

TRANSITION HUMANITAIRE – SENEGAL

Quelles carrières humanitaires pour les Africains de l'Ouest ?

Le cliché de l'Européen au sac de riz venant au secours des populations d'Afrique a laissé place à l'image d'une action humanitaire plurielle et plus complexe, où s'effacent les frontières entre « eux » et « nous ». Mais quelles sont les limites de ces nouvelles configurations ? Sont-elles plus égalitaires ? Et mènent-elle à une meilleure appropriation locale de l'aide ?

Verena RICHARDIER est docteure en sociologie de l'ENS de Lyon. Sa thèse a porté sur la division du travail humanitaire à partir d'une même organisation, mais dans plusieurs contextes : Chine et Mali. Ses collaborations et son expérience avec les ONG au siège et sur le terrain au Sahel l'ont amenée à questionner les évolutions des carrières humanitaires.

Contextes et enjeux humanitaires et sociaux

« L'humanitaire continue de puiser en Afrique les images et figures qui ont construit son "aventure" vue du Nord, une aventure (unilatérale?) qui s'est construite avec les caméras des années 1970 »¹, écrivaient Virginie Troit et Jean-François Mattéi en 2017. En 2021, ces images demeurent très fortes bien qu'elles soient de plus en plus contestées. Les conditions de la transition humanitaire et de la localisation de l'aide sont multiples. Elles interrogent les pratiques du milieu à des niveaux tant symboliques que financiers.

La solidarité internationale est toujours plus professionnalisée. Elle est parfois considérée comme devenant de plus en plus bureaucratique et de moins en moins humaine, voire d'être un instrument géopolitique, un « gouvernement des sentiments » très proche du politique². Dans ce monde professionnel hautement spécialisé, les étiquettes désignant la place et le rôle de chacun se multiplient. Le travail présenté ici vise à les soulever pour mieux voir les différentes réalités qui s'y cachent.

Les objectifs de la recherche

La complexité croissante du système de l'aide humanitaire interroge la permanence des hiérarchies dans une profession, même si la composition de ses membres évolue. Elle interroge aussi l'ethnicisation des compétences et ses conséquences sur les mobilités des acteurs de l'aide humanitaire dans les espaces professionnel, géographique et symbolique.

Les « expatriés » et les « locaux » ou les « nationaux » peuvent-ils tous accéder aux échelons de responsabilité d'une ONG ? Dans quelle mesure sont-ils encouragés ou sont-ils empêchés, et cela a-t-il une incidence sur la « transition humanitaire » ? Cette recherche explore comment ces contraintes et ces ouvertures appliquées à la mobilité impactent les carrières, en partant de l'hypothèse que cette mobilité s'organise selon un régime de répartition dans l'espace qualifié de « racialisant ».

Partenaires de la recherche

Cette recherche a été menée en 2020 avec le soutien de la Fondation Croix-Rouge française, du gouvernement de la Principauté de Monaco, de l'institut de formation Bioforce et du laboratoire Triangle UMR 5206.



Quelle carrière dans l'humanitaire pour les Africains à l'aune de la localisation de l'aide ?

Les carrières des acteurs humanitaires dépendent de leur possibilité de se déplacer dans plusieurs dimensions de l'espace : géographique (différents pays, différentes zones dans un pays), professionnelle (différents postes ou organisations) et subjective (la manière dont ils perçoivent l'espace). Elles sont liées à la mobilité, l'immobilité, voire à l'im-mobilité quand le mouvement existe de manière très limitée. C'est par exemple le cas d'un expatrié européen présent dans la capitale malienne, Bamako, mais ne pouvant se déplacer en province, ou celui d'un salarié malien pouvant évoluer au Sahel, mais n'arrivant pas à s'expatrier ailleurs.

Assignés par l'origine

Pour comprendre nos résultats et organiser nos analyses, nous nous sommes servis de deux concepts : celui de « spatialisation racialisante » (voir encadré) et celui d'« agencement identitaire ». Le premier désigne les mécanismes qui vont guider un acteur humanitaire vers un poste et un lieu de travail en fonction de son origine raciale ou nationale. Le second définit l'ensemble des stratégies que va employer cet acteur pour échapper à cette assignation.

Ce régime de répartition dans l'espace racialisant est issu de l'histoire et d'un contexte géopolitique spécifique au Sahel. Il a des conséquences directes sur les carrières des acteurs humanitaires africains. Ainsi, en raison de leurs origines, ces derniers sont perçus comme proches du terrain d'intervention. Or cette proximité, réelle ou supposée, est pour eux à la fois un avantage et une limite. Ils doivent savoir la mettre en avant pour obtenir une responsabilité, mais ils doivent aussi savoir s'en détacher pour ne pas être confondus avec les bénéficiaires locaux, dont les rôles les plus professionnels seront celui de bénévole ou de relais communautaire, mais rarement d'expert. Pour contrer ce régime de spatialisation racialisante, les acteurs humanitaires africains doivent donc développer leurs propres agencements identitaires.

Face à des stigmatisations, voire du racisme, ils jouent avec leurs appartenances, compensent des a priori d'incompétence par des diplômes, calculent autant que possible leurs expériences et cherchent à négocier une reconnaissance du local qui ne les enferme pas. De ce jeu, les acteurs de premières lignes tels que les relais communautaires ne sortent pas toujours gagnants, notamment par manque de ressources : ils ont en effet peu accès à des formations ouvrant à l'international comme Bioforce, ou à des visas permettant d'y participer.

Une classe d'expatriés africains séparée des agents de terrain

Les acteurs africains de l'aide se voient donc confrontés à trois types de mouvements dans leur chemin professionnel, qui dépendent de leurs ressources et de leurs agencements identitaires, mais aussi du moment de leur carrière : le déplacement fermé dans l'espace, associé au local et à la proximité avec les bénéficiaires ; le déplacement limité, à certaines zones ou sur certains postes et lorsque le retour au pays ne permet pas de conserver le même statut ; la mobilité qualifiée de fluide, qui permet d'évoluer dans toutes les dimensions. Elle se retrouve surtout en fin de carrière, pour certaines nationalités et certaines spécialités comme le médical.

Notre étude confirme néanmoins que l'expatriation et l'accès à des postes à responsabilité sont surtout possibles pour des personnes ayant déjà un statut social conséquent et des ressources importantes. Cela participe à construire une classe d'expatriés africains particulière, de plus en plus importante en nombre, mais séparée des agents de terrain. Dans un contexte de spatialisation racialisante, la localisation de l'aide ne permet pas la mobilité de ces derniers. En somme, si les carrières se complexifient et les expatriés se diversifient, ces changements ne réduisent pas visiblement la distance avec les acteurs en première ligne ni avec les bénéficiaires.

Méthodes et sources de données

Cette recherche a principalement été menée à partir d'une approche compréhensive et de données qualitatives. L'objectif était de comprendre comment les acteurs humanitaires perçoivent leurs possibilités, leurs ambitions et leurs limites. Ainsi, l'enquête a surtout été menée à partir d'entretiens biographiques avec ces acteurs, âgés de 20 à plus de 50 ans, en début, en milieu et en fin de carrière. Nombre d'entre eux ont été rencontrés à Dakar, dans le Centre Afrique de formation de Bioforce, alors qu'ils suivaient des formations visant précisément à évoluer dans leur carrière. Une analyse des statistiques de Bioforce ainsi qu'une lecture de la littérature grise issue du milieu humanitaire ont complété cette approche.



Le régime de spatialité « racialisante »

Le concept de « régimes de spatialité » désigne « l'ensemble des conditions, règles et habitudes activées dans un cadre géographique, social et biographiquement situé qui permet, influence ou force la mobilité et les pratiques d'ancrage de personnes spécifiques pendant une période déterminée »³. Il ne s'agit pas d'un espace ou d'un lieu géographique en soi, mais des manières dont un lieu peut être investi par les personnes. De plus, « les régions de spatialité sont constamment cocrées par des personnes dans certains lieux, moments et interactions »⁴. Le régime de spatialité de l'aide humanitaire est défini comme un régime de spatialité « racialisante », car il génère, de manière plus ou moins forte et assumée, des pratiques et préconfigurations qui classent les personnes selon leurs origines supposées ou réelles et selon les espaces d'où elles viennent. Ces classements vont déterminer les espaces où elles vont travailler ainsi que leurs positions professionnelles.

Les enseignements scientifiques au-delà du cadre de l'étude

Les études en sciences politiques et en sociologie ont d'abord analysé les carrières humanitaires en se concentrant surtout sur les expatriés et travailleurs européens. Cette étude s'inscrit dans le prolongement de celles, plus récentes, cherchant à élargir cette perspective^{5,6,7}.

Notre étude nous pousse à interroger la prise en compte des inégalités structurelles de la professionnalisation humanitaire, qui continuent d'exister malgré le *Grand Bargain* qui visait à les réduire. Elle interroge des impensés considérés comme conflictuels, comme la permanence de discrimination ou de racisme, qui sont assez peu évoquées officiellement dans le milieu humanitaire.

Les différences de traitement des vies face aux potentiels incidents de sécurité ainsi que les inégalités pour l'accès aux formations seraient selon nous des pistes de recherche importantes.

Elle apporte également une dimension transversale, avec plus d'organisations et de pays. L'objectif est aussi de compléter ces recherches par la compréhension des stratégies individuelles des acteurs pour évoluer et de leurs difficultés, en abordant la question de l'ethnisation des compétences dans un milieu professionnel qui se pluralise.

Par ailleurs, notre recherche complète ces études en mettant en lumière en quoi l'accès des acteurs locaux aux postes à responsabilité dans les ONG est grevée aussi par les dynamiques professionnelles quotidiennes ayant cours dans celles-ci. A titre d'exemple, certains enquêtés notent une séparation, subtile, dans certaines organisations, entre les groupes de salariés « africains » et « occidentaux », au moment des repas. Cette différence repose sur des facilités « culturelles » et également sur les différences de postes. Notre observation au Mali a révélé que les responsables mangeaient entre eux, les autres salariés aussi, mais comme les responsables étaient surtout français, cela avait pour conséquence de les séparer des autres.

Les limites des résultats

Les résultats de cette enquête sont limités géographiquement à l'Afrique de l'Ouest, même si quelques entretiens ont été menés avec des personnes venant d'ailleurs, par exemple du Rwanda. Ils ne peuvent en tout cas pas être généralisés à d'autres régions du monde, comme l'Asie. Par ailleurs, il serait intéressant d'étudier de manière plus approfondie les conséquences familiales et personnelles des mobilités des expatriés africains ainsi que la place de l'intime dans ces mobilités. Cela pourrait considérablement enrichir la compréhension des contraintes qui pèsent sur eux.

1. TROIT, V., MATTEI, J.-F., 2017. Les défis de la transition humanitaire en Afrique. *Alternatives Humanitaires* 3–11.
2. FASSIN, D., 2010. *La raison humanitaire : une histoire morale du temps présent*, Hautes études. Gallimard, Paris.
3. DUCHÊNE-LACROIX, C., GÖTZÖ, M., SONTAG, K., 2016. The experience of multilocal living. Mobile immobilities or immobile mobilities ?, in: Gutekunst, M., Hackl, A., Leoncini, S., Schwarz, J.S., Götz, I. (Eds.), *Bounded Mobilities: Ethnographic Perspectives on Social Hierarchies and Global Inequalities*. transcript Verlag, pp. 265–281
4. *Ibid.*
5. ISSOUFOU, M.S.S., 2018. Une nouvelle élite dans les métiers de l'international : les expatriés africains d'Épicentre et leurs rapports professionnels avec les employés locaux. *Critique internationale* N° 81, 83–106.
6. JOXE, L., 2020. La « sudisation » du secteur de l'aide internationale. *Revue internationale des études du développement* N° 241, 165–186.
7. REDFIELD, P., 2012. The unbearable lightness of ex-pats : Double Binds of Humanitarian Mobility. *Cultural Anthropology* 27, 358–382.

“ La localisation est en cours, mais il faut penser ses ambiguïtés.

- **Verena Richardier**



Vous dites que les professionnels africains de l'humanitaire sont assignés par leur origines et doivent développer des stratégies pour échapper à ces schémas. Mais ne retrouve-t-on pas cette assignation dans de nombreux autres secteurs professionnels ? Le monde humanitaire n'est-il pas que le reflet du reste du monde, ni pire ni meilleur ?

V. R. : Oui, tout à fait. Je me suis d'ailleurs appuyée sur plusieurs recherches relevant des processus similaires dans d'autres secteurs.

Ce qui différencie le monde humanitaire est tout d'abord la portée morale de ses valeurs qui rendent la prise en compte de ces processus très délicate pour ses acteurs.

Ensuite, les conditions actuelles de soupçon de l'étranger et particulièrement envers la France en Afrique de l'Ouest obligent selon moi à penser ces problématiques de manière prioritaire.

Les ONG et OI qui prônent depuis quelques années « la localisation de l'aide » ont-elles pris mesure de la « spacialité racialisante » qui guide les carrières de leurs salariés ? Y-a-t-il des organisations plus avancées que d'autres dans ce domaine ?

Oui et non. D'un point de vue individuel, les expatriés occidentaux ont très à cœur de soutenir les carrières de leurs collègues locaux et s'engagent souvent personnellement pour les soutenir.

D'un autre côté, de vives inquiétudes demeurent, car une vraie « localisation » signifie une perte de pouvoir et donc de ressources.

Certaines ONG ont axé leur « image de marque » sur ce basculement, comme le réseau ALIMA. Toutes les ONG que j'ai pu rencontrer ont engagé des réflexions sur cet enjeu, en réfléchissant par exemple à la question du partenariat local, comme l'a fait Handicap international ou encore en ce moment même Terre des Hommes en Suisse.

Vous constatez l'apparition d'une classe d'expatriés africains, de plus en plus nombreux mais séparés des agents de terrain, et que la localisation de l'aide ne réduit pas visiblement la distance des professionnels avec les acteurs locaux et les

bénéficiaires. Est-ce à dire que cette « localisation », tant vantée est un leurre ?

Je pense que la « localisation » est en cours, mais qu'elle est complexe. Il faut réfléchir à ses conditions, observer ses différentes formes. La montée en puissance d'une classe d'expatriés africains est l'une de ces formes, mais elle ne doit pas suffire et il faut penser ses ambiguïtés comme l'a très bien fait mon collègue Mamane Sani Issoufou du LASDEL (Laboratoire d'études et de recherches sur les dynamiques sociales et le développement local, basé à Niamey, au Niger).

Quelles implications pour l'action humanitaire et sociale ?

Ce travail rend compte des inégalités de la professionnalisation humanitaire. Il relève la permanence de discrimination ou de racisme, assez peu évoquée officiellement dans le milieu humanitaire, et incite les organisations à s'interroger sur leurs propres stratégies. La clarification des compétences nécessaires pour évoluer ainsi que la reconnaissance des compétences au-delà de la provenance pourraient être des pistes d'action à suivre. De même, une réflexion pourrait être menée sur l'implication et la différenciation des « bénéficiaires » et travailleurs de terrain bénévoles, ainsi que sur leur place dans le système humanitaire.

Une recherche participative

Bioforce est le principal acteur institutionnel impliqué dans cette recherche. Les responsables ont suivi la recherche de ses débuts à sa fin grâce à plusieurs réunions et de nombreux échanges.

Les enquêtés ont été invités à s'impliquer comme des sujets de recherche et la problématique de l'étude a toujours été partagée avec eux, dès le début des entretiens. De plus, certains d'entre eux ont été consultés à différents moments de l'enquête pour confronter les résultats.

Par ailleurs, une partie des résultats ou des questionnements était disponible en ligne, dans le carnet de recherche des chercheurs : <https://frontline.hypotheses.org/>

La série « Pratiques & Humanités » de la Fondation Croix-Rouge française synthétise les travaux de recherche des chercheurs soutenus par la Fondation. Elle a pour objectif de mettre à disposition des acteurs de l'humanitaire une information scientifique de qualité et concise.

La Fondation Croix-Rouge française est une fondation reconnue d'utilité publique dédiée à la recherche dans les champs de l'action humanitaire et sociale. Elle porte la volonté de la Croix-Rouge française de promouvoir la connaissance scientifique, la réflexion éthique et l'innovation sociale pour faire avancer l'action au service des plus vulnérables.

La Fondation Croix-Rouge française est un membre actif du RC3 (The Red Cross Red Crescent Research Consortium), le consortium de recherche du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (CRCR). Un réseau créé en 2019, qui travaille en collaboration avec les Sociétés nationales, la Fédération internationale et le CICR, dédié à la conduite et à la promotion de recherches en sciences humaines et sociales pour aider à construire des communautés plus sûres, plus résilientes et plus durables sur la base de résultats scientifiques.

Fondation Croix-Rouge française
21 rue de la Vanne | CS 90070 | 92126 MONTROUGE CEDEX
+33 1 40 71 16 34 | www.fondation-croix-rouge.fr
contact@fondation-croix-rouge.fr