

## **Le genre et les projets de développement - démarches et limites**

Elisabeth Hofmann , Université de Bordeaux (IATU/ Chaire UNESCO), Réseau Genre en Action, CEAN.

Le développement des sociétés concerne avant tout les êtres qui les composent. Or, ces « populations » ne représentent pas des masses homogènes : ces personnes se différencient par l'origine ethnique, la classe sociale, le degré de validité, l'âge, l'appartenance à une religion... et le sexe. Chacune de ces différences influence, et souvent de façon combinée, la vie des personnes. Le sexe est un des facteurs déterminants, car sur la base de cette spécification biologique, s'opère une construction sociale d'identités sexuées. Chaque société façonne les identités et les rôles féminins et masculins en termes d'activités, de statuts, de droits et de responsabilités. Ce sont ces identités que l'on appelle les rapports sociaux de sexe, ou le genre [1], et qu'on a longtemps tardé à prendre en compte. Elles ne sont pas figées et évoluent, plus ou moins lentement, suivant les situations sociales, politiques, culturelles, religieuses et économiques.

Les différences biologiques entre les femmes et les hommes ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les sexes [2]. C'est surtout la culture (au sens large) qui intervient en élaborant des systèmes qui transforment les différences sexuelles en inégalités de genre.

### **Définir le genre**

Aborder le développement sous l'angle du genre, c'est admettre que les rapports sociaux de sexe sont parmi les déterminants dans tout processus social et donc aussi dans les transformations sociales qui façonnent le développement d'une société. Aborder le développement sous l'angle du genre, c'est aussi reconnaître que les identités sexuelles sont très souvent à l'origine de besoins et d'intérêts spécifiques des femmes et des hommes et c'est agir en tenant compte de cette réalité dans toute initiative visant à soutenir le développement.

Les tentatives de définition du « genre » montrent qu'il s'agit d'une approche d'une certaine complexité, une approche par les droits et non par les besoins, une approche qui demande toujours une forte contextualisation. L'approche genre repose sur l'analyse et la remise en cause des processus qui différencient et hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe.

- En tant que **concept**, l'approche genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe ;
- En tant qu'**objectif**, l'approche genre promeut l'égalité des droits et un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes ;
- En tant que **méthodologie**, l'approche genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et

politique. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives, dans une démarche participative [3].

Le développement est un champ particulièrement intéressant d'un point de vue du genre car l'articulation avec des enjeux interculturels donne aux rapports de genre un poids très important, mais souvent sous-estimé. L'approche « genre et développement » a conquis le devant de la scène lors de la « Quatrième Conférence mondiale sur les femmes : Lutte pour l'égalité, le développement et la paix » de l'ONU en 1995, prenant la relève de l'approche « intégration des femmes au développement » [4].

### **Du diagnostic « genré »...**

L'intégration du genre dans un projet de développement demande en premier lieu de « genrer » le diagnostic sur lequel il est bâti. La connaissance de la situation de vie de « la population » doit être affinée pour comprendre aussi les différences entre les situations des femmes et des hommes, voire des jeunes femmes et des jeunes hommes, des veuves et des veufs, etc. Il est alors nécessaire de collecter et d'analyser toute information de manière différenciée, de se donner les moyens de comprendre les variations dans les ressources, les compétences, les difficultés, en fonction des différents groupes qui composent une société donnée. A cet effet, il est bien entendu aussi nécessaire de multiplier les interlocuteurs et de constituer des échantillons qui peuvent témoigner pour ces différents groupes. Les enquêtes classiques interrogeant uniquement le chef du ménage introduisent inéluctablement des biais.

A titre d'illustration, on peut citer un projet en faveur des personnes âgées vivant seules dans une zone rurale en France. Dans la phase de diagnostic d'un tel projet, il faudrait aussi se poser la question des différences entre les femmes et les hommes et vérifier s'il existe des écarts concernant les revenus, le degré d'autonomie, la mobilité, etc. Pour cela, il ne suffit pas de s'entretenir avec « les personnes du 3e âge », mais de veiller à ce que l'on écoute des femmes aussi bien que des hommes et ceci dans un cadre qui favorise la libre expression. A titre d'exemple, interroger une femme en présence de son époux peut donner des résultats considérablement différents que dans le cadre d'un entretien en tête à tête avec elle.

Un autre aspect important concerne **les méthodes d'enquête**. Même en choisissant soigneusement des interlocuteurs variés, il faudrait être conscient des limites des enquêtes directes. Dans le contexte des rapports de genre encore plus que dans d'autres domaines, beaucoup d'informations ne seront pas exprimées directement et explicitement. A titre d'exemple, on peut prendre les enquêtes « emplois du temps » (*time budget*) qui sont censées révéler non seulement le « capital temps » dont disposent les femmes et les hommes, mais aussi les moments clé de disponibilité ou d'indisponibilité dans la journée. Cet aspect est notamment important en vue de favoriser une participation active des personnes des deux sexes aux activités du projet. Sur cette base, on peut fixer par exemple les horaires des réunions - détail qui semble peut-être anodin mais qui est déterminant pour une implication active de toutes les personnes concernées. Une expérience récente dans le contexte d'une évaluation d'un projet post-tsunami en Inde a montré qu'une enquête sur la base d'une grille d'horaires, à remplir par des couleurs selon un code préétabli pour indiquer des types d'activités a donné des résultats étonnants avec une grande proportion de « temps de loisir » pour les femmes. Des questions directes sur l'utilisation de ces plages de temps, introduites après une première analyse des résultats, donnaient des réponses évasives du style « ça dépend... ». Il fallait recourir à des observations chez les personnes interviewées pour comprendre qu'il s'agissait de temps dont l'utilisation n'était pas prédéterminée, mais qui ne

servaient pas pour autant à l'oisiveté et au repos. Les femmes réparaient alors des filets de pêches, raccommodaient des habits des enfants ou entreprenaient d'autres activités ponctuelles et non régulières. Elles avaient répondu « temps de loisir » parce qu'il s'agissait de plages d'horaire pour lesquelles elles avaient le choix entre différentes tâches non journalières, plus exceptionnelles que celles des autres plages d'horaire. L'origine de ce malentendu était apparemment aussi due à la traduction du terme « free time » qui peut introduire une ambiguïté.

Le recours à l'observation, mais aussi à d'autres techniques comme les discussions en *focus group* (discussions en groupes relativement homogènes d'environ 10 à 15 personnes, dont les débats sont aussi importants que les résultats), sont nécessaires pour une **triangulation des informations** (confirmation d'une information à partir de trois sources indépendantes). Même des aspects comme le sexe de l'enquêteur, le lieu et l'horaire de l'échange demandent une bonne préparation dans ce contexte où les interlocuteurs féminins encore plus que les masculins ont fréquemment peu l'habitude de se prononcer et peuvent être fortement inhibées par une situation d'enquête [5]. Dans le but de libérer le plus possible la parole des personnes enquêtées, il est souhaitable de réduire les sources de biais le plus possible, en fonction des facteurs culturels déterminants dans un milieu donnée. A titre d'exemple, dans des sociétés où la ségrégation entre femmes et hommes est forte, il est préférable de faire enquêter des femmes par des femmes et des hommes par des hommes [6].

Cette étape d'un diagnostic « genré » est d'autant plus important que ces informations servent de référent face aux données collectées ultérieurement lors du suivi-évaluation du projet. Une bonne connaissance différenciée de la situation de départ des personnes concernées par un projet permet d'affiner le suivi et de comprendre si et comment le projet a influencé différemment la vie des femmes et des hommes concernés.

### **...en passant par sa mise en œuvre...**

Fondé sur un diagnostic différencié selon le genre, un projet doit bien entendu aussi adapter ses objectifs, son mode d'action, voire le contenu de ses actions, en fonction des différences de genre révélées dans ce diagnostic.

Pour reprendre l'exemple du projet visant une meilleure intégration de personnes âgées en zone rurale française, il se peut que les femmes aient globalement plus de difficultés de mobilité que les hommes, car plus souvent que les hommes, elles n'ont ni permis de conduire ni voiture. Un travail sur le transport public de ces personnes doit donc les cibler prioritairement et tenir compte de leurs contraintes et intérêts spécifiques.

Les changements que l'approche genre introduit peuvent également concerner les manières de faire. Les projets intégrant sérieusement le genre doivent appliquer une approche résolument participative. Encore plus que pour d'autres objectifs, un projet souhaitant contribuer à réduire les inégalités entre femmes et hommes demande à être contextualisé, à mettre en place un processus qui tienne compte des aspirations des femmes concernées et qui puisse leur permettre une réelle appropriation des changements introduits ou soutenus.

Un élément quasi-incontournable de projets intégrant l'approche genre est la sensibilisation à ces enjeux de genre justement. Travailler avec les femmes, mais aussi avec les hommes, sur une **prise de conscience des inégalités existantes** et sur leur capacité à remettre en question et à atténuer ces inégalités est indispensable. Notamment dans des contextes culturels et

religieux où les femmes sont habituellement fortement soumises, un appui à leur structuration est fréquemment nécessaire, notamment par le renforcement des capacités de groupements et organisations de femmes. Un cadre collectif favorise la remise en question du statut quo et crée des conditions favorables à la prise de conscience individuelle. La formation des femmes les plus dynamiques en leadership porte habituellement de bons résultats. Aider ces femmes à savoir gérer des équipes, les rendre conscientes de leurs rôles, les préparer à faire des discours, défendre un point de vue et, à travers tout cela, à gagner en confiance est une étape clé vers plus d'égalité.

Le projet peut représenter **un « terrain d'entraînement » pour l'implication des femmes** dans des processus de prise de décision, en proposant des modes de gestion collégiales et dans l'idéal mixte. Néanmoins, la participation des femmes au sein d'instances mixtes, comme un comité de pilotage paritaire peut être socialement peu acceptable et même après des séances de formation-sensibilisation, il est possible que la participation des femmes dans une telle instance reste passive et inefficace en termes de représentation, du point de vue des femmes dans leur ensemble. Même dans un contexte français, les premières évaluations de l'impact des lois sur la parité en politique semblent indiquer que les femmes présentes dans les assemblées parlent en moyenne plus tard et moins longtemps que leurs collègues hommes. A partir de là, il est évident que la mixité peut créer des situations très inconfortables pour les représentantes des femmes, jusqu'à les inciter à acquiescer toute parole d'homme, de peur de discorde.

Pour créer des conditions favorables à une concertation entre femmes et hommes dans des sociétés où la ségrégation en fonction du sexe reste forte, il peut s'avérer plus efficace de **passer par des phases de concertation non-mixtes** : les femmes se concertent entre elles, les hommes se concertent entre eux et dans un troisième temps, un modérateur externe tente d'appuyer la mise en commun et la recherche de compromis entre les deux positions avec des représentants des femmes et des hommes.

Bien évidemment, un projet prétendant intégrer l'approche genre et contribuer à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ne peut être crédible que s'il fonctionne en équipes mixtes et ceci non seulement au niveau des agents de terrain, mais également à celui de la direction. Rappelons aussi, qu'au niveau des professionnels, il ne suffit pas d'embaucher des femmes pour garantir une intégration de l'approche genre. Les femmes comme les hommes doivent être formés à cette approche afin de maîtriser les concepts et pouvoir appliquer les outils de l'approche genre. Les femmes, de part leurs propres vécus, ont peut-être tendance à être plus réceptives à l'approche genre que les hommes, mais cela ne les dispense nullement d'une formation conséquente en la matière, et ne justifie pas qu'on leur attribue exclusivement la responsabilité pour la mise en œuvre de cette approche.

### **... jusqu'au suivi-évaluation**

Des projets intégrant ainsi l'approche genre doivent également être accompagnés par un dispositif de suivi-évaluation, basé entre autres sur les aspects qualitatifs. Dans ces projets qui représentent en réalité des processus de transformation complexes et peu prévisibles, le suivi joue un rôle clé, permettant un ajustement du projet au fur et à mesure de son évolution. L'évaluation sert aussi à capitaliser les « leçons tirées » des projets spécifiques qui s'apparentent fréquemment à des recherche-actions.

Comme pour le diagnostic, il est indispensable de **mener le suivi-évaluation d'un projet intégrant le genre de manière participative**. Il est non seulement important de comprendre quels hommes et quels femmes ont obtenu quels bénéfices d'un projet donné, mais il est également important d'analyser quels obstacles freinent une participation active de certains sous-groupes et de chercher avec eux les solutions possibles pour les surmonter.

### **Des limites de l'approche genre ... ou de l'approche projet ?**

Si une intégration de l'approche genre tout au long du cycle de projet s'impose, d'autres obstacles plus fondamentaux sont rencontrés dans le cadre des « projets genrés ». Le premier réside dans le caractère même du projet, avec ses cycles et son degré fort de prédétermination (on planifie d'abord tout, et on commence après), alors que des projets genrés sont fortement participatifs, toujours contextualisés et donc extrêmement évolutifs, souhaitant déclencher des processus difficilement prévisibles dans leur ensemble. Il s'agit plus de recherche-actions que de projets au sens strict, pour lesquels on pourrait réellement « se projeter dans l'avenir ».

Le deuxième obstacle réside dans la **durée prédéterminée** du projet, avec des dates de début et de fin précises. La réalité de beaucoup de projets, et notamment des projets genrés, est que ces initiatives commencent et se terminent très graduellement. La phase diagnostic ne se termine pas avant de démarrer « l'action », mais continue tout au long de la collaboration que représente « le projet », sous forme de suivi.

Une autre difficulté est la durée du projet qui ne dépasse rarement plus de deux ou trois années au mieux. Mais comment un projet qui doit d'abord renforcer les compétences à l'intérieur de l'équipe professionnelle pour ensuite travailler avec les personnes concernées peut-il « produire » des résultats tangibles et objectivement mesurables en termes de genre en si peu de temps ? Ces initiatives visent non seulement à changer quelques comportements mineurs, mais ont l'ambition d'amener les personnes concernées à remettre en question leurs rôles, l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et leur conception de leur place dans la communauté et la société. Des signes de changements visibles peuvent exister, mais dans cet horizon temporel, il est quasiment impossible de prouver leur viabilité. Un projet sur la gestion d'infrastructure d'eau, par exemple, peut sensibiliser et inciter les populations à élire des comités mixtes de gestion de l'eau, tout en formant tous les membres afin d'atténuer l'handicap du niveau d'éducation souvent plus faible des femmes.

Néanmoins, vu que la constitution de ces comités se situe déjà un certain temps après le début du projet et que les nouvelles élections risquent de ne plus tomber dans le même cycle de projet, il reste très difficile de connaître le degré d'appropriation de ce changement par les populations. Les femmes ont-elles été intégrées parce que le projet a convaincu les leaders ou par simple souci de respecter la consigne ? Est-ce que la place des femmes dans ces comités a été effective et a permis à toute la communauté de se convaincre de l'utilité de leur implication ? Est-ce que les heureuses élues auront assez d'haleine pour faire leurs preuves et s'imposer comme composante naturelle et légitime de ces comités ? Les évaluateurs de tels projets peuvent au mieux émettre des hypothèses concernant l'impact et la viabilité de l'intégration du genre, car les évidences font habituellement défaut par manque de recul dans le temps, sauf peut-être pour les rares évaluations ex-post, quelques années plus tard. Malgré la difficulté de prouver les effets positifs en termes de genre, il faut cependant bien évidemment envisager de poursuivre les initiatives dans la durée sous forme d'un appui-accompagnement des populations et n'arrêter ce soutien que graduellement.

## « Genre et quel développement ? »

Et si une application sérieuse de l'approche genre ne remettait pas uniquement en question l'approche projet, mais enrichissait aussi la notion de développement ? En sortant les femmes du cliché des besoins insatisfaits pour les considérer comme des êtres humains aux mêmes droits que les autres, en mettant en avant la nécessité de l'appropriation des projets de développement par toutes et par tous, notamment grâce à une participation active, en exigeant que le développement apporte pour toutes et tous la possibilité de choisir (entre différentes alternatives et à tout moment de la vie adulte) au lieu de subir avec fatalité des conditions de vie trop souvent délicates...

Ces quelques exemples montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'intégrer l'approche genre au développement de manière technique et superficielle, mais de reconsidérer le développement à la lumière du genre au sens large. Si le genre court aujourd'hui plutôt le risque d'être instrumentalisé dans les discours sur le développement (en vantant le potentiel productif des femmes, en chargeant toujours plus leur emploi de temps déjà bien plus long que celui des hommes et en entretenant une tendance à la déresponsabilisation des hommes, notamment en Afrique...), il reste permis de rêver que le genre finira par enrichir le développement pour qu'il devienne plus humain, plus équitable et plus socialement durable - un nouveau genre de développement...

Elisabeth Hofmann

[1] Traduction de l'anglais « gender » et décrit dans la littérature francophone aussi par « rapports sociaux de sexe ». L'utilisation du terme genre en français n'est pas contestée, la Commission générale de terminologie et de néologie s'est prononcée contre en juillet 2005 (voir la rubrique Controverse dans le n° 16 de la revue Travail, genre et sociétés, novembre 2006).

[2] « Le fait d'avoir des testicules et de la barbe ou des seins et des ovaires ne saurait en rien fournir l'explication de ce que certains humains portent des cravates et d'autres des jupes, de leurs chances prodigieusement inégales de devenir sénateur, assistante sociale ou pilote de chasse, de leurs choix prévisibles entre un roman d'amour et un volume de science-fiction » (C. Guionnet, E. Neveu, *Féminins/masculins : Sociologie du genre*, Armand Colin, 2004).

[3] Cette définition a été le fruit (pas encore définitif) du groupe de travail de la Plateforme « genre et développement » du MAE en vue d'élaborer un document d'orientation stratégique sur la prise en compte du genre dans la coopération française.

[4] Pour un aperçu de l'historique des approches de développement concernant les femmes et le genre, lire : Le Nouvel, Emmanuelle, « Derrière l'évolution des mots, un débat éthique », dans : *Economie & Humanisme*, no 378, octobre 2006.

[5] Une expérience du tout début de mes activités professionnelles d'experte dans le développement m'a fortement marquée à cet égard : à la fin d'un entretien bien préparé et introduit avec soin pour lever des ambiguïtés, mon interlocutrice malgache demandait à mon interprète : « est-ce que j'ai donné les bonnes réponses ? » Cette question montre très bien

qu'elle n'était point à l'aise pendant notre échange et qu'elle s'est sentie dans une situation d'examen où elle s'efforçait de deviner les réponses que j'attendais d'elle.

[6] D'autres facteurs que le sexe de l'enquêteur peuvent bien évidemment biaiser un entretien et doivent être pris en compte. A titre d'exemple, l'âge peut également jouer, tout comme des origines ethniques ou de caste. Chaque situation doit être considérée spécifiquement. Dans des zones rurales enclavées, par exemple, les enquêteurs occidentaux risquent de susciter plus de méfiance (et donc d'introduire des biais) qu'en zone urbaine du même pays, où les locaux sont plus habitués à fréquenter les étrangers.

© Les Cafés Géographiques - [cafe-geo.net](http://cafe-geo.net)