

# L'approche de l'empowerment des femmes:

Un guide méthodologique





# L'approche de l'empowerment des femmes:

## Un guide méthodologique

Recherche réalisée par le groupe de travail : « Genre et Indicateurs »  
de la Commission Femmes et Développement.

Document coordonné et rédigé par Sophie Charlier et Lisette Caubergs  
avec l'appui de Nicole Malpas et Ernestine Mula Kakiba.

Ce document est l'aboutissement de deux ans de recherches du groupe de travail de la Commission Femmes et Développement dont les membres sont : Lisette Caubergs (ATOL), Elisabeth Drory (Bridging the GAP), France Kittel (ULB), Ernestine Mula Kakiba (asbl ARSDAPS), Véronique Staes (DGCD), Saskia Ravesloot (CTB), Nicole Malpas (CTB), Kristien Smets (DGCD), Sylvie Grolet (DGCD), sous la présidence de Sophie Charlier (Entraide et Fraternité).





© Commission Femmes et Développement

Juin 2007

Dépôt légal : 0218/2007/15

Relecture orthographique : Josiane Rompteu, Elisabeth Drory, Hélène Ryckmans, Sylvie Grolet

Traduction : Lieve De Meyer, Susan Andrewes et Mercedes Monteagudo Romero

Illustrations : Lisette Caubergs

Mise en page : s.a. Braphics

Impression s.a. Boone-Roosens

Commission Femmes et Développement

Rue des Petits Carmes 15

1000 Bruxelles

Tél. : + 32 (0) 2 501.44.43

Fax : + 32 (0) 2 501.45.44

E-mail : [cvo-cfd@diplobel.fed.be](mailto:cvo-cfd@diplobel.fed.be)

<http://www.dgcd.be>

# Indice

## **L'approche de l'empowerment des femmes Un guide méthodologique**

Avant-propos	
Intérêt pour la DGCD d'une telle démarche .....	5
1. Introduction.....	6
2. L'EMPOWERMENT : UN NOUVEAU CONCEPT ?	
Introduction.....	9
<i>Empowerment</i> et pouvoir, un processus dynamique.....	9
3. LA CONSTRUCTION DE LA METHODOLOGIE	
Introduction.....	12
Les 4 aspects de l' <i>empowerment</i> .....	13
Les cercles d' <i>empowerment</i> .....	14
3.1. Présentation des différentes composantes.....	15
3.2. Un niveau individuel et un niveau collectif.....	16
3.3. Différentes étapes de suivi et d'évaluation.....	18
Conclusion.....	39



# Avant-propos

## Intérêt pour la DGCD d'une telle démarche

Pour la DGCD/DGOS, les questions de genre – les rapports socioculturels et de pouvoir entre les hommes et les femmes – sont des enjeux centraux et transversaux dans notre travail. Bien sûr, on peut s'interroger sur l'intérêt et la nécessité de mettre les relations de genre au centre de la question du développement et de la lutte contre la pauvreté. Pour nous, c'est une question de droits humains et pourtant, dans notre travail quotidien, nous sommes confrontés régulièrement à des politiques nationales ou encore des programmes de développement qui ne prennent pas suffisamment en compte les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Il importe dès lors de montrer combien la notion de genre est indispensable pour comprendre comment se perpétuent les situations de pauvreté et comment la pauvreté touche différemment les femmes. Il est également indispensable de découvrir les dynamiques spécifiques que mettent en œuvre les femmes et qui suscitent une remise en cause parfois fondamentale des modèles de développement adoptés. Il convient donc de mettre en évidence la manière dont les femmes sont actrices dans le développement et investissent dans plusieurs logiques pour s'en sortir. Montrer comment elles mettent en place des stratégies pour développer leur pouvoir et entrer dans un réel rapport de force social – soit *l'empowerment*.

Pour ce faire, nous avons besoin d'outils méthodologiques.

A la DGCD/DGOS, ces questions sont traitées de manière transversale, mais également en s'inspirant des travaux de la « Commission Femmes et Développement » ; commission en appui à la politique de coopération au développement.

C'est pourquoi nous soutenons une démarche qui veut mettre au point une méthodologie qui permet de construire, avec les partenaires du Sud, des indicateurs spécifiques à même de mesurer *l'empowerment*. Au sein de notre coordination interne, nous avons établi une check-list nous permettant d'avoir une approche comparative de l'évolution des rapports de genre dans les pays où la Belgique est présente. Mais nous sommes également intéressés par une démarche plus approfondie en lien direct avec les réalités spécifiques du terrain. Une démarche qui part des femmes concernées et qui permet de mesurer les apports des programmes de développement dans le processus *d'empowerment*.

Martine Van Dooren,  
Directrice de la DGCD/DGOS  
Septembre 2006.

# 1. Introduction

A la demande de la DGCD, le groupe de travail sur les indicateurs de la Commission Femmes et Développement a travaillé à l'élaboration d'une méthodologie dynamique pour la formulation d'indicateurs d'*empowerment* spécifiques, dans le cadre de programmes de développement.

Pourquoi un guide méthodologique ? Depuis deux ans, notre réflexion a porté sur l'*empowerment* en tant que processus :

- **individuel** : soit l'acquisition d'une plus grande autonomie, d'une capacité d'auto-détermination, de moyens permettant à chacun-e d'élargir la palette de ses choix dans la vie
- **collectif** : soit la capacité qu'un groupe peut développer afin d'influencer les changements sociaux, vers une société juste et égalitaire, en particulier dans les rapports entre les hommes et les femmes.

Le guide méthodologique que nous proposons ici est davantage qu'un outil ou une check list supplémentaire d'indicateurs dont certains pourront bien être récoltés sur place ou dans la documentation; nous avons opté pour une méthodologie à la fois systématique, et qui permette de construire avec les populations et/ou les groupes locaux concernés, des indicateurs qui leur soient appropriés.

Les paramètres de cette appropriation varient suivant :

- les spécificités socioculturelles des pays, des régions et de leurs habitants.
- les différents types d'acteurs de la coopération:
  - les acteurs de développement dans leur communauté : les individus et leurs organisations/ associations,
  - les organisations d'accompagnement : ONG, Services étatiques, Instituts de formation, bureaux d'études, etc.,
  - les bailleurs de fonds : ONG, Etats et coopération multilatérale, Institutions religieuses, etc.

Ces parties prenantes ont chacune leur propre logique et dynamique suivant laquelle elles apprécieront le processus de changement et les résultats d'une intervention. C'est pourquoi il apparaît utile qu'elles formulent leurs propres indicateurs d'*empowerment* et de développement. De plus ces indicateurs varient selon le niveau (micro, macro) et la participation de chacun des acteurs. Raison pour laquelle nous n'avons pas opté pour une liste d'indicateurs « prêt-à-porter », mais nous avons préféré développer un guide méthodologique pour la formulation d'indicateurs d'*empowerment* en lien avec les réalités locales.

Enfin, l'*empowerment* des femmes ne procède pas d'une évolution linéaire, ni constante dans chaque société, mais bien d'un processus qui se construit à partir des mouvements de femmes et des mouvements mixtes.

Notre approche des indicateurs d'*empowerment* a été notamment inspirée des travaux de N. Kabeer qui définit un indicateur d'*empowerment* de la manière suivante : *"Indicators of empowerment need merely 'indicate' the direction of change rather than provide an accurate measurement of it... We have seen how single measures, disembedded from their context, lend themselves to a variety of different meanings.*

*There is an implicit assumption underlying many of these measurements that we can somehow predict the process of change involved in empowerment whereas human agency is indeterminate and hence unpredictable.*

*There is no single linear model of change by which a "cause" can be identified for women's disempowerment and altered to create the desired "effect."*

*To attempt to predict at the outset of an intervention precisely how it will change women's lives, without some knowledge of ways of "being and doing" which are realisable and valued by women in that context, runs into the danger of prescribing process of empowerment and thereby violating its essence, which is to enhance women's capacity for self-determination.*



*At the same time, equity requires that poorer women and other excluded groups are not just able to gain access to valued goods but to do so on terms of respect and promote their ability to define their own priorities and make their own choices. Such achievements are less easy to quantify since they deal more directly with the renegotiation of power relations and have to be far more sensitive to local cultural nuances. They would have to be monitored through methodologically pluralist approaches combining quantitative and qualitative data, preferably by grass-root-based organisations whose greater embeddedness in local realities and commitment to long term places them in a better situation to combine 'emic' understanding with 'etic' analysis." N.Kabeer<sup>1</sup>*

## **L'objectif de la publication et le public concerné**

La publication présente d'abord les fondements théoriques du concept d'*empowerment* que nous avons choisi comme élément central pour mesurer l'évolution, le développement des individus et des sociétés dans le cadre de programmes de développement. Elle s'appuie sur les approches développées par les mouvements de femmes du Sud (notamment DAWN), et sur les travaux théoriques de Naila Kabeer, Sarah Longwe, Jo Rowlands, et Magdalena León. Ensuite, elle présente une proposition méthodologique pour l'élaboration d'indicateurs d'*empowerment* spécifiques et des cas pratiques.

Cette méthodologie propose aux chargés de programmes et projets (du secteur public et privé : ONG) ainsi qu'aux experts en développement chargés de faire sur le terrain des missions d'identification, de formulation ou d'évaluation, de construire avec les populations locales (et/ou groupes concernés) une série d'indicateurs capables de mesurer l'évolution du processus d'*empowerment* en fonction du vécu et du contexte local. A ce stade, la publication est orientée vers une approche micro de l'*empowerment* des femmes, au niveau local. Par la suite, la méthode pourrait être développée aux autres niveaux : méso et macro.

La méthodologie a fait l'objet d'une réflexion et d'échanges lors de deux séminaires organisés par la Commission Femmes et Développement. Lors de ces séminaires, nous avons reçu des suggestions précieuses qui ont enrichi notre travail. La démarche de l'*empowerment* à partir des cercles de pouvoir a également été testée totalement ou partiellement sur le terrain en RD Congo, au Cameroun, en Guinée Conakry, au Niger et en Haïti ainsi qu'en Bolivie.

<sup>1</sup> KABEER N. (2001), « Ressources, Agency Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment », pp.17-57.

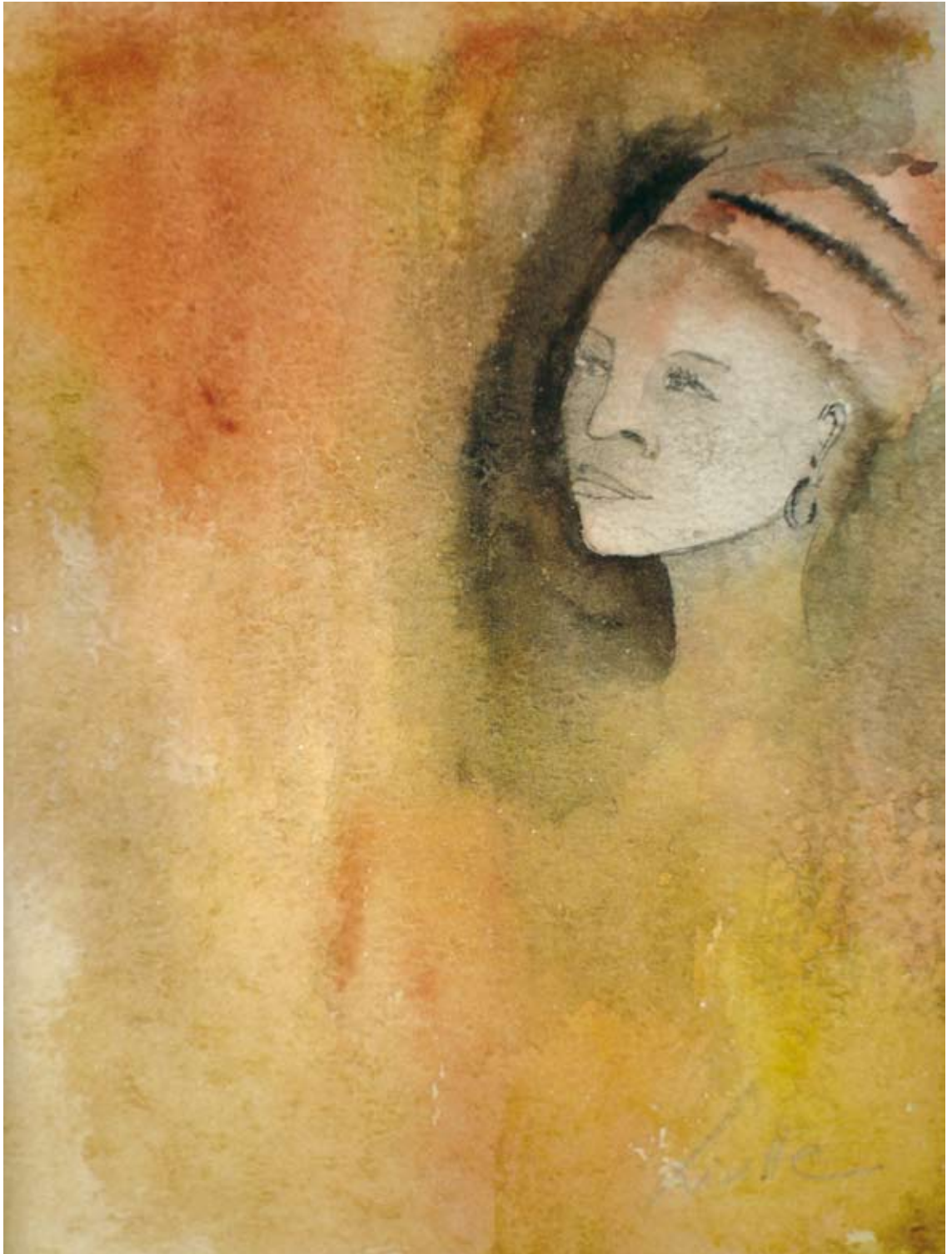
*Traduction: "Les indicateurs d'empowerment doivent simplement 'indiquer' le sens du changement plutôt que d'en fournir une mesure précise... Nous avons vu comment des mesures isolées, retirées de leur contexte, se prêtent à une variété d'interprétations différentes.*

*Un grand nombre de ces mesures se fondent sur l'hypothèse implicite que nous pouvons d'une manière ou d'une autre prédire le processus de changement impliqué dans l'empowerment, alors que l'intervention humaine est indéterminée et donc de ce fait-là imprévisible.*

*Il n'existe pas de modèle de changement linéaire unique grâce auquel une "raison" au manque d'influence des femmes peut être identifiée et modifiée pour créer l'"effet" désiré.*

*En essayant de prédire de façon précise dès le début d'une intervention comment cela affectera la vie des femmes, sans avoir une certaine connaissance des "façons d'être et de faire" qui sont réalisables et appréciées par les femmes dans ce contexte, on court le risque d'imposer le processus d'empowerment et ainsi violer son essence même, qui est d'accroître la capacité d'autodétermination des femmes.*

*Parallèlement, l'égalité exige que les femmes plus démunies et autres groupes exclus ne puissent pas juste avoir accès à des biens de valeur, mais de le faire dans un souci de respect et de promouvoir leur capacité à définir leurs propres priorités et à faire leurs propres choix. De telles réalisations sont moins faciles à quantifier compte tenu du fait qu'elles concernent plus directement la renégociation des relations de pouvoir et doivent être beaucoup plus sensibles aux nuances culturelles locales. Elles devraient être contrôlées au moyen d'approches méthodologiquement pluralistes combinant des données quantitatives et qualitatives, de préférence par des organisations basées sur le terrain dont la plus grande intégration au cœur des réalités locales et l'engagement à long terme les placent dans une meilleure situation pour combiner la compréhension 'émique' et l'analyse 'étique'."*



## 2. L'empowerment: un nouveau concept<sup>2</sup>?

### Introduction

Le concept d'*empowerment* n'est pas neuf ; nous trouvons des références au terme dès les années 60, notamment dans le mouvement afro-américain, ainsi que dans la théorie de Paolo Freire fondée sur le développement de la conscience critique.

Dès 1985, les mouvements de femmes du secteur populaire en Amérique latine et dans les Caraïbes ainsi que les mouvements féministes revendiquent la notion d'*empowerment* comme étant : d'une part, liée à la prise de « pouvoir » en mettant principalement l'accent sur le renforcement de l'estime de soi, la confiance en soi ainsi que la capacité de choisir des orientations dans sa vie et d'autre part, liée au pouvoir collectif de changement des rapports de genre dans les différentes sphères : économique, politique, juridique et socioculturelle.

Au niveau des institutions de développement, c'est après la conférence de Pékin (1995) que le concept d'*empowerment* sera adopté. La déclaration de Pékin (paragraphe 13), présente l'*empowerment* des femmes comme une stratégie-clé du développement : « *l'empowerment des femmes et leur pleine participation dans des conditions d'égalité dans toutes les sphères de la société, incluant la participation aux processus de décision et l'accès au pouvoir, sont fondamentaux pour l'obtention de l'égalité, du développement et de la paix.* »

Malheureusement, l'approche utilisée par les institutions de développement ainsi que les indicateurs quantitatifs proposés ont tendance à réduire son sens à la mesure de la capacité des femmes de se prendre en charge de manière individuelle. Les indicateurs ne prennent pas en considération les changements des structures économiques et sociales, ceux qui feraient référence à l'*empowerment* collectif, lié aux changements sociaux. N. Kabeer (1992, 1994), montre que s'il est important de s'intéresser à l'aspect quantitatif (comme par exemple le nombre de femmes qui occupent un poste de direction dans une entreprise ou encore ayant un mandat politique), ce n'est pas suffisant. La notion d'*empowerment* va plus loin, elle remet en cause à l'intérieur même des politiques de développement, les rôles des différents acteurs, hommes et femmes. Elle impose une réflexion :

- sur les conflits, sur le pouvoir,
- sur l'étude des référents symboliques ainsi que l'analyse des structures sociales profondes ; ce qui ouvre de nouvelles pistes pour le développement.

### **Empowerment et pouvoir, un processus dynamique**

Chercher à comprendre le sens du mot *empowerment* nous oblige à nous interroger sur la notion de pouvoir.

Les travaux de Michel Foucault nous ont permis de considérer le pouvoir de manière plurielle, « **les pouvoirs** ». Foucault part de l'observation qu'il n'existe pas qu'un pouvoir dominant, mais bien « des pouvoirs » multiples, diffus comme une « constellation d'étoiles ». Ainsi si la domination masculine exprime un pouvoir des hommes sur les femmes, de leur côté les femmes exercent également un pouvoir sur les hommes souvent indirect et non visible. N'est-ce pas là le sens du proverbe africain qui dit : « *Derrière un grand homme, il y a toujours une grande dame* » ?

<sup>2</sup> Repris en partie de l'article de CHARLIER S. (2006a), « L'empowerment des femmes dans les organisations de commerce équitable : une proposition méthodologique », pp. 87-109.

L'*empowerment* est considéré comme le processus d'acquisition « de pouvoir » au niveau individuel et collectif. Il désigne chez un individu ou une communauté, d'abord la capacité d'agir de façon autonome, mais également les moyens nécessaires ainsi que le processus pour atteindre cette capacité d'agir, de prise de décision dans ses choix de vie et de société.

L'*empowerment* est vu de cette manière comme un processus, une construction identitaire dynamique à double dimension : individuelle et collective. Cette approche du pouvoir va être reprise par plusieurs institutions féministes et ONG de développement<sup>3</sup>, qui s'accordent pour approcher le processus d'*empowerment* en distinguant quatre niveaux de pouvoir :

- **le « pouvoir sur »** : cette notion repose sur des rapports soit de domination, soit de subordination, mutuellement exclusifs. Elle suppose que le pouvoir n'existe qu'en quantité limitée, c'est un pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un ou, de manière moins négative, qui permet de « guider l'autre ». Il suscite des résistances qui peuvent être passives ou actives ;
- **le « pouvoir de »** : un pouvoir qui comprend la capacité de prendre des décisions, d'avoir de l'autorité, de résoudre les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses. La notion renvoie donc aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) ainsi qu'aux moyens économiques : à l'accès et au contrôle des moyens de production et des bénéfices (avoir) ;
- **le « pouvoir avec »** : pouvoir social et politique, il met en évidence la notion de solidarité, la capacité de s'organiser pour négocier et pour défendre un objectif commun (des droits individuels et collectifs, des idées politiques : lobbying, etc.). Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un objectif commun ou lorsqu'ils partagent la même vision ;
- **le « pouvoir intérieur »** : cette notion de pouvoir se réfère à l'image de soi, l'estime de soi, l'identité et la force psychologique (savoir être)<sup>4</sup>. Elle se réfère à l'individu ; comment, à travers son analyse, son pouvoir intérieur, il est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements.

La notion d'*empowerment* entre donc bien dans une vision d'acquisition de pouvoir, de contrôle sur sa vie et de développer une capacité de réaliser des choix. Cette notion de « capacité à faire des choix » a été largement débattue par A. Sen (2000)<sup>5</sup> et reprise par N. Kabeer (2001), qui l'a élargie à la notion de *capacité des personnes de disposer des choses et de faire des choix*.

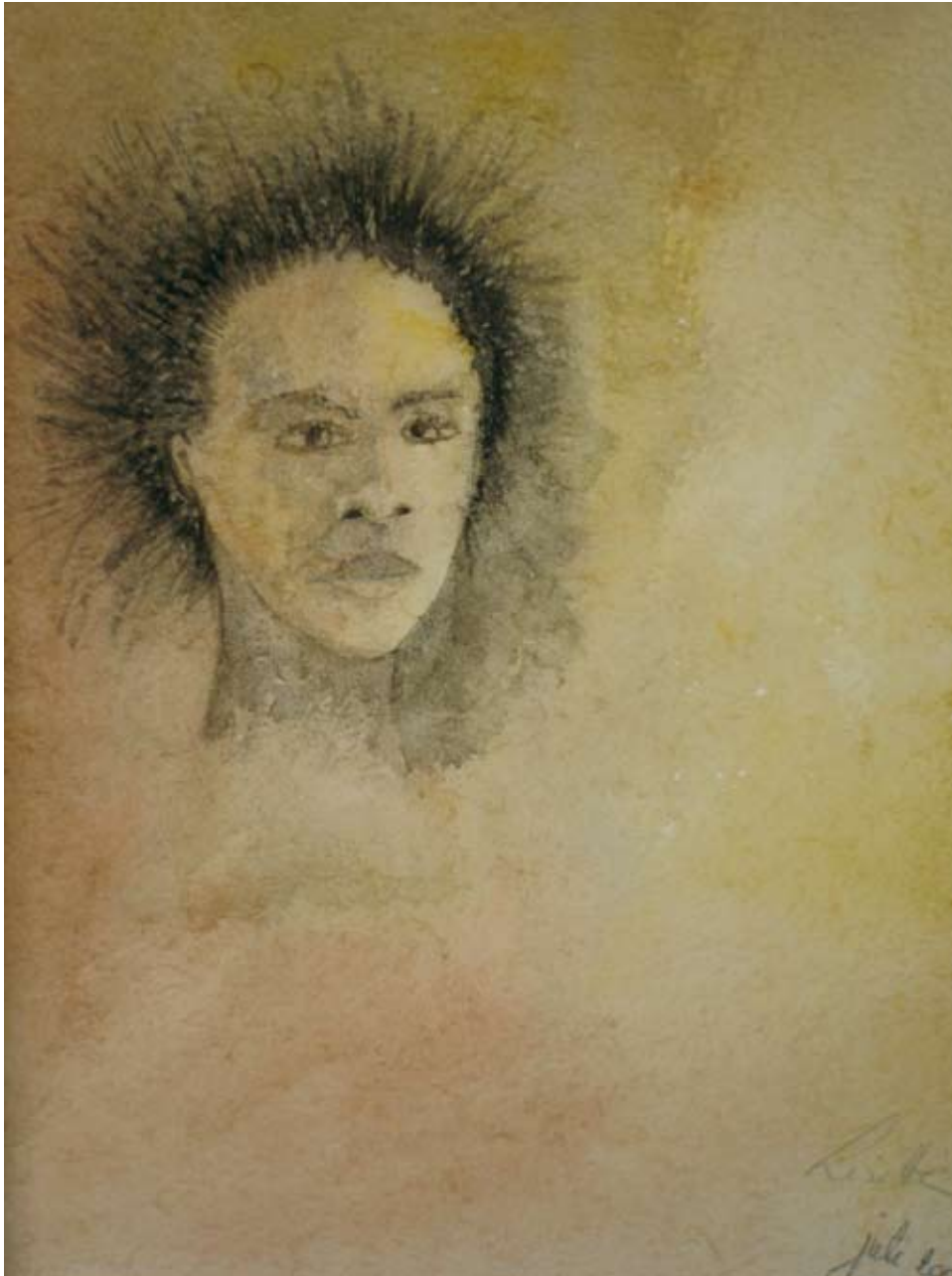
La capacité d'*empowerment* est liée aux institutions, aux lois : ce qu'elles permettent de faire ou de ne pas faire ; de plus, cette dimension est en lien avec les aspects culturels de la société dans laquelle on vit.

La notion d'*empowerment* a souvent été utilisée comme « pouvoir sur ». De notre côté, nous proposons de considérer également les autres dimensions du pouvoir : le « pouvoir intérieur », le « pouvoir de » et le « pouvoir avec ».

<sup>3</sup> Les quatre formes de pouvoir sont notamment inspirées des documents de Oxall et Baden (1997), Jo Rowlands (1997), ATOL (2002) et Action Aid (2002)

<sup>4</sup> Nous reprenons ici la notion d'« estime de soi » qui en psychologie fait référence à l'amour de soi, la vision de soi, la confiance en soi, l'autoreconnaissance de ses propres aptitudes, la reconnaissance de son aptitude par les autres (valorisation des autres).

<sup>5</sup> Sen (2000) définit la capacité des individus de « choisir leur vie » comme facteur déterminant du bien-être. Il va parler de l'*entitlement* comme étant la capacité des personnes de disposer des choses à travers les moyens légaux disponibles dans la société, le droit d'accès aux biens matériels et immatériels ; l'ensemble définirait la citoyenneté.



L'*empowerment* inclut les capacités individuelles et collectives qui permettent de gagner un espace sociopolitique, d'accéder aux moyens et de les contrôler (les ressources, le pouvoir, etc.).

L'analyse du processus d'*empowerment* met en évidence la manière dont les opportunités de prise de pouvoir vont être utilisées ou laissées pour compte ainsi que, la manière dont celles-ci permettent un changement dans l'environnement immédiat et plus largement.

L'approche de l'*empowerment* se fait donc à deux niveaux :

- par rapport à la capacité de changement personnel de chacun, femme ou homme,
- par rapport au changement politique et social.

## 3. *La construction de la méthodologie*

### **Introduction**

En reprenant les bases théoriques expliquées ci-dessus, nous avons construit une méthodologie pour élaborer des indicateurs afin de suivre le processus d'*empowerment* des femmes dans le cadre de la coopération au développement. Tout développement est le résultat d'un processus de changement guidé par différents facteurs. Dans la coopération internationale, ce processus doit pouvoir être suivi, mesuré par des indicateurs et éventuellement, réorienté. Il est important de souligner que le choix des indicateurs n'est pas seulement une question de connaissances techniques mais qu'il reflète nécessairement des choix sociaux et politiques.

Le fil rouge du guide est la notion d'*empowerment*. Souvent, elle est considérée comme un aspect parmi d'autres comme par exemple l'autonomie ou la vulnérabilité, ce qui est assez réducteur. En effet, nous considérons que cette notion englobe plusieurs concepts : avoir plus de choix dans la réalisation de son projet de vie d'une part et assurer la transformation des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes pour une justice sociale d'autre part. Cette approche théorique de l'*empowerment* intègre ainsi deux dimensions : l'une individuelle et l'autre collective, bases sur lesquelles la méthodologie a été construite.

Nous nous sommes également basées sur la méthodologie AURA (Auto-Renforcement Accompagné<sup>6</sup>), développée dans le cadre d'une Recherche-Action d'ATOL<sup>7</sup> sur l'*empowerment* comme contribution au renforcement de la société civile. Au cours de cette démarche, les partenaires d'Afrique, en repartant de l'approche théorique de l'*empowerment*, ont lancé l'idée de décomposer et d'analyser le concept "*empowerment*" en termes de : avoir – savoir – pouvoir – vouloir. La décomposition du concept empowerment dans ces quatre éléments s'est avérée intéressante quand il s'agit de réfléchir et de se prononcer sur des résultats et les impacts des programmes de développement. Raison pour laquelle nous nous sommes approprié ces concepts dans le développement de la méthodologie d'indicateurs d'*empowerment*.

<sup>6</sup> Auto Renforcement Accompagné AURA, Guide méthodologique, ATOL, Leuven, 2002

<sup>7</sup> ATOL, Service d'Information et de Gestion de Connaissances dans la Coopération Internationale.

## Les 4 aspects de l'empowerment.

### **AVOIR** (pouvoir de)

Ce concept fait référence au pouvoir économique renforcé en termes de bénéfices matériels comme un revenu, de la terre, des outils ou des technologies. Cependant, ce pouvoir économique n'est pas limité à la possession de ressources et richesses mais inclut également une meilleure santé, le gain de temps, l'accès à certains services comme l'accès au crédit, à l'information et à la formation, aux centres de santé, au marché etc.

### **SAVOIR et SAVOIR-FAIRE** (pouvoir de)

Le savoir renvoie aux connaissances ou compétences pratiques et intellectuelles renforcées qui permettent de profiter de manière optimale des opportunités qui se présentent à l'individu ou à la communauté. Il s'agit de la gestion des personnes (leadership), des techniques ou procédés, des formations (alphabétisation, etc.) ainsi que du développement des capacités d'analyses critiques de la pensée, du raisonnement. Le savoir-faire met en évidence l'importance de l'application des connaissances ou la capacité de traduire ses connaissances en action ou en ressources.

### **VOULOIR** (pouvoir intérieur)

Il s'agit du pouvoir interne, la force psychologique ou le pouvoir spirituel : ses valeurs, ses peurs, sa confiance en soi, son image de soi. La capacité et la volonté de faire soi-même des choix concernant son avenir. Prendre conscience de son propre projet de vie ainsi que les défis qui se posent à sa communauté. Le concept "vouloir" comprend également deux éléments : l'état d'esprit (être) et la capacité de l'utiliser vers l'autre (savoir-être).

### **POUVOIR** (pouvoir intérieur et pouvoir avec)

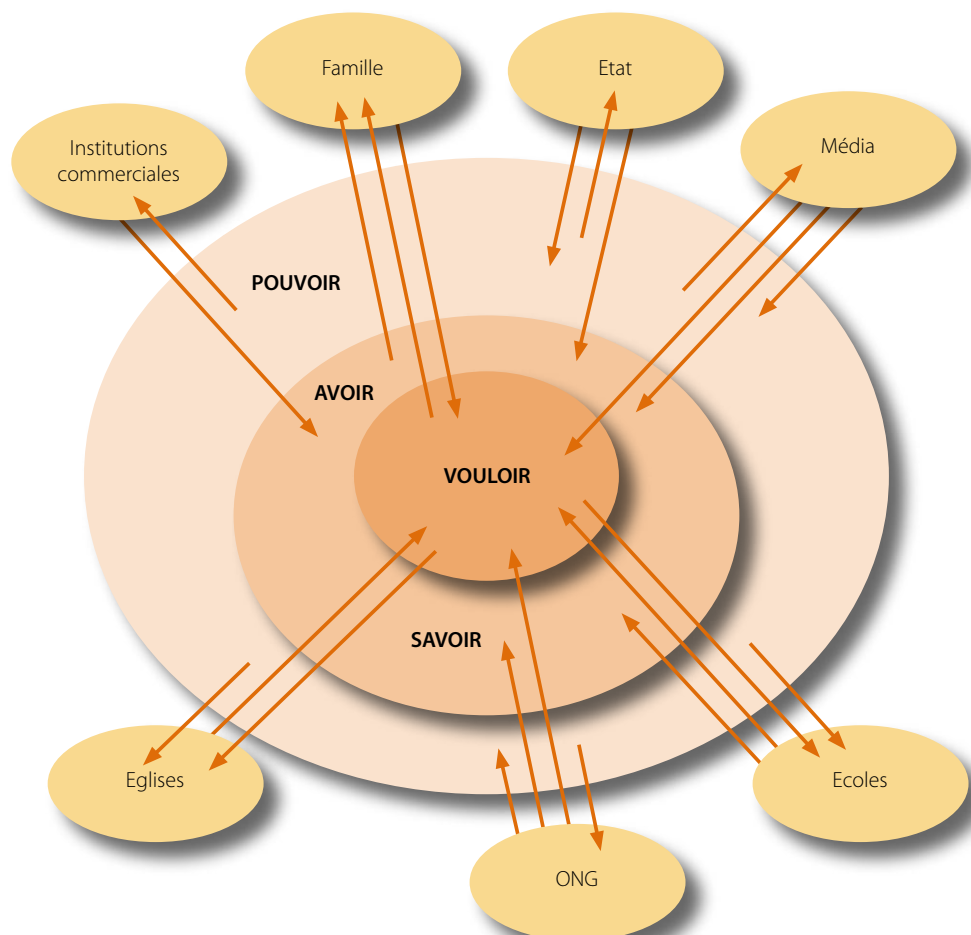
Avoir la possibilité de prendre des décisions, d'assumer sa responsabilité, d'être libre dans ses actes et d'utiliser ses ressources (avoir, savoir, vouloir). La prise de décisions englobe plusieurs aspects :

- avoir la possibilité de prendre des décisions pour soi-même; avoir la possibilité de participer à la prise de décisions ; avoir la possibilité d'influencer la prise de décisions et de contrôler ceux ou celles qui prennent les décisions en son nom;
- avoir la possibilité de prendre des décisions pour les autres, de commander (dans le sens où dans certaines situations, une personne doit trancher).

## Les cercles d'empowerment

Dans l'approche AURA, les différentes composantes du pouvoir et la dynamique même du processus d'*empowerment* ont été visualisées à partir des cercles d'empowerment. Ce schéma met en évidence le lien entre les changements au niveau des individus et des groupements ou associations (à l'intérieur des cercles) et les changements au niveau des institutions comme la famille, l'Etat, les institutions religieuses, les institutions d'éducation, les médias, les ONG, etc. Il s'agit en fait du processus de transformation de la société.

Les institutions ont une influence sur le développement du savoir, avoir, vouloir et pouvoir des individus et leurs organisations. Cette relation est visualisée par les flèches vers l'intérieur des cercles. Par exemple : la famille a une influence importante sur le développement de la confiance en soi et de l'image de soi d'un individu ; les ONG ont une influence sur le développement des connaissances des individus et leurs organisations ; l'Etat a une influence sur la possibilité de s'organiser et de renforcer son pouvoir social. D'autre part, les individus et leurs organisations (groupements, associations, etc.) peuvent influencer les institutions de la société et ainsi contribuer à sa transformation. Cette relation est visualisée par les flèches vers l'extérieur. Par exemple, une femme peut influencer sa position au sein de sa famille, un groupement de paysannes peut influencer le marché pour mieux négocier les prix de ses produits, une association de parents d'élèves peut influencer la politique d'une institution d'éducation, etc.





Il va de soi que les flèches n'ont pas toutes le même poids ou, en d'autres mots, que le pouvoir d'influencer n'est pas le même à tous les niveaux. Par exemple, une personne n'a pas le même pouvoir qu'une organisation (groupement, association, etc.) pour influencer une institution comme le marché ou l'État. Dans la plupart des cas, les flèches qui partent du cercle extérieur (les individus organisés) sont donc plus importantes que les flèches qui partent du cercle intérieur (l'individu).

Mentionnons également que le schéma ne comprend pas toutes les relations d'influence comme par exemple les relations entre les différentes institutions : l'État, les ONG, les institutions financières ou éducatives qui jouent bien sûr un grand rôle dans la transformation de la société.

### 3.1. Présentation des différentes composantes

Pour donner un aperçu global de la méthodologie, les différentes composantes et le lien entre celles-ci sont présentés sous forme de 2 schémas avec 8 encadrés de 1.1. à 2.4.

Les deux schémas visualisent l'idée qu'il est indispensable de développer des indicateurs à deux niveaux :

- Schéma 1 : niveau individuel
- Schéma 2 : niveau collectif

Chaque schéma reprend 4 encadrés qui réfèrent aux quatre étapes importantes dans la formulation d'indicateurs :

- Encadrés 1.1. et 2.1. : Etats des lieux (*base line*)  
La situation avant le démarrage d'un programme en termes de ressources (économiques, humaines, sociopolitiques).
- Encadrés 1.2 et 2.2. : *Input* du programme  
Les contributions du programme en termes de ressources (économiques, humaines, sociopolitiques)
- Encadrés 1.3. et 2.3. : Résultats du programme  
Les résultats au cours et à la fin du programme en termes d'avoir plus de choix : au niveau personnel (projets de vie) et au niveau de la société (égalité de genre)
- Encadrés 1.4. et 2.4. : Impact du programme  
Les changements induits par le programme en termes de qualité de vie et de justice sociale.

Chacun des encadrés sera élaboré, détaillé, afin de permettre la formulation des indicateurs appropriés. Il est évident que les indicateurs formulés seront différents selon le type de programme et le type d'acteurs. Raison pour laquelle nous n'avons pas opté, comme signalé précédemment, pour une liste standard d'indicateurs mais pour un guide permettant la formulation des indicateurs suivant le contexte. Ceux-ci peuvent être quantitatifs (par exemple le nombre de crédits octroyés aux femmes) ou qualitatifs (par exemple, les nouvelles activités durables développées à partir d'un crédit). Afin que les indicateurs soient un outil réel de suivi et d'évaluation, ils doivent être spécifiques et mesurables dans le temps. Parallèlement, il est important qu'ils soient reconnus et acceptés par les différentes parties prenantes. La formulation des indicateurs doit se faire de façon participative et évolutive.

C'est le fait même de réfléchir ensemble avec les femmes et les hommes concernés qui est un acte d'*empowerment*. La prise de conscience et le renforcement feront que les acteurs seront en mesure de jouer un rôle de plus en plus important dans la formulation d'indicateurs, d'où la nécessité de parler de processus, d'évolution. Il est important de suivre le processus d'*empowerment* des femmes (au niveau individuel et collectif) mais également la diminution de l'écart entre l'*empowerment* des hommes et des femmes.

*"Gender-sensitive indicators have the special function of pointing out gender-related changes in society over time. Their usefulness lies in their ability to point to changes in the status and roles of women and men over time, and therefore to measure whether gender equity is being achieved. Because use of indicators and other relevant evaluation techniques will lead to a better understanding of how results can be achieved, using gender-sensitive indicators will also feed into more effective future planning and program delivery."* Source : CIDA<sup>8</sup>

### 3.2. Un niveau individuel et un niveau collectif

Travailler au développement d'une société signifie contribuer aux changements sociaux au niveau individuel et au niveau collectif (de la société et/ou communautaire). C'est pourquoi il est indispensable de se définir des indicateurs permettant de suivre aussi bien l'*empowerment* individuel que collectif, l'un renforçant l'autre et inversement.

#### **Schéma 1 : niveau individuel**

Les indicateurs au niveau individuel doivent nous permettre de suivre la manière dont les individus (femmes, hommes, filles et garçons), peuvent réaliser leurs projets de vie ou, en d'autres termes, peuvent mener une vie digne conformément à leurs propres valeurs et critères. Cela suppose l'*empowerment* des individus en termes de «avoir plus de choix» et saisir les opportunités. A plus long terme cela suppose une meilleure «qualité de vie».

#### **Schéma 2 : niveau collectif**

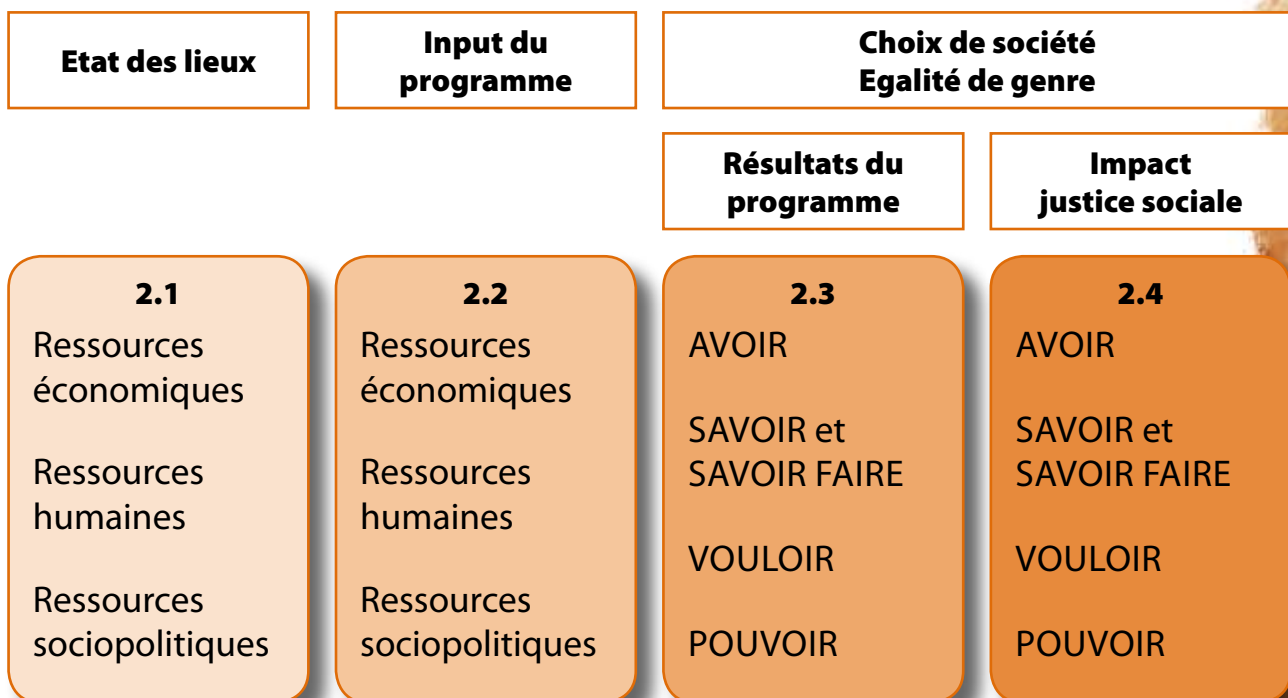
Les indicateurs à ce niveau doivent nous permettre de suivre le changement social pour construire une société juste qui permette à ses membres de s'organiser et de mettre en place des mécanismes, systèmes et structures pour garantir les mêmes chances et les mêmes droits aux femmes et aux hommes afin de réaliser leurs projets de vie. Cela suppose l'*empowerment* de la société en termes d'«égalité de genre au sein de la société», soit le renforcement de la justice sociale.

<sup>8</sup> "CIDA's policy on Gender Equality", Canadian International Development Agency, Quebec, 1999, 30p. Traduction: "Les indicateurs tenant compte du genre ont une fonction spéciale: mettre en lumière les changements constatés dans les rapports du genre à l'intérieur d'une société au cours d'une certaine période. Ces indicateurs sont utiles dans la mesure où ils permettent de faire ressortir les changements apportés à la situation et au rôle des femmes et des hommes avec le temps, et par conséquent d'évaluer si l'égalité du genre est devenue une réalité. Le recours à des indicateurs et à d'autres méthodes d'évaluation pertinentes aide à mieux comprendre ce qu'il faut faire pour atteindre les résultats souhaités, et c'est pourquoi l'utilisation d'indicateurs tenant compte du genre permettra d'accroître l'efficacité des prochaines activités de planification et d'exécution de programmes." Source : ACIDI (Agence canadienne de développement international)

### Schéma 1: Indicateurs d'empowerment - niveau individuel



### Schéma 2: Indicateurs d'empowerment - niveau collectif



AVANT

PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT

APRES

### 3.3. Différentes étapes de suivi et d'évaluation

#### **Encadrés 1.1. et 2.1. : Etats des lieux (*base line*)**

Suivre un processus de changement et se prononcer sur ses résultats et impacts suppose qu'on connaît la situation de départ pour pouvoir suivre/mesurer les changements attribués au programme. La situation de référence est appelée l'état des lieux ou la « *baseline* ».

Pour le niveau individuel (1.1.) et pour le niveau collectif (2.1.) nous analysons les :

- ressources économiques : le capital, le revenu, la terre, le temps, le marché, les soins de santé, l'information, etc.
- ressources humaines : les connaissances de gestion, les connaissances techniques, les capacités d'analyse, savoir lire et écrire, la confiance en soi, l'image de soi, etc.
- ressources sociopolitiques : être organisées, faire partie des mécanismes de solidarité, la mobilité, la participation à la politique locale, etc.

Il est important de spécifier d'une part, le degré de maîtrise de ces ressources en se référant à Sarah Longwe et aux différents degrés d'*empowerment*<sup>9</sup>. Pour les ressources économiques et humaines, nous faisons la distinction entre l'"accès" aux ressources et un véritable «contrôle» avec tous les stades intermédiaires. Les femmes peuvent par exemple avoir l'accès à la terre sans pour autant en avoir le contrôle, c'est-à-dire la possibilité de décider de façon autonome sur l'utilisation de cette terre. De même pour les ressources sociopolitiques. A ce niveau il est important de spécifier le degré de maîtrise dans des termes allant de la simple présence dans un groupe ou organisation jusqu'à la participation aux prises de décisions avec toutes les variations possibles.

D'autre part, il est important de considérer les conditions selon lesquelles les gens ont accès aux ressources et la manière dont ils les contrôlent. En effet l'accès ou le contrôle peut être conditionné par des formes clientélistes de relations de dépendance, des conditions de travail extrêmement exploitantes ou encore accompli d'une manière qui donne de la dignité et un sens de valeur propre – d'auto estime<sup>10</sup>.

Dès la collecte de données pour l'état des lieux, il est nécessaire d'avoir les informations désagrégées selon le sexe, l'âge, les groupes sociaux, les groupes ethniques, etc.

<sup>9</sup> LONGWE S. (1999), "Women's Empowerment (Framework)", pp. 92-101.

<sup>10</sup> KABEER N. (2001), « Ressources, Agency Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment », pp.17-57.

## Encadrés 1.2. et 2.2. : Input du programme

Pour réaliser l'objectif spécifique d'un programme de développement, un ensemble de stratégies, moyens et activités sont mis en œuvre. On parle aussi de l'input d'un programme. Dans le cadre du suivi du processus d'*empowerment* des femmes par rapport aux hommes, il est nécessaire de vérifier ce que le programme apporte au renforcement des ressources économiques, humaines et sociales.

- Ressources économiques : crédit, allègement de tâches, technologies, terre, constructions, moyens de transport, etc.
- Ressources humaines : formations, accompagnement, coaching, visites d'échanges, etc.
- Ressources sociopolitiques : appui à l'organisation, à la structuration, à la mise en réseaux, lobbying, etc.

De la même façon que pour la « *baseline* », il est important de spécifier quel type de contribution le programme envisage. Voir si le programme se limite à proposer des moyens et des stratégies pour faciliter l'accès aux ressources ou s'il va plus loin, jusqu'à un contrôle significatif de celles-ci. Par exemple : dans le cadre d'un programme de santé, on peut faciliter l'accès aux soins de santé par la construction d'un centre de santé. On peut aussi envisager l'accompagnement des populations pour participer au contrôle de la gestion du centre de santé. Et plus spécifiquement, le programme peut opter pour le renforcement des capacités des femmes et pour la création d'un entourage favorable pour promouvoir la participation des femmes au contrôle de la gestion. Au niveau collectif, un programme de développement peut contribuer au renforcement de la société civile pour participer au processus de développement. Il faut se poser la question de savoir si les organisations sont passivement présentes dans les instances politiques au niveau local ou si elles jouent pleinement leur rôle et participent à la prise de décision en portant une attention spécifique à la place des femmes.

## Encadrés 1.3. et 2.3. : Les résultats du programme

A ce niveau, nous formulons des indicateurs pour suivre et évaluer les résultats du programme lors de son exécution et à la fin de l'intervention. Pour suivre la contribution à l'*empowerment* des femmes, nous partons des quatre aspects : avoir – savoir – pouvoir – vouloir. Nous insistons sur le fait que les renforcements de l'avoir, savoir, pouvoir et vouloir sont à considérer en vue de l'augmentation des choix des femmes pour réaliser leurs projets de vie en tant qu'individus et pour construire une société égalitaire en tant que groupe social.

- Les indicateurs au niveau de « l'avoir » doivent nous permettre de suivre le renforcement du pouvoir économique: l'augmentation du capital ou du revenu, le renforcement des moyens de production comme la terre ou les technologies, l'amélioration des soins de santé pour elles-mêmes et leur famille, le gain de temps pour produire, pour les enfants, pour se détendre, l'augmentation d'informations sur le marché, les prix, l'amélioration de l'écoulement des produits, etc. Pour certains aspects, il s'agit des indicateurs quantitatifs, d'autres seront plus qualitatifs afin de suivre les évolutions. Il importe à nouveau de s'intéresser aux aspects « accès » et « contrôle » et aux conditions selon lesquelles les femmes et les hommes ont accès aux ressources et les contrôlent.

- Les indicateurs au niveau du «savoir» sont destinés à suivre le renforcement des connaissances des femmes : le renforcement des capacités d'analyse, de critique et d'auto-critique, le renforcement des capacités de gestion des ressources humaines et des conflits, savoir lire et écrire, savoir gérer des activités économiques, une meilleure compréhension des défis au niveau de la société civile, savoir comparer et apprécier des services ou des partenariats, etc. La qualité des connaissances et les conditions d'application sont également à prendre en compte.
- Les indicateurs au niveau du « vouloir » serviront à suivre l'augmentation des choix de vie des femmes en lien avec le renforcement de la confiance en soi, de l'image de soi ou de la gestion de ses peurs. Il s'agit également au niveau individuel d'être capable de se projeter dans le futur sur la base de ses valeurs. Au niveau communautaire, il est question de mesurer le renforcement de l'appartenance au groupe en termes d'engagement ou de respect de procédures par rapport à un projet commun de société.
- Les indicateurs au niveau du « pouvoir » permettront de suivre le renforcement des capacités des femmes de s'organiser, de gérer les groupements ou les services ; les capacités de lobbying et de négociation ; de pouvoir influencer les institutions (Etat, Institutions financières, Institutions d'éducation, Institutions religieuses, ONG, etc.). Le degré de maîtrise ou de participation au niveau de la communauté, allant de la simple présence vers une réelle participation à la prise de décisions, doit être un point d'attention.

## **Encadrés 1.4. et 2.4. : Les impacts du programme**

Les indicateurs d'impact permettront d'apprécier les changements qui ont été induits par le programme pour les femmes ainsi que la diminution des écarts par rapport aux hommes. Nous repartons des quatre aspects de l'*empowerment* : avoir, savoir, vouloir, pouvoir. De même que pour les indicateurs de résultats, nous soulignons que les impacts d'*empowerment* doivent être appréciés en relation avec l'amélioration de la qualité de vie des individus et la construction de la justice sociale en termes d'égalité de genre.

- Les indicateurs au niveau de «l'avoir» doivent nous permettre d'apprécier les changements réellement acquis (après programme), par exemple : la réalisation des activités économiques viables, l'attribution des moyens dans le ménage grâce à l'augmentation des revenus (la scolarisation des filles, les soins personnels, ...) etc. Au niveau communautaire, il s'agit par exemple de la création de services comme des mutuelles de santé, des crèches, des services d'allègement de tâches, des mutuelles d'épargne et de crédits.
- Les indicateurs ayant trait au « savoir » doivent permettre d'apprécier les changements réellement acquis (après programme) concernant les possibilités des femmes en tant qu'individus et en tant que groupe à faire des choix pertinents grâce aux capacités de juger et d'interpréter les informations importantes, de comprendre les enjeux dans les questions du marché local ou de la politique locale, de mener une réflexion commune entre femmes/hommes au sein du ménage sur les inégalités, de juger, interpréter et formuler les besoins essentiels de la communauté, etc.



- Les indicateurs au niveau du « vouloir » serviront à apprécier les changements (après programme) par rapport aux choix des femmes grâce à l'augmentation de la confiance en elles, la réduction de la violence domestique, le contrôle de sa sexualité, le courage de dire « non », etc. Quels sont les projets personnels réalisés, les engagements pour d'autres activités dans leur communauté en dehors du programme, etc. ? Au niveau de la communauté, il s'agit par exemple de l'engagement des associations de femmes en tant qu'actrices de changement.
- Les indicateurs au niveau du « pouvoir » permettront d'apprécier les changements (après programme) par rapport aux capacités des femmes à s'exprimer, à revendiquer leurs droits et participer à la prise de décision en tant qu'individus à différents niveaux (ménage, communauté, etc.). Au niveau collectif, il faut apprécier l'influence et la participation des femmes au sein des institutions (politiques, économiques, juridiques et socioculturelles).

## Exemple de la FINCA au Congo/Kinshasa<sup>11</sup>

### Renforcement de la position socio-économique de la femme congolaise.

La FINCA (Fondation Internationale pour l'Assistance Communautaire au Congo) a pour objectif de renforcer la position socio-économique des femmes congolaises à travers l'augmentation de leurs revenus ; de lutter contre la pauvreté et d'accorder une autonomie financière à la femme congolaise. Le projet est aussi ouvert aux hommes.

### Niveau individuel

#### Par rapport aux ressources économiques

- Les femmes cherchent à augmenter leurs revenus mais n'ont pas les moyens financiers, ni le matériel, ni la formation nécessaire pour ouvrir un petit commerce.
- Il existe une demande de formation et d'appui de matériel ainsi que d'accès aux crédits.
- Elles cherchent à acquérir des outils comme un broyeur de grains, un moulin, ou encore créer des boutiques, espaces de vente...
- Elles n'ont pas accès à l'eau potable.

#### Par rapport aux ressources humaines

Situation des femmes : analphabétisme, ignorance, isolement, aucune représentativité à tous les niveaux. Ce qui entraîne une situation de pauvreté importante, une précarité économique et sociale ainsi qu'une subordination et une dépendance de la femme vis-à-vis du mari qui assure seul la gestion du revenu familial et la prise de décision au sein du ménage. Manque d'autonomie, absence d'équité, de parité homme/femme et inégalité structurelle. Absence de justice sociale, politique.

Du point de vue de la santé : prévalence des infections sexuellement transmissibles ex. : HIV/SIDA, tuberculose...

La femme est instrumentalisée et utilisée à des fins indignes.

Manque de structures, des moyens d'encadrement et de prise en charge des personnes atteintes du SIDA et/ou de la tuberculose.

La demande en formation est surtout axée sur

- la gestion de crédits, cours d'alphabétisation,
- cours d'informatique, d'auto-école,
- apprentissage de fabrication de divers produits : alimentaires (confitures, pâtisseries, poissons séchés, jus, alcool, etc.), produits d'entretien (savons, désinfectants, parfums).

#### Par rapport aux ressources sociopolitiques

- Les problèmes de santé sont au cœur des préoccupations, notamment par rapport au HIV/SIDA et en termes de santé reproductive.
- Il existe une demande de sensibilisation sur :
  - les maladies sexuellement transmissibles, le HIV/ SIDA, la tuberculose,
  - la citoyenneté,
  - le planning familial.
- Il existe une demande de formation par rapport aux enjeux politiques.
 

Session de sensibilisation pour inviter les femmes à participer aux prises de décisions aux niveaux communal et national.



## 1.1

Ressources économiques

Ressources humaines

Ressources sociopolitiques

### 1.1 Etat des lieux - Niveau Individuel

#### Ressources économiques

##### AVOIR des ressources - Accès et contrôle

La situation des femmes et des hommes par rapport :

- à la disponibilité des ressources économiques: la terre, les équipements, le capital, le temps, la santé, l'eau et l'énergie, le marché, le marché du travail, les informations et formations, etc.
- au degré de maîtrise de ces ressources économiques: accès aux ressources et aux services y afférents (centres de santé, banques ou institutions de micro-finance, média, institutions de formation, etc.) et contrôle de ces ressources et services.
- aux conditions dans lesquelles les hommes et les femmes ont accès à ces ressources et services et en ont le contrôle.

Avec une attention spécifique pour les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion...

#### Ressources humaines

##### SAVOIR et SAVOIR FAIRE - Connaissances et Capacités VOULOIR - Image de soi et Confiance en soi

La situation des femmes et des hommes (SAVOIR et SAVOIR FAIRE) par rapport :

- aux connaissances, à la créativité, à l'imagination, etc.
- aux capacités et compétences d'appliquer et d'utiliser ces connaissances,
- au degré de maîtrise de ces ressources.

La situation des femmes et des hommes (VOULOIR) par rapport :

- à l'image de soi et la confiance en soi,
- à leur volonté et leur engagement pour contribuer au processus de développement.

Avec une attention spécifique pour les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion...

#### Ressources sociopolitiques

##### POUVOIR - S'organiser - Travail en réseaux - Solidarité

La situation des femmes et des hommes par rapport aux données suivantes:

- avoir la possibilité de s'organiser ou de travailler en réseaux – la mobilité,
- avoir la possibilité d'influencer,
- faire partie de systèmes de solidarité en termes de sécurité sociale,
- degré de maîtrise ou de participation au niveau des organisations et réseaux : simple présence ou participation à la prise de décisions.

Avec une attention spécifique pour les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion...

## *Exemple de la FINCA au Congo/Kinshasa<sup>12</sup>*

### **Renforcement de la position socio-économique de la femme Congolaise.**

Le Projet FINCA (Fondation Internationale pour l'Assistance Communautaire au Congo) a pour objectif de renforcer la position socio-économique des femmes congolaises à travers l'augmentation de leurs revenus ; de lutter contre la pauvreté et d'accorder une autonomie financière à la femme congolaise. Le projet est aussi ouvert aux hommes.

### **Niveau collectif**

#### **Ressources économiques**

- Les groupements de femmes existent mais ont peu de moyens matériels et financiers pour fonctionner. Il existe une demande de capital, d'accès aux crédits. Ces femmes ont cependant accès aux crédits des institutions internationales en tant que groupement mais les risques sont tels qu'elles préfèrent ne pas y recourir.

#### **Ressources humaines**

- Etant donné que les femmes manquent de formation et d'information, le groupe lui-même est assez faible. Elles expriment le besoin de formations techniques, en lien avec les activités du groupement notamment par rapport aux micro-crédits. Elles ont besoin d'être mieux informées sur leurs droits en tant que groupe et sur les moyens d'accéder aux micro-crédits, mais également sur les conséquences et les modes de remboursement.
- Elles estiment que le groupe est un moyen pour elles d'accéder à la formation et à l'information mais le groupe constitue également un réseau sur lequel compter.

#### **Ressources sociopolitiques**

- Elles estiment que leur association est en dehors des processus de décision et elles sont demandeuses d'être partie prenante. Elles demandent la réalisation de sessions de sensibilisation à la prise de décision (développement collectif de stratégies). Elles veulent qu'à terme, le groupe puisse également défendre leurs droits vis-à-vis des autorités politiques.
- Elles estiment que les femmes sont trop peu présentes en politique. Elles espèrent que le groupe puisse être un lieu de formation de certaines « leaders » qui pourraient alors, appuyées par les autres femmes, être candidates aux élections présidentielles et à la députation. Cela demande de mettre en place des formations collectives sur les enjeux politiques.
- Elles mettent en évidence l'impunité suite à des situations de violences faites aux femmes. Actuellement, le groupe n'est pas suffisamment formé et informé pour défendre leurs droits. Elles ont besoin de formation et de développer des stratégies politiques pour que les lois puissent être appliquées et défendre ainsi les droits des femmes.

## 2.1

Ressources économiques

Ressources humaines

Ressources sociopolitiques

### 2.1 Etat des lieux - Niveau Collectif

#### Ressources économiques

##### AVOIR des ressources - Accès et contrôle

La situation des femmes et des hommes en tant que groupe dans les organisations ou dans la communauté par rapport :

- à la disponibilité des ressources économiques: le potentiel humain, les équipements et les bâtiments, le capital, les informations et la documentation, les formations, etc.,
- au degré de maîtrise de ces ressources économiques: contrôle des ressources et des services relatifs (banques ou institutions de micro finance, média, institutions de formation, etc.),
- les conditions dans lesquelles les groupes d'hommes et de femmes ont accès et contrôlent les ressources et services.

Avec une attention spécifique aux diversités sociales au sein de groupes de femmes et d'hommes.

#### Ressources humaines

##### SAVOIR et SAVOIR-FAIRE - Connaissances et Capacités VOULOIR - Appartenance au groupe

La situation des femmes et des hommes en tant que groupe dans les organisations ou dans la communauté par rapport :

- aux connaissances, à la créativité, à l'imagination en tant que groupe,
- aux capacités et compétences d'appliquer et d'utiliser ses connaissances,
- à la volonté et l'engagement en tant que collectif – appartenance au groupe,
- au degré de maîtrise de ces ressources : accès et contrôle.

Avec une attention spécifique aux diversités sociales au sein de groupes de femmes et d'hommes.

#### Ressources sociopolitiques

##### POUVOIR - S'organiser - Travail en réseaux - Solidarité

La situation des femmes et des hommes en tant que groupe dans les organisations ou dans la communauté par rapport :

- à la capacité d'influencer les institutions (l'Etat, Institutions financières, Institutions d'éducation, Institutions religieuses, les ONG, etc.),
- au degré de maîtrise ou de participation au niveau de la communauté : simple présence ou participation à la prise de décisions.

Avec une attention spécifique aux diversités sociales au sein de groupes de femmes et d'hommes.

## *Exemple : Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes Dosso/Niger (ARMFD)*

Le projet « Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes de Dosso » (ARMFD) au Niger, exécuté par la Coopération Technique Belge (CTB), a pour objectif de renforcer la position socio-économique des femmes rurales à travers l'augmentation de leurs moyens financiers.

### **Niveau individuel**

En ce qui concerne l'INPUT au niveau individuel, le programme<sup>13</sup> a élaboré des stratégies et prévu des moyens et activités au niveau des différentes ressources :

#### **Ressources économiques**

Allègement des tâches

- Le programme a prévu des financements pour l'installation des services communautaires (moulins, puits, moyens d'exhaure, etc.) pour alléger les tâches des femmes. Ces installations sont au service de toutes les femmes au village et ont comme objectif de faire gagner du temps aux femmes individuellement.

Crédit

- A travers le volet crédit, le programme prévoit des financements aux groupements, mais les femmes profitent des bénéfices individuellement. Elles ont l'occasion d'apprendre comment formuler des demandes de financement, comment gérer les activités dans les délais prévus.

#### **Ressources humaines**

Formations

- Renforcement des connaissances techniques et en gestion: le volet offre des formations aux « femmes relais » (animatrices locales) en techniques de gestion, techniques pour améliorer les cultures, etc. qui transmettent à leur tour les formations aux femmes des groupements et du village dans sa totalité.
- Renforcement des capacités d'analyse et de recherche : les femmes (et les hommes comme personnes ressources) sont invitées à participer aux groupes de recherche-action (GRA) pour étudier les problèmes de la communauté et pour chercher des solutions appropriées.

Sensibilisation :

- Le volet s'adresse aux hommes (maris, chefs de village, chefs coutumiers) et aux femmes pour discuter des contraintes des femmes à mener des activités économiques (mobilité, surcharge, etc.), participer aux activités communautaires (restrictions culturelles) et bien gérer le budget familial (contrôle du revenu, allocation des moyens).

#### **Ressources sociopolitiques**

Organisation

- Renforcement de la solidarité et de l'entraide : le travail en groupe permet de renforcer la position sociale des femmes en tant qu'individus car elles ont la possibilité de mieux se connaître et de mobiliser des moyens pour s'entraider.
- Renforcement de la confiance et de l'estime de soi : le travail en groupe offre la possibilité de valoriser les compétences individuelles, d'expérimenter, de participer aux nouvelles activités.

## 1.2

Ressources économiques

Ressources humaines

Ressources sociopolitiques

### 1.2 Input du programme - Niveau Individuel

#### Ressources économiques

AVOIR des ressources - Accès et contrôle

- Appui matériel : accès au crédit – équipements – adductions d'eau – services de santé – intrants agricoles – marché – emploi – documentation – information – média – etc.
- Pour qui : H / F ; autres diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion?
- Accès et/ou contrôle ?
- Conditions d'accès et de contrôle ?

#### Ressources humaines

SAVOIR et SAVOIR FAIRE - Connaissances et Capacités  
VOULOIR - Image de soi et Confiance en soi

- Type de renforcement des connaissances : formations – apprentissage par l'action – coaching ou accompagnement dans l'application des connaissances – etc. ?
- Type d'accompagnement dans le renforcement de l'image de soi et la confiance en soi, la valorisation des individus, le renforcement de la vision, la volonté et l'engagement.
- Pour qui : H / F ; autres diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion ?
- Par qui : H / F animateurs – accompagnateurs ?

#### Ressources sociopolitiques

POUVOIR - S'organiser - Travail en réseaux - Solidarité

- Faciliter l'accès aux groupes ou associations formelles ou informelles pour les individus.
- Pour qui : H / F ; autres diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion ?
- Par qui : H / F animateurs – accompagnateurs.
- Degré de participation : simple présence ou participation à la prise de décisions.

## *Exemple : Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes Dosso/ Niger (ARMFD)*

Le projet « Augmentation des Revenus Monétaires des Femmes de Dosso » (ARMFD) au Niger, exécuté par la Coopération Technique Belge (CTB), a pour objectif de renforcer la position socio-économique des femmes rurales à travers l'augmentation de leurs moyens financiers.

### **Niveau collectif**

En ce qui concerne l'INPUT au niveau collectif, le programme<sup>14</sup> a élaboré des stratégies et prévu des moyens et activités au niveau des ressources :

#### **Ressources économiques**

Allègement des tâches

- A travers l'installation des services communautaires (moulins, puits, moyens d'exhaure, etc.), le programme n'envisage pas uniquement l'allègement des tâches des femmes mais veut également renforcer le prestige des groupements des femmes : c'est grâce à elles que le village obtient ces services.

Crédit

- A travers le volet crédit, les groupements ont la possibilité d'investir dans des biens communs pour leur groupement ou pour leur village. Les femmes apprennent également comment avoir accès aux institutions de micro-finance en tant que groupement.

#### **Ressources humaines**

Formation

- Renforcement des capacités de gestion des groupements sous forme de formations des femmes leaders et des femmes-relais : elles sont accompagnées de façon spécifique pour accomplir leur rôle au sein des groupements.

Sensibilisation

- Le volet envisage entre autres la sensibilisation de l'entourage des femmes sur leurs problèmes en tant que groupe social dans la communauté mais également sur la nécessité et l'intérêt de créer des synergies entre hommes et femmes dans le village.

#### **Ressources sociopolitiques**

Organisation

- Renforcement des capacités de mobilisation : la promotion des groupements a comme objectif de permettre aux femmes de mieux défendre leurs intérêts, d'avoir accès aux moyens (crédit, information, etc.) qui ne leur sont pas accessibles en tant qu'individus d'entreprendre des activités qui ne sont pas réalisables en tant qu'individus
- Renforcement des compétences et du prestige des groupements de femmes : les groupes de recherche-action (GRA) composés des membres de la communauté partagent des problèmes communs et s'unissent pour les résoudre avec les moyens et l'expertise locale, avec l'appui et le conseil des personnes ressources, des services techniques, etc.

## 2.2

Ressources économiques

Ressources humaines

Ressources sociopolitiques

## 2.2 Input du programme - Niveau Collectif

### Ressources économiques

#### AVOIR des ressources - Accès et contrôle

- Appui matériel : accès aux financements/subventions/crédits – équipements/bâtiments – moyens de communication/transport – documentation/information/formations – etc.
- Pour qui : groupements de femmes – groupements d'hommes - H / F en tant que groupes dans les associations ou la communauté,
- Accès et/ou contrôle ?
- Conditions d'accès et de contrôle ?

Avec une attention spécifique aux diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes de femmes et d'hommes.

### Ressources humaines

#### SAVOIR et SAVOIR-FAIRE - Connaissances et Capacités VOULOIR - Appartenance au groupe

- Type d'accompagnement pour devenir des « organisations apprenantes » : formations – coaching.
- Type d'accompagnement pour renforcer le sentiment d'appartenance au groupe - la volonté et l'engagement – les valeurs.
- Pour qui : groupements de femmes – groupements d'hommes - H / F en tant que groupes dans les associations ou la communauté.
- Par qui : femmes/hommes animateurs – accompagnateurs ?

Avec une attention spécifique aux diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes de femmes et d'hommes.

### Ressources sociopolitiques

#### POUVOIR - S'organiser - Travail en réseaux - Solidarité

- Appui à la structuration et la gestion des groupes et/ou des organisations.
- Appui à la création des réseaux - Techniques de lobbying.
- Pour qui : groupements de femmes – groupements d'hommes - femmes/hommes en tant que groupes dans les associations ou la communauté.
- Par qui : femmes/hommes animateurs – accompagnateurs ?

Avec une attention spécifique aux diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes de femmes et d'hommes.

## Exemple : Les groupements d'artisan-e-s et paysan-ne-s dans les Andes boliviennes

Nous avons travaillé avec des groupes d'artisanes (groupes composés majoritairement ou uniquement de femmes) et de paysannes (groupes mixtes). Ceux-ci, lors d'ateliers ont défini ensemble une série d'indicateurs de résultats pour mesurer l'importance de l'empowerment des femmes. Les enquêtes ont été réalisées dans les Andes Boliviennes<sup>15</sup>.

### Niveau individuel

#### ■ Vouloir

On retrouve des indicateurs permettant de mesurer l'estime de soi, la confiance en soi.

Ce qui ressort le plus souvent est l'évolution du regard sur soi même, l'amour de soi. Une reconnaissance par la personne elle-même de ses aptitudes mais aussi à travers le regard des autres – regard positif sur les capacités de la personne. Le sentiment d'être un sujet, une personne dont le groupe a besoin et qui est indispensable.

De plus, différents éléments de changement ont été définis par rapport au développement personnel, son autonomie personnelle (par rapport au mari, frère, père, etc.).

#### ■ Avoir

Il ressort généralement une série d'éléments tangibles comme :

- le revenu : évolution du revenu individuel. Mais les femmes s'interrogent aussi sur l'utilisation de ce revenu. A quelles fins ? Pour la famille en général ? les enfants ? (l'alimentation, les objets scolaires des enfants, etc.) ou pour soi-même (vêtements, loisirs personnels, etc.) ?
- l'utilisation de son temps (notamment à des fins personnelles), etc. ;
- les biens matériels : l'outil de production m'appartient (par exemple le métier à tisser), la maison, la terre (à qui appartient-elle ? Si la maison par exemple est aux deux, quels sont les documents qui le prouvent ? qui a le pouvoir de décision ? etc.).

#### ■ Savoir et savoir-faire

Au niveau individuel, les femmes citent principalement les formations auxquelles elles ont pu avoir accès : alphabétisation, formations techniques (gestion, comptabilité, amélioration de la production, design, etc.). Une série de formations qui permettent à la personne d'augmenter ses capacités individuelles (parfois d'aspirer à un autre travail, plus valorisant, moins fatiguant, mieux payé, etc.). Le savoir-faire est souvent repris dans le sens du relationnel : acquérir la capacité de négocier avec les autres - son conjoint, sa famille, etc.

#### ■ Pouvoir

Changements des rapports de genre et prises de responsabilités auxquelles les femmes n'ont traditionnellement pas droit. Que ce soit au niveau du groupe, de la collectivité (commune, syndicat, comité de quartier, etc.) ou de la famille (relation avec le conjoint, les autres membres de la famille).



### 1.3

AVOIR

SAVOIR et  
SAVOIR FAIRE

VOULOIR

POUVOIR

### 1.3 Résultats du programme - Niveau Individuel

#### AVOIR

- Les bénéfices (revenu, santé, temps libre, etc.) des femmes / des hommes à partir des activités développées par le programme : accès aux facteurs de production (crédits – terre - l'eau – technologies – etc.) – allègement de tâches - accès aux soins de santé – accès aux marchés – etc.

- Accès et/ou contrôle des bénéfices ? Le choix de l'utilisation des bénéfices ?
- Conditions d'accès et de contrôle ?

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

#### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

- Les connaissances et compétences développées par les femmes / les hommes à partir des actions, des informations et des formations fournies par le programme : la maîtrise d'une technique ou la gestion d'un crédit – savoir gérer un comité d'eau – savoir traiter ou se protéger contre une maladie – savoir analyser un problème – savoir réfléchir de façon critique - savoir analyser et comprendre sa propre situation et celle de l'autre en tant que F ou H – savoir défendre son point de vue et ses intérêts - etc.
- La qualité et les conditions de l'application des connaissances acquises : F et H.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

#### VOULOIR

- Le renforcement de l'image de soi et la confiance en soi, de sa vision grâce aux actions, formations (par ex. alphabétisation) et accompagnement du programme : la maîtrise de ses peurs - les changements de comportement – les initiatives prises – le changement dans les relations - etc.
- Le renforcement de l'engagement personnel pour son groupement – dans sa communauté.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

#### POUVOIR

- Avoir la possibilité en tant qu'individu F / H de s'organiser et de renforcer sa sécurité sociale grâce aux initiatives du programme.
- Avoir la possibilité de participer à la prise de décision en tant qu'individu au niveau du groupement.
- La qualité de la participation : être simplement présent ou savoir influencer réellement.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

## Exemple : Les groupements d'artisan-e-s et paysan-ne-s dans les Andes boliviennes

En participant à une organisation d'économie solidaire, les femmes estiment avoir développé un empowerment collectif. Elles ont mis en évidence les quelques éléments suivants<sup>16</sup> (repris sous les différentes dimensions du pouvoir) :

### Niveau collectif

#### ■ Vouloir

On trouve des indicateurs permettant de mesurer la capacité de conscience critique du groupe, comme la prise de conscience que les problèmes de genre ne sont pas qu'individuels mais sociétaux, culturels et politiques.

#### ■ Avoir

Il est intéressant de voir que la relation entre l'empowerment individuel et l'empowerment collectif est circulaire. En effet, d'un côté, l'organisation permet aux individus de se former et, d'un autre côté, du fait de leur formation, les individus renforcent les capacités de l'organisation. Il se développe finalement une capacité de l'organisation pour un changement socio-économique.

#### ■ Savoir et savoir-faire

Les membres participent à la gestion de leur organisation et celle-ci a acquis la capacité d'intervenir dans les différentes sphères : économique, socioculturelle et environnementale. Les organisations sont reconnues et deviennent de véritables interlocuteurs.

Il a été possible d'identifier des indicateurs tels que : la capacité de l'organisation de négocier sur le marché local et sur le marché international (capacité de répondre aux exigences du marché international). Ou encore, la capacité de l'organisation de réaliser un travail de lobbying au niveau des décideurs politiques. On mesurera les résultats de ces activités de lobby pour les membres de l'organisation (exemple : l'accès à une sécurité sociale, la réforme des politiques agricoles en faveur d'une agriculture paysanne, etc.). Ou encore, la capacité de l'organisation d'influencer sur le plan juridique.

#### ■ Pouvoir

On constate des changements sur le développement (micro/local et méso-macro/national, international). Ce sont des changements de type social (changements dans les rapports de genre) et politique (représentation des femmes dans les instances politiques). On peut relever comme indicateurs par exemple : les responsabilités que prennent les femmes au niveau local : dans les instances politiques ou syndicales, la participation des femmes à des projets locaux, la prise en considération de besoins spécifiques des femmes au niveau de l'agenda politique local. Un autre changement de type social est la perception et la reconnaissance (au sein de l'organisation ou de la communauté, du quartier) des rôles égalitaires que peuvent jouer les femmes et les hommes.

## 2.3

AVOIR

SAVOIR et  
SAVOIR FAIRE

VOULOIR

POUVOIR

### 2.3 Résultats du programme - Niveau Collectif

#### AVOIR

- Le renforcement de la situation des groupes ou groupements de femmes / d'hommes par rapport aux ressources économiques (le potentiel humain, les financements, etc.) grâce au programme,

- accès et contrôle des ressources,
- les conditions dans lesquelles les groupes d'hommes et de femmes ont accès à ces ressources et en ont le contrôle.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes.

#### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

- Les résultats du renforcement des capacités d'apprentissage, de créativité, d'imagination des organisations ou groupes de femmes / d'hommes grâce au programme : une meilleure gestion des groupements, une meilleure communication, négociation et réflexion en tant que groupe.
- Amélioration de la qualité et des conditions de l'application des connaissances acquises en tant que groupe de femmes ou d'hommes.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes.

#### VOULOIR

- Les résultats du renforcement de l'appartenance au groupe : le renforcement de la vision, de la volonté et de l'engagement en tant que collectif grâce au programme : respect de procédures, paiement des contributions, respect des responsabilités et tâches, actions de solidarité, etc.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes.

#### POUVOIR

- Les résultats du renforcement des capacités des organisations ou groupes de femmes/ d'hommes pour influencer les institutions (Etat, Institutions financières, Institutions d'éducation, Institutions religieuses, ONG, etc.) : les capacités de négociation – de lobbying dans le cadre du programme : négociations de marchés et de prix, la participation à la gestion des services communautaires (p.ex. adductions d'eau, un marché, etc.).

- Renforcement du degré de maîtrise ou de participation au niveau de la communauté : simple présence ou participation à la prise de décisions.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, ethnie, religion, etc.) au sein de groupes.

## *Exemple : Accompagnement des groupements de femmes à Bangouya, Guinée*

Une étude d'impact dix ans après le démarrage du Projet d'Accompagnement des Groupements de femmes à Bangouya en Guinée Konakry<sup>17</sup> de ACT a servi comme matériel de base pour illustrer les indicateurs d'impact.

### **Niveau individuel**

#### ■ **Avoir**

Le projet s'est engagé dans le renforcement de la sécurité alimentaire à plusieurs niveaux : l'augmentation de la production agricole d'une part et la conservation des produits agricoles d'autre part. Les magasins de stockage construits par le projet servent en premier lieu les membres des groupements en tant qu'individus mais également les femmes et les hommes non membres y trouvent leur intérêt. L'impact se manifestait sous forme d'une plus grande disponibilité de semences et de la nourriture. Bien gardés, les stocks sont à l'abri des voleurs, du feu mais également des familles qui peuvent avoir tendance à y puiser.

#### ■ **Savoir**

Les problèmes autour de la gestion des groupements, la comptabilité et la maîtrise d'autres outils de gestion ont montré l'importance de l'alphabétisation. Les hommes comptables des groupements ont été remplacés de plus en plus par des femmes qui ont été alphabétisées. A certains endroits, les enfants non scolarisés ont pris la place des adultes dans les centres d'alphabétisation. Ce phénomène s'explique par le fait que l'organisation fonctionnelle est moins rigide que le système scolaire étatique. La population a saisi cette occasion car elle accorde une grande importance à l'éducation des enfants.

#### ■ **Pouvoir**

L'engagement dans le groupement amène aux femmes une plus grande liberté de se déplacer et d'entreprendre des activités, également en dehors du projet. Les hommes confirment que la position des femmes membres des groupements au sein du ménage a changé. La communication entre femmes et hommes au sujet des décisions familiales s'est améliorée et les femmes sont davantage considérées grâce aux expériences dans les groupements. De même pour l'entraide et la solidarité. Avant le projet, il était parfois difficile d'organiser le kilé, le labour des champs en commun mais le travail en groupement a fait que les femmes n'ont plus de problèmes pour s'organiser autour de cette activité. L'entraide a pris également de nouvelles dimensions comme le prouve l'exemple du groupement qui a remboursé le crédit pris au Crédit Rural par un membre hospitalisé.

#### ■ **Vouloir**

La reconnaissance des groupements par la société et leur visibilité lors des événements a contribué au renforcement de l'image de soi et la confiance en soi des femmes membres des groupements. Lors de l'ouverture d'un magasin, la présidente du groupement a prononcé un discours formidable. La participation des femmes aux prises de décisions au sein des ménages est également un des indicateurs d'une confiance renforcée.

## 1.4

### AVOIR

### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

### VOULOIR

### POUVOIR

## 1.4 Impact - Niveau Individuel

### AVOIR

- Avoir plus de choix dans le développement des activités économiques - des femmes par rapport aux hommes - suite à l'augmentation des moyens de production et à la diversification des marchés.
- Avoir plus de choix dans l'attribution des moyens dans le ménage grâce à l'augmentation des revenus des femmes/hommes : p.ex. scolarisation de filles, soins personnels, etc.
- L'évolution de l'épargne en termes de « préparation de l'avenir ou la retraite », etc.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

Possibilité des femmes/hommes de faire des choix plus fondés grâce aux capacités de :

- juger et interpréter les informations importantes : sur la santé et les services disponibles, sur l'importance de la scolarisation des enfants et les écoles, sur les différents systèmes de crédit, etc.
- comprendre les enjeux dans les questions de la politique locale (et nationale) grâce à une meilleure compréhension et interprétation des informations,
- comprendre les enjeux par rapport aux questions de marché : fixation de prix, monopolisation des filières, etc.
- mener une réflexion commune entre femmes/hommes au sein du ménage sur les inégalités.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

### VOULOIR

- Avoir plus de choix dans la réalisation de son projet de vie en tant que femme/homme grâce à l'augmentation de la confiance en soi, la réduction de la violence domestique, le contrôle de sa sexualité, le courage de dire « non », etc.
- Avoir plus de choix et la volonté de s'engager pour d'autres activités dans sa communauté en dehors du programme grâce à l'augmentation de l'image de soi et la confiance en soi.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

### POUVOIR

- Avoir de nouvelles possibilités en tant qu'individu F/H de s'engager dans la communauté, de participer à d'autres initiatives collectives, de s'exprimer, de revendiquer ses droits, d'assumer ses responsabilités, de se déplacer, de se comporter librement, etc.
- Avoir la possibilité de participer à la prise de décision en tant qu'individu à différents niveaux : le ménage, la communauté, le niveau régional et national,
- La qualité de la participation : être présent – savoir influencer réellement.
- Avoir la possibilité de contrôler ceux/celles qui prennent des décisions en son nom, etc.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les H et F et les diversités sociales : âge, classe sociale, ethnie, religion, ...

## Exemple : Accompagnement des groupements de femmes à Bangouya, Guinée

Une étude d'impact dix ans après le démarrage du Projet d'Accompagnement des Groupements de femmes à Bangouya en Guinée Konakry<sup>18</sup> de ACT a servi comme matériel de base pour illustrer les indicateurs d'impact.

### Niveau collectif

#### ■ Avoir

Les activités économiques des groupements se sont développées dans le cadre du projet comme le maraîchage, la production d'arachides ou le stockage. Malgré le fait que la diversification n'est pas évidente en milieu rural, les femmes ont pris l'initiative de démarrer de nouvelles activités collectives comme par exemple le *kilé* comme activité génératrice de revenus ou l'élevage de poules comme entreprise communautaire. Cela a permis de répartir les risques et de contribuer aux actions communautaires comme la réparation de routes.

#### ■ Savoir

Les difficultés autour de l'octroi de crédits par le Crédit Rural (Institution de Micro-Finance) a permis aux femmes du bureau de l'Union de comprendre qu'il faut un accompagnement des femmes autour de cette activité. Tout le monde a été tenté par le crédit mais toutes les femmes ne sont pas capables de gérer des sommes importantes. Les femmes du bureau ont joué le rôle d'intermédiaire entre le Crédit Rural et les groupements afin de les conseiller et d'analyser les avantages et les risques de demandes de crédits. Les femmes, en tant que groupe, ont compris également la politique et les mécanismes des Institutions de Micro-Finance.

#### ■ Pouvoir

Au démarrage du projet, 38 groupements ont été créés et accompagnés mais au cours des dix ans, 67 groupements d'autopromotion totalisant 1959 femmes et 385 hommes ont vu le jour. Ces nouveaux groupements se sont constitués sans aucune animation de la part du projet. Ils étaient le résultat du phénomène appelé « feu de brousse ». Les groupements se sont constitués en Unions qui ont réclamé et décroché deux postes à la Chambre d'Agriculture qui fut créée à cette époque. Après le régime de Sékou Touré, une politique moins interventionniste a entraîné un élan économique. Grâce au fait d'avoir été organisées, les femmes paysannes de Bangouya ont pu en profiter.

#### ■ Vouloir

Sur le plan social, les femmes, en tant que groupe, ont acquis de la reconnaissance. Toute la population a remarqué que le groupement était le point d'entrée du développement de leur communauté. Bien des hommes ont voulu se regrouper pour faire progresser leur village. Au niveau des conseils de villages, « l'esprit ouvert des femmes » comme l'exprimait un ancien a été reconnu, ce qui leur a accordé plus de voix en public. Un dernier indicateur est le comportement des femmes membres des bureaux des Unions qui s'engagent dans la défense des intérêts des groupements et y interviennent aux moments difficiles au sein de groupements.

## 2.4

### AVOIR

### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

### VOULOIR

### POUVOIR

## 2.4 Impact - Niveau Collectif

### AVOIR

Renforcement de la justice sociale grâce au développement des actions dans la communauté par:

- la création de services : mutuelle de santé, caisses d'épargne et de crédit, services d'allégement de tâches: adductions d'eau, crèches, moulins, transport public,...
- l'accès aux moyens de production : terre, capital, intrants, informations, formations, etc.
- l'accès aux marchés en tant que groupement, coopérative F/H.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, religion, etc.) au sein de groupes.

### SAVOIR et SAVOIR FAIRE

Renforcement de la justice sociale grâce aux compétences de réflexion et d'apprentissage des groupements de femmes/hommes pour :

- juger, interpréter et formuler les besoins essentiels de la communauté : la santé, la scolarisation, l'accès aux moyens financiers (bailleurs, institutions de crédit, etc.)
- comprendre les enjeux dans les questions de la politique locale (et nationale) grâce à une meilleure compréhension et interprétation des informations,
- comprendre les enjeux par rapport aux questions de marché : fixation de prix, monopolisation des filières, etc.
- comprendre les enjeux par rapport aux questions de genre : les inégalités entre femmes/hommes.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, religion, etc.) au sein de groupes.

### VOULOIR

La contribution au changement social dans la communauté grâce à :

- l'engagement des associations ou groupements de femmes/ hommes en tant qu'actrices et acteurs de changement : une vision élaborée sur la justice sociale, la concrétisation des rôles à jouer par les groupements dans ce processus.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, religion, etc.) au sein de groupes.

### POUVOIR

La contribution au changement social dans la communauté grâce :

- au renforcement des capacités des organisations ou groupes de femmes/ d'hommes d'influencer les institutions (Etat, Institutions financières, Institutions d'éducation, Institutions religieuses, ONG, etc.) : les capacités de négociation – de lobbying : l'obtention des services pour la communauté (ex. un marché, du personnel féminin pour le centre de santé, un internat pour les filles, etc.),
- à la participation des groupements F/H à la gestion décentralisée des communautés et à la politique locale et nationale ; attention au degré de maîtrise de participation en termes de présence ou en termes de participation à la prise de décisions.

Avec une attention spécifique pour la réduction des inégalités entre les groupes de femmes et d'hommes et pour les diversités sociales (âge, classe sociale, religion, etc.) au sein de groupes.





# Conclusion

La loi belge relative à la coopération internationale précise que « La coopération internationale belge a pour objectif prioritaire le développement humain durable, à réaliser par le biais de la lutte contre la pauvreté, sur la base du concept de partenariat et dans le respect des critères de pertinence pour le développement.<sup>19</sup>»

Dans ce cadre, la coopération internationale belge s'inscrit directement dans la ligne de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Pékin, 1995) qui soulignait que « ... la promotion de la femme et l'égalité entre femmes et hommes sont un aspect des droits de l'homme ; c'est une condition de la justice sociale ; c'est un objectif qui ne doit pas être considéré comme intéressant exclusivement les femmes. C'est le seul moyen de bâtir une société viable, juste et développée. Le renforcement du pouvoir d'action des femmes et l'égalité entre les sexes sont des préalables essentiels à la sécurité politique, sociale, économique, culturelle et écologique de tous les peuples ».

Cependant, de nombreuses études ont montré que les femmes, en tant que groupe, ont encore un accès plus limité que les hommes à l'éducation, aux ressources productives et aux opportunités économiques et sociales. Elles souffrent davantage de la rigidité et du déséquilibre au niveau de la répartition des tâches et des rôles attribués aux hommes et aux femmes, et participent de façon moindre à la prise de décision que les hommes. Ces inégalités entre hommes et femmes font donc obstacle au développement.

Comment favoriser un ré-équilibrage des droits et des chances des femmes et des hommes ? Comment renforcer le pouvoir des femmes, non pas seulement au niveau économique et social, mais également au niveau individuel ?

Présentant tout d'abord une approche théorique du concept d'*empowerment*, le *guide méthodologique pour l'approche du processus d'empowerment des femmes* se veut surtout un outil pratique qui permettra aux différents acteurs du développement de construire avec les populations locales une série d'indicateurs capables de mesurer le processus d'évolution de l'*empowerment*, en fonction du vécu de ces populations et du contexte local qui est le leur. En effet, il permettra à ces acteurs de présenter les réalités des femmes et des hommes et d'analyser davantage les défis qui se présentent en termes de renforcement du pouvoir des femmes.

Il nous reste maintenant à conseiller aux lectrices et aux lecteurs de s'approprier ce guide méthodologique de manière à ce que l'*empowerment* des femmes devienne une réalité et que ces dernières puissent participer au développement de leur communauté, dans un esprit de partage de « savoir-faire » et de connaissances, dans le respect de l'autre et de soi-même.

<sup>19</sup> Art. 3. de la Loi du 25 MAI 1999 - Loi relative à la coopération internationale belge.

# Bibliographie

- ACDI (Agence Canadienne de Développement International) (1997), *Manuel pour les Projets*, Canada.
- ACTION AID, ROMANO Jorge O. (2002), *Empoderamiento: enfrentemos primero a questão do poder para combater juntos a pobreza*, Document de Apoio apresentado no International Workshop, septembre 2002, Rio-Brazil.
- ATOL (2002), *L'AURA ou l'auto-renforcement accompagné*, manuel pédagogique destiné aux formateurs-trices, animateurs-trices pour l'accompagnement de groupes dans un processus d'empowerment, Leuven.
- CHARLIER S. (2006a), « L'empowerment des femmes dans les organisations de commerce équitable : une proposition méthodologique », in, AUROI C. et YEPEZ DEL CASTILLO I. (sous la direction de) (2006), *ECONOMIE SOLIDAIRE ET COMMERCE ÉQUITABLE. Acteurs et Actrices d'Europe et d'Amérique latine*, UCL/ Presses Universitaires de Louvain, IUED, Genève, pp. 87-109.
- CHARLIER S. (2006b), *L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes ? Une étude de cas dans les Andes boliviennes*, UCL presses universitaires de Louvain.  
<http://edoc.bib.ucl.ac.be:81/ETD-db/collection/available/BelnUcetd-12032006-175843/>
- FALQUET J. (2003), « Genre et développement' : une analyse critique des politiques des institutions internationales depuis la Conférence de Pékin », in REYSOO F. et VERSCHUUR Chr. (textes réunis par) (2003), *On m'appelle à régner. Mondialisation, pouvoir et rapport de genre*, IUED, UNESCO, DDC, pp. 59-87.
- KABEER N. (1992), *Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training*, Institute of Development Studies, Sussex (Discussion Paper).
- KABEER N. (1994), "Reversed Realities: Gender Hierarchies", in, *Development Thought*, Verso London.
- KABEER N. (2001), "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment", in, SIDA/Swedish International Development Cooperation Agency, *Discussing women's Empowerment. Theory and Practice*, Sida studies n°3, pp. 17-57.
- LEON M. (2000), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (compil.), TM Editores, UN- Facultad de Ciencias Humanas, (première édition en 1997).
- LEON M. (2000), "El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo", in, LEON M. (2000), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (compil.), TM Editores, UN- Facultad de Ciencias Humanas, (première édition en 1997), pp. 1-26.
- LONGWEZ S. (1999), "Women's Empowerment" (Framework), in, *A guide to gender-Analysis*, OXFAM.
- ROWLANDS J (1995), "Empowerment examined", *Development*, in, *Practice 5 (2)*, Oxfam, Oxford.
- SEN A.K. (2000), *Repenser l'inégalité*, Seuil, Paris.
- NORAD (1999), *Handbook in Gender and Empowerment assessment*.  
[www.norad.no/items/967/38/0166153665/Handbook%20in%20gender%20and%20empowerment%20assessment.doc](http://www.norad.no/items/967/38/0166153665/Handbook%20in%20gender%20and%20empowerment%20assessment.doc) (mai 2006).
- OXAAL Z., BADEN S. (1997), *Gender and empowerment : definitions, approaches and implications for policy*, BRIDGE, Briefing prepared for the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), Report n°40.

## Autres publications de la CFD

Disponibles en format PDF sur le site (ou sur demande au secrétariat de la CFD) :

[http://www.dgcd.be/fr/themes/gender/cfd\\_publications.html](http://www.dgcd.be/fr/themes/gender/cfd_publications.html)

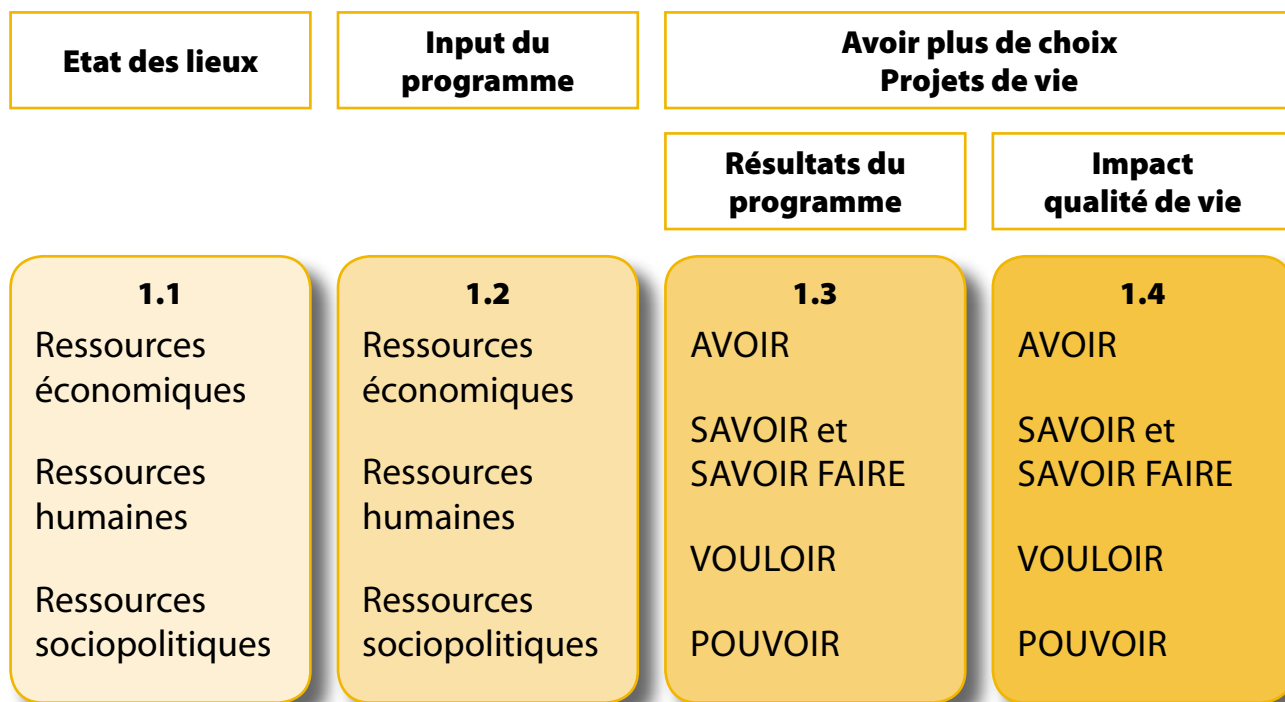
- Brochure de présentation (septembre 2000)
- L'approche genre dans le financement du développement - Actes du séminaire du 12/10/01
- Un pas de plus vers l'égalité entre les femmes et les hommes (décembre 2001)
- Mémoire: La prise en compte du genre (juin 2002)
- Actes de la conférence "Enfants en guerre" (1 octobre 2002)
- L'impact de l'AGCS sur les rapports de genre (février 2003)
- Actes de la conférence "Les femmes au-delà des Objectifs du Millénaire" (10 octobre 2003)
- Actes du colloque international "JAMMU: une meilleure santé pour les petites filles" (20, 21, 22 novembre 2003)
- Fiches du dixième anniversaire (décembre 2004) :
  - La Commission Femmes et Développement
  - Composition de la CFD
  - Groupes de travail de la CFD
  - Genre et 'Mainstreaming'
  - Instruments juridiques et stratégiques
  - Conférences internationales
  - Terminologie
  - Genre, conflits et consolidation de la paix
  - Genre et économie
  - Genre et environnement
  - Genre et pauvreté
  - Genre et santé
- Brochure "Les femmes au-delà des Objectifs du Millénaire" (avril 2005)
- Les Femmes du Sud en Marche. Pas d'évolution possible sans l'accès à la santé et le respect des droits sexuels et reproductifs (Actes de la rencontre-débat de la Marche Mondiale des Femmes, Confédération, Bruxelles, le 16 octobre 2005)
- Evolution de la pensée et de la politique en matière de développement: de nouvelles opportunités pour l'égalité de genre ?! Le genre dans les stratégies de réduction de la pauvreté et les approches sectorielles (mai 2007)



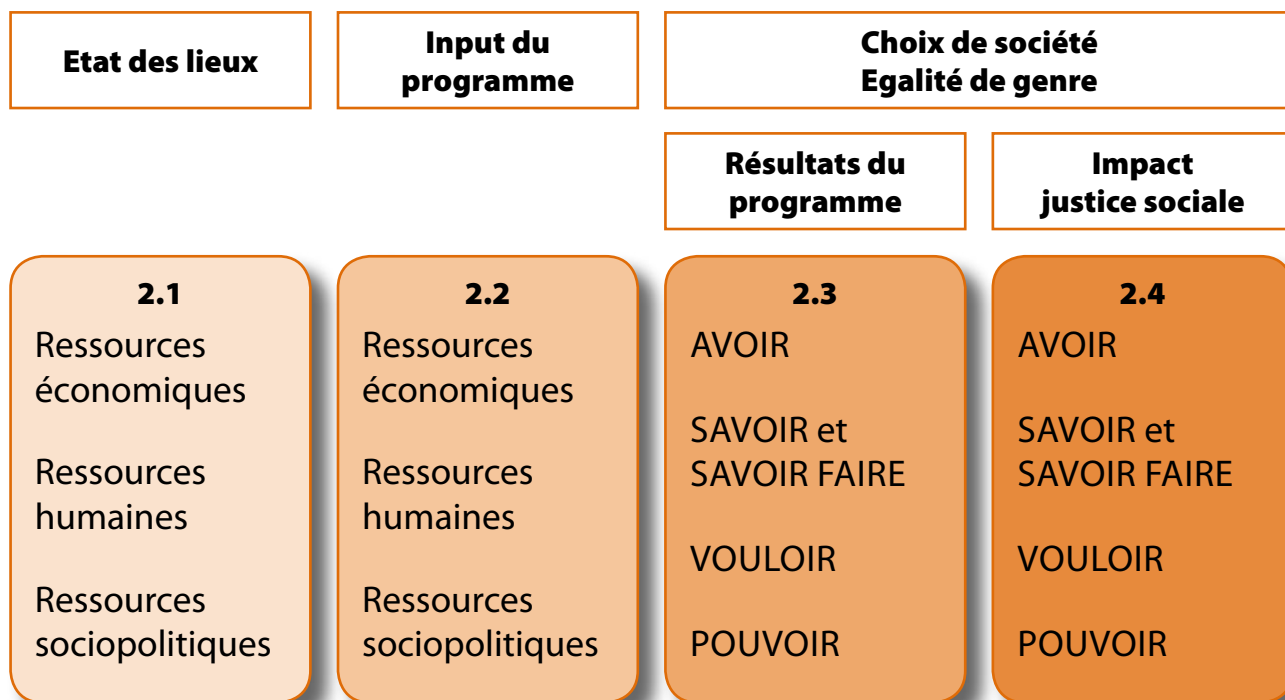
Commission Femmes et Développement  
Rue des Petits Carmes 15  
1000 Bruxelles  
Tél. : + 32 (0) 2 501.44.43  
Fax : + 32 (0) 2 501.45.44  
E-mail : [cvo-cfd@diplobel.fed.be](mailto:cvo-cfd@diplobel.fed.be)  
<http://www.dgcd.be>



### Schéma 1: Indicateurs d'empowerment - niveau individuel



### Schéma 2: Indicateurs d'empowerment - niveau collectif



AVANT

PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT

APRES