, aux privilèges et aux iniquités.

OM+ introduit des principes réalisables en tant qu'adaptations des principes fondamentaux de l'OM.

La cartographie des incidences est fondée sur trois principes fondamentaux et OM+ introduit des idées pour adapter ces principes afin de les rendre exploitables pour soutenir le changement transformateur, notamment:

1. Les personnes marginalisées qui méritent l'équité contribueront à leur propre bien-être lorsqu'elles auront les connaissances, les compétences et le pouvoir de contribuer à la prise de décisions et de l'influencer.
2. Des changements sociaux, politiques et systémiques équitables dépendent de changements transformateurs dans le comportement humain.
3. L'amélioration durable de la vie ou de l'environnement des personnes dépend de relations authentiques entre diverses personnes, groupes et institutions (les acteurs) dans les systèmes.

Table des matières

Présentation	4
Qu'est-ce que la CI+ et pourquoi elle est importante?	5
Quel a été le parcours vers la CI+ ?	8
Qu'est-ce que la CI+ apporte à la CI ?	10
Les principes de la cartographie des incidences sont applicables dans la CI+	11
Les concepts de base de la cartographie des incidences sont développés dans la CI+	14
Pratiques qui soutiennent le changement transformateur dans la CI et la CI+	15
Mettre la CI+ en pratique, et quoi maintenant?	18

Remerciements

Cet article a été écrit par Heidi Schaeffer et Sonal Zaveri. Nous tenons à remercier les intendants de la communauté d'apprentissage de la cartographie des Incidences et en particulier Veera Blomster (Finlande), Glowen Kyei-Mensah (Ghana) et Simon Hearn (Royaume-Uni) pour leur soutien continu à OM+. Nous tenons également à remercier les nombreux membres de la communauté d'apprentissage de la cartographie qui se sont portés volontaires pour participer à ce voyage par le biais de sondages initiaux.

Nous sommes reconnaissants pour les conversations avec: Sushila Nepali, Népal, Rita Dey, Inde, Deborah Simpson, Canada, Monique Soesman, Pays-Bas, Kanchan Lama, Népal, Kaia Ambrose, Canada, Julius Nyangaga Kenya, et Endah Nirarita, Indonésie.

Un groupe de recherche et de collaboration comprenant Julius Nyangaga, Kaia Ambrose, Nidal Karim, Sarah Earl, Mariam Smith, Florence Etta, Richard Smith et Simon Hearn a participé à un atelier ou a fourni des commentaires écrits sur nos idées en 2022. Et enfin, merci aux bénévoles qui ont aidé au processus de traduction, notamment Anne-Pierre Mingelbier (Belgique) et Ana López (Guatemala).

Ce rapport est publié par l'Outcome Mapping Learning Community, un réseau mondial ouvert créé en 2006 et régi par un conseil d'administration bénévole.

Ce travail est sous licence Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0.

Photo de couverture par Pavlos Vaenas sur Unsplash

Présentation

Cet article présente la CI+, une nouvelle approche de réflexion et d'utilisation de la cartographie des incidences (CI) pour soutenir le changement transformateur en mettant l'accent sur l'inclusion et le leadership pour l'équité, le genre et la justice sociale. Il a été rédigé par les praticiennes de la CI, Heidi Schaeffer et Sonal Zaveri, avec la contribution des intendants de la Catégorie des incidences de la 'Communauté d'apprentissage de la Cartographie des Incidences (OMLC). Ce travail collaboratif continue d'évoluer avec la participation de praticiens et d'évaluateurs du changement social et environnemental du monde entier.

Dans cet article, nous fournissons un bref résumé de la CI+. Nous présentons ce que c'est et ce qu'il ajoute à la CI, ainsi que les plans en cours pour poursuivre l'apprentissage et créer un guide pratique de la CI+ et d'autres ressources. Nous voulons encourager et soutenir les conversations avec les praticiens de la cartographie des incidences et de la récolte des incidences (RR) du monde entier sur les applications, les adaptations et les conseils utiles pour les pratiques qui soutiennent la complexité et le changement transformateur basé sur l'équité.

QU'EST-CE QUE LA CARTOGRAPHIE DES INCIDENCES?

*La cartographie des incidences est une théorie de l'approche du changement qui concentre l'attention sur les **acteurs** (les individus ou les organisations) et le changement du **comportement**. Il vous aide à définir vos incidences comme des changements de comportement, de relations ou d'actions d'acteurs avec lesquels vous travaillez directement. Il fournit ensuite un cadre pour vous permettre de surveiller les changements de comportement observés au cours du projet et de documenter vos incidences. La CI a été développée à la fin des années 1990 par le Centre de Recherches pour le Développement International au Canada et est soutenu par un réseau virtuel de praticiens, la 'Communauté d'Apprentissage de la Cartographie des Incidences (OMLC), depuis 2006. Il s'agit d'une approche évolutive.*

CHANGEMENT TRANSFORMATEUR DANS LA CARTOGRAPHIE DES INCIDENCES

Le récent article de la OMLC décrit le changement transformateur dans la cartographie des incidences comme la croissance d'équipes et d'organisations inclusives et l'avancement d'initiatives collaboratives qui perturberont le statu quo pour influencer le bien-être social et environnemental. Cela signifie qu'il faut faire des choix clairs sur qui est inclus et centré. Cela signifie de se concentrer sur le développement des relations alliées avec des personnes et des groupes marginalisés.¹

¹ [20 years of Outcome Mapping: Evolving practices for transformative change - Afficher la ressource - Outcome Mapping Learning Community](#)

Dans cette note, nous présentons quelques ajouts principaux à l'approche CI. Toutes les adaptations proposées à la CI ne seront pas présentées ici. Nous prévoyons de publier un manuel qui illustre les adaptations et les idées pour renforcer l'analyse du pouvoir et l'inclusion à chaque étape de la conception intentionnelle, du suivi et de l'évaluation de la CI. Le manuel CI+ explorera les pratiques d'orientation, y compris des liens vers des cas d'expérience.

Qu'est-ce que la CI+ et pourquoi elle est importante?

La CI+ a été développé pour soutenir les praticiens de la CI qui souhaitent mettre l'accent sur l'équité, le genre et la justice sociale dans le cadre de leur approche. La pensée et la pratique de la CI+ ont évolué au cours des dernières années pour fournir une orientation pratique pour intégrer les concepts de base de la pratique transformatrice en matière de genre² et la Co-conception et l'évaluation axées sur l'équité dans la cartographie des incidences.

La CI ne peut pas être utilisée pour soutenir le changement transformateur, comme nous l'avons défini ci-dessus, sans reconnaître et traiter le pouvoir comme un concept de base et sans mettre le pouvoir et le privilège dans les processus de changement participatif au centre de notre travail de changement transformateur. La CI+, par conséquent, prend les principes, les concepts de base et les pratiques directrices de la CI et les adapte ou les complète selon les besoins pour la planification, le suivi et l'évaluation de la complexité et du changement transformateur fondé sur l'équité.

L'élan en faveur du changement transformateur et de l'évaluation s'est considérablement accru au cours de la dernière décennie, alimenté par le changement climatique, les inégalités dans les sociétés et l'appel fort et clair des Objectifs de Développement Durable (ODD) à 'ne laisser personne de côté'³. pour répondre à ce défi pour faire avancer le changement transformateur et s'appuie sur les travaux antérieurs au sein de la OMLC.

Alors que le monde sort de la pandémie de Covid-19, les praticiens, les évaluateurs et les commissaires à l'évaluation se mettent au défi de réfléchir sur leurs valeurs fondamentales, aux objectifs des programmes de développement et d'évaluation financés au niveau international, et à

² La transformation du genre fait référence au processus fondamental et complet de remise en question et de changement des normes de genre, des relations de pouvoir et des structures sociales existantes afin de parvenir à l'égalité et à la justice entre les sexes. Cela implique de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes et d'œuvrer en faveur de l'autonomisation de tous les genres. La transformation du genre vise à démanteler les systèmes patriarcaux et à promouvoir l'inclusion, la diversité et la reconnaissance de l'ensemble des identités et expressions de genre.

Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la transformation de genre est « un processus de changement des normes, des institutions et des pratiques qui conduit à des équitables entre les sexes et améliore le bien-être de tous ». Il souligne la nécessité d'un changement systémique et à long terme pour créer une société où l'égalité des sexes est ancrée dans tous les aspects de la vie.

Source: Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). (2019). Stratégie pour l'égalité des genres 2018-2021. Récupéré de <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>

³ [17 objectifs pour sauver le monde - United Nations objectifs de développement durable](#)

qui ils profitent. La pandémie et les réponses en cours ont mis en évidence les inégalités et les impacts disproportionnés sur les personnes en situation de vulnérabilité (par exemple, la violence domestique), les citoyens pauvres (par exemple, l'accès à l'environnement naturel) et les ménages à faible revenu/à faible connectivité (par exemple, accès inexistant ou limité à Internet), à l'éducation.

Les événements qui ont précédé la pandémie avaient sensibilisé aux inégalités, notamment la violence sexiste, le racisme anti-noir et anti-autochtone, l'oppression 2SLGBTQ+⁴ et les crimes haineux.

Parmi les faits saillants, citons le mouvement #metoo en Occident qui est devenu viral en 2017, incitant des femmes du monde entier à partager publiquement leurs expériences d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel. Le mouvement « Black Lives Matter » pour mettre fin à la suprématie blanche a pris de l'ampleur après le meurtre de George Floyd en mai 2020 aux États-Unis, aggravé par l'indignation en 2021 lorsque des centaines et depuis lors, des tombes d'enfants autochtones ont été découvertes dans des pensionnats à travers le Canada. Ces événements permettent aux praticiens d'Amérique du Nord de mieux comprendre dans quelle mesure leurs pratiques sont équitables, justes et transformatrices.

En même temps, les pays du Sud ont été témoins de protestations et de mouvements contre diverses formes d'inégalités, d'injustice sociale, de droits fonciers autochtones, de violence sexiste et de discrimination religieuse. Les exemples en Inde incluent des incidents de harcèlement sexuel, comme celui des lutteuses, y compris des médaillées d'or olympiques par de puissantes autorités institutionnelles malgré les avancées juridiques. Il y a des protestations dans le monde entier contre les lois restrictives sur l'avortement. Le mouvement « Ni Una Menos » en Amérique latine en 2020 a lutté contre les violences basées sur le genre. D'autres exemples, contre les pratiques inéquitables et déloyales des gouvernements, incluent les protestations des agriculteurs en Inde, les protestations chiliennes pour l'équité sociale et le mouvement indigène pour les droits fonciers au Brésil.

De même, le Sud global a été mis au défi par la colonisation et le manque de localisation. Par exemple, les chaînes d'approvisionnement mondiales continuent d'exploiter la main-d'œuvre avec de bas salaires, de longues heures de travail et des conditions de travail dangereuses. Les industries extractives exploitent les ressources naturelles des pays du Sud dans des pays tels que les forêts amazoniennes au Brésil et la Région du Delta du Niger, entre autres. Ces protestations peuvent prendre la forme de résistance contre l'impérialisme culturel ou de revendications pour la reconnaissance et la préservation des cultures et traditions locales. Les exemples incluent les protestations contre la marchandisation des symboles culturels indigènes ou des connaissances traditionnelles par les pays du Nord. Dans l'ensemble, ils soulignent le besoin urgent de décolonisation, de localisation, de changement social, de gouvernance équitable et de respect des droits de l'homme dans les pays du Sud.

⁴ Bispirituel, Lesbien, Gay, Bisexuel, Trans, Queer et En Questionnement



Conclave d'Evaluation, « Équité et transformation : l'évaluation en des temps difficiles » à New Delhi, Inde

Planification, suivi et évaluation transformatrice en matière de genre et d'équité

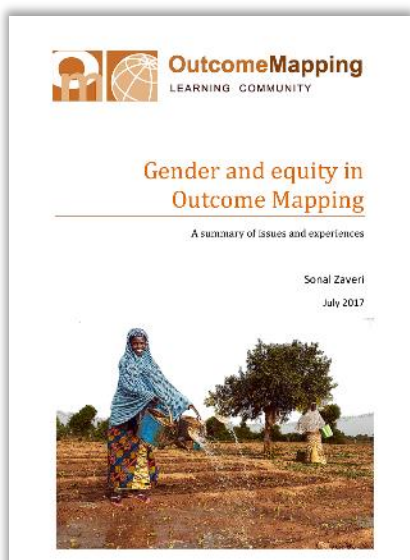
Au fur et à mesure que les constructions sociales historiques, le genre, l'équité et l'inclusion évoluent et changent, les méthodologies de planification, de suivi et d'évaluation doivent évoluer avec eux. Alors que les constructions sociales sont façonnées par les institutions de la famille, de la communauté, de la religion, du marché et de l'État, il est possible de les transformer consciemment en changeant nos croyances, nos valeurs, nos modèles mentaux et nos comportements. Les praticiens du changement environnemental et social ont un rôle important à jouer pour faciliter un tel changement. La CI+ fournit un soutien pour explorer les moyens de surmonter les obstacles liés au genre et à l'équité qui limitent l'accès complet et égal aux opportunités et aux ressources, violant la réalisation des droits des femmes et des personnes marginalisées.

La CI+ soutiendra ceux qui adoptent la position selon laquelle pour aborder le genre et l'équité, nous devons être transformateurs, remettre en question les normes, les structures et les systèmes inégaux qui ont sciemment et inconsciemment perpétué les inégalités. ***Par conséquent, nous décrivons l'utilisation de la CI+ comme un processus de la Co-conception/de la planification, de suivi et d'évaluation transformatrice en matière de genre et d'équité, qui englobe la diversité, l'inclusion et l'engagement communautaire.***

Réflexion sur le terme « changement transformateur » dans le domaine de l'évaluation de Sonal Zaveri

Encadré avec Le domaine de l'évaluation, en réponse au besoin d'un monde plus équitable et socialement juste, utilise de nombreux termes, tels que l'évaluation démocratique, l'évaluation équitable, l'évaluation culturellement sensible, l'évaluation basée sur les droits et l'évaluation inclusive. Avec la CI+ nous ne nous lançons pas dans un débat sur ces approches et utilisons le terme de « transformatrices », car nous pensons que tout changement n'est possible que lorsque l'on s'attaque au pouvoir et à ses leviers. Nous reconnaissons également que le « changement transformateur » doit se produire au niveau de l'individu, du groupe, de la communauté, de l'institution et à un niveau plus large du système pour qu'il soit durable.

Quel a été le parcours vers la CI+ ?



Les origines de la CI à la fin des années 1990 mettaient l'accent sur l'évaluation des incidences en tant que changement de comportement centré sur l'acteur. Le genre et l'équité n'ont pas été explicitement intégrés dans la conception de la CI. En 2017, une première enquête sur le genre et l'équité dans la cartographie des incidences a été menée par Sonal Zaveri en posant la question : "Qu'avez-vous trouvé de plus utile ou de plus difficile dans l'utilisation de la CI dans le domaine du genre et de l'inclusion sociale?" Quelques répondants ont partagé une partie de leur travail lié au genre et à l'équité, et beaucoup d'autres voulaient apprendre à l'intégrer dans la conception et l'évaluation de leur programme. On a estimé que les praticiens de la CI voulaient des compétences en analyse de genre et en définition d'un changement inclusif, équitable et juste. Les

recommandations du document de 2017 demandaient des ressources pour intégrer une perspective de genre et d'équité dans la CI et renforcer les capacités pour le faire, avec un accent particulier sur le mentorat des praticiens de la CI.

En 2019, les délégués syndicaux de la OMLC ont répondu en menant une enquête axée sur la mise en évidence des « principes et pratiques pour l'équité et le genre », visant à renforcer la capacité d'intégrer la pensée et les pratiques de pointe dans la CI. Plus de soixante praticiens ont répondu à l'enquête dans trente-sept pays. L'enquête a exploré comment la CI et la RR sont adaptés en utilisant une approche d'équité et/ou de transformation du genre. L'enquête a été conçue pour nous aider à comprendre ce qui se passait dans les initiatives de cartographie des incidences visant l'équité et l'inclusion. Cela comprenait la façon dont les partenaires étaient choisis, la façon dont le pouvoir était cartographié et la façon dont les questions d'évaluation étaient déterminées d'une manière fondée sur l'équité.

Les incidences de l'enquête ont été partagés avec la 'OMLC' par le biais d'un webinaire, [Faire évoluer la CI pour des processus de changement axés sur l'équité et le changement transformateurs en matière de genre](#) en 2020. Les incidences ont été utilisés pour éclairer l'article

« Twenty Years of Outcome Mapping: Evolving Practices for Transformative Change », publié en 2021. En particulier, les responsables de la 'OMLC' se sont inspirés des exemples d'adaptation de la CI pour l'équité et/ou des pratiques d'évaluation transformatrices en matière de genre pour développer un ensemble de pratiques directrices pour soutenir le changement transformateur à l'aide de la CI qui sont revisités dans cet article.

En 2021, les responsables de la communauté d'apprentissage de la cartographie des incidences ont approuvé Heidi Schaeffer et Sonal Zaveri pour créer une ressource pratique visant à renforcer la capacité de la OMLC à intégrer l'équité et le genre dans la réflexion et la pratique du changement transformateur dans la cartographie des incidences. Au début de 2022, un atelier a été organisé pour tester les idées et recevoir des suggestions sur de nouvelles ressources pour renforcer l'équité, le genre et la justice sociale dans CI, maintenant appelé CI+.

Au fil des ans, la CI a démontré son approche dynamique axée sur l'apprentissage, se renforçant et s'adaptant grâce à des boucles de rétroaction et à l'apprentissage généré par les praticiens du changement social et environnemental. Les deux sondages menés par des praticiens, l'exposé de position célébrant les vingt ans de la CI et l'approche communautaire en cours pour développer CI+ en témoignent.

Il y a eu deux formations pilotes CI+ en fin 2022, notamment au Conclave d'évaluation "Equity and Transformation: Evaluation in Challenging Times" à New Delhi, en Inde et à l' "Outcome Mapping and Outcome Harvesting for Transformative Change Winter School" à Bruxelles, Belgique.



Cartographie des Incidences et récolte pour un changement transformateur, École d'hiver. À Bruxelles, Belgique

Qu'est-ce que la CI+ apporte à la CI ?

Les principaux ajouts de la CI+ sont l'inclusion du pouvoir en tant que concept de base de l'OM a CI des pratiques directrices pour une approche fondée sur le pouvoir et les privilèges du changement transformateur. Il s'agit d'un changement transformateur qui comprend des changements de comportement (actions, interactions, relations et politiques) liés à l'accès au pouvoir et aux ressources. Cela comprend des changements qui remettent en question les préjugés dominants et privilégient l'inclusion des perspectives et de l'expérience d'acteurs sans pouvoir visible. La CI+ recadre les trois principes fondamentaux de la CI afin qu'ils soient suffisamment spécifiques pour être applicables aux praticiens axés sur le travail de changement transformateur. La CI+ est une approche de changement transformateur qui nécessite un nouveau concept de base ajouté à l'approche CI, qui est l'exigence de reconnaître et de traiter les dynamiques de pouvoir et les inégalités. Lorsque nous parlons de genre, d'équité, d'oppression et de justice sociale, l'inclusion de la dynamique et des relations de pouvoir est fondamentale.

Alors que la CI+ est particulièrement utile pour les programmes qui englobent la complexité et traitent explicitement du genre et des inégalités, il peut également être utilisé dans la Co-conception et l'évaluation de programmes qui peuvent être non sexistes mais qui recherchent un changement systémique, comme le climat ou la consolidation de la paix, qui n'abordent pas spécifiquement le genre et l'équité dans leur conception. Dans certains cas, la CI+ peut être utilisé dans une version « allégée », avec des étapes et des principes qui sont les plus applicables ou réalisables pour le contexte de conception ou d'évaluation de chaque programme particulier. Dans de tels cas, avec des programmes qui n'abordent pas explicitement le genre et les inégalités, un praticien de la CI devra très probablement négocier avec les bailleurs de fonds ou les commissaires d'évaluation pour inclure certains aspects de la CI+.

CECI EST UN ENCADRÉ : DÉFINITION DE L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES, DE LA LUTTE CONTRE L'OPPRESSION ET DE L'INTERSECTIONNALITÉ.

L'égalité des sexes exige que les femmes, les hommes et les personnes jouissent de manière égale des diverses identités de genre des biens, des opportunités, des ressources et des récompenses socialement valorisés. Là où l'inégalité entre les sexes existe, ce sont généralement les femmes et les identités de genre marginalisées qui sont désavantagées. L'équité entre les sexes, d'autre part, est le processus d'être juste envers les femmes et les hommes, un processus qui facilite les stratégies et les mesures visant à compenser les désavantages historiques et sociaux. L'équité entre les sexes contribue à uniformiser les règles du jeu inégales et à autonomiser les femmes et les autres personnes défavorisées ; il devient alors essentiel d'atteindre une véritable égalité.

L'anti-oppression reconnaît que l'oppression existe dans notre société/espace. Il vise à atténuer les effets de l'oppression et, ce faisant, à égaliser les déséquilibres de pouvoir qui existent entre les personnes. Quelques exemples d'oppression sont le sexisme, le capacitisme, le colonialisme, l'âgisme et d'autres « ismes » selon le contexte. La justice sociale respecte les droits de tous et cherche des solutions aux inégalités.

L'intersectionnalité est essentielle pour comprendre les inégalités entre les sexes. L'intersectionnalité nous permet de comprendre et de répondre aux nombreuses et diverses façons dont l'identité sociale et le statut d'une personne se croisent avec l'expérience de l'oppression et des privilèges. Cela nous aide à aller au-delà des généralisations « femmes » ou « autochtones » pour explorer les sources complexes et multiples de privilège et de subordination et rendre visible la façon dont la race, la classe, le sexe, le colonialisme, l'âge, le handicap et d'autres facteurs de discrimination contribuent à l'expérience de l'oppression.

Les principes de la cartographie des incidences sont applicables dans la CI+

La CI+ est alignée sur les trois mêmes principes inhérents à la CI.

1. Les gens contribuent à leur propre bien-être.
2. Les changements sociaux, politiques et systémiques dépendent des changements de comportement humain.
3. Les améliorations durables dans la vie ou l'environnement des personnes dépendent des relations.

Bien que ces principes restent le fondement, la CI+ définit chaque principe à travers la pratique de l'équité, du genre et de la justice sociale et rend les principes applicables.

Tableau comparant les principes de la CI avec les principes de la CI+ adaptés.

Principes de la CI	OM+ actionable adapted principles
Les gens contribuent à leur propre bien-être	<p>Les personnes méritant l'équité contribueront à leur propre bien-être lorsqu'elles auront les connaissances et les compétences nécessaires pour contribuer, influencer et prendre des décisions.</p> <p>Remarque: Ce principe reconnaît que les gens contribuent à leur propre bien-être lorsqu'ils ont un siège à la table et peuvent influencer les interventions. Promouvoir des relations équitables et inclusives entre des personnes et des groupes divers dans les systèmes dans lesquels ils vivent et travaillent renforcera l'égalité d'accès au pouvoir et aux ressources. Cela peut conduire à un changement propre (durable et continu).</p>
Les changements sociaux, politiques et systémiques dépendent des changements de comportement humain.	<p>Des changements sociaux, politiques et systémiques équitables dépendent de changements transformateurs dans le comportement humain.</p> <p>Remarque: Ce principe reconnaît la nécessité d'un changement de comportement transformateur. Des changements sociaux, politiques et systémiques équitables remettront en question les systèmes sociaux, culturels et politiques complexes intégrés qui sont historiquement définis par le pouvoir et les privilèges. Ils dépendront des changements transformateurs du comportement humain.</p>
Les améliorations durables dans la vie ou l'environnement des personnes dépendent des relations.	<p>Les améliorations durables de la vie ou de l'environnement des personnes dépendent de relations authentiques entre les diverses personnes, groupes et institutions (les acteurs) dans les systèmes.</p> <p>Remarque: Ce principe reconnaît la nécessité de relations équitables, inclusives et authentiques, ainsi que de diverses actions de collaboration. Des améliorations durables nécessitent également des actions intentionnelles dans divers groupes et systèmes à plusieurs niveaux. Des actions collaboratives et inclusives sont nécessaires pour promouvoir et renforcer les améliorations structurelles liées au pouvoir et à l'équité dans la vie et l'environnement des personnes.</p>

Le premier principe de la CI est basé sur la conviction que lorsque les gens contribuent à leur propre bien-être, ils s'approprient le changement et son changement continu. La CI+ interprète ce principe en définissant qui sont ces personnes. Ce sont des groupes et des individus méritant l'équité, et nous reconnaissons que ces groupes de personnes sont souvent ceux qui ont le moins de pouvoir pour contribuer et influencer le changement et la prise de décision. Les groupes méritant l'équité sont

souvent⁵ les plus touchés par les interventions de développement. Les gens contribueront à leur propre bien-être, surtout lorsqu'ils ont les connaissances et les compétences nécessaires pour influencer et prendre des décisions. Ils ont également besoin d'un siège à la table pour influencer les interventions. Ce premier principe de la CI, défini dans la pratique de l'équité, du genre et de la justice sociale avec la CI+, signifie que les praticiens et les évaluateurs doivent activement et de manière transparente valoriser et inclure diverses expériences vécues et expertises contextuelles.

La CI+ interprète le deuxième principe de la CI, à savoir que les changements sociaux, politiques et systémiques dépendent des changements de comportement humain, en se concentrant sur les changements systémiques qui déclivent les changements transformateurs du comportement humain. Ce sont des changements de comportement transformateurs, qui remettent en question les systèmes sociaux, culturels et politiques complexes intégrés qui sont historiquement définis par le pouvoir et les privilèges. Reconnaître et traiter les comportements humains qui transforment le pouvoir et les privilèges est un concept central de la CI+ dont nous parlerons dans la section suivante.

Avec le troisième principe de la CI, la CI+ nous invite à nous concentrer sur des améliorations durables en tant qu'améliorations structurelles dans la vie et l'environnement des personnes qui dépendent de relations équitables et inclusives. Cependant, les améliorations structurelles nécessitent plus que des relations. Ils exigent des relations équitables et inclusives entre des personnes et des groupes divers dans les systèmes dans lesquels ils vivent et travaillent. Ce sont les types de relations qui renforcent l'égalité d'accès au pouvoir et aux ressources et peuvent conduire à des améliorations structurelles durables dans la vie et l'environnement des personnes.

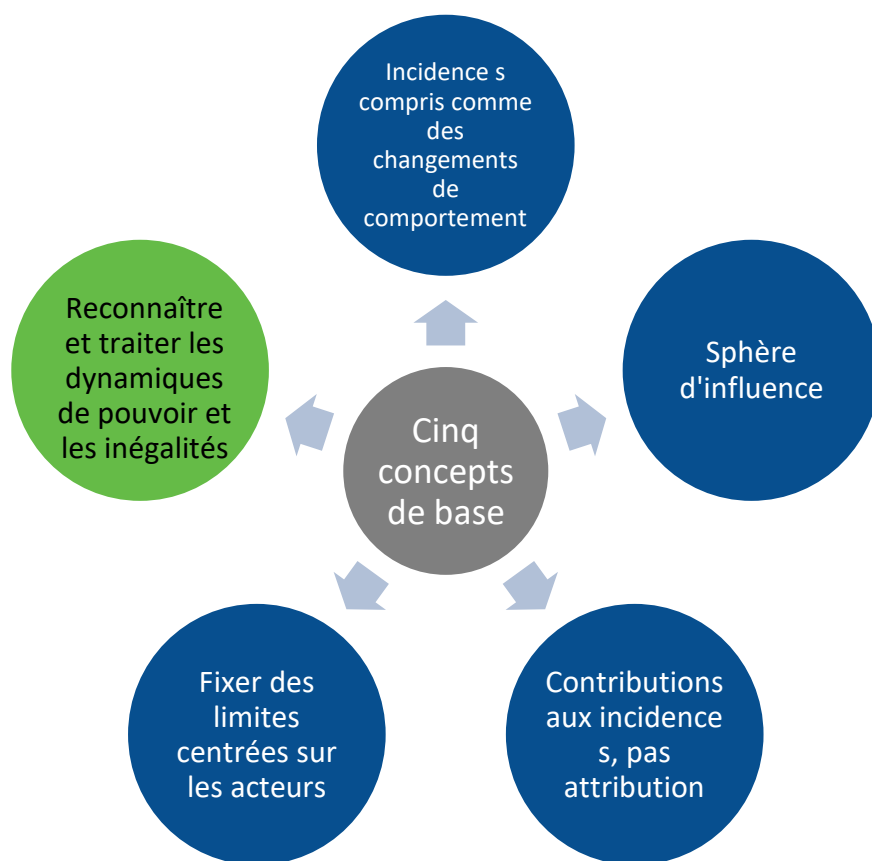
Le troisième principe en action nous oblige à co-concevoir des actions intentionnelles, inclusives et collaboratives, et à construire des relations équitables, inclusives et authentiques entre divers groupes travaillant de multiples façons à de nombreux niveaux. En d'autres termes, des améliorations durables dans la vie ou l'environnement des personnes dépendent de relations équitables, inclusives et authentiques, travaillant à plusieurs niveaux et couvrant différents systèmes avec des actions collaboratives.

⁵ L'expression « groupes méritant l'équité » est souvent utilisée dans les discussions liées à la justice sociale, à la diversité et à l'inclusion. Il s'agit de personnes ou de communautés qui ont historiquement fait face à la discrimination systémique, à la marginalisation ou à des désavantages fondés sur divers facteurs tels que la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, le statut socioéconomique, etc. Ces groupes sont considérés comme méritant l'équité et la justice afin de corriger les inégalités passées et actuelles.

Les concepts de base de la cartographie des incidences sont développés dans la CI+

Ensuite, nous explorons brièvement les concepts de base de la CI. Celles-ci sont importantes, car les étapes de la CI peuvent être modifiées et utilisées en parties et sans toutes les étapes, ou dans n'importe quel ordre, selon le contexte. Cependant, les concepts de base restent toujours et constituent la base essentielle si vous utilisez une approche de la CI. La CI+ ajoute un cinquième concept de base à la CI, l'exigence de reconnaître et d'aborder le pouvoir au sein des structures et des systèmes d'exclusion. La CI+ reconnaît explicitement la nécessité d'apprendre la dynamique du pouvoir et comment développer une inclusion et un leadership authentiques avec des personnes et des groupes méritant l'équité.

Avec ce cinquième concept de base, la CI+ nous aide à définir des comportements transformateurs. Ceux-ci incluent les déséquilibres de pouvoir sous-jacents et les pratiques qui remettent en question les normes, les structures et les systèmes inégaux qui, connus ou inconnus, ont perpétué les inégalités. La nuance avec la CI+, par rapport à la CI, est que les changements de comportement concernent plus explicitement l'accès au pouvoir et aux ressources, la remise en question des préjugés dominants et l'inclusion des perspectives et de l'expérience des acteurs sans pouvoir visible.



Pratiques qui soutiennent le changement transformateur dans la CI et la CI+

La cartographie des incidences comporte cinq pratiques directrices qui sont recommandées pour renforcer l'approche à l'appui du changement transformationnel. La principale différence de la CI+ est l'inclusion d'une autoréflexion critique sur le pouvoir et les privilèges, et il y a une responsabilité envers l'organisation, et au-delà envers les partenaires, pour ce type spécifique de pratique. Le tableau ci-dessous montre comment amener vos pratiques de la CI pour soutenir les efforts de changement transformateur à un niveau plus profond avec la CI+. La CI+ apporte de la cohérence et rend visible la nature bidirectionnelle du changement transformateur. Les pratiques de guide de la CI+, si elles doivent soutenir un changement transformateur, devront inclure notre pratique réflexive en tant que praticiens, ainsi que l'apprentissage de nos modèles mentaux, de nos préjugés et de nos privilèges, en tant qu'élément fondamental de toutes nos relations.

Réflexion sur OM+ pour soutenir l'apprentissage du pouvoir et des privilèges de Heidi Schaeffer.

Le travail sur l'équité, le genre et la justice sociale est relationnel, courageux et transgénérationnel. Nous avons tous des préjugés conscients et beaucoup d'entre nous ont des privilèges non examinés. Cela nécessite un apprentissage continu pour reconnaître et traiter les déséquilibres de pouvoir et renforcer la responsabilisation pour travailler de manière inclusive et anti-oppressive. L'adoption des principes, concepts et pratiques directrices d'OM+ est un moyen de soutenir davantage les praticiens avec des méthodes de travail décolonisées, anti-oppressives et transformatrices de genre avec les groupes et les communautés.

Tableau : Pratiques directrices pour un changement transformateur

Pratiques directrices de la CI pour soutenir le changement transformateur	CI+ a adapté les pratiques d'orientation pour soutenir le changement transformateur
1. Faciliter des processus de changement participatifs inclusifs et axés sur l'équité.	1. Mettez le pouvoir et les privilèges des processus de changement participatifs au centre de votre travail.
2. Être responsable de l'apprentissage aux niveaux individuel, d'équipe et organisationnel.	2. Être responsable de l'apprentissage du pouvoir et des privilèges aux niveaux individuel, de l'équipe et de l'organisation en priorité.
3. Développez une vision complexe du système adaptatif et adoptez l'incertitude et l'expérimentation.	3. Développez une vision complexe du système adaptatif et adoptez l'incertitude, l'apprentissage continu, l'adaptation et l'expérimentation.
4. S'engager dans une recherche de sens itérative et collective avec un raisonnement inductif et basé sur les données	4. Engagez-vous dans une réflexion collaborative axée sur le genre et l'équité à l'aide de données probantes.

5. Diriger à partir du contexte et combiner la cartographie des incidences avec d'autres méthodes et approches selon les besoins.

5. Diriger à partir du contexte et combiner la cartographie des incidences avec d'autres approches/cadres axés sur le genre, l'équité et la justice sociale, selon les besoins.

Engagement de la CI+ envers des relations authentiques avec des partenaires limitrophes marginalisés

Dans la CI+, nous examinons de plus près nos partenaires limitrophes à travers la prise du pouvoir formel et informel. Nous travaillons pour inclure les partenaires limitrophes qui sont les plus touchés par le projet. Il est souvent facile de négliger les plus vulnérables car ils peuvent aussi être les moins visibles. Dans la CI+, nous abordons les vulnérabilités intersectionnelles en utilisant une approche basée sur le genre et l'équité pour inclure les plus vulnérables dans la détermination des changements qu'ils souhaitent voir et explorer ensemble comment les concrétiser. Que le projet porte explicitement sur le genre et l'équité ou non, il est suggéré dans la CI+ de s'assurer que tous les partenaires limitrophes concernés sont dans la salle pendant l'étape de Co-conception intentionnelle. Cela peut ne pas être possible au début du projet, mais au fil du temps, un processus visant à examiner qui sont les partenaires limitrophes, qui ils représentent et qui est laissé de côté doit être envisagé. Cela fait, il sera possible, avec un engagement continu, d'établir des relations de confiance et authentiques qui peuvent inclure le leadership de partenaires limitrophes marginalisés dans la Co-conception et l'adaptation itératives du projet.

La CI+ en phase de pré-planification pour l'analyse du contexte/des parties prenantes et des acteurs puissants

Les sept étapes de conception intentionnelle de la cartographie des incidences sont censées être dynamiques et adaptées en permanence par la réflexion et l'apprentissage. Une adaptation importante de la CI+ consiste à ajouter explicitement plus d'importance et de définition à une phase de pré-planification, avant la conception intentionnelle des projets et des programmes. Cette phase de pré-planification est essentielle pour une approche de la CI+. Il constitue le fondement d'une conception conjointe sensible à la complexité et fondée sur l'équité et comprend une analyse du contexte et une analyse du pouvoir des parties prenantes sur les inégalités entre les sexes et intersectionnelles. Il est également recommandé qu'une telle analyse de pouvoir soit utilisée périodiquement pendant la durée de vie du projet ou du programme, car les structures de pouvoir sont dynamiques et il est nécessaire de comprendre en permanence le contexte et les systèmes dans lesquels divers acteurs interagissent.

Parce que les inégalités sont enracinées dans les déséquilibres structurels, il est important d'identifier l'étendue du pouvoir et de l'influence des différents acteurs. Cette phase de pré-planification permettra d'identifier ce que la CI+ appelle des "**acteurs puissants**". Et la cartographie du pouvoir des parties prenantes est également essentielle pour identifier les partenaires limitrophes

à faible voix et pouvoir. Certains acteurs puissants (avec un pouvoir formel ou informel)⁶ devront être impliqués en raison de leur influence sur les parties prenantes à faible voix et pouvoir. La CI+ étend la CI pour inclure divers acteurs et leurs interrelations ainsi que pour valoriser les multiples perspectives (**de ceux qui sont privilégiés et de ceux qui ne le sont pas**).

Cette nouvelle catégorie de parties prenantes sont les détenteurs de pouvoir formels et informels, tels que les institutions, les organisations de prestation de services ou les dirigeants communautaires, dont les actions peuvent être essentielles au succès des changements de comportement des partenaires limitrophes. Un exemple serait un chef religieux qui soutient ou non l'éducation des filles. Ils peuvent ne pas être les partenaires limitrophes directs du projet ou les acteurs avec lesquels nous avons une relation. Ils peuvent ou non être un sous-ensemble de partenaires stratégiques et ils sont toujours inclus dans une certaine mesure lorsqu'ils ont un rôle central dans la contribution aux défis des incidences et aux marqueurs de progrès des partenaires limitrophes méritant l'équité.

Dans la CI+, des acteurs puissants sont identifiés qui peuvent devenir des alliés capables d'influencer ou de Cirée un environnement favorable pour les personnes et les communautés en situation de vulnérabilité. Des acteurs puissants sont également identifiés qui peuvent éventuellement saboter et Cirée un environnement peu favorable. Par exemple, les mouvements d'autonomisation des femmes ont généralement été confrontés à des réactions négatives de la part d'acteurs plus puissants tels que les chefs religieux et communautaires qui représentent le patriarcat, les positions de pouvoir et les privilèges. Des acteurs puissants, qui sont des alliés, sont des intervenants importants pour la réussite du projet et peuvent avoir un pouvoir à la fois formel et informel qui a un impact positif sur les incidences pour les partenaires limitrophes. Avec de tels alliés, le projet bénéficiera de la construction de bonnes relations de travail. Mais des acteurs puissants qui ne sont pas des alliés peuvent être une source de risques et de contrecoups et nécessiteront une surveillance et une gestion minutieuses. Ce sous-ensemble d'acteurs puissants, identifié grâce à une analyse du pouvoir des parties prenantes, pourrait être l'un des partenaires stratégiques ou pourrait être une partie prenante qui se trouve à la périphérie des partenaires limitrophes mais qui a un certain pouvoir sur leur comportement.



⁶ Le pouvoir formel est généralement visible et la partie prenante occupe une position d'autorité. Le pouvoir informel ou caché inclut les parties prenantes qui opèrent souvent en coulisses pour influencer les autres. Un exemple de ceci pourrait être le pouvoir qu'une belle-mère détient sur les droits reproductifs de sa belle-fille. Un autre exemple est le pouvoir qu'un ancien du village détient dans la communauté.

Il est important de noter que des acteurs puissants, bien qu'ils ne soient pas la cible des activités du projet, détiennent un certain pouvoir et une certaine influence pour activer ou désactiver les changements de comportement des partenaires limitrophes. Des acteurs puissants peuvent bloquer l'accès aux services, aux activités ou pire. Ils peuvent être des gardiens qui agissent comme des intermédiaires, contrôlant l'accès d'un point à un autre. Les gardiens pourraient jouer un rôle positif, en garantissant l'accès à ceux qui sont puissants ou qui défendent le travail. Les gardiens pourraient également refuser l'accès à des personnes puissantes ou retarder l'accès aux services. Ils peuvent même être responsables de contrecoups. Dans la CI+, nous développons des marqueurs de progrès "j'espère ne pas voir" pour préparer des stratégies pour de tels changements négatifs possibles. Dans le cas d'acteurs puissants qui bloquent le changement ou soutiennent les contrecoups, le projet ou programme devra toujours s'engager directement ou indirectement avec eux afin que la situation influençant les comportements des partenaires limitrophes vulnérables soit atténuée. Il est essentiel de faire de l'établissement de relations une priorité et de les influencer dans la mesure du possible.

Mettre la CI+ en pratique, et quoi maintenant?



Il y a une soif de trouver les voies vers l'équité, le genre et la justice sociale. Nous espérons que ce bref aperçu de la CI+ vous donnera envie de vous engager avec nous dans ce voyage alors que nous apprenons ensemble comment appliquer concrètement une approche de la CI+ dans le cadre et en complément de la CI.

Nous recherchons une collaboration pour tester les outils, les ressources et les questions d'orientation émergents de l'OM+ qui soutiennent l'adoption d'une approche d'équité, de genre et de justice sociale et l'apprentissage du pouvoir et des privilèges dans la pratique de la MO et de la SS pour un changement transformateur. Une première collection de ressources de soutien peut être trouvée ici: <https://www.outcomemapping.ca/om-plus>.

Prochaines étapes proposées:

1. Engager les praticiens de l'évaluation de l'équité et de la transformation du genre dans la conversation.
2. Trouver du soutien pour co-créeer des orientations utiles en matière de genre, d'inclusion et d'équité à aborder systématiquement à travers les étapes éprouvées de la conception conjointe intentionnelle, du suivi des Incidences et de la planification de l'évaluation.
3. Renforcer les capacités et inviter les leaders d'opinion à continuer d'organiser des ateliers et de développer la MO+ par le biais d'un groupe d'apprentissage par l'action et d'auto-apprentissage facilité.

Avec ce document sur OM+, les intendants de la cartographie veulent inviter à la collaboration avec les acteurs du changement et les réseaux d'évaluation de l'équité et du genre à travers le monde. Si vous souhaitez en savoir plus sur OM et OM+, ou rejoindre un groupe d'apprentissage par l'action sur OM+ Equity, Gender and Social Justice, veuillez nous le faire savoir en écrivant om-plus@outcomemapping.ca.



OutcomeMapping
LEARNING COMMUNITY

www.outcomemapping.ca