

LES RELATIONS FEMMES-HOMMES COMME ENJEU DE DÉVELOPPEMENT

par *Elisabeth Hofmann* *

Le développement des sociétés concerne avant tout les êtres qui les composent. Or, ces « populations » ne représentent pas des masses homogènes : elles se différencient par leur origine ethnique, la classe sociale, leur degré de validité, l'âge, l'appartenance à une religion... et le sexe. Chacune de ces différences influence, et souvent de façon combinée, la vie des personnes. Le sexe est un des facteurs déterminants.

Le sexe est une différenciation physiologique distinguant les êtres mâles et femelles. Mais, sur la base de cette spécificité biologique, s'opère une construction sociale d'identités sexuées. Chaque société façonne les identités et les rôles féminins et masculins en termes d'activités, de statuts, de droits et de responsabilités. Ce sont ces identités que l'on appelle les rapports sociaux de sexe, ou le genre (1). Elles ne sont pas figées et évoluent, plus ou moins lentement, suivant les situations sociales, politiques, culturelles, religieuses et économiques. Les différences biologiques entre les femmes et les hommes ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les sexes (2). C'est surtout la culture (au sens large) qui intervient en élaborant des systèmes qui transforment les différences sexuelles en inégalités de genre.

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

Besoins pratiques, intérêts stratégiques

La base de l'approche genre est de distinguer les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes (3). Les « besoins pratiques » découlent des rôles remplis par les femmes et les hommes dans une division traditionnelle du travail. Quand les femmes identifient des besoins pratiques, ils sont typiquement liés à l'alimentation, à l'eau, à la santé, à l'éducation des enfants, parce qu'ils sont liés à des tâches et responsabilités qui correspondent à leur domaine d'expérience et de responsabilité. Elles n'expriment pas spontanément un besoin de changement social mais d'amélioration immédiate des

* *Coordinatrice,
réseau Genre en Action
([http://www.
genreenaction.net](http://www.genreenaction.net)),
elisabeth@
genreenaction.net*

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

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

(3) Dans la pratique, on ne distingue pas uniquement entre femmes et hommes, mais on prend en considération les besoins et intérêts divergents des différents groupes de femmes et d'hommes (par exemple, les jeunes filles célibataires, les femmes mariées, les belles-mères, les veuves, etc.).



conditions de vie. Une intervention de développement peut donc répondre aux besoins pratiques des femmes sans pour autant améliorer leur position et leur statut dans la société. Ces changements, souvent rapides à obtenir, ne sont pas forcément durables, car ils ne réussissent pas à atténuer la vulnérabilité des personnes et à changer les rapports de force qui créent le « besoin ». À tout moment ces femmes peuvent voir leur situation de vie se dégrader à nouveau. En revanche, les femmes (4) expriment des besoins dits « intérêts stratégiques » quand elles revendiquent un changement dans les rapports de pouvoir entre les sexes et une amélioration de leur statut. Les changements souhaités concernent souvent l'accès et le contrôle (5) des ressources et bénéfiques du développement. Un programme de développement souhaitant répondre à ces intérêts tentera d'augmenter les connaissances et les aptitudes des femmes, par exemple en favorisant leur accès à une protection juridique et à des processus de démocratie participative.

Contribuer à satisfaire les intérêts stratégiques des femmes, c'est avant tout reconnaître le poids social et économique des femmes, leur force de levier en dehors de la sphère domestique. Cela suppose de nouvelles répartitions des pouvoirs, des tâches et des responsabilités entre les sexes. Sans cela, favoriser l'entrée des femmes dans de nouveaux champs d'activité (sociale, économique ou politique) peut aisément contribuer à les surcharger davantage de travail (6). Or, les femmes, comme les hommes, ont des rôles multiples (7). Les femmes sont surtout dans la sphère domestique, productrice et communautaire et les hommes dans la sphère productrice et politique. Ils ont généralement des rôles plus visibles et mieux valorisés socialement et économiquement que ceux des femmes, notamment parce qu'ils y exercent plus de pouvoir. Répartir les rôles et responsabilités différemment entre les femmes et les hommes peut se faire de différentes façons : par exemple, les femmes qui augmentent leur travail productif peuvent avoir recours à des services publics pour la garde d'enfants (s'ils existent), déléguer les tâches domestiques à du personnel salarié (si elles en ont les moyens) ou les partager plus équitablement avec les membres du ménage, dont les hommes (s'ils en sont d'accord). Beaucoup de « si » qui rendent la réponse aux intérêts stratégiques très politique, à tous les niveaux, et parfois conflictuelle.

Besoins pratiques et intérêts stratégiques ne sont pas contradictoires, mais potentiellement complémentaires. La résolution des besoins pratiques est souvent nécessaire pour atteindre des intérêts stratégiques. Répondre aux besoins pratiques ne devrait pas être qu'une fin en soi, mais une étape dans un processus visant à satisfaire les intérêts stratégiques, donc à faire évoluer la situation des femmes dans la société vers plus d'égalité, de contrôle et d'auto-détermination. Si la distinction entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques peut s'avérer rela-

(4) En termes de genre, les intérêts stratégiques des hommes sont moins exprimés car ils ont, dans la plupart des sociétés, des prérogatives plus importantes que les femmes. Cependant, on voit de plus en plus d'hommes revendiquer des droits dans la sphère domestique, notamment dans la garde des enfants, remettant en cause les notions traditionnelles de féminité et de masculinité.

(5) On distingue l'accès et le contrôle : on a accès à une ressource ou un bénéfice si on peut l'utiliser (par exemple cultiver un lopin de terre, conduire une voiture, etc.) ; on les contrôle si on décide de leur acquisition, transfert ou utilisation (par exemple accorder ou non l'usufruit d'un lopin de terre à une autre personne, acheter ou vendre une voiture, etc.).

(6) Des multiples études ont montré que les horaires journaliers de travail (salarial, indépendant et domestique confondus) sont pratiquement partout considérablement plus longs pour les femmes que pour les hommes.

(7) À l'origine définis, comme un triple rôle (domestique, productif et communautaire) par Caroline Moser, puis élargi au rôle politique, notamment par le *Development Planning Unit* (GB).

tivement complexe, elle est pourtant essentielle en termes de planification du développement.

Prenons l'exemple des programmes de microcrédit accordé à des femmes dans le sous-continent indien : des évaluations ont montré qu'un pourcentage significatif de femmes souscrit un microcrédit sur demande de leur mari, qui est le seul à contrôler l'utilisation et les éventuels bénéfices de ce crédit. Une telle demande ne répond ni aux besoins pratiques, ni aux intérêts stratégiques propres des femmes. Pour d'autres femmes qui peuvent investir le crédit dans leur propre entreprise, il n'est pas évident qu'elles puissent disposer des bénéfices générés. Les évaluations montrent qu'une hausse des revenus de la femme entraîne fréquemment une diminution quasi-proportionnelle des dépenses familiales de la part de l'époux, ce qui ne satisfait que les besoins et intérêts de ce dernier. Ceci dit, si la femme gagne plus, son poids relatif au sein de sa famille peut augmenter, aux yeux de son mari, sa belle-mère, son frère, etc., et, dans ce sens, contribuer tout de même à améliorer son statut.

De fait, les programmes dont l'impact est le plus significatif, à la fois sur les besoins pratiques et sur les intérêts stratégiques, sont ceux où le microcrédit n'est qu'une composante parmi d'autres (formation, services de santé, lobbying, etc.) et qui travaillent surtout avec des groupements de base, les *self help groups*. Le travail collectif au sein de ces groupes, les expériences de mobilisation et de leadership que les femmes y vivent, la solidarité qui s'y organise, et la conscientisation sur leur condition de subordination qui en résulte sont autant de facteurs déterminants pour l'impact positif de ces programmes sur la vie des femmes concernées. On constate, par exemple, une augmentation de candidates issues de ces groupes pour des élections locales et régionales en Inde, ce qui montre un formidable changement de la place de ces femmes dans la société indienne (8).

Une dynamique globale

Cet exemple permet de cerner les deux principales stratégies d'action de l'approche genre. D'abord, il est indispensable de baser toutes les interventions sur une connaissance différenciée des rapports sociaux de sexe afin de se donner des objectifs relatifs à l'égalité de genre. Il faut prévoir un suivi et une évaluation des effets des interventions sur les femmes et les hommes. C'est l'approche transversale, le *mainstreaming* qui demande que l'ensemble du cycle d'un projet ou toutes les phases d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation d'une politique prennent en compte systématiquement les conditions, priorités, besoins et intérêts propres aux femmes ET aux hommes, et donc les inégalités.

(8) Voir à ce sujet **E. Hofmann, K. Marius-Gnanou**, « Empowerment des femmes et microfinance en Inde : entre relativisme culturel et instrumentalisation », dans : I. Guérin et alii, *Microfinance en Asie : entre traditions et modernités*, Karthala/IRD/IPF, Paris/Pondichéry, 2005, ou d'autres articles téléchargeables sur <http://chaireunesco.u-bordeaux3.fr/articles.php>



L'exemple du microcrédit évoque également un autre concept-clé de l'approche genre, l'*empowerment*, qui est aussi une stratégie d'action (9). L'*empowerment* est un processus qui doit toujours être contextualisé en fonction des aspirations, attentes et intérêts stratégiques des femmes concernées. Un plus d'*empowerment* n'est possible qu'à partir d'une prise de conscience des femmes concernant la nature de leur condition et la subordination dont elles pâtissent. Le renforcement de leur estime de soi, l'amélioration de leur perception de leur statut et l'augmentation de leurs capacités sont des éléments-clés, en vue de leur prise de participation effective. On parle d'*empowerment* si ce processus génère un pouvoir qui n'est pas uniquement individuel, mais aussi collectif.

Qu'elle passe par le *mainstreaming* ou l'*empowerment* (ou par les deux), l'approche genre est résolument participative, nécessitant à tout moment la création de conditions permettant la pleine participation des femmes ET des hommes (10). Et bien évidemment, cette participation des deux sexes ne se limite pas aux interventions de terrain, mais doit également être une réalité à l'intérieur des institutions qui promeuvent l'approche « genre ». Cette nécessité d'une intégration institutionnelle n'est pas qu'une question de principe, mais conditionne également la crédibilité et l'efficacité des institutions souhaitant intégrer le genre (11).

Penser et agir « genré » ne veut pas seulement dire de ne pas oublier les femmes, mais il s'agit d'amener plus d'équilibre et d'équité entre les sexes, sans pour autant aller vers une assimilation des sexes. Le but de l'approche genre n'est pas que les femmes « deviennent » des hommes et vice versa. En revanche, l'approche cherche à favoriser, pour les femmes et les hommes, la liberté de choisir sa vie, individuellement et collectivement, y compris en remettant en cause les rôles et prérogatives traditionnellement confiés à son propre sexe, et à l'autre. Ceci suppose de favoriser une « ouverture » chez les femmes et les hommes qui permet de mieux se comprendre et mieux comprendre l'autre, afin de pouvoir négocier des rapports plus équilibrés et équitables. Cela invite à penser le développement des sociétés de manière plus humaine, plus globale, plus holistique, en tenant compte des aspirations et des contraintes de TOUTES les personnes qui les composent (12).

Elisabeth Hofmann

(9) Ce terme anglais évoque le « renforcement du pouvoir » et des capacités, l'acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale.

Ce concept dépasse aujourd'hui l'approche genre et s'utilise dans le contexte du travail avec d'autres groupes marginalisés et vulnérables, par exemple celui de la santé publique des communautés indigènes au Canada.

(10) Ce qui ne veut pas dire qu'il faut toujours une mixité, voire de la parité ; (voir aussi l'encadré « Le genre n'est pas... », p. 9).

(11) Voir aussi encadré « Testez votre QIG », p. 58.

(12) Cet article s'est inspiré en grande partie de la brochure éditée par Le Monde selon les femmes, *Les essentiels du genre*, n° 1, *Concepts de base*, Bruxelles, 2004.