



HAL
open science

Les limites de la décolonisation d'une organisation humanitaire internationale - La "décolonialité" comme principe?

Ludovic Joxe

► To cite this version:

Ludovic Joxe. Les limites de la décolonisation d'une organisation humanitaire internationale - La "décolonialité" comme principe?. Séminaire "La sudisation du secteur du développement", Société des Africanistes, Feb 2025, Paris, France. hal-04938378

HAL Id: hal-04938378

<https://hal.science/hal-04938378v1>

Submitted on 10 Feb 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les limites de la décolonisation d'une organisation humanitaire internationale

-

La « décolonialité » comme principe ?

Ludovic Joxe : ludovic.joxe@gmail.com

Chercheur associé au Centre Population et Développement (CEPED-UMR196), Paris France

6/2/2025

Résumé

En 2025, la part du personnel international issue du Sud Global (et en particulier d'Afrique) au sein de l'organisation humanitaire Médecins Sans Frontières (MSF) a atteint près de 50%. En changeant le rapport au temps, à l'autorité, aux abus, au management ou au genre, cette « sudisation » du personnel génère tensions et critiques internes. À partir d'une observation participante et d'entretiens semi-directifs, nous interrogeons la possibilité d'une décolonisation de l'aide en évaluant dans quelle mesure ces nouveaux membres peuvent se départir des rapports de domination et/ou proposer leurs propres façons de penser et d'agir.

Introduction

Chapeau

Bonjours à toutes et tous.

Merci d'abord aux organisatrices de cette séance.

Ma présentation d'aujourd'hui s'intitule :

**Les limites de la décolonisation d'une organisation humanitaire internationale.
La « décolonialité » comme principe ?**

Derrière ce titre, mon idée est de proposer une actualisation d'un article que j'ai publié en 2020 dans la Revue Internationale des études du développement, anciennement revue Tiers-Monde (Joxe 2020). Celui-ci s'intitulait :

**La « sudisation » du secteur de l'aide internationale.
Entre opportunité d'émancipation et déplacement des rapports de domination.**

Mon exposé présentera les grandes lignes de cet article en y insérant du matériel ethnographique récolté depuis et en y ajoutant quelques réflexions supplémentaires.

Idée de l'article d'origine

La motivation de mon article de 2020 était de comprendre ce que l'évolution des profils du personnel international de l'organisation humanitaire Médecins Sans Frontières (que j'appellerai MSF), et en particulier la part croissante des individus issus du Sud, y compris à des postes de direction, provoquait en interne, chez MSF. Il s'agissait en particulier d'évaluer dans quelle mesure ces nouveaux membres pouvaient se départir des rapports de domination dans lesquels ils pouvaient s'inscrire et/ou proposer leurs propres façons de penser et d'agir.

Si vous n'êtes pas familiers du secteur, le personnel international, aussi appelés expatriés ou « expats » sont les figures médiatiques de l'organisation, situés en haut de la hiérarchie décisionnaire. Ils ne représentent cependant que 10% des salariés de l'organisation puisque les 90% restants sont des personnels dits nationaux. Les médecins, infirmiers, aides-soignants, mais aussi les chauffeurs, gardiens, agents de maintenance, comptables d'un projet sont d'abord recrutés localement et travaillent dans leur propre pays : Mexicains au Mexique, Indiens en Inde et Soudanais au Soudan.

Dans mon article et mon exposé du jour, je ne parle donc que des 10% en haut de la hiérarchie, mais qui sont ceux ayant le plus de responsabilité et de pouvoir dans l'organisation. Alors que ces « expats » étaient, chez MSF, tous français dans les premières années (les années 70), ils sont devenus en 2014 issus de 139 pays différents. La proportion d'individus du Sud et, entre autres, de pays anciennement colonisés était d'environ 25% en 2015, et elle serait, selon les dernières statistiques, d'environ 50% aujourd'hui.

Pour tenter d'analyser cette évolution du secteur, j'avais introduit le terme de « sudisation ». Je l'avais défini comme « le déplacement du centre de gravité décisionnel du secteur de l'aide internationale depuis le Nord vers le Sud ». J'espérais ainsi saisir non seulement cette évolution des profils mais plus largement le fait que depuis une trentaine d'années, les acteurs du secteur de l'aide internationale ont cherché à impliquer toujours davantage les populations auprès desquelles ils intervenaient ». De nombreux termes, dont certains induisent

parfois une vision paternaliste, sont apparus au fil des décennies pour traduire cette tendance : « intégration », « participation », « implication », « capacity development », « capacity building », « appropriation », « ownership », « empowerment », « autonomisation », « leadership », « agentivation », « localisation », etc.

Si la sudisation recouvre donc plusieurs aspects, mon article et ma communication ne s'intéressent qu'à l'un d'entre eux : celui d'une proportion grandissante d'individus issus du Sud dans une organisation du Nord. Ce dernier aspect sert de point d'entrée à l'analyse d'une ambiguïté inhérente à la sudisation : l'émancipation des individus du Sud vis-à-vis du Nord.

Remise en contexte décolonial

En 2020, je n'avais pas interrogé la question décoloniale pourtant sous-jacente à l'émancipation que je discutais.

Or, depuis son développement au tournant de la seconde guerre mondiale puis des années 70/80, l'action humanitaire a pu être perçue comme le bras non-armé d'activités coloniales puis post-coloniales, comme une façon détournée et non systématiquement consciente de la part des acteurs du secteur d'entretenir un système de domination du Nord sur le Sud, d'assurer par d'autres moyens la continuité d'une forme de colonisation ou, à tout le moins, la perpétuation de colonialités.

Par la distinction Nord/Sud ou West/Rest, avec d'un côté l'Occident et, de l'autre, le reste du monde (Ferguson 2011), j'entends ainsi une division qui ne se superpose pas nécessairement parfaitement à la séparation entre anciens pays colonisateurs d'un côté, et anciens pays colonisés de l'autre, mais une division entre d'une part, des pays sources de colonialités, et d'autre part, des pays subissant les colonialités sous leurs multiples formes, que ces pays aient été historiquement colonisés ou non.

Inspiré par les penseurs de la question et en particulier ici par Tsehaye et Vieille-Grosjean, j'entends par colonialité « un système de pouvoir occidental qui a survécu au colonialisme et qui repose sur l'infériorisation des lieux, des groupes humains, des savoirs et des subjectivités non occidentales » (Tsehaye et Vieille-Grosjean 2018).

La « sudisation », à travers certains des concepts évoqués tels que l'agentivation, la localisation ou l'intégration, viserait ainsi à lutter, dans une certaine mesure, contre la perpétuation des colonialités. Souvent pensés depuis le Nord, ces concepts « sudisants » font de la décolonialisation de l'aide humanitaire un sujet contemporain et brûlant :

- En 2020, le directeur d'Oxfam explique que les ONG devaient se décoloniser (<https://www.opendemocracy.net/en/ngos-must-decolonise-aid-relief-says-oxfam-uk-ceo/>)
- En 2020, un regroupement de salariés de MSF issus du Sud lance le mouvement « Decolonize MSF » pour dénoncer, entre autres le supposé racisme systémique de l'organisation. Un manifeste disponible en ligne avait alors été signé par 2000 personnes.
- En 2021, le Réseau inter Agences pour l'Education publie un rapport sur le sujet (<https://inee.org/resources/decolonizing-aid>)
- En 2021, une activiste pakistanaise explique que la décolonisation est le nouveau terme qui fait du buzz dans le secteur de l'aide, et qu'il est un moyen commode de se donner bonne conscience. Elle parlait de « Decolonisation Washing » (<https://www.opendemocracy.net/en/decolonisation-comfortable-buzzword-aid-sector/>).
- En 2023, le GRET, une ONG internationale de développement, lance une réflexion collective sur la « Décolonisation de l'Aide publique au développement.

- En décembre 2024, le groupe URD (Urgence Réhabilitation Développement) publie un fascicule sur la question de la décolonisation de l'aide.

Dans d'autres publications récentes en lien avec l'activité de MSF, on retrouve pêle-mêle l'idée de décoloniser les pratiques médicales, les types de traitements (<https://msf-access.medium.com/decolonising-medicines-and-global-health-we-need-genuine-and-lasting-reforms-that-put-patients-in-9786dea3c956>), la santé globale (Fall 2022), les activités de plaidoyer (Sennesael 2020), les règles de financement, les critères d'efficacité, etc.

Le journal *The New Humanitarian* se demandait cependant en 2022 si ce n'était pas un oxymoron que de vouloir décoloniser l'aide¹. L'aide internationale, l'aide humanitaire ne nécessite-t-elle pas par définition un rapport préalable de dépendance, de vulnérabilité et donc de domination implicite ou potentielle ? La main de celui qui donne n'est-elle pas toujours au-dessus de celle qui reçoit ?

Il s'agit donc de se demander comment une organisation, en l'occurrence MSF, dont les racines sont françaises, dont les financements sont principalement européens et américains, dont les protocoles médicaux sont d'abord occidentaux, dont les sièges sont majoritairement en Europe, mais dont l'activité puise sa raison d'être dans le soutien aux dominés, et en particulier aux anciennes colonies, peut faire évoluer ses pratiques et bénéficier de l'évolution du profil de son personnel pour se décoloniser ou s'autodécoloniser.

Méthodes

Pour éclairer ces enjeux, l'article d'origine et ma communication d'aujourd'hui s'appuie sur près de 70 entretiens auprès d'expatriés MSF entre 2014 et 2023 et sur une observation participante lors d'environ quinze missions de 2011 à 2022 principalement dans des pays d'Afrique et d'Amérique Latine. J'y étais moi-même en tant que logisticien, administrateur et coordinateur de projet, et je suis désormais salarié au siège de MSF-Belgique.

Éléments principaux de mon article

Une diversification des sources de recrutement

Dans mon article de 2020, je revenais d'abord sur les différentes sources de recrutement pour comprendre cette part grandissante de profils issus du Sud. Je détaillais les arguments politiques et managériaux puis les arguments opérationnels.

Des arguments politiques et managériaux

Voyons d'abord les arguments politiques et managériaux.

Dès avant le mouvement Black Lives Matter ayant suivi la mort de Georges Floyd en 2020, les responsables de MSF, principalement occidentaux avaient bien perçu le caractère intenable de la vision surplombante du Nord sur le Sud véhiculée par les différences de statut entre « expat » et personnel national. Sans doute aussi portés par un souci de cohérence avec la charte MSF selon laquelle l'organisation ne fait « aucune discrimination », les responsables MSF arguent [au début des années 2000] de leur sensibilité à ce sujet pour combattre les inégalités sociales au sein même de l'organisation et promouvoir les « staffs nats ».

¹ « Is decolonized aid an oxymoron? », *Rethinking Humanitarianism*, *The New Humanitarian*, 19 October 2022

L'enjeu des discriminations est également ouvertement managérial, pensé en termes d'efficacité. c'est l'approche productiviste selon laquelle il faudrait des salariés satisfaits de leur situation professionnelle pour que l'organisation dans son ensemble atteigne ses objectifs (Judge et al. 2001; Böckerman et Ilmakunnas 2012). Un texte interne défend l'« urgente nécessité de résoudre les questions de discrimination au sein de MSF qui affaiblissent [la capacité de l'organisation] à réaliser pleinement [son] potentiel opérationnel et associatif ». Un processus dit de « validation » s'est alors développé pour permettre aux personnels nationaux les plus expérimentés de devenir personnel international, c'est-à-dire « expat ».

Des contraintes opérationnelles

La diversification des profils expatriés fait également suite à un principe de réalité, lié au bon maintien des opérations. En effet, MSF doit faire face de façon continue au manque de personnel international sur le terrain. Sur un projet où je me trouvais au Pakistan en 2017, 11 postes étaient vacants sur 22. Parmi les différentes stratégies de rétention ou fidélisation des employés, MSF a décidé d'élargir son vivier. Pour ce faire, outre la validation, MSF s'appuie de plus en plus sur des bureaux de recrutement directement au Sud : en Afrique du Sud, au Sénégal, au Brésil, etc. MSF se repose également sur des missions en cours dans des pays dont les ressortissants sont réputés qualifiés comme des pays d'Afrique du Nord ou du Proche Orient pour embaucher.

MSF passe enfin par les recrutements en ligne. Cette nouvelle porte d'entrée facilite en particulier l'embauche d'individus issus du Sud sans bureau de recrutement MSF près de chez eux. Carmen, une sage-femme kényane rencontrée au Pakistan, raconte qu'en cherchant sur Internet une ONG humanitaire pour laquelle travailler, Carmen visite, depuis son pays, la page de MSF et postule.

Une sudisation principalement africaine (éléments qui ne sont pas dans l'article)

Par ailleurs, l'ouverture du vivier de personnel international à des gens du monde entier a favorisé principalement le personnel masculin africain pour plusieurs raisons.

C'est d'abord en Afrique que MSF mène la majorité de ses activités et dont le personnel est dès lors le plus susceptible de bénéficier de ladite validation. C'est aussi sur le continent africain que, vu le coût de la vie, l'avantage comparatif des salaires est le plus élevé. Les Africains s'avèrent également être les plus fidèles en restant environ deux fois plus longtemps chez MSF que les Nord-Américains et en effectuant également en moyenne des missions plus longues. Par ailleurs, les femmes accédant moins à l'éducation que les hommes sur le continent, ce sont, parmi les Africains, principalement des hommes qui sont recrutés par MSF à des postes expatriés. Majoritairement déployés sur leur propre continent, les Africains constituent dès lors de plus en plus souvent la mémoire de projets sur lesquels défilent des Occidentaux qui ne restent que quelques mois. Il est alors fréquent de voir les expatriés du Nord se plaindre des nouveaux expatriés du Sud, au prétexte que la gestion de ces derniers ne correspondrait pas aux standards de l'organisation, des standards historiquement du Nord.

De nouvelles prérogatives : vers une sudisation émancipatrice ?

Dans la suite de mon article de 2020, j'expose la façon dont les expatriés du Sud tirent ou non parti de leurs nouvelles fonctions et de leur plus grande place parmi le personnel international.

Un renforcement temporaire de la domination Nord/Sud

Alors que la plupart des expatriés du Nord, même sans expérience dans le secteur humanitaire, n'hésitent pas à contester les responsables de l'organisation, ceux du Sud sous-estiment plus souvent la pertinence de leur point de vue. Pour comprendre ce phénomène, j'ai divisé les expatriés du Sud en trois catégories.

Les premiers expatriés du Sud prétendent avoir rencontré MSF « par hasard ». Sans faire de démarche proactive ni connaître le secteur de l'aide internationale, MSF se serait trouvée sur leur route. Réfugiée dans un camp congolais au moment de la guerre du Rwanda, Mathurine est recrutée par MSF comme aide-soignante sans diplôme à 18 ans. Elle gravit progressivement les échelons et, dix-neuf ans plus tard, est « validée » comme expatriée. Ces expatriés ont généralement des origines sociales considérées comme modestes dans leur pays d'origine, reflet du contexte socio-économique dans lequel ils ont été recrutés : orphelins, enfants de paysans, d'artisans, de commerçants, ou de « petits fonctionnaires » (policier, gardien de prison, instituteur ou aide-soignant par exemple). Ils se forment au fil de leur ascension dans l'organisation, acquièrent et reproduisent les « façons de faire » qui leur sont enseignées, principalement du Nord.

Les deuxièmes ont fait une démarche proactive pour rencontrer MSF. Également issus d'un milieu social à faible capital scolaire et financier, ils font preuve de davantage d'ambition. Ils considèrent MSF comme un ascenseur social, comme un choix professionnel stratégique leur facilitant une embauche future par d'autres employeurs. Selon Romain, Ivoirien de 34 ans devenu médecin, l'étiquette MSF « pèse une tonne [dans le CV] » pour rentrer aux « Nations unies » ou au Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Devenus expatriés, ils restent d'abord dans une attitude d'exemplarité. Ils n'ont pas nécessairement d'opinion sur des questions qu'ils ne se sont pas posées. Peu intéressés par la démarche politique de l'organisation, ceux-là développent un faible attachement sentimental à MSF. Ils restent concentrés sur leur famille et d'autres centres d'intérêt parallèles à leur emploi sans saisir la possibilité qui leur est offerte de participer au débat stratégique de l'organisation.

Les troisièmes ont également fait une démarche proactive pour rencontrer MSF, mais, éduqués dans des environnements engagés (famille pratiquante, investie socialement ou politiquement), ils ont choisi le secteur de l'aide internationale pour la possibilité de participer à l'intérêt général. Ils ne se plaignent pas et ne discutent pas, au moins à leurs débuts, les stratégies suivies, les procédures médicales et logistiques mises en place. Dans une attitude résiliente, certains font référence à des crises passées dans leur pays pour justifier le fait qu'ils relativisent et acceptent ce que les missions leur réservent. « J'ai déjà vécu à Bouaké, en Côte d'Ivoire, pendant la crise... [Donc, des déceptions ?] Non. Rien. » D'autres, bien qu'investis dans leur mission humanitaire, mais n'ayant généralement pas ou peu voyagé à l'étranger avant de connaître MSF, sont habités d'une conscience locale. Ils ne comparent pas ou ne pensent pas, au moins à leurs débuts, et contrairement à de nombreux expatriés du Nord plus cosmopolites, à ce que les mêmes moyens auraient pu produire ailleurs. Quand ils arrivent chez MSF, ils trouvent une ONG aux moyens financiers supérieurs à ce qu'ils ont connu jusqu'alors et se disent « impressionnés ».

Finalement, quelle que soit la catégorie dans laquelle les expatriés du Sud peuvent être classés, la plupart d'entre eux respectent, lors de leurs premières années de missions humanitaires, « des choix stratégiques qui sont définis à un niveau plus haut qu'[eux] » (selon les termes d'Ibrahim, un médecin burkinabé). Envisageant le siège ou la hiérarchie comme de hautes sphères du Nord, ils ont tendance à se mésestimer. Malgré le fait d'être un médecin ivoirien expérimenté, Francky se déconsidère : « Je ne suis qu'un simple médecin traitant. » Il finit par inventer des raisons : « Ils ont dû voir les chiffres. » Ismael, logisticien ougandais, dit « ne pas avoir le choix ». Jérémy, pharmacien ivoirien, répète qu'il n'est qu'un « technicien ».

qu'il est « profane ». Il considère qu'il n'est pas dans une position légitime pour discuter les décisions prises. Il n'ose pas douter de ses collègues du Nord et fait montre d'une « présomption d'incompétence » à l'encontre de sa propre personne (Pierre 2002, 71). Dans mon enquête, seuls les expatriés issus de classe modeste, d'un faible niveau éducatif ou d'un groupe social qu'ils jugent eux-mêmes inférieur, font preuve d'une telle prudence vis-à-vis des décisions de la hiérarchie ou de leurs collègues de même niveau. Pour ces individus, souvent issus du Sud, accéder à des postes à responsabilité est une victoire : stabilité professionnelle, réussite sociale auprès de leurs proches ou éventuel tremplin pour une carrière dans le secteur de l'aide internationale. Il leur faut du temps, souvent plusieurs années et une montée dans la hiérarchie, pour s'autoriser à exprimer leur propre opinion.

Un déplacement de la norme organisationnelle

Mon enquête m'amène ainsi à soutenir que ce n'est que petit à petit que les expatriés du Sud se défont de la domination qui les habite, comprennent les avantages qu'ils peuvent tirer de leur situation, que leur carrière potentielle passe en fait par un positionnement idéologique et des revendications politiques, et que prendre ce pouvoir n'est pas risqué, mais, au contraire, attendu et espéré dans une organisation qui valorise la prise de parole. De nombreux individus du Sud usent alors de leurs nouvelles prérogatives pour s'investir émotionnellement et politiquement dans l'organisation.

Ceux qui étaient venus chez MSF « par hasard » ou par calcul carriériste développent progressivement un goût pour l'action sociale, un sens de l'intérêt général et une réflexion politique. En montant dans la hiérarchie, les responsabilités auxquelles les expatriés du Sud accèdent leur imposent aussi de se poser de nouvelles questions. Ils ne sont plus de simples « techniciens » qui suivent les orientations de leur coordinateur de projet, mais deviennent des acteurs engagés. Ils s'interrogent dorénavant sur le bien-fondé des stratégies, mettent en doute les décisions, discutent les opinions de leurs collègues.

Le dessin d'une nouvelle stratification sociale

Cette mixité opérationnelle n'est pas neutre et modifie l'équilibre stratégique de l'organisation. Certes, les expatriés du Sud appliquent pour une part les guidelines de l'organisation rédigées par les expatriés qui les ont précédés, principalement issus du Nord. Certes les expatriés du Sud ont, pour une part, incorporé les « bonnes pratiques » proposées par les individus du Nord et s'en font aujourd'hui les faire-valoir. Ils sont néanmoins porteurs d'expériences de vie qui influencent, consciemment ou non, la mise en place des nouvelles procédures dont ils ont désormais la charge. Par exemple, par ses origines libanaises, Mégo Terzian, président de MSF France au moment de mon enquête, parlait arabe et avait une compréhension fine des enjeux de la région proche-orientale. Considéré à ce sujet légitime par de nombreux collègues, il était écouté et participait à l'élan stratégique des interventions dans cette zone du monde.

Conclusion

Finalement, comme je l'écrivais dans mon article :

La diversification des profils expatriés [issue de la sudisation] entraîne paradoxalement, dans un premier temps, une dépolitisation partielle de l'activité de MSF, [une dépolitisation dans le sens où les pratiques occidentales de MSF passeraient pour des évidences acquises]. Issus du Sud, les nouveaux venus chez MSF, par leur respect des collègues et de la hiérarchie, souvent

du Nord, tendent à reproduire les « façons de faire » de l'organisation et se désengagent, au moins temporairement, du débat d'idées. Ce n'est qu'au fil d'un lent processus (socialisation professionnelle et montée dans la hiérarchie) que les expatriés du Sud s'émancipent des logiques du Nord. Ils osent alors exprimer leur point de vue, se repolitisent et façonnent, eux aussi, l'identité du mouvement.

C'est dans ce cadre qu'est par exemple apparu, le mouvement Decolonise MSF, dont j'ai parlé en introduction, porté principalement par des individus présents depuis plusieurs années chez MSF.

Pour une part donc, conditionner la montée dans la hiérarchie à l'acculturation et à la maîtrise des façons de faire et de pensée du Nord permet en creux de légitimer et de renforcer les façons de faire coloniales du Nord, et les différentes formes de colonialités, puisqu'elles sont désormais portées par des responsables issus du Sud. D'un autre côté, donner des responsabilités à de nouveaux profils ouvre en même temps la porte à des évolutions. Face à l'inertie historique et organisationnelle d'une telle machine, MSF évolue lentement. Bien que comparativement à d'autres ONG, MSF puisse d'autant plus avancer dans la voie d'une décolonisation qu'elle est indépendante financièrement et qu'elle ne doive pas se plier aux exigences des bailleurs de fonds institutionnels majoritairement occidentaux, les pas restent modestes.

Devant cette conclusion qui témoignait d'une évolution, je serais aujourd'hui sans doute plus prudent. Pour illustrer cette prudence, je reprends ici certains types de colonialités décrites par des penseurs de la question comme Quijano (Quijano 2007), Lugones (Lugones 2019), Lander (Lander et Castro-Gómez 2000), Mignolo (Mignolo 2013) ou Maldonado-Torres (Maldonado-Torres 2007). Il s'agit de colonialités face auxquelles la proportion grandissante des expatriés du Sud semble pour l'instant relativement impuissante :

- colonialités de l'être d'abord. Bien que l'organisation s'en défende, certains êtres à sauver vaudraient plus que d'autres. Certes, MSF intervient dans des zones oubliées et non médiatisées, mais elle intervient systématiquement sur les zones de conflit mises en avant par les médias occidentaux, des zones où il m'a été répété par plusieurs responsables qu'elle « ne pouvait pas ne pas y être ».
- colonialités des savoirs ensuite. Les pratiques médicales, logistiques, administratives sont pour l'extrême majorité issues de façon de penser occidentales. Dans le domaine administratif, je peux parler des systèmes et catégories comptables par exemple, des clauses de contrat imposées par les sièges souvent éloignées des réalités pratiques du terrain, etc. Les colonialités des dits savoirs opérationnels sont d'autant plus fortes que l'urgence des interventions limite souvent la possibilité de les discuter, de s'adapter et conduit à la facilité de reproduire des schémas d'actions connus, généralement occidentaux.
- colonialités du genre. Par exemple, les façons de penser les règles de comportements inappropriés ou abusifs sont issus des codes occidentaux du consentement, ou de la façon occidentale de définir l'exploitation sexuelle ou la vulnérabilité (je peux citer l'exemple de femmes non-occidentales qui prétendent que leur consentement ne pourra advenir qu'après une longue période de refus et que l'homme se doit d'être insistant, ce qui en Occident pourrait être considéré comme du harcèlement... Ou encore l'exemple de femmes issues du Sud qui considèrent qu'elles ne consentiront à un homme que s'il les couvre de cadeaux, ce qui serait ici potentiellement considéré comme de la prostitution ou de l'exploitation sexuelle)
- colonialités linguistiques. Par l'usage de mots et les définitions qui leur sont adjointes (en particulier en anglais et en français) s'imposent aussi une colonialité linguistique. Or la langue, c'est ladite

hypothèse Sapir-Whorf, induit des catégories mentales et des façons de voir le monde et les relations sociales.

Pour revenir à mon titre de communication, à l'échelle globale, les limites de la décolonisation dépassent également MSF. La décolonisation de l'aide se confronte à des rapports géopolitiques, économiques et sociaux entre peuples et entre nations hérités de l'époque coloniale et qui ne pourront jamais parfaitement s'effacer. Pour que la décolonisation de l'aide soit effective, la seule solution serait sans doute de mettre un terme utopique au système de l'aide internationale et d'en dissoudre l'ensemble des acteurs (j'ai écrit cette phrase la semaine dernière avant que Trump ne décide de fermer l'agence USAid d'ici le mois prochain !). À défaut d'une telle extrémité, la décolonisation en tant que processus historique pourrait être substitué, peut-être de façon plus réaliste, par la décolonialité comme principe. Je sors ici de la casquette de chercheur, sans pour autant être naïf. De la même façon que d'autres principes fréquemment partagés dans le milieu comme la neutralité, l'impartialité, ou l'universalité, rencontrent des limites voire des contradictions dans leur application pratique, il reste possible de considérer la décolonialité, au même titre que les autres principes, comme un horizon, un guide, un cadre, une boussole, un phare dans la brume qui orienterait néanmoins l'action humanitaire et la rapprocherait, autant que faire se peut, de la décolonisation théorique.

Bibliographie

- Böckerman, Petri, et Pekka Ilmakunnas. 2012. « The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data ». *Industrial and Labor Relations Review* 65 (2): 244-62.
- Fall, Ibrahim Socé. 2022. « Décoloniser la santé mondiale ». Application/pdf. *Global Africa*, n° 2. <https://doi.org/10.57832/TYTA-HA67>.
- Ferguson, Niall. 2011. *Civilization: The West and the Rest*. Londres: Penguin Books.
- Joxe, Ludovic. 2020. « La "sudisation" du secteur de l'aide internationale. Entre opportunité d'émancipation et déplacement des rapports de domination ». *Revue internationale des études du développement* 1 (241): 163-84.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, et Gregory K. Patton. 2001. « The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review ». *Psychological Bulletin* 127 (3): 376-407.
- Lander, Edgardo, et Santiago Castro-Gómez. 2000. *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales: perspectivas latinoamericanas*. Clacso Buenos Aires. <https://izquierdaporelmondo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/06/la-colonialidad-del-saber.pdf>.
- Lugones, María. 2019. « La colonialité du genre ». Traduit par Javiera Coussieu-Reyes et Jules Falquet. *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, n° 23 (septembre), 46-89. <https://doi.org/10.4000/cedref.1196>.
- Maldonado-Torres, Nelson. 2007. « On the Coloniality of Being: Contributions to the development of a conceptFootnote11. Sections of this essay were presented in talks at the John Hope Franklin Center at Duke University on 5 November 2003 and in the Critical Theory and Decolonization Conference at Duke University and the University of North Carolina, Chapel Hill on 30 May 2004. » *Cultural Studies* 21 (2-3): 240-70. <https://doi.org/10.1080/09502380601162548>.
- Mignolo, Walter. 2013. « Géopolitique de la sensibilité et du savoir. (Dé)colonialité, pensée frontalière et désobéissance épistémologique ». *Mouvements* 73 (1): 181-90. <https://doi.org/10.3917/mouv.073.0181>.
- Pierre, Philippe. 2002. « La socialisation des cadres internationaux: stratégies identitaires et mobilisation de l'ethnicité ». *Gestion* 27 (1): 65-77.

- Quijano, Aníbal. 2007. « « Race » et colonialité du pouvoir ». *Mouvements* 51 (3): 111-18.
<https://doi.org/10.3917/mouv.051.0111>.
- Sennesael, François. 2020. « Représentation d'autrui faussée, modernité négligée et partenariat tronqué : pourquoi il faut décoloniser le plaidoyer humanitaire ». *Alternatives humanitaires*, n° 15 (novembre), 128-41.
- Tsehay, Rachel Solomon, et Henri Vieille-Grosjean. 2018. « Colonialité et occidentalocentrisme : quels enjeux pour la production des savoirs ? » *Recherches en éducation*, n° 32 (mars).
<https://doi.org/10.4000/rec.2323>.