
**L'APPROCHE GENRE et
DES OUTILS D'APPLICATION DANS LE CONTEXTE DU DEVELOPPEMENT**

NOTE TECHNIQUE

Par Mme Clémentine OUOBA/OUEDRAOGO

Conseillère en formation et Recherche

Spécialiste des questions de genre dans le développement

Consultante internationale

05 BP 6202 Ouagadougou 05
Contacts : mobile 00 226 70 23 23 95
fixe : 00 226 25 38 03 07
email : ecouoba@gmail.com

PLAN DE PRESENTATION

1. L'analyse selon le genre : objectifs et processus
2. Des outils d'analyse et d'intégration du genre et équité dans toute action de développement

1. L'ANALYSE SELON LE GENRE : OBJECTIFS ET PROCESSUS

Toutes les approches de développement n'ont pas permis d'atteindre un développement équitable et durable parce qu'elles ont totalement ignoré l'élément rapport homme – femme dans la communauté et les autres rapports de genre.

L'analyse selon le genre est la prise en compte des différents rôles dévolus par la société aux hommes et aux femmes dans le but de mieux comprendre ce que ceux –ci font, les ressources dont ils/elles disposent et quel/les sont leurs besoins, leurs responsabilités et leurs priorités.

L'analyse genre s'intéresse également aux questions des droits humains des femmes tels que violences faites aux femmes.

L'analyse du genre permet

- D'avoir une meilleure connaissance de la situation de base, c'est-à-dire de celle des hommes et des femmes ainsi que de la problématique autrement dit les problèmes auxquels un projet veut trouver solution ;
- D'identifier les plus importants facteurs pouvant influencer, d'une façon ou d'une autre la participation et le profit des hommes et des femmes du groupe concerné par le projet ;
- De développer des stratégies et des mesures en rapport avec les objectifs du projet et les besoins des hommes et/ou des femmes ;

En ce sens, l'analyse du genre est très utile pour toute action de développement. Elle permet :

- Le traitement des données collectées existantes en différenciant le genre spécifique, ou l'ensemble des genres vus sous l'angle des relations hommes/femmes, des catégories d'âges, des différentes classes sociales ;
- La disponibilité et la communication d'informations réelles basées sur des faits concrets et vécus par les hommes et les femmes dans un contexte donné. Ces informations étant désagrégées par sexe ;

- La conscientisation des différent-e-s acteurs/trices sur l'inégalité, l'inéquité, le déséquilibre qui existent de façon consciente ou inconsciente entre les hommes et les femmes ;
- L'opportunité de concevoir et de planifier des projets et des programmes de développement à l'image des futures bénéficiaires en termes de ressources humaines particulières.

L'analyse du genre comporte quatre étapes

1. Identification des différents rôles, responsabilités et besoins des hommes et des femmes ;
2. Identification des contraintes des facteurs (sociaux, économiques, politiques ...)
3. Formulation des actions et des mesures
4. Suivi et évaluation.

2. DES OUTILS D'ANALYSE ET D'INTÉGRATION DU GENRE ET ÉQUITÉ DANS TOUTE ACTION DE DÉVELOPPEMENT

L'approche GED, constituée d'un ensemble de concepts, de méthodes et d'outils permet l'analyse des différents attributs, des rôles et des relations entre les hommes et les femmes en vue de corriger les déséquilibres sur le plan social, économique, politique et culturel pour un développement durable et équitable.

Ces outils permettent aux agents de développement

- De bien comprendre les questions de genre dans la communauté ;
- D'approfondir l'analyse des rapports entre les genres
- De mieux cerner les questions sur lesquelles mener une recherche ;
- Définir les lignes directives qui doivent nous guider dans la conception, la planification, l'exécution, le contrôle, le suivi et l'évaluation des programmes – projets ;
- D'appréhender les concepts - clés autour desquels organiser les activités de sensibilisation et de formation pour apporter un changement qualitatif ;
- De déterminer les éléments d'élaboration de politique de l'organisation ;

Deux types d'outils de précurseurs du genre sont utilisés pour l'application du genre :

Outils conceptuels guidant l'analyse des rapports entre les genres dans une collectivité --> Cadre de Harvard

- Division sexuelle du travail ou division du travail selon le genre
- Types de travail lié à la production
- Lié à la reproduction
- Lié à la collectivité
- Accès et contrôle différenciés des ressources et bénéfices
- Facteurs d'influence

Outils conceptuels utilisés pour définir le travail de développement

- Condition et Situation
- Besoins Pratiques et Intérêts Stratégiques
- Niveau de participation
- Possibilités de transformation.
- Le concept de "empowerment".

Les quatre premiers outils conceptuels servent à analyser les rapports de genre dans une collectivité à l'étape de la planification des programmes ou projets de développement, tandis que les cinq derniers servent à définir le travail de développement.

Tous les outils qui correspondent aux concepts clés déjà indexés plus haut sont repris et développés dans les pages qui suivent ; les différents questionnements appellent des réponses.

2.1. *Outils conceptuels guidant l'analyse des rapports entre les genres dans une collectivité --→ Cadre de Harvard*

⇒ OUTIL : LA DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

La division du travail selon le genre est propre à chaque culture et à chaque époque. Elle peut varier d'une collectivité à l'autre. Il importe donc de savoir comment s'organise le travail dans les collectivités touchées par un projet avant de commencer. La grille de Harvard est un outil permettant de recueillir les données pertinentes, différenciées selon le sexe.

Questions fondamentales :

- Quel travail les femmes et les filles accomplissent-elles (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quel travail les hommes et les garçons accomplissent-ils (rémunéré et non rémunéré) ?
- Quelles répercussions cette division du travail a-t-elle en ce qui a trait à la réalisation des objectifs du programme ou projet ?
- Le projet tend-il à consolider ou à remettre en question la division actuelle du travail ?

⇒ OUTIL : LES TROIS TYPES DE TRAVAIL

Dans l'analyse fondée sur le genre on distingue entre trois types de travail : lié à la production de biens ou services (agriculture, pêche, emploi et travail non rémunéré), lié à la reproduction (inclut le soin et l'entretien du ménage et de ses membres), et lié à la collectivité (inclut l'organisation d'activités collectives : cérémonies, fêtes, représentation politique et participation à des groupes et organisations).

Les femmes comme les hommes, ainsi que les filles et les garçons, peuvent s'engager dans des activités liées à l'une ou l'autre catégorie, mais la plupart du temps leurs responsabilités diffèrent.

Il faut bien réaliser que toute intervention dans un domaine aura des effets sur les autres domaines. Par exemple, la charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux projets de développement ou leur causer une surcharge dans

d'autres domaines. Il importe donc de bien cerner la division du travail et le type de travail que chacun des genres accomplit pour en tenir compte dans la planification des projets ou programmes, des activités.

Questions fondamentales :

- Quels types de travail accomplissent les femmes et les hommes, les filles et les garçons ?
- Comment un programme ou projet influera-t-il sur le travail des femmes et des Hommes lié à la production, à la reproduction et à la collectivité et quelles conséquences aura le projet sur ces différents types de travail ?

⇒ OUTIL : L'ACCÈS ET LE CONTRÔLE DES RESSOURCES ET DES BÉNÉFICES

À l'étape de planification, il est important de connaître quels sont les ressources (économiques, politiques, et autres) et les bénéfiques (nourriture, logement, argent, etc.) auxquels chacun des genres a accès et que chacun des genres contrôle, de manière à les utiliser comme bon leur semble.

Questions fondamentales :

- À quelles ressources liées à la production les femmes et les hommes ont-ils accès ?
- Quelles ressources liées à la production chacun d'eux contrôle-t-il ?
- Comment un projet peut-il contribuer à donner aux femmes un meilleur accès Aux ressources et un meilleur contrôle de ces ressources ?
- Quels bénéfiques les femmes et les hommes tirent-ils chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ?
- Quels bénéfiques contrôlent-ils chacun ?
- Quelles répercussions cela a-t-il sur les activités des programmes ou projets ?
- Comment peut-on accroître l'accès des femmes aux bénéfiques et leur contrôle de ces bénéfiques ?

⇒ OUTIL : LES FACTEURS D'INFLUENCE

Dans toute société, la division du travail entre les hommes et les femmes, le type de travail accompli par chacun des genres, l'accès et le contrôle des ressources et bénéfiques selon les genres ne sont pas des données statiques ou immuables. Plusieurs facteurs tissent, influencent et modifient ces rapports sociaux. Dans l'approche GED, il importe donc d'identifier ces facteurs pour développer des stratégies visant à transformer ces rapports de façon à donner plus de pouvoir aux femmes et à promouvoir l'égalité entre les genres.

Parmi les facteurs d'influence, on distingue :

- Le facteur socioculturel, tel l'évolution des styles de vie traditionnels ;
- économique, telles les politiques d'ajustement structurel ;
- politique, tels l'adoption de nouvelles politiques, un changement de gouvernement, la guerre, etc.
- environnemental, telle la sécheresse ;
- démographique, telles la migration des hommes, l'urbanisation et l'exode rural ;

- juridique, tels les changements aux lois sur la possession et le suffrage ;
- touchant l'éducation, telles les nouvelles attentes des filles instruites ;
- international, telle l'influence de la culture occidentale ;
- religieux, telle la montée de l'intégrisme.

Questions fondamentales :

- Quels facteurs clés ont des répercussions sur et modifient les rapports entre les genres, la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ?
- Quelles contraintes et possibilités ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité entre les genres et du pouvoir aux femmes ?

Le cadre d'analyse de Harvard, regroupe les 4 outils conceptuels présentés ci-dessus : la division du travail, les trois/quatre rôles, l'accès et le contrôle des ressources et bénéfiques, et les facteurs d'influence.

Outil : Profil d'activité

Membres de la famille Activités	FEMME		HOMME	
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
1. Travail productif <u>Indépendant</u> ♦ Production du maïs <ul style="list-style-type: none"> • Défrichage • Labour • Semis • Entretien • Récolte • Stockage ♦ Etc. <u>Travail rémunéré</u> ♦ Abattage de bois ♦ Industrie ♦ Services (maçonnerie, menuiserie,...) ♦ Etc.				

Membres de la famille Activités	FEMME		HOMME	
	Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
<p>2. Travail reproductif</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Taches domestiques <ul style="list-style-type: none"> • Cuisine • Nettoyage • Lessive ◆ Chercher l'eau ◆ Chercher le bois de chauffe ◆ Soins des enfants ◆ Soins du conjoint ◆ Etc. <p>3. Activités socioculturelles</p> <p>Participation à</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Association du village <ul style="list-style-type: none"> • • ◆ Travail communautaire collectif <ul style="list-style-type: none"> • Assainissement du village • Construction de centre de santé ◆ Activités religieuses <ul style="list-style-type: none"> • Initiation • Baptême • Funérailles ◆ Etc. 				

Cet outil examine la question « qui fait quoi ». Il permet de recenser les tâches liées à la reproduction, à la production et celles liées à la collectivité. Suivant le contexte, on pourra indiquer le moment, la fréquence et le lieu de travail.

Cet outil aide à analyser la répartition du travail selon le sexe et de mettre en exergue les rôles des femmes et des hommes ainsi que la charge de travail de chaque catégorie analysée.

Les catégories et la structure d'un profil d'activités doivent être adaptées à la nature de l'information recherchée, aux besoins de l'institution considérée. Suivant le cadre du triple rôle de genre, les différentes activités doivent être différenciées. Les sous-catégories de chacun des types d'activités sont à définir selon les conditions locales.

L'horloge des activités journalières varie en fonction du milieu, de la saison, etc. C'est un outil complémentaire au profil d'activités qui permet de visualiser la répartition des tâches identifiées selon le genre (**division sexuelle du travail**) et les

moments de la journée. Il permet aussi d'identifier les moments disponibles dans la journée pour intervenir (réunions, formations, activités), d'évaluer la possibilité du développement de certaines activités nouvelles (activités génératrices de revenus...).

Outil : Profil Accès et Contrôle des Ressources

	ACCES				CONTROLE			
	Femme		Homme		Femme		Homme	
	Enfants	Mère	Enfant	Père	Enfant	Mère	Enfant	Père
Ressources <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ressources naturelles/matérielles: Ex. terre, outils de production, eau, forêt, bâtiments ▪ Ressources financières Ex. : capital, crédit ▪ Ressources humaines Ex. : expertise, main d'œuvre ▪ Marché Ex. : marché de travail, marché de marchandises comme acheteur ou comme vendeur ▪ Ressources socioculturelles Ex. : information, éducation/formation, services publics ▪ Temps 								
Bénéfices <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaire ▪ Revenu des ventes après récoltes ▪ Loisirs ▪ Alimentation ▪ Logement ▪ Etc. 								

L'accès signifie avoir l'occasion d'utiliser une ressource sans avoir l'autorité ou le pouvoir de décider de l'utilisation de ses produits et quelque fois des méthodes d'utilisation.

Le contrôle signifie avoir le pouvoir ou l'autorité de décider de l'utilisation d'une ressource, de jouir de ses bénéfices et d'imposer cette décision aux autres.

La réalisation des activités suppose l'existence des ressources. De l'engagement au travail et de l'utilisation des ressources découlent des bénéfices pour les individus, les foyers et la communauté. L'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci sont des facteurs clé déterminant le profit que les personnes peuvent tirer de leur travail. **L'accès et le contrôle font partie des conditions de la vie.**

Cet outil recense et dresse la liste des ressources utilisées pour mener les tâches identifiées dans le profil d'activités. Il permet d'examiner la question : Qui possède quoi ? Qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation ? Le profil énumère les profits réalisés grâce à la production domestique et communautaire et fait mention de l'utilisation des ressources.

Outil : Profil facteurs d'influence

Problème Genre identifié	Alternative proposée	Facteurs d'influence		Stratégie pour lever la contrainte
		Opportunités	Contraintes	
Ex. 1. Les femmes n'ont aucun contrôle sur ...	Instauration d'une gestion concertée...	L'environnement politique favorable	Les femmes n'ont pas été alphabétisées Faible prise de conscience des femmes	Sensibilisation
Ex. 2				

Cet outil permet de recenser de façon systématique tous les facteurs susceptibles d'influencer la solution des discriminations mises en évidence par les deux précédents outils (Profils d'activités et Profil Accès et Contrôle), les contraintes à contourner, les opportunités à exploiter ainsi que les stratégies à mettre en œuvre pour lever ces contraintes.

Facteurs d'influence	Impacts	Possibilités/ Opportunités pour l'égalité F/H	Contraintes
Politiques Économiques Culturels Juridiques Autres ...	Sur la division du travail		
Politiques Économiques Culturels Juridiques Autres...	Sur l'accès aux ressources		
Politiques Économiques Culturels Juridiques Autres...	Sur le contrôle des ressources		

2.2. Outils conceptuels utilisés pour définir le travail de développement

⇒ OUTIL : LA CONDITION ET LA SITUATION

De point de vue de l'analyse GED, on distingue entre les conditions de vie des femmes, qui touchent l'état matériel des femmes dans leur quotidien, et leur situation sociale, liée à leur situation politique, économique et sociale comparée à celle des hommes de leur société.

Selon l'approche GED, il ne suffit pas d'améliorer les conditions de vie des femmes. Il est essentiel de viser également l'amélioration de leur position sociale, si on veut que les femmes puissent bénéficier également des initiatives de développement.

Au niveau de l'identification même des besoins dans une communauté, il importe donc de s'assurer d'inclure les femmes dès le départ, pour s'assurer que leurs besoins ne sont pas ignorés dans la planification des projets et des programmes.

Les programmes ou projets de développement ont des répercussions différentes sur les conditions de vie des femmes et des hommes. Par exemple, un projet d'approvisionnement en eau peut avoir des impacts forts différents, selon que les femmes sont simplement considérées comme les bénéficiaires et utilisatrices des pompes, ou si elles sont incluses comme membres des comités de gestion, et qu'elles sont formées pour assurer l'entretien des pompes et s'occuper de l'éducation à la santé.

Questions fondamentales :

- Comment et dans quelle mesure les activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations contribuent-elles à améliorer la condition des femmes et des hommes ?
- Comment et dans quelle mesure contribuent-elles à améliorer la situation des femmes dans la société ?

⇒ OUTIL : LES BESOINS PRATIQUES ET LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES

L'analyse GED fait la distinction entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes qui sont respectivement liées à la condition de vie et à la situation des femmes. (développés plus haut).

Généralement, les projets visant uniquement à répondre aux besoins pratiques et à améliorer les conditions de vie des femmes maintiennent et renforcent les rapports traditionnels entre les femmes et les hommes.

Tableau des besoins pratiques et intérêts stratégiques des hommes et des femmes

Activités	Besoins pratiques		Intérêts stratégiques	
	H	F	H	F

Les intérêts stratégiques des femmes en tant que groupe comprennent :

- moins de vulnérabilité à la violence et à l'exploitation ;
- plus de sécurité économique, d'indépendance, de choix et de possibilités ;
- responsabilités partagées avec les hommes et l'État en ce qui concerne le travail lié à la reproduction ;
- la possibilité, avec d'autres femmes, de s'organiser pour développer la force, favoriser la solidarité et l'action ;
- pouvoir politique accru ;
- plus de capacité à améliorer la vie et l'avenir de leurs enfants.

Questions fondamentales :

- Comment et dans quelles activités des programmes ou projets ainsi que les politiques des organisations tiennent-elles compte des besoins pratiques des femmes et des hommes ?
- Comment et dans quelle mesure tiennent-elles compte des intérêts stratégiques de la collectivité en général et des femmes en particulier ?

⇒ OUTIL : LES NIVEAUX DE PARTICIPATION

Une des prémisses de base de l'analyse GED veut que les populations soient les agents de leur propre développement. L'approche GED vise donc la participation la plus entière possible des femmes et des hommes dans toute activité de développement.

Selon l'approche GED, il est nécessaire de promouvoir les femmes en tant qu'agentes de changement, en tant que planificatrices, gestionnaires, organisatrices, membres des comités au sein des projets de développement, et pas seulement ceux destinés uniquement aux femmes. La participation des femmes en tant qu'actrices de changements, faisant l'acquisition de compétences, représente une part importante du processus d'empowerment de celles-ci.

L'analyse GED distingue quatre niveaux de participation selon lesquels les gens :

1. sont récipiendaires passifs de l'aide, des ressources matérielles ou des services sans exercer de contrôle sur la continuité de cette aide ;
2. agissent de la manière prescrite par d'autres, par exemple, en contribuant de leur travail ou en utilisant une coopérative ;
3. sont consultées sur les problèmes et les besoins, bien que pas nécessairement sur les solutions, et celles-ci ne sont pas traduites concrètement dans le projet ou les services offerts ;

4. acquièrent le pouvoir de s'organiser pour répondre à leurs besoins, proposer des solutions pour résoudre leurs problèmes et être responsables des actions de développement.

Questions fondamentales :

- Quel est le type de participation des femmes et des hommes dans le programme ou projet et dans l'organisation ?
- Dans quelle mesure les femmes sont-elles des agentes actives à chaque étape du programme ou projet et de l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques ?

Inserer dans la page qui suit le schéma Niveaux de participation Source : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 43. Adapté d'un schéma de Nancy Bergau et reproduit dans Coady International Institute (1989).

Outil : Profil de participation aux institutions formelles et informelles

a) Participation quantitative

Institutions	Membres		Conseil d'Administration		Directeur		Chefs de services		Personnel d'exécution	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
▪ Association de femmes Etc.										

Cet outil répond à la question qui occupe quelle place dans la hiérarchie de l'institution analysée.

Le profil de participation quantitative indique la représentation par genre (homme et femmes ...) dans les institutions de la communauté. Il convient de faire ressortir les proportions ou pourcentage pour se donner une idée claire de la participation des un(e)s et des autres.

Participation qualitative : Institutions	Femmes			Hommes		
	Toujours	Parfois	Jamais	Toujours	Parfois	Jamais
Diriger des réunions						
Prendre part aux discussions						
Faire des propositions						
Prendre des décisions						
Elire les dirigeants						

Etc.						
------	--	--	--	--	--	--

Le profil de participation qualitative fait le portrait de participation des membres au sein des institutions considérées.

Cet outil permet de réfléchir sur les questions suivantes :

- Qui est membre des instances de décisions ?
- Comment les exclu(e)s peuvent-ils(elles) influencer la prise de décision ?
- Quel est le type de participation des femmes et des hommes dans les projets/programmes de développement ou d'autres types d'organisation ?

Outil : Prise de décision

Toutes les politiques GED ont pour but d'accroître la participation des femmes et des hommes en tant que participant(e)s, bénéficiaires et agent(e)s des programmes/projets de développement.

Décision sur (faire la liste des décisions)	Qui prend la décision ?				
	Homme seul	Femme seule	Homme domine	Femme domine	Homme et femme ensembles
a) Au foyer <ul style="list-style-type: none"> ▪ Budget journalier ▪ Investissements ▪ Scolarité des enfants ▪ Planning familial 					
b) Dans la communauté <ul style="list-style-type: none"> ▪ Représentation ▪ Organisation 					
c) le domaine en général <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le domaine politique ▪ Le domaine économique ▪ Le domaine de la santé 					

Cet outil permet à ceux qui l'utilisent de :

- Déceler les déséquilibres et les désaccords de pouvoir entre les hommes et les femmes ;
- Identifier la structure de pouvoir dans la communauté ;
- Identifier les responsabilités selon le genre dans la gestion du foyer.

Pour approfondir l'analyse des données récoltées, cet outil est complété par le profil de participation aux institutions formelles et informelles.

⇒ OUTIL : LES POSSIBILITÉS DE TRANSFORMATION

Selon l'approche GED, il est important de réaliser que l'état de subordination des femmes n'est pas statique et n'est pas ressenti de la même manière par toutes les femmes. Il n'est pas nécessairement accepté passivement par les femmes ou imposé agressivement par les hommes.

Tout au long de l'histoire et dans le monde entier, les femmes ont remis en question l'inégalité entre les femmes et les hommes et ont réclamé leurs droits. D'importants progrès ont été accomplis et continueront de l'être grâce à la lutte des femmes, parfois menée avec l'appui des hommes.

Selon Kate Young, une pionnière dans l'analyse GED, il est plus facile de développer des stratégies de changement si on adopte la notion des « possibilités de transformation » avec laquelle vérifier quels besoins, quelles méthodes peuvent aboutir à une modification de la situation des femmes. Le projet renferme-t-il des germes de changement ? Les participant-e-s acquièrent-elles la confiance et les aptitudes qui leur seront utiles dans d'autres activités ? Le projet appuie-t-il les efforts des participant-e-s en vue de s'organiser et de s'attaquer aux questions connexes ? Y a-t-il possibilité de nouer des alliances et de former des coalitions avec d'autres groupes ?

Il faut bien réaliser que le changement social ne se produit pas sans conflit, sans lutte, sans perte et sans coûts. Les femmes et les hommes dont les vies sont transformées, en subissent les conséquences et en connaissent les risques. Il nous incombe de veiller à ce que les populations en général, et les femmes en particulier, puissent identifier et définir leurs propres buts et processus en faveur du changement.

Questions fondamentales :

- Comment le programme/projet contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les genres ?
- Comment contribue-t-il ou contribuera-t-il à la transformation des rapports entre les personnes défavorisées et les mieux nanties ?

⇒ OUTIL : LE CONCEPT DE POUVOIR OU « EMPOWERMENT »

Au cours des années 60 et 70, on croyait solutionner la subordination des femmes en accroissant leur pouvoir économique. L'autonomie financière, disait-on, donnerait plus de pouvoir aux femmes.

Puisque l'argent est un indicateur important de la situation sociale (particulièrement dans le Nord), les femmes disposant de plus d'argent gagneraient en prestige. Dans le Sud, les projets destinés à générer des revenus devinrent populaires alors que dans le Nord on favorisait des projets portant sur la formation professionnelle. On croyait également que si plus de femmes occupaient des postes d'autorité (dans les entreprises, les professions, les assemblées législatives, les tribunaux et les

universités), les femmes en tant que groupe seraient mieux représentées et exerceraient davantage de pouvoir.

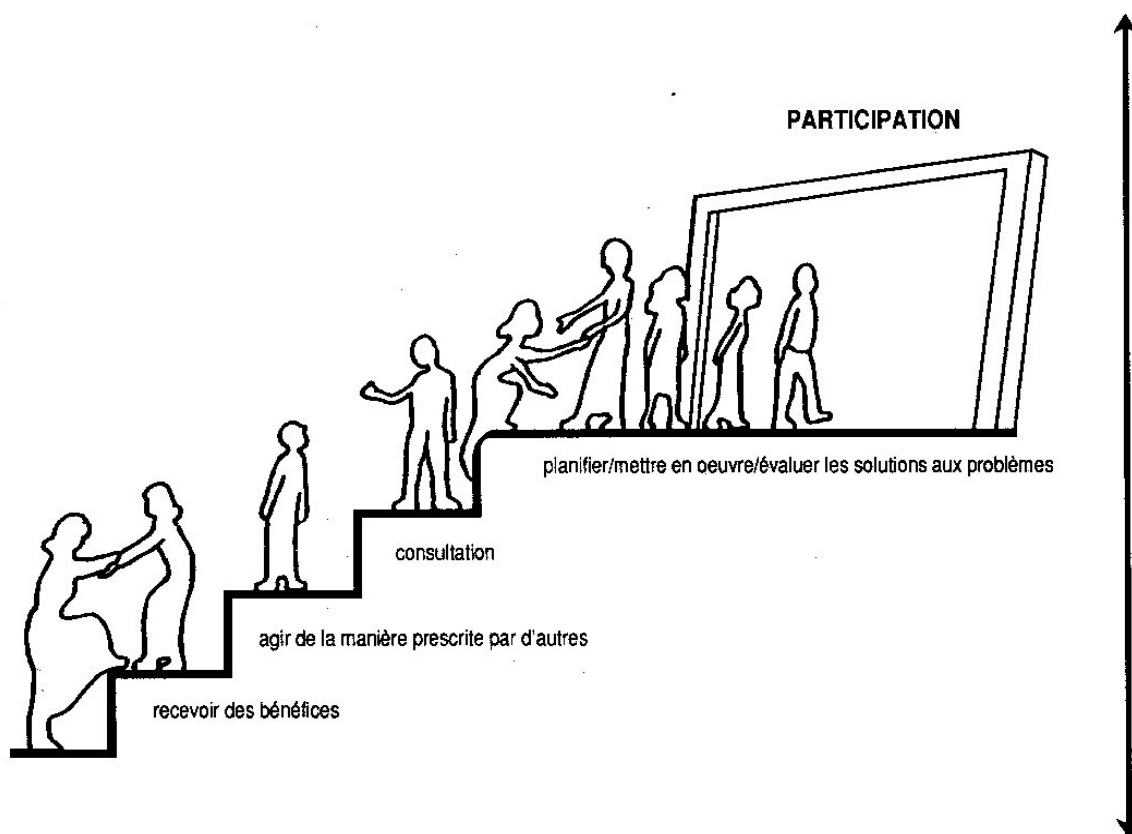
Dans plusieurs pays, les femmes s'organisèrent (ou furent organisées) pour exercer des pressions, faire campagne pour des lois anti-discrimination, sensibiliser le public, se syndiquer et manifester pour ou contre l'accès à la planification des naissances et à l'avortement. Il y a eu des progrès dans tous ces domaines au cours des dernières décennies : plus de femmes font partie de la main d'oeuvre rémunérée, les lois sont plus justes, les femmes se mobilisent davantage et sont mieux organisées. Pourtant, avec la mondialisation des marchés et en dépit de la croissance économique, les femmes s'appauvrissent toujours davantage et subissent encore de nombreuses formes de violence. Un des éléments clé permettant d'expliquer cette situation réside dans notre compréhension du pouvoir.

La plupart des stratégies favorisant le changement n'ont pas su tenir compte de la diversité des expériences de subordination des femmes, expériences qui varient en fonction de la classe, de la race, de l'orientation sexuelle et de l'âge. Cette diversité d'expériences influence donc le degré d'importance que les femmes accordent au problème de la subordination. Par exemple, le genre peut être moins important que la classe (les femmes en position d'autorité peuvent exploiter les femmes et les hommes de la classe ouvrière), que la race (une Sud-africaine blanche par rapport à sa femme de ménage noire) ou que l'âge (la première épouse d'un ménage polygame face aux coépouses, aux enfants et aux conjoint-e-s). Les rapports de domination sont multiples et inter reliés. L'hypothèse que toutes les femmes ont toujours un seul intérêt est fausse.

Dans l'analyse GED, on distingue plusieurs types de pouvoir, notamment :

- **Le pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un** : il se fonde généralement sur des menaces de violence ou d'intimidation sanctionnées par la société, invite la résistance passive et active et exige une vigilance constante pour se maintenir.
- **Le pouvoir de**, est un pouvoir créateur qui rend apte à accomplir des choses. C'est l'essence même de l'aspect individuel du pouvoir (ou « empowerment »). La plupart des gens, par exemple lorsqu'ils ont réussi à résoudre un problème, à comprendre le fonctionnement d'une chose ou à acquérir de nouvelles compétences, ont fait l'expérience de ce pouvoir.
- **Le pouvoir qui s'exerce avec** relève du sentiment que le tout est plus grand que la somme des parties, sentiment ressenti particulièrement lorsque plusieurs personnes s'attaquent ensemble à un problème. Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un but commun ou lorsqu'ils partagent la même vision.
- **Le pouvoir intérieur** (qui s'exerce intérieurement) renvoie à la force spirituelle et le caractère unique de chacun-e d'entre nous, qui nous rend véritablement humain. Il se fonde sur l'acceptation de soi et le respect de soi et respecte et accepte les autres en tant qu'égaux à soi. (CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 20-21)

Décisions prises par nous



Décisions prises par d'autres

Source : CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 43.

Adapté d'un schéma de Nancy Bergau et reproduit dans Coady International Institute (1989).

D'autres auteures (telle Marie-Rose Nyandwi, 2000) distinguent trois dimensions du « empowerment » :

- individuelle : développer un sens d'autonomie, de confiance et la capacité de se défaire des effets de l'oppression intériorisée ;
- relationnelle : développer la capacité de négocier et d'influencer la nature d'une relation et des décisions prises dans cette relation ;
- collective : quand les individus travaillent ensemble pour atteindre un objectif plus grand que celui que chacun aurait pu atteindre individuellement. Cela concerne l'engagement dans les structures politiques, mais peut aussi couvrir les actions collectives basées sur la coopération plutôt que la compétition (local, formel ou informel).

Dans le contexte du genre, les femmes et les hommes sont socialisés différemment et fonctionnent souvent dans différentes sphères de la collectivité, bien qu'il y ait chevauchement et interdépendance. Il en résulte que les femmes et les hommes ont une expérience de vie, des connaissances, des perspectives et des priorités différentes. L'un-e ne peut nécessairement représenter les intérêts de l'autre, et ni l'un-e ni l'autre ne peut tout à fait représenter la collectivité.

Stratégiquement, il nous faut modifier notre compréhension de ce qu'est le pouvoir et résister de manière créative au pouvoir qui s'exerce « sur quelqu'un ». La résistance non violente prônée par Gandhi en est un exemple remarquable. Il nous faut étudier les concepts de « pouvoir de », « pouvoir qui s'exerce avec » et « pouvoir intérieur » ainsi que leurs interrelations. Dans nos efforts de développement, cela signifie qu'il faut acquérir davantage d'aptitudes à résoudre les problèmes et les conflits ; consolider les organisations ; il faut aussi augmenter les habiletés individuelles et collectives et la solidarité.

Le Cadre de Sarah Longwe : Niveaux d'égalité et d'acquisition du pouvoir (appelé aussi cadre d'attribution du pouvoir)

Le cadre de Longwe part du principe que tout développement digne de ce nom doit favoriser le rééquilibrage des rapports homme-femme dans tous les domaines de l'existence. Il s'ensuit donc que toutes les interventions de développement doivent, en complément d'autres objectifs, chercher à combattre les inégalités qui affectent les relations homme-femme.

Le cadre de Longwe est un instrument qui permet également d'identifier les succès ou les échecs du programme en matière d'impact lié au genre.

Cinq niveaux d'égalité (*moyens de subsistance, facilités d'accès, prise de conscience, participation et contrôle*) servent de critères pour mesurer la portée du développement

2.2. De quelques autres outils

LES 10 QUESTIONS CLES

En guise de synthèse, on retiendra 10 questionnements pour identifier les inégalités de genre dans tous les domaines :

Question orientant l'analyse	Objet
Qui fait quoi ? pour qui ? Avec qui?	Activités
Comment ? Avec quels moyens?	Moyens
Qui possède ? qui contrôle/ commande quoi ?	Ressources
Qui décide de quoi ? Comment?	Pouvoir
Qui est responsable de quoi ?	Obligations
Qui gagne quoi ? Qui perd?	Revenus
Qui dépense quoi ?	Dépenses
Qui a droit à quoi ?	Droits et normes
Qui est le bénéficiaire ?	Effets
Qui gagne et qui perd ?	

Chacune des dix questions précédentes est accompagnée des deux questions complémentaires suivantes : Avec qui ? Pourquoi ?

Ces questions permettent de constituer une triple analyse, à savoir :

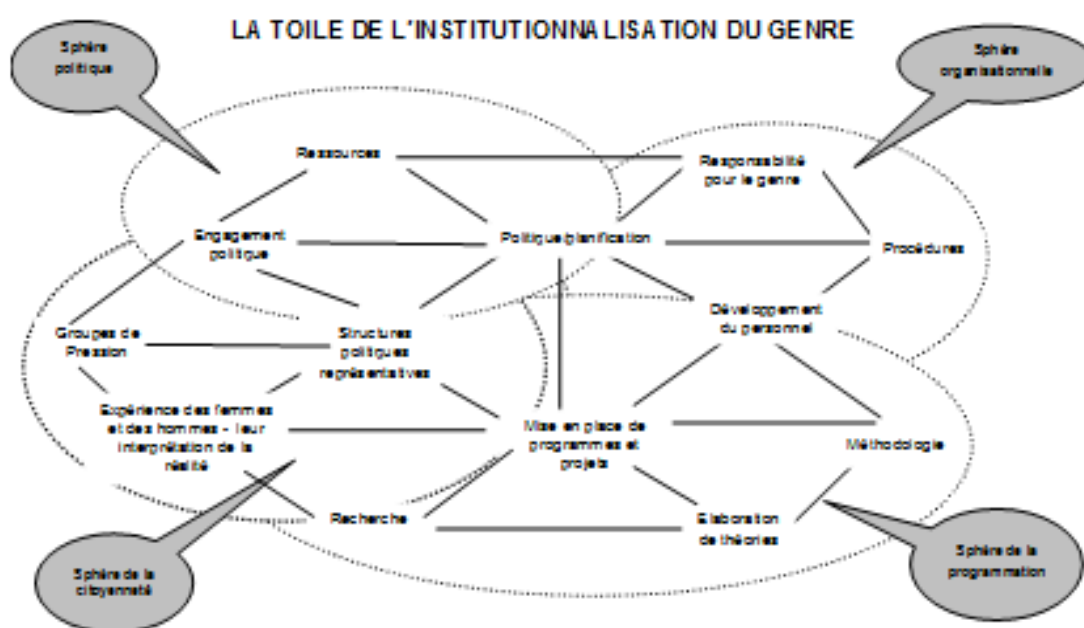
- une analyse des différences de situation et de perceptions entre femmes et hommes ;
- une analyse de la coopération entre les femmes et les hommes ;
- une analyse au sein même de la communauté des femmes et celle des hommes également.

Un autre outil : La toile d'institutionnalisation du genre

La toile de l'institutionnalisation : un outil pour le diagnostic du genre

Caren Levy, Development Planning Unit

La toile d'institutionnalisation du genre



Source: Caren Levy, the web of institutionalisation, DPU working paper 14, (1998)

Cet outil, développé par Caren Levy du Development Planning Unit (Londres) sert à diagnostiquer dans quelle mesure l'intégration transversale du genre est en place, soit dans une organisation, un programme/projet, une région, un pays etc. Le choix du contexte/niveau à étudier dépend de l'objectif du diagnostic.



C'est aussi un outil qui permet de passer du diagnostic à l'action

Le cadre logique sensible au genre

Le budget sensible au genre

CETTE BATTERIE EST LOIN D'ÊTRE EXHAUSTIVE

***• INCARNER LE CHANGEMENT QUE
VOUS VOULEZ VOIR SE RÉALISER •
MOHANDAS GANDHI***

!! BONNE EXPLOITATION !!...