

HEC MONTRÉAL

**L'empowerment des femmes dans les pays en
développement, entre potentiel et défis :
étude de cas en Tanzanie**

Par

Emilie Kaiser

Sciences de la gestion
(Management)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences
(M. Sc.)*

Décembre 2015
© Emilie Kaiser, 2015

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2016-1887

Titre du projet de recherche : Rôles et pratiques des organismes d'aide au développement dans le processus d'empowerment des femmes dans les pays en développement.

Chercheur principal :
Emilie Kaiser, étudiante M. Sc., HEC Montréal

Directeur/codirecteurs :
Marlei Pozzebon, professeure - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 27 mai 2015

Date d'entrée en vigueur du certificat : 27 mai 2015]

Date d'échéance du certificat : 01 mai 2016



Maurice Lemelin
Président du CER de HEC Montréal

Sommaire

Les dernières décennies ont permis une conscientisation générale des inégalités mondiales ; preuve en est les Objectifs du Millénaire pour le développement qui viennent d'arriver à échéance en cette année 2015. Si certaines avancées sont à saluer, d'autres résultats restent plus mitigés et appellent à repenser les pratiques en place. Aux côtés de la réduction de l'extrême pauvreté, de l'amélioration de la santé ou encore de la protection de la biodiversité, la question de la place des femmes n'a cessé de gagner en popularité et figure également au sommaire des Objectifs de développement durable qui entreront en vigueur au cours de la prochaine année.

Ce mémoire de recherche porte sur l'un des concepts phares de cet objectif de réduction des inégalités entre les sexes : l'empowerment des femmes. Plus précisément, nous nous intéresserons à celui-ci dans le contexte des pays en développement et dans une optique de transformation sociale. Nous tenterons de définir quels sont les défis qui peuvent se présenter tout en soulignant les facteurs de succès d'une telle approche.

À travers une littérature aussi étoffée que complexe, nous mettrons en avant la nécessité de repenser ce concept qui, du fait d'une utilisation tous azimuts, a subi une dépolitisation de son essence radicale, limitant ainsi sa portée transformative. Nous appuierons notre analyse sur une étude de cas réalisée dans une région rurale de la Tanzanie, illustrant ainsi de manière concrète le potentiel mais aussi les défis et les limites de l'action collective, de la participation active et des initiatives locales.

Par l'identification de plus de vingt enjeux d'importance, nous amenons une contribution pratique exploitable, sous couvert d'une contextualisation rigoureuse, par les différents acteurs du domaine du développement international afin de les aider dans leur compréhension du concept d'empowerment et dans la planification de leurs programmes. Nous proposons également une piste de réflexion théorique quant à la place des hommes au sein de ce concept dans le but de favoriser l'épanouissement de l'ensemble de la société.

Mots-clés : Empowerment des femmes, pays en développement, transformation sociale, approche collective, contextualisation, organisation non-gouvernementale, Tanzanie.

Table des matières

Sommaire.....	i
Table des matières.....	ii
Liste des tableaux.....	vi
Liste des figures.....	vii
Liste des sigles.....	viii
Remerciements.....	ix
Chapitre 1 : Introduction.....	1
1.1 Problématique de la recherche.....	1
1.2 Définition et pertinence de la question de recherche.....	2
1.3 Organisation de l'étude.....	2
Chapitre 2 : Revue de littérature.....	5
2.1 Empowerment.....	5
2.1.1 Considérations linguistiques.....	5
2.1.2 Domaines d'application.....	6
2.2 Empowerment des femmes et développement.....	8
2.2.1 Evolution du développement.....	8
2.2.2 Evolution de la place des femmes dans les théories du développement.....	11
2.2.2.1 Approche WID (intégration des femmes au développement).....	11
2.2.2.2 Approche WAD (femmes et développement).....	13
2.2.2.3 Approche GAD (genre et développement).....	13
2.2.3 Concepts et modèles d'empowerment.....	15
2.2.3.1 Concepts de l'empowerment.....	16
2.2.3.1.1 Aspect processuel.....	16
2.2.3.1.2 Aspect contextuel.....	16
2.2.3.1.3 Niveaux d'empowerment.....	16
2.2.3.1.4 Composantes de l'empowerment.....	18
2.2.3.1.5 Structures de pouvoir.....	21
2.2.3.2 Modèles d'empowerment.....	23
2.2.3.2.1 Modèle libéral.....	23
2.2.3.2.2 Modèle néolibéral.....	24
2.2.3.2.3 Modèle radical.....	26
2.2.4 Mesure de l'empowerment.....	31

2.3 Approches et programmes d'empowerment des femmes dans les pays en développement : état des lieux	33
2.3.1 Rôle et approche des institutions mondiales	33
2.3.1.1 L'UNIFEM – ONU Femmes	33
2.3.1.2 La Banque Mondiale	35
2.3.2 Approches et pratiques : apports et limites	37
2.3.2.1 Approches	37
2.3.2.1.1 Approches participatives	37
2.3.2.1.2 Approches collectives	39
2.3.2.2 Pratiques	40
2.3.2.2.1 Microfinance	40
2.3.2.2.2 Participation politique	45
2.3.2.2.3 Santé	46
2.3.2.2.4 Education	47
2.4 Conclusion.....	54
Chapitre 3 : Cadre conceptuel	55
3.1 Présentation du modèle	55
3.1.1 Phases du modèle.....	56
3.1.2 Conditions de réussite	57
3.2 Adéquation du modèle au sujet de recherche	58
3.2.1 Adéquation avec la situation dans les pays en développement.....	58
3.2.2 Adéquation avec le phénomène d'empowerment des femmes dans les pays en développement.....	59
3.3 Conclusion.....	60
Chapitre 4 : Méthodologie	61
4.1 La stratégie de recherche	61
4.2 Le design de la recherche	62
4.2.1 La question de recherche.....	62
4.2.2 Les propositions de recherche.....	62
4.2.3 L'unité d'analyse	62
4.2.4 Les liens entre les concepts et les propositions de recherche	63
4.2.5 Les critères d'interprétation des résultats.....	63
4.3 Collecte de données.....	63
4.3.1 La constitution de l'échantillon	63

4.3.2 L'instrument de recherche.....	64
4.3.3 Profil de l'organisation et des individus sollicités.....	66
4.3.4 Triangulation des données.....	68
4.4 Traitement et analyse des données.....	70
4.5 Critères de recherche.....	70
4.5.1 L'objectivité de l'étude	70
4.5.2 La fiabilité de l'étude	71
4.5.3 La validité interne de l'étude	71
4.5.4 La validité externe de l'étude	71
Chapitre 5 : Etude de cas : mise en contexte.....	73
5.1 La Tanzanie	73
5.2 L'organisation	77
5.2.1 Mission et valeurs.....	77
5.2.2 Principales caractéristiques de la communauté.....	79
5.2.3 Les programmes de l'organisation.....	83
Chapitre 6 : Présentation et discussion des résultats	88
6.1 Le concept d'empowerment.....	88
6.1.1 Définition	88
6.1.2 Effets du programme d'empowerment sur les femmes.....	91
6.1.3 Les défis du programme d'empowerment	94
6.2 Les relations entre les acteurs	96
6.2.1 La vision de l'organisation.....	96
6.2.2 Les relations entre femmes et travailleurs	98
6.3 Les approches de travail	101
6.3.1 L'approche participative	102
6.3.1.1 Les avantages de l'approche participative.....	102
6.3.1.2 Les défis de l'approche participative	105
6.3.2 L'approche collective	109
6.3.2.1 Les avantages de l'approche collective.....	109
6.3.2.2 Les défis de l'approche collective	112
6.3.3 L'approche collaborative	116
6.3.3.1 Nature de la collaboration	116
6.3.3.2 Les défis de la collaboration	117
6.4 Impact sur la société et acceptation du programme.....	119

6.4.1 L'impact du projet sur la communauté	119
6.4.2 L'acceptation du projet par la communauté	121
6.5 La vision long-terme.....	122
6.5.1 Les défis relatifs au succès du projet	123
6.5.2 Le défi lié au transfert du programme à long-terme	127
6.6 Retour sur le cadre conceptuel.....	137
6.6.1 Considérations issues de la théorie	137
6.6.2 Considérations issues de la recherche de terrain.....	139
6.6.3 Proposition de modèle.....	140
Chapitre 7 : Conclusion	141
7.1 Contributions théoriques.....	141
7.2 Contributions pratiques.....	141
7.3 Limites de la recherche	142
7.4 Recherches futures	143
Annexe 1 : Guide d'entrevue des travailleurs de l'organisation	144
Annexe 2 : Guide d'entrevue des femmes participant au programme	146
Bibliographie.....	148

Liste des tableaux

Tableau 1 : Principaux auteurs des théories du développement.....	8
Tableau 2 : Principaux auteurs mobilisés dans le cadre du modèle radical.....	27
Tableau 3 : Caractéristiques principales des trois modèles d'empowerment	31
Tableau 4 : Etapes du processus d'empowerment	38
Tableau 5 : Diversité des besoins financiers.....	43
Tableau 6 : Tableau de synthèse des principales pratiques d'empowerment.....	53
Tableau 7 : Caractéristiques des entrevues avec les travailleurs du programme d'empowerment	67
Tableau 8 : Caractéristiques des entrevues avec les femmes participant au programme d'empowerment	68
Tableau 9 : Tableau de synthèse des contributions : les défis relatifs à la mise en œuvre d'une approche transformative de l'empowerment des femmes dans le contexte rural tanzanien	129

Liste des figures

Figure 1 : <i>Cadre d'analyse des initiatives locales</i>	55
Figure 2 : <i>Conception du changement selon l'organisation</i>	78
Figure 3 : <i>Objectifs de l'organisation</i>	78
Figure 4 : <i>Principales tribus</i>	79
Figure 5 : <i>Principales religions</i>	80
Figure 6 : <i>Education</i>	80
Figure 7 : <i>Taux de chômage</i>	81
Figure 8 : <i>Occupation professionnelle</i>	81
Figure 9 : <i>Accès à l'eau et à l'électricité</i>	82
Figure 10 : <i>Principaux problèmes relevés par la communauté</i>	83
Figure 11 : <i>Programmes de l'organisation</i>	83
Figure 12 : <i>Programme d'empowerment des femmes</i>	85
Figure 13 : <i>Proposition de modèle</i>	140

Liste des sigles

FMI	Fonds monétaire international
GAD	Gender and development
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
TPC	Tanganyika Planting Company limited
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
WID	Women in development
WAD	Women and development

Remerciements

Le chemin jusqu'à la rédaction de ces ultimes remerciements fut long et tortueux. Par chance, j'ai pu compter sur de nombreux soutiens pour m'aider, m'épauler et m'endurer dans les bons comme dans les mauvais jours.

Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement ma directrice Marlei Pozzebon qui a supporté mes lubies et mes errements intellectuels avec une compréhension et une patience de sainte. Merci Marlei de m'avoir initiée aux joies complexes de l'empowerment, rien de tout ceci n'aurait été possible sans vos conseils, votre joie de vivre et votre sourire bienveillant. Merci de m'avoir ouvert les portes de la Tanzanie et de m'avoir fait vivre l'expérience d'une (jeune) vie. Merci de n'avoir jamais douté quand moi-même je n'y croyais pas.

Mes remerciements vont également à ma famille qui a toujours été présente, en dépit des vagues et des tempêtes. Merci Papa pour ton exigence qui m'a permis d'arriver jusqu'ici, merci de m'avoir donné la piqûre de la connaissance et de la découverte du monde ainsi que pour ta relecture et ton oreille attentives des dernières semaines. Merci enfin de m'avoir toujours laissée écouter mon cœur et faire mes propres choix, aussi gauchistes et hérétiques ont-ils pu te paraître parfois. Merci à toi aussi Maman pour le regard serein et protecteur que tu portes encore sur moi. Ta générosité et ta gentillesse sont une source d'inspiration, elles ont fait de moi ce que je suis aujourd'hui et j'en suis fière. Merci à Anne-Marie d'y avoir cru pour deux et de m'avoir accueillie au soleil quand j'en ai eu besoin, ces moments résistent au temps et à l'éloignement. Last but not least, merci à Elise, la fantastique jeune femme que tu deviens me rend fière et me donne confiance dans l'avenir, la relève est assurée.

Au début du printemps dernier j'ai décidé sur un coup de tête de m'envoler pour la Tanzanie. Si cette expérience en terre inconnue s'est transformée en coup de cœur, les gens sur place et ceux qui ont rendu cela possible y sont pour beaucoup. A mes amis du bout du monde, si vos noms n'apparaissent nulle part, mes remerciements vous sont pourtant directement adressés et j'ai hâte que nos chemins se recroisent. Merci aux femmes du programme de m'avoir accueillie chaleureusement, votre gentillesse, votre force et votre courage m'inspireront encore longtemps. C'est un monde nouveau qui

s'est ouvert à moi là-bas, rempli d'échanges, de discussions et de partage ; ces souvenirs seront ceux d'une vie et pour cela je vous dis « *Asanteni Sana* » du fond du cœur.

La vie d'expatrié est faite de rencontres et de départs. Merci donc à ceux qui sont partis et qui continuent de veiller sur moi. Merci également à ceux qui restent et qui m'entourent au quotidien et spécialement à toi Vincent. Ton oreille attentive, ton aide et tes exaspérations furent déterminantes durant cette longue rédaction. Merci aussi à Kylee et Jaeden pour ces longues heures de dessins animés et à Nancy et Seb de m'avoir nourrie en échange !

Merci enfin à Marine, mon binôme de galère. Tantôt bouée de sauvetage, tantôt compagne de naufrage, ta présence à mes côtés ces dernières années fut un véritable plaisir et je lève d'ores et déjà ma plume (et mon verre) aux nouvelles aventures qui ne manqueront pas de nous réunir bientôt, ici ou ailleurs.

A vous tous et à tous ceux que j'ai pu oublier, MERCI du fond du cœur. L'amitié et l'affection résistent à toutes les tempêtes.

Chapitre 1 : Introduction

1.1 Problématique de la recherche

« Un homme sur deux est une femme »

Ce slogan féministe français des années 1970, outre les considérations sémantiques et géographiques qu'il amène, nous rappelle qu'aujourd'hui 49.6% soit près de la moitié de la population mondiale est de sexe féminin (Nations Unies, 2015). Cependant, si la femme est l'égal de l'homme par son nombre, sa place dans les diverses sociétés est régulièrement mise à mal, notamment en termes d'autonomie, de ressources et d'influence sur les processus décisionnels (ACDI, 2010). Dans les pays en développement et notamment dans les plus pauvres d'entre eux, la femme endure souvent une double peine, ajoutant à l'exclusion économique la marginalisation sexuelle (Bacqué et Biewener, 2013; Cohen, 2006; Kabeer, 1999; Labrecque, 1991).

Le XXème siècle a vu fleurir bon nombre d'initiatives locales, nationales ou internationales visant à transformer ces femmes du Sud en actrices du développement social et économique (Kabeer, 2005). La décennie 1975-1985 a notamment été déclarée Décennie de la femme par l'Organisation des Nations Unies, entraînant la mise en œuvre de nombreux programmes de développement centrés sur les femmes.

Les théories du développement ont connu de nombreuses mutations au fil du temps, chacune amenant ses idées et divers outils de développement (Bacqué et Biewener, 2013). La seconde partie du XXème siècle a vu gagner en popularité le concept d'empowerment, aujourd'hui devenu un incontournable en matière de développement international (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009). Dans le même temps, les organismes d'aide au développement, qu'ils soient organisations non-gouvernementales, agences nationales ou internationales ou encore structures locales se sont multipliés, rendant toujours plus nombreux et diversifiés les programmes mis en œuvre et notamment ceux ayant pour but l'empowerment des femmes.

La popularité du concept d'empowerment a entraîné son utilisation par de nombreux et divers acteurs, complexifiant ainsi sa définition et le propulsant sous le feu des critiques

(Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Jouve, 2006; Wong, 2003). Que celles-ci concernent sa portée de changement social (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Rai, 2007) ou son utilisation à d'autres fins (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 1999; Narayan, 2005; Oxaal et Baden, 1997), l'empowerment apparaît aujourd'hui comme un concept à fort potentiel mais qui nécessite clarifications et prises de position.

Tout au long de ce mémoire, nous défendrons une position radicale que nous avons choisi d'appeler « approche transformative de l'empowerment ». Notre définition de celle-ci repose tout d'abord sur un but final de changement des structures de genre au sein de la société afin de permettre aux femmes de remettre durablement en question leur domination par la gent masculine. Nous revendiquons une approche égalitaire des sexes. L'approche transformative se base sur plusieurs éléments : la place centrale de l'action collective, l'importance cruciale de la prise en compte du contexte et l'intégration de la question de genre au sein des pratiques de développement. C'est à ces conditions que la mutation pourra se mettre en branle.

1.2 Définition et pertinence de la question de recherche

Notre question de recherche est la suivante : « Quels sont les défis à la mise en œuvre d'une approche transformative d'empowerment des femmes dans les pays en développement ? ».

Cette problématique nous incitera à nous questionner sur les différentes utilisations du concept d'empowerment afin d'en saisir les éléments définitionnels clés et pouvoir ainsi analyser leurs effets sur les populations concernées. Cela nous permettra d'identifier les conditions de réussite d'un changement social en profondeur permettant aux femmes de remettre en question leur domination et leur exclusion des sphères économiques, sociales ou politiques.

1.3 Organisation de l'étude

Le présent mémoire est découpé en cinq chapitres en plus de cette introduction et de la conclusion. Le second chapitre sera consacré à la revue de littérature qui vise à répondre à la question générale de départ « Quels programmes et pratiques les organismes d'aide au développement peuvent-ils mettre en place pour favoriser l'empowerment des femmes dans les pays en développement ? ». Nous présenterons les premières réponses obtenues à partir de la littérature sur l'empowerment et le développement. Nous

verrons que l'empowerment est un concept complexe dont la définition varie fortement d'un champ d'études à l'autre (médecine, gestion, travail social, développement...) mais aussi au sein même du champ du développement. Nous dégagerons trois modèles principaux : social-libéral, néolibéral et radical à la lueur desquels nous analyserons les différents aspects de l'empowerment, soit les dimensions conceptuelles et contextuelles, les niveaux d'empowerment, les composantes de l'empowerment et enfin les structures de pouvoir. Nous choisirons d'adopter la vision transformative du modèle radical et analyserons ensuite les pratiques et politiques actuelles sous cet angle. Cela nous permettra de montrer les limites des approches adoptées par les grandes institutions internationales comme l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou la Banque Mondiale et la nécessité d'adopter une vision plus critique et politisée du concept d'empowerment afin d'en assurer la portée transformative.

Le troisième chapitre dédié au cadre conceptuel nous permettra d'établir les outils théoriques mobilisés pour notre analyse. C'est à partir du modèle d'analyse des initiatives locales développé par Klein (2008, 2011) que nous tenterons d'identifier les défis liés à l'approche transformative, notamment lors de la phase de mobilisation des ressources. Ce modèle nous semble adapté puisqu'il est en cohérence avec la vision du modèle radical dans le sens où il mise sur l'inclusion des participants et valorise fortement l'action collective.

Le quatrième chapitre portera sur la démarche méthodologique élaborée dans le cadre de notre étude. Nous avons eu recours à l'approche qualitative et plus précisément à l'étude de cas afin de détailler le plus possible notre recherche dans une organisation non-gouvernementale tanzanienne. Nous présenterons ensuite l'intérêt des divers instruments de recherches utilisés (entrevues, observations et analyse de données) afin de valider la qualité et la vérification de notre collecte de données. Enfin, nous détaillerons l'adéquation de notre travail aux indicateurs de qualité développés par Yin (2013).

Le chapitre cinq permettra au lecteur de se familiariser avec le contexte de notre recherche. Nous y présenterons la réalité tanzanienne puis celle de la communauté où nous avons effectué notre étude. Nous présenterons ensuite l'organisation en question, sa mission, ses valeurs et ses projets afin de poser les bases de notre analyse.

Le sixième chapitre alliera la présentation et l'analyse des résultats obtenus sur le terrain. Nous y identifierons les différents défis susceptibles de survenir lors de la mise

en œuvre d'une approche transformative d'empowerment des femmes dans les pays en développement. Nous discuterons également des limites de certains aspects de cette approche avant de proposer une adaptation de notre cadre conceptuel suite à nos découvertes pratiques.

Enfin, le chapitre sept nous permettra de conclure cette étude en soulignant les contributions théoriques et pratiques que nous pouvons faire mais également d'identifier les limites de notre étude et de proposer des pistes de recherche pouvant être considérées dans le futur.

Chapitre 2 : Revue de littérature

Nous présentons dans ce chapitre une revue de la littérature en lien avec notre sujet de recherche. Tout d'abord, nous traiterons rapidement de l'historique du concept d'empowerment et de la diversité de ses utilisations. Dans un second temps, nous nous intéresserons plus spécifiquement à son application dans le champ du développement international. Pour ce faire, nous retracerons les évolutions du développement en tant que tel puis de la place des femmes au sein de celui-ci avant de détailler les éléments définitionnels de l'empowerment et leurs implications dans différents modèles ainsi que la difficulté de sa mesure. Enfin, dans une troisième partie, nous analyserons les principales pratiques et politiques actuelles et leurs effets sur la condition des femmes dans les pays en développement.

2.1 Empowerment

Le terme empowerment devient de plus en plus un « mot à la mode » et est utilisé de bien des manières (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Jouve, 2006). Nous tentons ici de retracer les grandes lignes de son évolution et les différentes significations qu'il peut prendre.

2.1.1 Considérations linguistiques

Si le terme exact d'empowerment n'apparaît qu'au milieu du XIX^{ème} siècle comme « état et action de donner du pouvoir », le verbe *to empower* existe et est employé dès le milieu du XVII^{ème} siècle en Grande-Bretagne pour illustrer « un pouvoir ou une autorité formelle accordés par une puissance plus élevée » (Bacqué et Biewener, 2013: 7). L'utilisation du terme anglais est la plus répandue en raison de problèmes de traduction et d'expression de la complexité du concept qui imbrique la notion de pouvoir et celle de processus permettant d'y arriver (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Cantelli, 2013). Bacqué et Biewener (2013) relèvent ainsi que les mots utilisés parfois en France comme autonomisation, émancipation ou encore capacitation ne font pas mention de pouvoir tandis que leurs équivalents québécois de pouvoir d'action ou d'agir ne rendent pas compte de la notion processuelle. Plutôt que de recourir aux peu élégants empouvoirement ou empouvoirisation nous faisons donc le choix d'utiliser le terme empowerment dans sa version anglaise. Certains auteurs comme Bacqué et Biewener (2013) ou Jouve (2006) émettent l'hypothèse d'une inadéquation entre le

concept lui-même et les modes de pensée traditionnels des pays qui tentent de traduire le terme empowerment.

2.1.2 Domaines d'application

Le concept d'empowerment est utilisé dans des secteurs aussi nombreux que variés. Nous en présentons ici les principaux, à savoir le travail social, la gestion, le domaine médical ou encore le développement international.

Le domaine du **travail social** semble avoir été la première sphère dans laquelle l'empowerment s'est construit et épanoui (Calvès, 2009). En effet, à partir des années 1970, le terme d'empowerment est utilisé par la société civile dans divers contextes, notamment par les femmes battues, les mouvements noirs ou encore le mouvement d'éducation populaire (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009). Il s'agit alors d'une prise de parole et de pouvoir par des populations minoritaires et/ou opprimées qui veulent faire reconnaître leur existence et leurs droits selon ces auteurs. Ces mouvements illustrent une « politisation du social » (Bacqué et Biewener, 2013: 9). Plusieurs ouvrages influencent particulièrement l'emploi du terme, notamment « *Black empowerment : social work in oppressed community* » de Barbara Solomon en 1976 ou encore « *La pédagogie des opprimés* » de Paulo Freire publié en 1968 (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009). Dans ce dernier, l'auteur part de la notion de « conscience dominée » des milieux ruraux du Brésil afin d'illustrer comment une minorité d'individus peut exercer un pouvoir fort et autoritaire sur un peuple. Il veut donc atteindre un état qu'il nomme « conscience libérée » et pour ce faire « prône une méthode d'éducation active qui « aide l'homme à prendre conscience de sa problématique, de sa condition de personne, donc de sujet » et lui permet d'acquérir « les instruments qui lui permettront de faire des choix » et feront « qu'il se politisera lui-même » (Freire, 1974, cité par Calvès, 2009: 4).

Le concept d'empowerment est également mobilisé dans le domaine de la **gestion**. En effet, les gestionnaires et autres responsables d'équipe considèrent l'empowerment comme un moyen efficace d'augmenter la productivité tout en restant dans le cadre préalablement établi sans forcément chercher à le remettre en cause (Parpart, Rai et Staudt, 2003). Pour ce faire, ils misent sur une responsabilisation et une implication des employés afin de stimuler les initiatives et l'imagination (Ford et al., 1995). L'empowerment en entreprise vise donc à donner une vision et des objectifs, une marge d'autonomie suffisante pour les atteindre et un sentiment de responsabilité en

permettant l'appropriation de la mission et des tâches par l'équipe concernée (Blanchard, Carlos et Randolph, 2001). Si les employés sont les premiers concernés par ces changements, cela implique un rôle important du gestionnaire dans le recrutement, la formation ou encore le partage d'informations (Stewart, 1994).

Dans le **domaine médical** et la prise en charge d'individus, nous retrouvons la notion d'empowerment dans les démarches visant à autonomiser et responsabiliser les patients. En effet, ceux-ci sont informés, suivis et incités à se prendre en charge plutôt que d'être de simples bénéficiaires, ce qui leur permet également d'avoir un droit de regard et une meilleure compréhension vis-à-vis de leur situation personnelle (Pélicand, Fournier et Aujoulat, 2009).

Enfin, suite à son développement dans le milieu du travail social et par l'action des mouvements féministes des pays du Sud, l'empowerment est aujourd'hui devenu un concept majeur et central du **développement international** (Calvès, 2009; Rai, 2007). S'il peut concerner aussi bien les hommes que les femmes (Calvès, 2009), l'empowerment dans ce domaine est surtout utilisé dans un but de développement de la condition féminine et de gain de pouvoir des femmes dans leur société, que ce soit pour accroître leur pouvoir économique, cognitif, social ou politique (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Oxaal et Baden, 1997). Jacquet (1995, citée par Hofmann et Marius-Gnanou, 2004: 2) le présente basiquement comme « l'acquisition d'un droit à la parole et à la reconnaissance sociale ».

L'expansion du concept d'empowerment dans ce domaine est due à la demande récurrente de différents intervenants, organisations non-gouvernementales (ONG) ou bénévoles, d'une solution alternative aux pratiques top-down, souvent décriées quant à leurs faibles résultats en matière de développement en général et d'émancipation des femmes en particulier (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009). En effet, selon ces mêmes auteures, ces pratiques ne laissent que peu de parole et de pouvoir aux populations marginalisées et exclues qui sont pourtant les premières concernées par leur situation.

A partir des années 1990, le terme d'empowerment rentre dans le vocabulaire international de l'expertise et des politiques publiques, notamment à l'Organisation des Nations Unies (ONU) et à la Banque Mondiale, ce qui augmente encore son utilisation mais pose également de nouveaux problèmes de définition (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009).

C'est à ce domaine particulier du développement international et plus précisément aux politiques centrées sur les femmes que nous allons nous attacher tout au long de ce mémoire.

2.2 Empowerment des femmes et développement

Si la diversité des domaines d'application du concept d'empowerment explique aisément le nombre et la variété des définitions qui en sont faites, nous verrons ici qu'il en va de même dans les théories du développement. En effet, l'usage de plus en plus répandu du concept d'empowerment par de multiples acteurs aux idéologies différentes (praticiens, états, institutions, universitaires...) a provoqué la multiplication de ses définitions et interprétations (Bacqué et Biewener, 2013). Comme nous l'avons souligné plus haut, l'empowerment dans un contexte de développement international n'est pas l'apanage des femmes (Calvès, 2009), mais c'est pour ces dernières qu'il est le plus mobilisé et c'est à cette forme que nous nous intéresserons ici.

Afin de mieux saisir la complexité de l'empowerment dans le domaine du développement international, il nous faut tout d'abord remonter dans le temps et analyser les évolutions respectives du développement et de la place des femmes dans ce contexte. Dans un second temps, nous nous appuyerons sur les écrits de Bacqué et Biewener (2013) qui distinguent trois modèles d'empowerment, aux caractéristiques bien distinctes, afin de proposer un portrait d'ensemble du concept d'empowerment en matière de développement. Enfin, nous aborderons brièvement les défis de la mesure du concept d'empowerment.

2.2.1 Evolution du développement

Tableau 1 : Principaux auteurs des théories du développement

Courant	Principaux auteurs
Modernisation	Eisenstadt (1968), Germani (1971), Gerschenkron (1962), Gordon (1979), Inkeles (1964, 1969, 1974), Lerner (1958), Parsons (1951), Rostow (1960), Sen (1999)
Dépendance	Amin (1976), Arrighi (1969), Cardoso (1979), Dos Santos (1969), Frank (1971), Prebisch (1949), Singer (1949), Wallerstein (1974)
Post-développement	Escobar (2005), Escobar et Boulianne (2005), Esteva et Sachs (1996), Latouche (2004)

L'un des premiers grands moments du développement international fut le discours d'investiture à la présidence américaine de Harry Truman le 20 janvier 1949¹ (Jégou, 2007). En cette période post seconde Guerre Mondiale, le chef d'état aborde le thème du développement en parlant de handicaps économiques pour les pays du Sud qui doivent suivre la voie empruntée par ceux du Nord (Rist, 1996). Fort d'une idée de progrès infini et de la supériorité américaine, il invoque la nécessité de mettre les avantages scientifiques du Nord à disposition des pays en voie de développement afin de favoriser un processus de paix par le développement économique tout en se détachant du colonialisme (Jégou, 2007; Legoas, 2006).

Dès lors, de nombreux programmes d'aide furent mis en place dans les pays du Sud sous la bienveillance d'institutions mondiales aux pouvoirs renforcés comme le Fonds Monétaire International (FMI) ou la Banque Mondiale. Les répercussions de ces programmes furent toutefois rapidement décriées. En effet, cette aide fut qualifiée d'intéressée et de néo-colonisation, les Plans d'Ajustement Structurels furent par exemple très critiqués (Latouche, 2004). Ils furent notamment accusés de ne se consacrer qu'à l'économique au détriment du social, d'imposer l'austérité ou encore d'ingérence (Chossudovsky et Roy-Castonguay, 2005). Deux courants de pensée s'opposèrent : la théorie de la modernisation et la théorie de la dépendance comme l'explique Nahavandi (2009). La première s'inscrit dans ligne de Truman et considère le développement comme un parcours linéaire et positif dans lequel les pays du Sud doivent s'engager afin de rattraper ceux du Nord, tandis que la seconde dénonce la dégradation des termes de ces échanges et considère la modernisation comme une nouvelle forme de dépendance, financière et technologique cette fois. Elle ajoute que la théorie de la Dépendance dénonce le développement prôné par les grandes institutions, arguant que c'est une reproduction du capitalisme occidental que l'on tente d'imposer au Sud à travers des pratiques top-down inadaptées (Nahavandi, 2009).

Depuis, les institutions mondiales ont tenu compte de certaines critiques et tentent d'intégrer certains éléments, dont l'empowerment des femmes notamment (Bacqué et Biewener, 2013). De grandes conférences ont eu lieu au sujet du développement, faisant de ce dernier un problème mondial et prioritaire, comme par exemple la Conférence des Nations-Unies de Rio en 1992 pour ne citer qu'elle. Dans le même sens, une conférence a même été tenue avec pour préoccupation majeure les femmes à Pékin

¹ <http://www.trumanlibrary.org/publicpapers/index.php?pid=1030&st=&st1=>

en 1995 (Nations Unies, 1995). Les Objectifs du Millénaire, dont l'empowerment des femmes fait partie, qui arrivent à échéance sont d'ailleurs une illustration du rassemblement de l'ONU en 2000 à New-York (Jégou, 2007).

Dans le même temps, de plus en plus d'organismes, à but lucratif ou non, œuvrent à ce développement des pays du Sud. Guichaoua (1997) avance à ce sujet que l'aide humanitaire s'est notamment profondément transformée, se mondialisant et se professionnalisant. Aujourd'hui, les grandes structures cohabitent aujourd'hui avec de plus petites implantées localement, ayant chacune leurs expertises et leur utilité (Guichaoua, 1997).

Cependant, les deux dernières décennies ont vu l'émergence d'une nouvelle théorie en matière de développement : le post-développement. Mouvement particulièrement critique quant à l'accumulation matérielle sans fin, il va plus loin que la théorie de la dépendance dans la réponse à apporter aux dérives du développement et veut proposer de véritables alternatives sociétales, considérant qu'aujourd'hui « la reproduction durable de notre système prédateur n'est plus possible » (Latouche, 2004: 90). En effet, pour les auteurs de ce courant, le développement représente « une ère intéressante mais terminée » (Esteva et Sachs, 1996: 13) qui a surtout permis une « hégémonie américaine », non pas par la possession territoriale mais par « l'ouverture à la pénétration économique » rendue possible par le paradigme du développement (Esteva et Sachs, 1996: 17). Ces auteurs dénoncent un concept vieillissant et dépassé dont les contours flous permettent que « Celui qui l'énonce ne désigne rien du tout ; cependant il s'attribue les meilleures intentions du monde » (Esteva et Sachs, 1996: 21). Pour Escobar et Boulianne (2005: 139), le post-développement est « une situation dans laquelle le développement aurait cessé d'être le principe organisationnel central de la vie sociale ». Latouche (2004) quant à lui, met l'accent sur les valeurs d'épanouissement collectif dans un souci de protection de l'environnement et des relations entre les gens. L'assimilation du progrès social au progrès économique a empêché les individus et les sociétés d'exploiter leurs différences et leurs particularités, les cantonnant à un classement réducteur allant du statut de retardé à celui d'avancé (Esteva et Sachs, 1996). Selon ces auteurs, le post-développement milite donc pour une meilleure prise en compte de la culture et des spécificités propres à chacun, tout en redonnant son importance au niveau local. Ils veulent ainsi ré-humaniser l'économie, notamment dans les pays du Sud afin de leur permettre de « renouer le fil de leur histoire rompu par la colonisation, l'impérialisme et le néo-impérialisme militaire, politique, économique et

culturel » et ainsi de se redéfinir comme entité à part entière et de résoudre eux-mêmes leurs problèmes avec les solutions adéquates (Latouche, 2004: 101).

« Pour survivre ou durer, il est donc urgent d'organiser l'après-développement. Quand on est à Rome et que l'on doit se rendre par le train à Turin, si l'on s'est embarqué par erreur dans la direction de Naples, il ne suffit pas de ralentir la locomotive, de freiner ou même de stopper, il faut descendre et prendre un autre train dans la direction opposée. Pour sauver la planète et assurer un futur acceptable à nos enfants, il faut carrément sortir du développement et de l'économicisme comme il faut sortir de l'agriculture productiviste qui en est partie intégrante pour en finir avec les vaches folles et les aberrations transgéniques » (Latouche, 2004: 102).

2.2.2 Evolution de la place des femmes dans les théories du développement

La compréhension de l'empowerment des femmes passe par l'analyse des différentes approches idéologiques ayant théorisé sur la place des femmes dans les théories du développement. Trois grandes approches peuvent être distinguées : Women in development (intégration des femmes au développement), Women and development (femmes et développement) et Gender and development (genre et développement)². Comme le souligne Rathgeber (1994: 78), « chaque expression a été associée à son propre ensemble d'hypothèses et a mené à l'élaboration de stratégies différentes quant à la participation des femmes dans les processus de développement », le tout dans des « contextes théoriques et politiques particuliers ».

2.2.2.1 Approche WID (intégration des femmes au développement)

Il a fallu attendre le début des années 1970 et la publication de l'ouvrage d'Ester Boserup *Women's Role in Economic Development* (1970) pour voir les premières associations de la femme aux théories du développement (Rathgeber, 1994). Boserup fut la première à proposer une utilisation systématique de la variable sexuelle dans une analyse sur la division du travail dans le milieu de l'agriculture (Bacqué et Biewener, 2013; Rathgeber, 1994). Ses travaux ont ensuite été utilisés pour sensibiliser les décideurs à la problématique de la place des femmes dans le développement, mettant en lumière que les expériences des hommes ne sont pas les mêmes que celles des femmes et que celles-ci doivent donc devenir une unité d'analyse à part entière afin d'en finir avec leur discrimination (Rathgeber, 1994). L'expression WID désigne à ce

² À l'image de la majorité des écrits de la littérature consultée, nous choisissons d'utiliser ici les acronymes en langue anglaise, à savoir WID (intégration des femmes au développement), WAD (femmes et développement) et GAD (genre et développement).

moment-là les préoccupations des féministes libérales américaines qui « prônaient des changements juridiques et administratifs en vue d'assurer une meilleure intégration des femmes dans les systèmes économiques » (Jacquette, 1982, cité par Rathgeber, 1994: 79). Dans un contexte alors dominé par la théorie de la modernisation et le concept d'industrialisation, l'approche WID démontre les conséquences des modèles conventionnels sur les femmes : leur marginalisation, l'aggravation de leur infériorité et la hausse de leur pauvreté (Bacqué et Biewener, 2013).

« While women rarely surfaced as an item on the development agenda until the 1970s, and then only reluctantly, once women were placed squarely on the development agenda, Women in Development (WID) policies and programs for the most part tried to increase women's options and opportunities (...) ». Rai (2007: 10)

Si la prise en compte des femmes et de leurs problématiques propres est un grand pas en avant, de nombreuses critiques sont rapidement formulées dès la fin des années 1970 notamment par les féministes marxistes et autres théoriciens critiques (Labrecque, 1991; Rathgeber, 1994). Selon ces auteures, il est notamment reproché à l'approche WID de considérer les femmes comme un bloc homogène en faisant abstraction des questions de classe, de culture ou de race. L'approche WID se voit également attaquée pour sa vision partielle du développement à l'image de celle de la théorie de la modernisation dans laquelle elle s'insère. Rathgeber (1994: 80) note à cet effet que « [l'approche WID] devint un domaine d'intérêt acceptable précisément parce qu'elle était perçue comme découlant de la théorie de la modernisation et d'une conception du développement en tant que processus lent mais continu de progrès linéaire ». L'auteure souligne le refus de l'approche WID d'intégrer des perspectives plus radicales et critiques, que ce soient celles de la théorie de la dépendance ou des analyses marxistes ; ce qui en fait une approche « en marge des principaux courants de pensées des sciences sociales de l'époque » (Rathgeber, 1994: 81). De plus, l'approche WID se voit critiquée pour l'absence de changements structurels engendrés par l'intégration des femmes aux pratiques de développement. En effet, aucune remise en questions des structures de pouvoir (Rowlands, 1998) ni des sources et de la nature de la domination des femmes (Bacqué et Biewener, 2013; Rathgeber, 1994) n'est faite, ni même souhaitée, puisque l'évolution devait se faire « without altering the status quo » (Rai, 2007: 10). L'empowerment qui en découle est donc essentiellement individuel et à l'image du système libéral dans lequel il s'insère (Bacqué et Biewener, 2013). Enfin, de nombreuses critiques s'attachent à la focalisation de l'approche WID sur un rôle unique et productif des femmes plutôt qu'une vision d'ensemble plus représentative de la complexité de

leur situation, niant notamment l'importance de la reproduction dans leurs vies (Labrecque, 1991; Rathgeber, 1994). L'amélioration de ces aspects productifs devait suffire à elle seule à engendrer automatiquement un empowerment et un changement des rapports de genre (Bacqué et Biewener, 2013; Rathgeber, 1994).

2.2.2.2 Approche WAD (femmes et développement)

L'approche WAD est apparue durant la seconde moitié des années 1970 sous l'impulsion des féministes marxistes en réaction aux limites de la théorie de la modernisation. Selon Rathgeber (1994), bien que la théorie de la dépendance ne fasse que peu état des problématiques de genre, l'approche WAD y est tout de même reliée et vise à reconnaître la grande place des femmes dans les sociétés du Sud en allant au-delà de leur simple intégration au développement. Si le but est de remettre en question le maintien des structures internationales inégales, l'auteure ajoute que cela ne passe pas nécessairement par un changement structurel des rapports sociaux de genre mais plus par des stratégies d'intervention mieux planifiées.

En ce sens, en dépit de sa volonté d'être plus critique que l'approche WID, cette nouvelle vision ne parvient pas plus à analyser pleinement les raisons et la nature de la subordination des femmes puisqu'elles ne les différencie pas des hommes (les deux sexes sont désavantagés par les politiques du Nord), d'autant plus que l'attention est là encore centrée sur les aspects productifs au détriment des tâches domestiques ou de la reproduction (Rathgeber, 1994).

2.2.2.3 Approche GAD (genre et développement)

Sous l'impulsion des féministes socialistes et dans une optique de changement des perspectives précédentes et notamment de l'échec de l'approche WID, l'approche GAD fait son apparition dans les années 1990 (Rai, 2007; Rathgeber, 1994). Cette nouvelle perspective qui se veut définitivement holistique vise à prendre en compte tous les aspects de la vie des femmes afin de comprendre les fondements des inégalités de genre et pourquoi les femmes ont systématiquement joué les seconds rôles (Bacqué et Biewener, 2013; Rai, 2007; Rathgeber, 1994).

« Le principal élément de l'approche GAD est qu'elle s'appuie sur une perspective holistique, étudiant l'ensemble de l'organisation sociale et de la vie économique et politique afin de comprendre la formation des aspects particuliers de la société » (Young, 1987, citée par Rathgeber, 1994: 84).

Selon Bacqué et Biewener (2013), la perspective GAD étudie la manière dont sont construits et normalisés les rôles de genre en fonction des sociétés, des cultures, des époques... venant ainsi combler un vide laissé par les deux approches précédentes (Rathgeber, 1994). Cette remise en question des rôles est fondamentale à l'approche GAD puisqu'elle « ne s'intéresse pas aux femmes en soit mais plutôt à la construction sociale des genres et à l'attribution de rôles, de responsabilités et d'attentes spécifiques aux femmes et aux hommes » (Rathgeber, 1994: 84). Cela est possible grâce à une distinction entre sexe (qui relève du biologique) et genre (qui relève du social) (Bacqué et Biewener, 2013). Pour ce faire, l'approche GAD n'hésite pas à pénétrer dans la sphère privée pour comprendre les relations et les dominations conjugales (Rathgeber, 1994), domaine considéré presque tabou ou en tout cas non significatif par les approches précédentes.

L'approche GAD continue de se différencier des approches précédentes par de nombreux aspects. En effet, selon Rathgeber (1994) les auteurs et acteurs de la perspective GAD, à l'inverse des féministes radicales, sont ouverts aux contributions des hommes mais revendiquent également une plus grande place de l'Etat dans les programmes de développement, tout en reconnaissant une hétérogénéité à l'intérieur même des catégories de sexes, de classes et de races qui sont à présent prises en compte. Les femmes sont présentées comme des « actrices et agentes de changement » et non plus de simples « bénéficiaires passives » (Rathgeber, 1994: 85). Cette implication dans les processus est nécessaire pour s'organiser et ainsi augmenter l'influence politique de ces femmes afin d'amener un changement structurel en profondeur selon l'auteure.

Si l'approche GAD paraît particulièrement efficace et attrayante pour l'intégration des femmes au développement, son succès auprès des agences nationales ou internationales fut somme toute limité en raison de son aspect aussi novateur que radical et déstabilisant, donnant ainsi souvent lieu à une mise en œuvre partielle de la perspective au sein des projets de développement (Bacqué et Biewener, 2013; Rathgeber, 1994). Elle est cependant fortement liée au réseau transnational DAWN (Development Alternatives for Women in New Era), fondé en 1984 et composé de chercheurs, militants, praticiens et politiques du Sud (Bacqué et Biewener, 2013).

Les conséquences pour le concept d'empowerment sont directes puisqu'en 1987 est publié *Development, crises and alternatives visions : Third World women's perspective*

par Sen et Grown en collaboration avec le réseau DAWN, ouvrage qui marque selon Calvès (2009: 5) « un tournant dans la généalogie du concept ». En effet, selon elle, c'est le mouvement féministe du Sud qui doit être crédité de l'émergence du terme d'empowerment à proprement parler dans le domaine du développement international. Cet ouvrage présente « les grands principes d'une approche de la question de la femme dans la problématique du développement qui sera rapidement libellée « approche empowerment » (Moser, 1989, citée par Calvès, 2009)³. Le collectif DAWN a notamment insisté sur l'hétérogénéité des femmes, sur la nécessité d'un processus venant de la base, sur l'importance de l'aspect collectif ainsi que sur l'importance de l'implication des femmes (Bacqué et Biewener, 2013).

Tous ces éléments nous ont donc bien permis de comprendre que l'origine de l'empowerment est complexe et que différentes idéologies y ont contribué, rendant ardu l'établissement d'une généalogie exacte et exhaustive. Si le concept d'empowerment apparaît clairement sous son nom propre dans le champ du développement international au cours des années 1980, les paradigmes de développement s'étant succédés auparavant (approches WID et GAD) y ont également contribué, ouvrant la voie à une réelle analyse de la place des femmes dans le développement.

2.2.3 Concepts et modèles d'empowerment

Les origines floues et multiples du concept d'empowerment rendent sa compréhension complexe mais la popularité croissante du terme dans le champ du développement a encore accru cette complexité en raison d'une multiplication des interprétations qui en sont faites (Calvès, 2009).

Si les féministes et les différents mouvements de femmes sont à l'origine du concept et de ses évolutions, il est particulièrement difficile de dégager une vision uniquement féministe contemporaine de l'empowerment. En effet, les influences et les contributions croisées rendent la tâche particulièrement complexe. Nous avons donc choisi ici de présenter les différentes définitions de l'empowerment selon une typologie proposée par Bacqué et Biewener (2013) qui différencie trois modèles d'empowerment : libéral, néolibéral et radical.

³ L'approche empowerment et le DAWN sont parfois situés par certains auteurs dans la perspective WAD. Nous ne nions pas les apports de cette période au concept d'empowerment mais retenons l'appartenance à la perspective GAD, plus critique et englobante.

La définition de l'empowerment s'articule autour de plusieurs grands concepts, interprétés différemment en fonction de l'idéologie du modèle. Nous nous proposons donc dans un premier temps de présenter ces concepts (également issus de différentes théories) pour ensuite analyser leur mise en œuvre selon les différents modèles.

2.2.3.1 Concepts de l'empowerment

2.2.3.1.1 Aspect processuel

La majorité des auteurs s'intéressant à l'empowerment s'accordent à présenter celui-ci comme un processus (Bisnath et Elson, 2000; Cheston et Kuhn, 2002; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2004; Kabeer, 2001; Malhotra et Schuler, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). L'empowerment n'est donc pas simplement un but à atteindre mais également une évolution d'un état (gender inequality) vers un autre (gender equality) » (Kabeer, 2001).

2.2.3.1.2 Aspect contextuel

Le concept d'empowerment se définit également en fonction d'un contexte donné (Cheston et Kuhn, 2002; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Malhotra et Schuler, 2005; Oxaal et Baden, 1997). À ce titre, la culture occupe donc une place prépondérante puisque c'est elle qui conditionne les valeurs et les attentes en fonction du genre (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004).

2.2.3.1.3 Niveaux d'empowerment

L'empowerment se conjugue à deux niveaux : individuel et collectif. Le premier concerne les changements en rapport avec l'individu lui-même tandis que le second s'intéresse aux changements structurels dans la sphère publique et en relation à autrui (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Charlier et Caubergs, 2007; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2001; Oxaal et Baden, 1997; Parpart, Rai et Staudt, 2003; Rai, 2007; Rowlands, 1995; Stromquist, 1988).

Afin de présenter les caractéristiques et les enjeux de chaque niveau, nous utilisons ici les écrits de Ninacs (2003) qui, bien que publiés dans un contexte de travail social, proposent une analyse relativement complète et objective.

Le niveau individuel concerne le processus d'appropriation de pouvoir par une personne et comporte quatre étapes majeures (Ninacs, 2003). La première de ces étapes concerne

la participation de l'individu en lui permettant de s'exprimer mais aussi d'assumer une contribution pratique selon l'auteur. Cette dernière est rendue possible par l'apprentissage et la maîtrise d'habiletés et de savoirs, ce qui constitue la deuxième étape. La troisième étape se penche sur la question de l'estime de soi. C'est « une transformation psychologique qui annule les évaluations négatives intériorisées » (Ninacs, 2003: 4) et qui vise à développer la satisfaction de soi, l'amour de soi, la vision de soi et la confiance en soi et en sa capacité d'agir. L'auteur ajoute que la reconnaissance d'autrui est essentielle pour l'individu à ce moment-là. Enfin, la quatrième étape relève de la conscience critique qui est à la fois collective, sociale et politique et nécessite l'engagement de la responsabilité personnelle de l'individu (Ninacs, 2003). Pour cela, il avance le besoin d'interaction, de ressources, de temps mais aussi d'un élément significatif aux yeux de la personne concernée.

Le niveau collectif quant à lui peut être de deux natures selon Ninacs (2003). Il peut tout d'abord concerner l'empowerment communautaire, par lequel les communautés augmentent leur pouvoir collectif. Selon l'auteur, ce pouvoir est vécu à la fois par la communauté et par les membres individuels qui la composent et comporte là encore quatre grandes étapes : la participation à la vie de la communauté de tous les membres à travers la création de lieux le permettant, la synergie et le renforcement des compétences individuelles, une communication libre, positive et efficace et enfin le développement du sentiment d'appartenance à la communauté comme à l'environnement. Les deuxième et quatrième étapes sont également soulignées par Klein (2008, 2011), qui rejoint Ninacs (2003) sur le besoin de reconnaissance par la communauté des capacités individuelles et leur articulation, l'importance de l'intégration dans différents réseaux par les membres du groupe et l'entraide qui découle du développement du capital communautaire permettant ensuite d'agir à plus grande échelle. Chacun des éléments de cet empowerment communautaire permet de renverser un état de disempowerment et lorsqu'ils sont combinés cela aboutit à une acquisition de pouvoir mais l'auteur souligne néanmoins qu'un degré minimal d'empowerment individuel de certains membres de cette communauté est nécessaire (Ninacs, 2003).

L'empowerment collectif peut également concerner l'empowerment organisationnel. Pour définir ce qu'est une organisation, Ninacs (2003) utilise la définition suivante : « groupements humains, ordonnés rationnellement, en vue d'objectifs déterminés, caractérisés par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités des réseaux de

communication planifiés, un contrôle de l'ensemble, pour ne pas dévier des objectifs prévus, maintenir et améliorer l'efficacité et la survie de l'organisation. De plus le personnel est substituable et les caractéristiques énoncées forment une entité SUI GENERIS, un tout, différent des parties qui le composent.» (Grawitz, 1994: 289, cité par Ninacs, 2003). Là encore, quatre étapes principales se dégagent, reprenant sensiblement les structures détaillées plus haut. Elles concernent la participation de l'organisation aux décisions qui la concernent et l'intéresse, la coordination efficace des ressources individuelles mises à sa disposition, la reconnaissance de l'organisation envers sa propre légitimité et compétences et enfin sa capacité d'analyse (Ninacs, 2003).

Le pouvoir collectif, qu'il soit communautaire et/ou organisationnel est celui qui aura une influence sur les enjeux sociaux, économiques et politiques à une échelle plus large que celle de la communauté. C'est par ce biais-là que les politiques nationales ou internationales sont influencées (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2001; Ninacs, 2003; Oxaal et Baden, 1997).

2.2.3.1.4 Composantes de l'empowerment

C'est dans les travaux de Stromquist (1988) qui appartient au courant de « *critical sociology* » que l'on trouve l'origine et le développement de ces composantes. En effet, elle avance l'idée que l'autonomisation, au même titre que la subordination, recouvre plusieurs aspects : cognitif, psychologique et économique ; une définition complète de ces concepts devant tous les prendre en compte. Nous pouvons retrouver un ajout dans ses travaux ultérieurs : la composante politique (Stromquist, 1993).

Composante cognitive

Stromquist (1988; 1993: 16) présente cette composante comme la « compréhension par les femmes de leurs conditions de subordination et de leurs causes aux niveaux micro et macro de la société ». Toujours selon l'auteure, l'individu doit être capable d'analyser sa réalité et de comprendre pourquoi il est dominé, de faire des choix contraires à ce que la société ou la culture peuvent attendre de lui et enfin d'acquérir de nouvelles connaissances qui lui permettront de remettre en question les éléments ayant permis sa domination. Elle identifie pour cela plusieurs comportements clés et notamment la connaissance et la compréhension critique de leur sexualité par les femmes, l'apprentissage de leurs droits légaux et la connaissance des dynamiques conjugales qui régissent leur vie dans le foyer.

Tous ces éléments permettent donc aux femmes de développer une vision critique de leur réalité et ainsi de mieux comprendre la nécessité d'acquérir plus de pouvoir (Bacqué et Biewener, 2013). Cette compréhension et cette prise de conscience des abus et du besoin de changement sont indispensables au processus d'empowerment pour que l'individu puisse être acteur de son destin et non seulement tributaire des intermédiaires (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann, 2000; Stromquist, 1988, 1993).

Composante psychologique

Selon Bacqué et Biewener (2013), c'est ici que se jouent les dynamiques du *pouvoir intérieur* où l'individu apprend à se faire confiance et à croire en lui-même. Kabeer (2005) souligne que c'est une étape cruciale en raison du nombre important de barrières qui vont se dresser sur le chemin de l'individu. Stromquist (1988; 1993: 17) quant à elle, présente cela comme « le développement de sentiments que les femmes peuvent agir aux niveaux personnel et social pour améliorer leur condition ainsi que la confiance dans la réussite des efforts qu'elles ont entrepris en vue d'un changement ».

Cette composante psychologique revêt une importance considérable dans la lutte contre ce que Stromquist (1993: 17) nomme « l'impuissance acquise ». Par ce terme, elle désigne une accumulation d'effets indésirables résultant de « la socialisation du rôle sexuel des femmes » (1993: 17) qui entraîne la croyance pour les femmes qu'elles sont incapables de modifier leur environnement ou leur situation personnelle. De ce fait, elles souffrent d'une faible détermination pour affronter et résoudre leurs problèmes, notamment ceux freinant le processus d'empowerment (Stromquist, 1988, 1993). Les buts visés par le développement de cette composante psychologique sont le gain de confiance et d'estime de soi (Stromquist, 1988, 1993). Deux concepts particulièrement mis à mal par « l'impuissance acquise » (1993: 17) puisqu'en réaction les femmes sont susceptibles d'agir en se conformant aux stéréotypes féminins de passivité et d'abnégation même si l'auteure souligne cependant que ce phénomène n'est pas une généralité.

Si son importance apparaît évidente, la composante psychologique n'en reste pas moins complexe. En effet, la confiance et l'estime de soi sont deux concepts particulièrement épineux puisqu'il est impossible de simplement les enseigner (Stromquist, 1988, 1993). De ce fait, le défi est d'arriver à créer les conditions de développement de ces sentiments en impliquant les individus : « *l'autonomisation ne peut être acquise par les*

« bénéficiaires » de programme, mais seulement par leurs « participantes » (Stromquist, 1988; 1993: 17).

Il est intéressant de noter que les composantes cognitive et psychologique sont constitutives de la troisième étape de l'empowerment individuel développé par Ninacs (2003).

Composante économique

Comme le soulignent Bacqué et Biewener (2013), l'aspect économique est un des aspects les plus visibles de l'empowerment, grâce notamment à son aspect tangible et mesurable. Il est essentiel puisque l'argent reste l'un des principaux moyens d'accéder aux ressources.

Stromquist (1988, 1993), en s'appuyant sur les travaux de Hall (1992, citée par Stromquist, 1993: 18), avance qu'une femme qui veut être autonome ne doit pas souffrir de subordination économique. De ce fait, le travail extérieur, bien que représentant une double journée de travail pour les femmes et étant souvent difficile et peu rentable au départ, leur permet une indépendance économique favorisant ensuite une indépendance plus globale, à condition de réunir les autres conditions, psychologique, cognitive et politique).

Bacqué et Biewener (2013) soulignent que l'occupation d'un travail extérieur n'est pas la seule forme de contrôle économique possible dans le processus d'empowerment. En effet, plus que la possession, c'est le contrôle et le droit de regard qui importent. Ainsi, une femme qui s'occupe uniquement de la vie domestique pourrait très bien être financièrement indépendante si elle a un droit de contrôle sur les revenus de la famille qu'elle peut utiliser à sa guise sans être soumise à une autre autorité. Cela suppose néanmoins une entente avec le conjoint (et parfois avec la belle-famille) qui n'est pas toujours des plus aisées ou des mieux acceptées (Bacqué et Biewener, 2013).

Composante politique

Stromquist (1993: 18) présente cela comme « la capacité à analyser le milieu environnant en termes politiques et sociaux ». Cela fait appel à la capacité de s'organiser et de se mobiliser en vue d'un changement social. Ce changement structurel est le but de la composante politique qui mobilise pour cela l'action collective, seule capable de transformations sociales de grande ampleur (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2001; Ninacs, 2003; Oxaal et Baden, 1997).

D'un point de vue plus concret, le but visé est de permettre aux femmes une représentation politique à tous les niveaux de décision mais aussi la possibilité de s'exprimer et de faire entendre leur voix (Bacqué et Biewener, 2013).

2.2.3.1.5 Structures de pouvoir

La notion de pouvoir est absolument indissociable du concept d'empowerment. En effet, et au-delà d'une simple proximité linguistique, le pouvoir est à la fois moyen et finalité de l'empowerment (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009).

Le pouvoir, encore plus que tous les autres concepts, peut être interprété de bien des manières et de ce fait, les interprétations varient beaucoup en fonction de l'idéologie en amont. Rowlands (1995) propose néanmoins un modèle permettant à ces différences de s'exprimer en fonction des expressions du pouvoir retenues ou mises en avant. A l'aide des travaux de Foucault sur le pouvoir, elle détermine trois formes de pouvoir : *le pouvoir sur*, *le pouvoir de* et *le pouvoir intérieur*. Ses travaux et sa conception multiple du pouvoir furent ensuite repris, notamment par le courant féministe puis plus généralement pour aboutir aujourd'hui à une typologie de quatre pouvoirs après l'ajout du *pouvoir avec*.

Pouvoir sur

Le *pouvoir sur* fait référence à des mécanismes de sujétion et de domination, un individu ou un groupe d'individus exerce donc un pouvoir sur autrui et en contrôle les actions (Rowlands, 1995). La distribution du pouvoir est ici vue comme un jeu à somme nulle (Rowlands, 1995) et implique des gagnants et des perdants (Caubergs, 2002). Plus un individu ou un groupe gagne en pouvoir, plus les autres en perdent. Cette conception explique les réticences des hommes à laisser les femmes gagner du pouvoir puisqu'ils en sortiraient perdants et moins en contrôle.

Le *pouvoir sur* s'appuie sur la menace et la force pour perdurer et requiert une vigilance permanente (Oxaal et Baden, 1997). Cette forme de pouvoir entraîne une oppression internalisée qui se transforme vite en mécanisme de survie (Rowlands, 1995). En effet, à force de se voir privés de pouvoir, systématiquement rabaissés ou dominés, les individus intègrent cet état de soumission et agissent en conséquence de peur d'être réprimandés (Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995).

L'utilisation de la force entraîne quasi inévitablement des conflits entre les individus puisque certains rejettent cet état de soumission dans lequel ils sont cantonnés

(Rowlands, 1995). Ainsi le recours à cette forme de pouvoir entraîne des résistances, qu'elles soient passives ou actives (Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995).

Pouvoir de

Il est ici question de la capacité d'action d'un individu. On entend par cela la capacité de prendre des décisions, de faire preuve d'autorité, de résoudre des problèmes, d'être créatif... (Charlier et Caubergs, 2007; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Cette forme de pouvoir est un des buts de l'empowerment puisqu'elle représente l'augmentation des capacités d'agir grâce à un pouvoir plus fort et reconnu.

Le *pouvoir de* fait donc référence autant aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) qu'aux moyens économiques (accès et contrôle des moyens de production et des bénéfices) (Charlier et Caubergs, 2007).

Pouvoir intérieur

Le *pouvoir intérieur* s'attache au niveau individuel, à la personne en tant que telle. En effet, cela correspond aux concepts d'estime de soi, de confiance en soi, de respect de soi ou encore de force psychologique... (Rowlands, 1995). Le *pouvoir intérieur* illustre la manière dont les individus ont conscience ou non des relations de pouvoir qui interviennent dans leur vie (Charlier et Caubergs, 2007; Oxaal et Baden, 1997). Le but est donc d'augmenter ce pouvoir en conscientisant les personnes afin de leur donner suffisamment confiance en elles pour oser changer les choses (Rowlands, 1995). Le *pouvoir intérieur* est directement relié avec la composante psychologique.

Pouvoir avec

Le *pouvoir avec* quant à lui illustre la force de l'action collective. Le partage d'une vision commune transforme les individus en un groupe où le tout est supérieur à la somme des individus, ce qui lui permet de gagner en pouvoir (Charlier et Caubergs, 2007; Oxaal et Baden, 1997). En effet, un individu seul peut changer des choses à son propre niveau micro mais sa force de portée sera limitée quand il s'agira de modifier les structures sociales et le niveau macro. L'association, l'entraide et la stimulation sont donc avancées comme des éléments déterminants de l'empowerment puisque seul un regroupement d'individus peut tenir tête aux structures dominantes de pouvoir comme l'Etat, les institutions, les lois... (Oxaal et Baden, 1997).

2.2.3.2 Modèles d'empowerment

Pour Bacqué et Biewener (2013) le premier modèle qualifié de libéral est basé sur les capacités de choix et la place de l'Etat. Le second modèle illustre un empowerment néolibéral et se base sur une rationalité politique et une grande place du marché. Enfin, le modèle radical vise à travers l'empowerment un changement des structures et des rapports sociaux.

2.2.3.2.1 Modèle libéral

Le modèle libéral ou social-libéral reprend certaines idées de John Maynard Keynes, notamment un rôle accru de l'état dans la valorisation des droits civiques et le traitement des inégalités sociales et économiques (Bacqué et Biewener, 2013). Selon ces auteurs, si certaines théories féministes sont intégrées, le but ultime n'est pas forcément une transformation sociale. L'empowerment est ici lié aux concepts « d'égalité, d'opportunités, de lutte contre la pauvreté, de bonne gouvernance, d'autonomisation et de capacité de choix » (Bacqué et Biewener, 2013: 16)

Dans ce modèle, l'empowerment est considéré comme un but en soi dans une optique d'égalité des genres (Bacqué et Biewener, 2013). De ce fait, il est pleinement reconnu comme un processus permettant d'atteindre un état d'empowerment.

L'importance du contexte est reconnue puisque les conditions socio-économiques auxquelles sont soumis les individus sont prises en compte, même si elles ne sont pas pour autant remises en question (Bacqué et Biewener, 2013).

Concernant les niveaux d'empowerment, le niveau individuel est dominant. Le niveau collectif est intégré à certaines pratiques mais pas dans un but de transformation sociale (Bacqué et Biewener, 2013). Cette prédominance de l'aspect individuel est notamment visible dans la manière d'aborder l'empowerment. Ce dernier est directement relié à la théorie de Sen (1999) sur le renforcement tout d'abord des capacités et ensuite des capabilités des individus. Cette théorie s'intéresse aux choix réels et à la liberté effective dont peut jouir un individu (Sen, 1999). L'augmentation de ces alternatives personnelles (sous réserve de leur qualité) facilite donc le processus d'empowerment des femmes et le niveau collectif est utilisé dans ce but (Bacqué et Biewener, 2013).

Si les quatre dimensions (économique, psychologique, cognitive et politique) sont globalement toutes prises en compte, l'aspect économique occupe une place importante dans le processus d'empowerment selon le modèle libéral (Bacqué et

Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2001). Comme le soulignent Bacqué et Biewener (2013), dans cette optique libérale il est essentiel de saisir les opportunités économiques, considérées comme levier principal de l'augmentation des capacités. Concernant la dimension politique, son intérêt et son importance sont reconnus mais uniquement dans un but de représentation des femmes et de faire entendre leur voix, sans pour autant remettre en cause les codes sociétaux et les conditions structurelles ayant amené à cette sous-représentation des femmes. Enfin, en ce qui a trait aux aspects cognitifs et psychologiques, l'intégration des critiques féministes en a permis une meilleure prise en compte, même si l'économique reste la composante dominante (Bacqué et Biewener, 2013).

A la lumière de la typologie des quatre pouvoirs et de l'importance du développement des capacités, la forme de pouvoir la plus importante dans le modèle libéral est le *pouvoir de*, représentatif du pouvoir d'action et de réalisation (Bacqué et Biewener, 2013). Du fait du recours limité à l'action collective, le *pouvoir avec* est lui aussi restreint (Bacqué et Biewener, 2013). La vision libérale d'origine, complétée par l'intégration de certaines critiques féministes, reconnaît l'existence et l'importance du *pouvoir intérieur* (comme des dimensions psychologique et cognitive) mais le *pouvoir de* reste le plus mis en avant (Bacqué et Biewener, 2013).

2.2.3.2.2 *Modèle néolibéral*

Le modèle néolibéral s'ancre quant à lui dans une perspective de rationalité politique selon les auteures. Les valeurs du marché sont mises de l'avant et introduites dans la société, les politiques sociales et les institutions afin de permettre aux individus d'avoir accès à du pouvoir en s'intégrant au monde du travail et de la consommation (Bacqué et Biewener, 2013). L'empowerment vise alors une « gestion de la pauvreté et des inégalités pour que les individus puissent exercer leurs capacités individuelles et prendre des décisions rationnelles en contexte d'économie de marché » (Bacqué et Biewener, 2013: 17). Les notions d'émancipation et de justice sociale ne sont pas abordées et encore moins remises en question.

Si l'aspect processuel est généralement reconnu par la majorité des auteurs, il est parfois mis à mal dans les actions de l'idéologie néolibérale. En effet, ce courant adopte une vision relativement statique et rigide du processus d'empowerment (Bacqué et Biewener, 2013). Les projets d'empowerment doivent donc rentrer dans des cases bien définies (Bacqué et Biewener, 2013), ce qui va en à l'encontre du caractère aléatoire

inhérent à la dimension processuelle du concept d'empowerment (Oxaal et Baden, 1997).

La problématique est sensiblement la même pour l'aspect contextuel. La mise en œuvre des concepts néolibéraux se fait très souvent au travers de pratiques top-down qui sont pourtant à l'origine (par opposition) du développement de l'empowerment (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Wong, 2003). L'une des conséquences directes de telles approches est justement de nier l'importance et les spécificités du contexte dans lequel elles sont appliquées, de la culture en place et des caractéristiques propres aux individus concernés (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Oxaal et Baden, 1997).

De manière encore plus flagrante que le courant libéral, l'idéologie néolibérale se focalise sur le niveau individuel. Définitivement centrée sur les libertés et responsabilités individuelles, cette approche veut que chaque individu soit en mesure de s'assumer et de prendre des décisions rationnelles afin de s'intégrer dans le système de marché, dont elle dissémine les valeurs dans toutes les sphères (Bacqué et Biewener, 2013). Le niveau collectif n'est considéré utile uniquement s'il peut amener des avantages à un individu donné et non dans une optique d'action collective visant à changer les choses (Bacqué et Biewener, 2013).

La dimension économique revêt une importance primordiale dans l'idéologie néolibérale. En effet, le marché et ses valeurs sont omniprésents et l'empowerment plus qu'un but en soi, devient un outil d'efficacité économique destiné à gérer la pauvreté et les inégalités (Bacqué et Biewener, 2013). Les questions de justice sociale et d'émancipation ne sont même pas abordées (Bacqué et Biewener, 2013), preuve d'une prise en compte superficielle voire inexistante des dimensions psychologiques et cognitives. La dimension politique quant à elle est largement délaissée, le changement social n'étant plus un but de l'empowerment dans cette logique néolibérale (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003). La légitimité d'un individu et en l'occurrence des femmes ne se construit donc plus à travers une meilleure représentation mais à travers une meilleure intégration au système économique en place (Bacqué et Biewener, 2013).

L'hyper-importance du marché et des valeurs économiques a pour conséquence (et pour but) de favoriser le *pouvoir de*, c'est-à-dire les réalisations individuelles (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003). Le *pouvoir intérieur*, à l'image des dimensions psychologique et cognitive est largement évacué, tandis que le *pouvoir avec* ne peut

espérer trouver grâce que s'il permet l'augmentation du capital social d'un individu donné (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003). Nous voyons donc bien que le pouvoir reste instrumental dans un but d'efficacité économique (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003).

2.2.3.2.3 *Modèle radical*

Le modèle radical tient ses origines des travaux sur la transformation sociale comme ceux de Paulo Freire (1974) ou des féministes radicales comme Kate Millet et son ouvrage *Sexual Politics* (1971) (Bacqué et Biewener, 2013). Ce modèle s'appuie sur des concepts de justice, de redistribution, de changement social, de conscientisation et de pouvoir, celui-ci étant exercé par ceux d' « en bas » » (Bacqué et Biewener, 2013: 16).

La principale caractéristique distinctive du modèle radical réside dans le fait qu'il prône un empowerment menant au changement en profondeur des structures sociales et des rapports sociaux de genre (Bacqué et Biewener, 2013). Pour Batliwala notamment (1993, citée par Calvès, 2009: 6), le changement n'est donc possible qu'à la seule condition de la remise en cause de l'idéologie qui entraîne les inégalités avec notamment le changement des modalités d'accès aux ressources et la transformation des institutions et des structures, qu'elles soient économiques, politiques, sociales ou légales. Pour ce faire, Molyneux (1981) distingue les intérêts pratiques des femmes de leurs intérêts stratégiques. Les premiers visent à répondre aux besoins de base (hébergement, nourriture, soins...) tandis que les seconds s'intéressent à la position des femmes dans la société. Le concept d'empowerment est donc directement relié avec les intérêts stratégiques des femmes qui visent à faire changer les choses et à leur donner une plus grande importance et un pouvoir accru.

Nous retrouvons dans ce courant de nombreux théoriciens et praticiens issus de champs différents comme le développement, l'économie, le féminisme, la sociologie ou encore l'innovation sociale. Loin d'être exhaustive, la liste ci-après présente les principaux auteurs mobilisés dans cette partie.

Tableau 2 : Principaux auteurs mobilisés dans le cadre du modèle radical

Champ	Principaux auteurs
Féministes et théoriciens du genre	Batliwala (1994), Caubergs (2002), Charlier et Caubergs (2007) Hofmann (2000) Hofmann et Marius- Gnanou (2003, 2004), Kabeer (2001, 2005), Oxaal et Baden (1997), Rowlands (1995)
Innovation sociale	Ninacs (2003)

Les différents auteurs s'accordent sur la dimension processuelle de l'empowerment. En effet, il est présenté comme un processus graduel, dynamique, non-linéaire et réversible (Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2004; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Cela signifie que l'empowerment est un combat de chaque instant et que rien n'est jamais acquis. Sa non-linéarité n'est pas sans rappeler la vision de l'école de la Dépendance qui refuse de considérer le développement comme un processus homogène et tracé que chaque population ou nation peut emprunter de la même manière (Nahavandi, 2009). Pour Hofmann et Marius-Gnanou (2004) et Kabeer (2005), l'empowerment se veut le passage d'un état passif à un comportement actif. Les femmes doivent donc devenir des actrices influentes du processus de changement en prenant conscience de leur condition et en devenant maîtresses de leurs actions et décisions. Kabeer (1999, 2001, 2005) utilise le concept d'agent actif, qu'elle présente comme une dimension du processus d'empowerment. En référence directe à la théorie de Sen (1999) et à son concept de « women's agency », utilisé également par le modèle libéral, l'auteure adapte les notions d' « agent » et de « liberté » pour illustrer la finalité de l'empowerment : l'augmentation des choix réels qui s'offrent aux femmes. Par choix réels, nous entendons des options viables et permettant un changement conséquent, à l'inverse de faux choix qui ne feraient que maintenir le statu quo en donnant aux femmes l'illusion d'un contrôle en réalité inexistant (Kabeer, 1999, 2001; Oxaal et Baden, 1997).

Selon le modèle radical, l'empowerment vise une remise en question des inégalités structurelles qui ont amené et qui font perdurer les inégalités de genre (Bacqué et Biewener, 2013). Le but est donc de changer les rapports sociaux et les structures sociétales de manière durable (Bacqué et Biewener, 2013; Charlier et Caubergs, 2007; Hofmann, 2000; Kabeer, 2001, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Pour ce faire, la prise en compte des conditions socio-économiques propres à la population

concernée est donc indispensable. De ce fait, l'empowerment est toujours fonction de son contexte (Hofmann, 2000; Oxaal et Baden, 1997) et la culture notamment occupe une place prépondérante (Hofmann, 2000). Cela est d'autant plus renforcé que l'empowerment se conçoit ici du bas vers le haut de la pyramide (à l'inverse des approches top-down) et que la réalité et la parole des femmes concernées sont particulièrement mises en avant (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Hofmann, 2000; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995).

Le modèle radical porte une attention particulièrement accrue au niveau collectif de l'empowerment, d'autant plus si on le compare aux modèles néolibéral et libéral (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Charlier et Caubergs, 2007; Hofmann, 2000; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997). L'aspect collectif et la mobilisation de groupe sont notamment d'une importance cruciale car ce sont eux qui permettent le changement des structures sociales, but revendiqué du modèle radical (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Oxaal et Baden, 1997). Néanmoins, certains auteurs, à l'image d'Hofmann (2000) mettent en garde contre le danger de négliger l'aspect individuel, qui reste essentiel à l'affirmation et à la compréhension de son état par la femme concernée. Certains théoriciens proposent même des niveaux supplémentaires et complémentaires à ceux développés par Ninacs (2003). Nous pouvons notamment citer le niveau institutionnel développé par Oxaal et Baden (1997) ou encore un niveau intermédiaire entre l'individuel et le collectif repris par plusieurs auteurs sous différents noms : « close relationships » pour Rowlands (1995) ou « household » pour Oxaal et Baden (1997).

Le modèle radical souligne à de nombreuses reprises les différentes composantes de l'empowerment et l'importance égale que chacune revêt dans un processus d'empowerment complet et global (Bacqué et Biewener, 2013). Kabeer (2005) insiste notamment sur les liens qui existent entre les différentes composantes et qui rendent la propagation d'une amélioration et surtout d'une détérioration très rapide. La composante cognitive est très importante et régulièrement mise en avant puisque c'est elle qui permet aux femmes de comprendre leur réalité et ainsi de réaliser la nécessité de changement (Kabeer, 2005). Elle se conjugue aussi bien au niveau individuel, pour que la femme en tant qu'individu analyse sa situation mais également au niveau collectif, posant ainsi des questions d'inégalités de genre (Kabeer, 1999, 2001). La composante psychologique est vue comme une étape cruciale du processus d'empowerment puisqu'elle permet aux femmes d'apprendre à croire en elles et les

amène à renverser les situations analysées par la composante cognitive (Bacqué et Biewener, 2013). Kabeer (2005) souligne d'ailleurs son importance au vu du nombre important de barrières qui se dressent sur le chemin des femmes et la nécessité pour elles de « casser les entraves mentales des femmes » (2009, entretien op. cit. par Bacqué et Biewener, 2013). La composante économique n'est pas aussi centrale qu'elle peut l'être dans les modèles libéral et néolibéral mais n'est pas pour autant laissée de côté. En effet, si elle est souvent décriée ce n'est pas en raison d'une importance moindre mais plutôt de la nécessité absolue de la combiner aux autres composantes sous peine d'un empowerment partiel, inefficace voire néfaste à long terme pour les femmes concernées (Bacqué et Biewener, 2013). Enfin, la composante politique est essentielle, notamment en raison de l'importance donnée par le modèle radical à l'aspect collectif. En effet, c'est par elle que passe le changement des structures sociales et de genre puisqu'elle permet aux femmes de s'exprimer et d'être entendues (Bacqué et Biewener, 2013). Pour Deshmukh-Ranadive (2005) c'est un espace de pouvoir critique afin de changer les structures. La culture revêt encore une fois une grande importance puisque Stromquist (1988: 9) présente la composante politique comme « la capacité à analyser le milieu environnant en termes politiques et sociaux ». Hofmann (2000) souligne néanmoins l'importance de la représentativité pour que cette prise de parole amène effectivement à l'empowerment. En effet, selon elle il est primordial que les femmes ayant accès à cette tribune politique soient issues de la base et non des couches supérieures afin que leurs expériences et leur légitimité soient cohérentes et amènent à des résultats à la fois concrets et adaptés aux problèmes de départ (Hofmann, 2000). Toutes ces composantes peuvent être mises en relation avec ce que Kabeer (1999) appelle les ressources. Elles représentent pour elle l'ensemble des conditions dans lesquelles un individu évolue et fait des choix. Ces ressources peuvent être tangibles (la terre, les finances, les biens d'équipement, le capital...) mais aussi intangibles (connaissances, compétences, savoirs, imagination, réseaux, contacts...). A l'inverse d'autres auteurs qui utilisent les ressources pour mesurer l'empowerment, Kabeer (1999, 2001, 2005) les présente comme des facteurs augmentant les capacités (« enabling factors ») qui favorisent donc l'empowerment. Combinées à l'agence, ces ressources entraînent des actions puis des réalisations, représentant ainsi les trois éléments constitutifs de l'empowerment pour Kabeer (1999, 2001, 2005).

Le modèle radical bannit fermement le *pouvoir sur*, estimant que l'empowerment va justement à l'encontre d'une domination d'un groupe sur un autre et d'un combat

perpétuel (Bacqué et Biewener, 2013). Pour ce faire, les féministes proposent d’appréhender le pouvoir comme un jeu à somme variable (Rowlands, 1995) où le pouvoir est donc en renégociation constante.

Some feminist writers on power have challenged the idea that power must necessarily involve domination by some, and obedience or oppression of others. Men would also benefit from the results of women’s empowerment with the chance to live in a more equitable society and explore new roles. The kinds of power described above as power-to, power-with and power-within can be developed as alternatives to power over. (Oxaal et Baden, 1997: 5).

Le *pouvoir de* est très important puisque c’est à travers lui que les femmes posent des actions concrètes et visibles synonymes d’empowerment (Bacqué et Biewener, 2013). Néanmoins il sera particulièrement limité ou trompeur s’il est le seul à être développé. En effet, le *pouvoir intérieur* est essentiel pour que les femmes se sentent capables de poser des actions et de remettre en cause les injustices dont elles sont victimes (Bacqué et Biewener, 2013). Si cette confiance en soi est limitée, les actions reliées au *pouvoir de* le seront aussi. Les éléments reliés à la perception de soi et à la confiance en soi et en ses capacités sont essentiels dans l’acquisition de pouvoir puisque souvent les populations dominées ont intégré la vision dominante du pouvoir et se considèrent comme des populations soumises n’ayant que peu de droits et surtout beaucoup de devoirs (Stromquist, 1988). Cette reprise d’espérance en soi est primordiale et doit en partie venir de la personne concernée sous peine de résultats mitigés voire néfastes. Il ne suffit pas d’imposer des idées de changement à une femme, elle doit le vouloir et y croire pour s’engager dans un processus d’empowerment (Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Enfin, le *pouvoir avec* est indispensable et constitue un pilier majeur du modèle radical puisque, au même titre que le niveau collectif, c’est lui qui permet l’action collective devant mener au changement des structures (Bacqué et Biewener, 2013; Charlier et Caubergs, 2007; Hofmann, 2000; Kabeer, 2001; Oxaal et Baden, 1997). Sans le développement du *pouvoir avec*, aucun empowerment radical n’est possible.

Le tableau suivant propose un rappel simplifié des caractéristiques des trois modèles :

Tableau 3 : Caractéristiques principales des trois modèles d'empowerment

Modèle	But	Processus	Contexte	Niveaux	Composantes	Pouvoir	Transformation des structures sociales
Libéral	Répondre à la pauvreté	Oui	Oui	Individuel dominant	Economique dominant	<i>Pouvoir de essentiel</i>	Non
	Améliorer l'image des femmes			Recours au groupe	Reconnaissance des autres composantes	Utilisation limitée du <i>pouvoir avec et intérieur</i>	
Néolibéral	Développement économique	Pas systématique Vision parfois définie et rigide	Pas systématique Approches Top-Down	Individuel Groupe seulement pour réseau	Economique	<i>Pouvoir de</i>	Non
Radical	Transformer les structures sociétales et de genre Analyse de toute la complexité de l'empowerment	Oui	Oui, principe de base	Collectif primordial Prise en compte de l'individuel également	Prise en compte de toutes les composantes	Développement des trois formes de pouvoir (<i>avec, de et intérieur</i>)	Oui, but premier

Source : Créé à partir de Bacqué et Biewener (2013)

Tous ces éléments font apparaître que le modèle radical est le seul à tenter de prendre en compte toute la complexité du concept d'empowerment. Le modèle libéral dans une moindre mesure, mais surtout le modèle néolibéral tendent à évacuer certaines caractéristiques pourtant essentielles à la mise en place de solutions adaptées et susceptibles de réussir.

Pour la suite de ce mémoire, nous faisons donc le choix de nous baser sur cette définition du modèle radical de l'empowerment. En effet, il nous paraît essentiel de revenir à la vraie nature du concept et de le considérer dans toute sa complexité. Nous porterons donc une attention accrue aux aspects contextuel, collectif, transformatif et psychologique de l'empowerment.

2.2.4 Mesure de l'empowerment

La mesure du concept d'empowerment est une tâche aussi complexe que nécessaire, dont nous nous proposons de présenter les grandes lignes à défaut d'une analyse exhaustive et en profondeur qui nécessiterait un mémoire à elle seule. Pour Oxaal et Baden (1997) l'intérêt de cette mesure est double : déterminer le niveau d'empowerment déjà atteint par les femmes et analyser l'efficacité des programmes mis en place.

Cette difficulté de mesure de l'empowerment est due à plusieurs éléments. Selon que l'empowerment soit vu comme une fin en soi ou comme un moyen pour atteindre d'autres buts (réduction de la pauvreté, maîtrise de la natalité...), son évaluation ne sera pas la même (Narayan, 2005). De même, étant un processus dynamique, l'empowerment ne peut répondre à des objectifs fixes et prédéterminés (Oxaal et

Baden, 1997). De plus, l'empowerment se décline à plusieurs niveaux et en fonction de plusieurs composantes, ce qui rend particulièrement difficile l'utilisation d'une mesure globale et exhaustive (Narayan, 2005; Oxaal et Baden, 1997). Certaines composantes sont plus objectives et facilement mesurables, à l'image des données économiques tandis que les éléments plus subjectifs, comme les données psychologiques ou cognitives, sont plus ardues à quantifier (Narayan, 2005). Là encore, certains auteurs regrettent le manque de prise en compte des aspects sociaux et psychologiques devant l'hyper domination des indicateurs économiques (Calvès, 2009). Ces différences de mesure en fonction des composantes et des niveaux sont encore renforcées par le caractère vague et non consensuel de la définition de l'empowerment, permettant à chaque auteur d'appréhender le concept selon un angle qui lui est propre et choisissant ainsi les indicateurs qu'il souhaite ou considère comme le plus appropriés (Narayan, 2005; Oxaal et Baden, 1997). Le contexte joue également un rôle crucial. En effet, si certaines mesures peuvent être universelles comme l'absence d'abus conjugaux, la grande majorité d'entre elles demande à être analysée en fonction d'une situation précise et surtout à la lumière de la culture concernée (Narayan, 2005; Oxaal et Baden, 1997).

S'il existe donc une multitude d'indicateurs de mesure, chacun ayant ses avantages et ses inconvénients, deux d'entre eux, développés par les Nations-Unies, sont souvent mentionnés : le Gender-related Development Index (GDI) et le Gender Empowerment Measure (GEM). Le GDI mesure les résultats des pays par rapport aux capacités de base des citoyens (définies par l'Indicateur de Développement Humain) puis en analyse les inégalités de genre (Oxaal et Baden, 1997). Le GEM est lui un indicateur composite qui s'intéresse à l'utilisation de ces capacités en mesurant notamment la participation des femmes à la vie politique et économique (Bacqué et Biewener, 2013; Oxaal et Baden, 1997).

Un grand débat oppose les analyses quantitatives aux analyses qualitatives dans le processus de mesure de l'empowerment (Narayan, 2005). La majorité des écrits s'accordent cependant à dire qu'il est nécessaire d'utiliser les deux (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Hofmann, 2000; Narayan, 2005; Oxaal et Baden, 1997), en s'ajustant en fonction des questions (Narayan, 2005). L'Agence canadienne de développement international souligne un point important : la mesure de l'empowerment peut être qualitative ou quantitative mais il faut s'assurer de toujours analyser les résultats des mesures de manière qualitative afin d'introduire un esprit critique et de prendre en

compte les aspects subjectifs de l'empowerment (Bacqué et Biewener, 2013; Oxaal et Baden, 1997). Plus que le résultat, c'est le chemin qui importe selon Narayan (2005), Calvès (2009) allant dans le même sens :

« Les indicateurs utilisés pour mesurer l'empowerment des femmes, tels que l'Indicateur de la participation des femmes (le Gender Empowerment Measure) du PNUD par exemple, ou les indicateurs de « richesse » utilisés par la Banque mondiale, tels que l'accès à l'eau ou le niveau de nourriture dans un ménage, ne disent rien sur les moyens mis en œuvre pour atteindre ces résultats, or ce sont précisément les moyens qui constituent l'empowerment » (Agot, 2008, citée par Calvès, 2009: 746).

Hofmann (2000) et Oxaal et Baden (1997) militent à cet effet pour une prise en compte d'indicateurs de mesure diversifiés afin de pouvoir saisir toutes les variables, leur complexité et leurs relations. Hofmann (2000) va encore plus loin en avançant que ces indicateurs doivent provenir de plusieurs sources : des participants, de l'organisme en charge du projet ainsi que de personnes extérieures (Greeley, Kabeer, Davies et Hussein, 1992, cités par Hofmann, 2000: 10). Narayan (2005), considère quant à elle qu'une bonne mesure de l'empowerment requiert une définition claire des variables et des concepts mobilisés afin de pouvoir développer un cadre d'analyse précis et efficient.

2.3 Approches et programmes d'empowerment des femmes dans les pays en développement : état des lieux

2.3.1 Rôle et approche des institutions mondiales

Les institutions mondiales ont un rôle extrêmement important à jouer. Mandatées par les pays membres, elles œuvrent à l'empowerment des femmes dans les pays en développement. Leur influence est grande, que ce soit de par leurs moyens ou bien par leurs réseaux. Nous nous intéressons ici à l'organisation des Nations Unies et plus précisément à son entité dédiée aux femmes (UNIFEM et ONU Femmes) et à la Banque Mondiale. Nous analyserons la logique sous-jacente de ces deux institutions, leur manière de concevoir l'empowerment et leurs buts recherchés.

2.3.1.1 L'UNIFEM – ONU Femmes

En 1976, suite à la Conférence des Nations Unies sur les femmes de Mexico (1975), l'ONU a créé le Fonds de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM) afin de « promouvoir la participation des femmes à la vie économique et politique des

pays en développement et d'améliorer la condition des femmes à travers le monde »⁴. Le Fonds a été associé au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) avant d'être intégré en 2010 à la nouvelle agence de l'ONU : l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, communément appelée ONU Femmes. Cette nouvelle entité s'inscrit dans une réforme globale des Nations Unies amorcée en 2005 et son but est de promouvoir la parité et l'autonomisation des femmes partout dans le monde⁵. Sous l'influence de réseaux d'activistes féministes comme DAWN, le terme empowerment est employé pour la première fois lors de la Conférence Internationale sur la population et le développement du Caire en 1994 avant d'être vulgarisé l'année suivante lors de la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes (1995) (Bacqué et Biewener, 2013). En 2000, l'empowerment des femmes devient un des objectifs du millénaire, le mettant au rang des priorités absolues pour réduire la pauvreté et rendre le monde meilleur (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2005; Nations Unies, 2013). Le PNUD a également développé un des indices utilisés dans la mesure de l'empowerment : le Gender Empowerment Measure (GEM) qui est l'indice de participation des femmes à la vie économique et politique. Il permet de mesurer l'égalité entre les sexes sur un territoire donné (Bacqué et Biewener, 2013).

A la lueur de la classification de Bacqué et Biewener (2013), l'ONU Femmes fonctionne selon une logique sociale-libérale où l'empowerment vise à répondre aux inégalités sociales et aux échecs de marché, à renforcer les capacités des pauvres et à permettre une meilleure redistribution (Bacqué et Biewener, 2013). Si l'objectif recherché est l'égalité des sexes, cela ne passe pas automatiquement par l'émancipation des femmes et encore moins par la transformation des structures sociétales et de genre, la finalité restant de saisir des opportunités économiques (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009). La part belle est donc faite au niveau individuel, à la composante économique et au *pouvoir de*.

Influencée par les théories féministes (WID et GAD), l'ONU Femmes prend toutefois en compte les autres composantes, comme le montre les trois principaux buts du troisième objectif du millénaire : l'éducation, l'emploi rémunéré et la participation politique des femmes (Nations Unies, 2013). L'éducation s'attache notamment à la composante psychologique et la participation politique à la composante du même nom. Si les conséquences positives peuvent être nombreuses (développement de la confiance en

⁴ <http://www.unwomen.org/fr/about-us>

⁵ <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2010/AG10959.doc.htm>

soi, études plus longues, mariage plus tardif, baisse du nombre d'enfants, hausse du pouvoir de décision, rôle économique accru, représentativité...), il ne suffit pas d'établir de tels buts et objectifs pour parvenir à l'empowerment des femmes concernées (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2005). En effet, comme Kabeer (2005) le souligne, les femmes doivent être impliquées et responsables de cette politique de changement :

« However, what this article has also argued that unless provision is made to ensure that policy changes are implemented in ways that allow women themselves to participate, to monitor, and to hold policy makers, corporations, and other relevant actors accountable for their actions, this potential is unlikely to be realised. » (Kabeer, 2005: 23)

Dans le cas contraire, ces pratiques pourraient s'avérer contre-productives et aggraver la situation initiale à travers la reproduction des inégalités sociales par le système scolaire, une vision étreinte de l'éducation qui n'apprendrait aux femmes qu'à devenir mères et épouses, des conditions de travail proches de l'exploitation, un alourdissement des journées de travail dû à l'addition du travail rémunéré et des tâches domestiques ou encore une représentation politique factice où les hommes tirent les ficelles en sous-main (Kabeer, 2005).

L'année 2015 est celle de l'évaluation des objectifs du millénaire, ce qui permettra de mieux juger l'efficacité de ces pratiques, tout en gardant à l'esprit que l'ONU Femmes utilise une définition social-libérale du concept d'empowerment dont l'aspect transformatif a quelque peu disparu au profit d'un empowerment plus individuel et consensuel (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Kabeer, 2005). De ce fait, même des résultats positifs ne garantiront pas automatiquement un empowerment global et durable aux femmes concernées.

2.3.1.2 La Banque Mondiale

La Banque Mondiale utilise le concept d'empowerment depuis la fin des années 1990 (Bacqué et Biewener, 2013). L'institution se revendique d'inspiration social-libérale mais de nombreuses voix s'élèvent contre cette affirmation, avançant que seul le discours de la Banque Mondiale est social-libéral, son fonctionnement relevant beaucoup plus de l'idéologie néolibérale (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Wong, 2003). Elle se distingue toutefois d'un néolibéralisme pur et dur puisqu'elle prend en compte, même minimalement, les ressources et les conditions des capacités d'agir des femmes (Bacqué et Biewener, 2013).

Pour la Banque Mondiale, l'empowerment est un moyen d'atteindre l'efficacité économique où chaque individu doit avoir la capacité de faire des choix efficaces et économiquement rationnels. Le libre marché, la croissance économique, la productivité et les investissements sont au premier plan dans ce cas (Bacqué et Biewener, 2013). Wong (2003) reproche d'ailleurs à la Banque Mondiale d'instrumentaliser le pouvoir afin d'atteindre cette efficacité économique. Aucune transformation sociale n'est envisagée ni même souhaitée, l'égalité des sexes étant une « économie intelligente » selon Zoellick (2008: 1), ancien président de la Banque Mondiale (2007-2012). L'empowerment est régulièrement considéré comme un critère de bonne gouvernance, bien loin de ses objectifs transformatifs (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003). Pour la Banque Mondiale, l'avenir se joue au niveau du secteur privé et c'est par lui que l'empowerment doit passer. Cette rationalité économique est d'ailleurs le principal indicateur de mesure de l'empowerment pour la Banque Mondiale (Bacqué et Biewener, 2013).

La rigidité et l'aspect statique de cette vision néolibérale de l'empowerment et l'utilisation de pratiques top-down obligent les projets et les individus à rentrer dans des cadres bien définis (Bacqué et Biewener, 2013) alors que l'empowerment, par sa nature processuelle ne peut être déterminé par des buts intermédiaires fixes (Oxaal et Baden, 1997) et est toujours fonction de son contexte et de sa culture (Hofmann, 2000; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 1999, 2001, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Ces cadres deviennent également une forme de contrôle sur les aides dépensées puisqu'il faut correspondre aux critères avant d'en bénéficier (Bacqué et Biewener, 2013). Narayan (2002) et Wong (2003) reprochent également à la Banque Mondiale de sous-entendre que les individus pauvres peuvent trouver des solutions de leur propre chef en négociant avec les gouvernements, les banquiers ou la société civile.

« The Bank's approach is excessively top-down and more guided by the internal voices of the Bank than the voices of the poor » (Mosley, 2001, cité par Wong, 2003: 3).

L'individu est le niveau d'analyse ultra dominant, le niveau collectif n'étant mobilisé qu'à travers le concept de capital social, considéré comme le chaînon manquant du développement (Bacqué et Biewener, 2013; Wong, 2003). Le capital social peut être défini comme « *features of social organizations such as networks, norms and social trust that facilitate coordination and cooperation for mutual benefit* » (Putnam, 1993, cité par Wong, 2003: 8). Pour la Banque Mondiale, le niveau collectif n'est donc utile que s'il est susceptible d'avoir un intérêt pour l'individu.

Les questions psychologiques, cognitives ou politiques sont prises en compte de manière très superficielle, d'autant plus qu'aucune transformation sociale ou redistribution de pouvoir n'est visée (Bacqué et Biewener, 2013; Prévost, 2010 (2008)). Au contraire, les problèmes politiques et sociaux sont transformés en problèmes individuels que le marché est en mesure de résoudre, dépolitisant ainsi la vie sociale (Brown, 2006, citée par Bacqué et Biewener, 2013: 96). La conception du pouvoir selon la Banque Mondiale est souvent critiquée de par son étroitesse et son exclusion des variables non-économiques pourtant centrales au concept d'empowerment ainsi que pour son déni des dynamiques de pouvoir dans les relations interpersonnelles (Wong, 2003). L'institution est régulièrement accusée de « power blindness », d'autant plus que sa propre culture interne n'est pas des plus démocratiques (Wong, 2003).

Les actions et logiques néolibérales de la Banque Mondiale sont donc fortement critiquées, notamment pour la prédominance de la variable économique et du niveau individuel ainsi qu'en raison du déni des spécificités locales, éléments indissociables d'un empowerment global et durable.

2.3.2 Approches et pratiques : apports et limites

La conception du modèle radical de l'empowerment que nous avons décidé d'utiliser fait ressortir plusieurs éléments nécessaires à un empowerment complet et durable : la finalité transformative, l'aspect multifacettes des composantes et des pouvoirs, la nécessité de l'action collective et le besoin d'intégration des femmes aux programmes.

Nous nous intéresserons ici à deux approches encourageant la participation des femmes et l'action collective ainsi qu'aux pratiques les plus répandues en matière de promotion de l'empowerment.

2.3.2.1 Approches

Nous pouvons relever deux approches principales dans la mise en œuvre des pratiques et programmes. Les approches participatives comme les collectives se veulent de meilleures manières de faire que ce qui a été fait auparavant, notamment en mettant l'emphase sur l'aspect local et collectif de l'empowerment.

2.3.2.1.1 Approches participatives

Ces approches participatives visent à intégrer les femmes tout au long du processus d'empowerment dans lequel elles sont engagées (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004;

Oxaal et Baden, 1997). Cela permet notamment une meilleure prise en compte des spécificités contextuelles à travers l'adaptation des programmes aux besoins, aspirations et revendications des femmes, évitant ainsi l'écueil des pratiques top-down (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004). En ce sens, Bacqué et Biewener (2013) identifient cinq étapes dans le processus d'empowerment :

Tableau 4 : Etapes du processus d'empowerment

Niveau	Etat	Description
<i>Niveau 0</i>	Aides sociales	Destinataires passives, approche top-down
<i>Niveau 1</i>	Accès	Amélioration de la position de la femme grâce à l'accès aux ressources
<i>Niveau 2</i>	Conscientisation	Initiatives de compréhension et de stratégies d'action
<i>Niveau 3</i>	Mobilisation	Rassemblement et formulation de solutions
<i>Niveau final</i>	Contrôle	Prise de décision par rapport à l'accès aux ressources et au statut socioéconomique

Source : Inspiré de Bacqué et Biewener (2013: 69)

Les pratiques participatives permettent donc de conscientiser plus rapidement les femmes en les impliquant plutôt qu'en les cantonnant à un rôle de bénéficiaires passives dans lequel aucune remise en question ne sera faite (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004).

Certains éléments peuvent également favoriser la réussite d'une approche participative, comme l'adhésion à un syndicat, l'organisation en coopérative ou encore diverses activités sociales (Hofmann et Marius-Gnanou, 2003). En effet, ces pratiques permettent d'intégrer concrètement les femmes, de leur donner un sentiment d'appartenance et d'utilité et de se sentir soutenues et entourées. La création en 1972 du syndicat SEWA (Self-Employed Women's Association) par la juriste Ela Bhatt en est un bon exemple. Le succès de cette organisation vient beaucoup de l'intégration et de l'implication dans les programmes des femmes ayant recours aux services de SEWA et de l'importance que recouvre le syndicat non seulement dans la vie professionnelle mais également dans la sphère familiale à domicile (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003).

Certaines mises en garde sont toutefois formulées à l'encontre des pratiques participatives. En effet, pour être efficace et bénéfique, la participation des femmes doit être volontaire et de qualité (Hofmann, 2000; Oxaal et Baden, 1997). Il arrive parfois que les femmes ne servent que de prête-nom aux hommes en raison de leur facilité à obtenir des crédits par exemple, ce qui est totalement contre-productif (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997).

2.3.2.1.2 Approches collectives

Les approches collectives présentent tout d'abord un grand intérêt en raison de la nécessité de l'action collective dans un but de transformation des structures sociétales et de genre (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Charlier et Caubergs, 2007; Hofmann, 2000; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 1999, 2001, 2005; Oxaal et Baden, 1997). Elles permettent notamment la création d'un espace de parole (Guérin, 2008) et de délibération collective (Bacqué et Biewener, 2013), permettant ainsi aux femmes d'exercer un pouvoir démocratique (Guérin et Palier, 2006).

Les pratiques collectives ont également des retombées positives au niveau individuel. En effet, cela peut diminuer le repli sur soi et l'isolement (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2007), mais aussi augmenter la confiance et l'estime de soi des femmes concernées (Hofmann et Marius-Gnanou, 2007). De plus, ces approches permettent aux femmes d'expérimenter en petits groupes avec pas ou peu de jugement social des habiletés desquelles elles ne sont pas familières comme par exemple la prise de parole en public (Hofmann et Marius-Gnanou, 2007). Les approches collectives, au travers de la pression du groupe permettent également d'éliminer une partie des comportements individuels déviants (Hofmann et Marius-Gnanou, 2007).

Cependant les approches collectives ne constituent pas une solution miracle et certaines difficultés peuvent apparaître au cours du processus. Il existe tout d'abord un risque réel de non-rentabilité du groupe, ce qui peut mettre en péril son existence mais également avoir des conséquences négatives sur les individus qui le composent (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004). De plus, l'action collective entraîne certaines contraintes dont il peut résulter des conflits, des exclusions, des déceptions et autres frustrations (Guérin et Palier, 2006). Si certaines tensions sont inévitables et peuvent être productives en fin de compte, les dérives doivent être évitées au maximum. Les organismes d'aide au développement jouent un rôle majeur à ce niveau là puisqu'ils sont responsables du soutien et de l'encadrement de ces groupes tout au long du processus (Guérin et Palier,

2006; Oxaal et Baden, 1997). Guérin et Palier (2006: 79) reconnaissent également le rôle décisif qui incombe aux leaders d'un groupe qui ont « valeur d'exemplarité » et sont un vecteur essentiel de changement au niveau de la société. Pourtant ce sont les individus les plus à risque en termes de conflits et de tensions, notamment en raison d'un « rôle mal reconnu et mal accompagné » par les organismes d'aide selon les auteurs (Guérin et Palier, 2006: 79).

2.3.2.2 Pratiques

Nous nous intéressons ici à quatre grands types de pratiques liées à l'empowerment : les pratiques financières, la participation politique, la santé et l'éducation.

2.3.2.2.1 Microfinance

Les services de microfinance visent à offrir des produits financiers aux personnes les plus démunies ; considérant que l'inclusion dans un système financier est une condition de développement. Pour Servet (2006), la microfinance présente trois caractéristiques : le faible montant des opérations, la proximité spatiale, sociale et psychologique entre les organisations et leurs membres et les problèmes d'exclusion et de pauvreté de ces individus. La microfinance s'adresse majoritairement aux femmes en raison d'une meilleure viabilité institutionnelle. En effet, les études montrent que lorsque l'argent est versé aux femmes la probabilité de remboursement est beaucoup plus forte et les effets sur les familles plus nombreux et plus positifs (Hofmann et Marius-Gnanou, 2003).

La microfinance est principalement connue à travers le microcrédit mais nous verrons que d'autres formes existent également.

Microcrédit

Les premières formes de microcrédit remontent au XV^{ème} siècle en Europe avec la création de monts de piété par des moines franciscains. Ces organisations présentaient déjà des orientations communautaires (Pastureau, 2013). Le XIX^{ème} siècle vit la création de la première société coopérative d'épargne et de crédit qui s'adressait aux populations ouvrières pauvres et exclues des systèmes classiques (Pastureau, 2013). C'est dans les années 1970 que le microcrédit prit une importance toute particulière suite à la création de la Grameen Bank par Muhammad Yunus au Bangladesh. Le succès de cette institution inspira de nombreuses autres expériences dans le monde entier et surtout dans les pays en développement (Labie, 2004).

Les effets bénéfiques du microcrédit sont nombreux et l'effet de levier particulièrement important (Labie, 2004), ce qui explique l'incroyable engouement qu'il ait pu connaître. Ces structures permettent donc un accès aux ressources financières à des personnes exclues du système classique en raison de leur pauvreté et/ou de leur éloignement géographique. La proximité spatiale entre les organisations et les bénéficiaires permet alors un développement de l'activité locale et un changement en provenance de la base. Le microcrédit est également séduisant pour l'indépendance financière qu'il peut conférer aux femmes qui y ont recours, participant ainsi à leur processus d'empowerment. Il permet notamment aux femmes d'élargir leurs horizons, repoussant ainsi les frontières de leur liberté (Guérin et Palier, 2006).

Cependant, le microcrédit est la cible de nombreuses critiques. Si certaines portent sur des dérives institutionnelles comme par exemple des taux d'intérêt exorbitants ou bien la duperie de clients par les institutions financières et sont susceptibles d'être évitées (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2007), d'autres relèvent d'effets pervers liés au concept même de microcrédit. Hofmann et Marius-Gnanou (2007) dénoncent le fait que le microcrédit, s'il est accessible aux individus vulnérables ne s'adresse pas pour autant aux plus pauvres d'entre eux, laissant ainsi toute une frange de la population dans le besoin. Une autre critique porte sur les volumes et l'échelle trop petits à laquelle se déroulent les activités financées par le microcrédit, ce qui met en péril la rentabilité et la durabilité d'un grand nombre de projets, peu de femmes devenant réellement entrepreneures grâce à ces programmes (Hofmann et Marius-Gnanou, 2007; Oxaal et Baden, 1997). De même, cela ne permet pas aux femmes de réellement sortir de la pauvreté mais souvent juste d'avoir de quoi survivre (Guérin, 2008). Un autre risque majeur inhérent à la pratique du microcrédit est le surendettement (Guérin, 2008). En effet, pour rembourser des intérêts, compenser des pertes ou par méconnaissance du système, il est très facile de sombrer dans un cercle vicieux susceptible d'aggraver la situation initiale. Plusieurs auteurs pointent également l'alourdissement de l'emploi du temps et la hausse de la charge de travail des femmes utilisant le microcrédit pour démarrer une entreprise artisanale (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2007; Oxaal et Baden, 1997). En effet, elles doivent jongler entre leurs tâches domestiques et leur nouvel emploi ce qui peut facilement engendrer des tensions avec leurs conjoints, leurs familles ou leurs belles-familles ainsi qu'augmenter le recours au travail des enfants et donc baisser le taux de scolarisation de ces derniers (Guérin et Palier, 2006). Hofmann et Marius-Gnanou (2003) dénoncent

également le fait que des prêts accordés aux femmes peuvent être contrôlés par les hommes qui les entourent, annihilant ainsi toute possibilité d'empowerment et pouvant même renforcer le risque de violence domestique. Guérin et Palier (2006) soulignent néanmoins que si l'entreprise créée grâce au microcrédit venait à être partagée avec le mari, au même titre que les tâches qui y sont reliées, cela peut être un grand pas pour l'empowerment de la femme. Enfin, l'utilisation abusive du microcrédit reflète bien la croyance que l'indépendance financière permet automatiquement l'accès à la liberté et à l'empowerment (Guérin et Palier, 2006) alors qu'elle n'est « qu'un élément susceptible de modifier les paramètres de choix » (Kabeer, 1997, citée par Guérin et Palier, 2006: 80). Cependant, comme nous l'avons montré, l'empowerment à l'instar de la pauvreté est un concept multidimensionnel qui ne peut être traité uniquement par le biais de programmes financiers. Ces questions entraînent un grand débat quant au microcrédit : est-ce une réelle pratique d'empowerment ou bien un « cheval de Troie du néo-libéralisme » (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2007: 219) ? Guérin et Palier (2006) avancent que le microcrédit n'est en aucun cas suffisant à la transformation des contraintes structurelles puisqu'il se joue dans un cadre préétabli où les femmes, si elles peuvent gagner un peu d'espace ne peuvent prendre réellement plus de pouvoir.

Nous pouvons donc constater que si le microcrédit est un levier formidable, aux principes simples et accessibles, il n'en est pas pour autant une solution miracle, il doit être réfléchi et encadré. Oxaal et Baden (1997) recommandent à cet effet de porter plus d'attention à l'analyse des dossiers des projets financés afin de s'assurer qu'ils ont un réel potentiel d'empowerment. Le microcrédit est un instrument d'aide efficace mais qui ne saurait être considéré comme suffisant, il faut le coordonner avec d'autres pratiques, notamment sociales pour en tirer le maximum de bénéfices (Hofmann et Marius-Gnanou, 2007; Oxaal et Baden, 1997). De plus les offres de microcrédit doivent être diversifiées pour s'adapter non seulement aux besoins mais aussi aux caractéristiques des individus (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2007).

Autres formes

L'une des critiques adressées au microcrédit est son manque de flexibilité et de diversité (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2007; Labie, 2004). Rutherford (2001: 4) illustre ce problème en proposant une typologie des besoins

financiers des pauvres qui montre bien que le microcrédit ne peut faire face à une telle complexité et qu'il montre ses limites dès lors qu'il n'est pas question de la création ou du maintien d'une activité professionnelle. Pour répondre à ces besoins, d'autres formes de microfinance se sont développées, nous survolerons ici les pratiques les plus répandues.

Tableau 5 : Diversité des besoins financiers

Besoins liés au(x)	Exemples
Cycle de vie	Mariage, funérailles, naissance, éducation, logement, veuvage, vieillesse
Catastrophes personnelles	Maladie, blessure, chômage, vol, harcèlement, mort
Catastrophes naturelles	Incendie, inondation, cyclone, guerre
Opportunités d'investissement	Activités, terres, matériel

Source : Inspiré de Rutherford (2001: 4)

La seconde forme de microfinance la plus importante est l'épargne. Les pratiques d'épargne, médiatiquement éclipsées par celles de microcrédit deviennent de plus en plus populaires. En effet, dans les institutions de microfinance qui possèdent un agrément leur permettant de collecter les dépôts du public le nombre d'épargnants est souvent supérieur à celui des emprunteurs et le volume des dépôts devance celui des crédits (Servet, 2006). Par exemple au Malawi, Opportunity International Bank compte 45 000 emprunteurs contre 250 000 épargnants, Equity Bank au Kenya sert 715 000 emprunteurs et 4 millions d'épargnants et en juillet 2011, la Grameen Bank possédait plus de 1,4 milliards USD de dépôts, soit 145% de son portefeuille de crédits⁶. L'épargne représente un premier rempart contre l'insécurité financière puisque les individus peuvent utiliser les sommes épargnées pour affronter des événements prévus ou non leur demandant des ressources financières. Cette épargne institutionnalisée vise à remplacer ou du moins proposer une alternative aux mécanismes informels déjà existants, souvent décriés pour leur manque de fiabilité (cachettes, proches...) ou leur coût (collecteurs d'épargne, tontines...) (Servet, 2006).

Les services d'assurance des biens et des personnes constituent une autre forme de microfinance. Ces produits visent à permettre aux individus de faire face à des événements imprévus pouvant les mettre dans une situation financière encore plus problématique et que l'épargne ne peut résoudre. Sans ces services, ils devront passer

⁶ https://www.lamicrofinance.org/resource_centers/e_pargne/e_pargne1/pratique_universelle

par le secteur informel dont les solutions, souvent inadaptées et insuffisantes, peuvent aggraver leur vulnérabilité. La micro-assurance s'adresse donc aux individus non desservis par les assurances classiques afin de réduire leur vulnérabilité et de sécuriser leurs revenus (épargne de précaution) (Servet, 2006). Ce secteur présente une diversité importante, que ce soit en termes de produits (assurance vie, assurance santé, assurance emprunteur, assurance invalidité...), d'acteurs (institutions de microfinance, compagnies d'assurance...) mais aussi de modalités opérationnelles puisque la micro-assurance peut être jumelée à d'autres produits.

« Le développement de services de protection et d'assurance est complémentaire de l'essor entrepreneurial micro-capitaliste. Il en est une condition. Prôner une disparition des solidarités familiales et de voisinage au profit d'une « bonne gestion » des microentreprises suppose de nouvelles formes de solidarité et de protection. C'est la fonction dévolue aux organisations non-gouvernementales et à la micro-assurance. Cela est une condition du développement socialement durable. » (Servet, 2006: 264).

Enfin, les services de transfert d'argent représentent une troisième forme de microfinance. Les envois de faibles montants entre particuliers et plus précisément en provenance des pays où des membres de la famille ont migré, représentent la catégorie de flux financiers la plus importante vers les pays en développement (Servet, 2006). Selon la Banque Mondiale, cela représente plus de 300 milliards de dollars par an (Banque Mondiale, 2010). En raison de leur proximité spatiale, les institutions de microfinance jouent un rôle important puisque ce sont elles qui complètent l'infrastructure de paiement dans les pays de réception et qui consolident la bancarisation des migrants et de leurs familles (Servet, 2006). Là encore, les services proposés sont multiples et visent à répondre à différents besoins. Nous pouvons notamment noter l'existence de services de transferts internationaux et ou domestiques, la vente croisée de produits bancaires aux familles bénéficiaires, le développement de produits pour les migrants ou encore le développement de partenariats permettant l'adoption des nouvelles technologies pour le paiement. Cette institutionnalisation des échanges entre migrants et familles restées au pays permet d'éviter des transports hasardeux d'argent, d'assurer un meilleur suivi et de proposer un service de proximité (Servet, 2006).

Tous ces éléments sur les différentes formes de microfinance nous permettent d'avoir un meilleur regard sur les pratiques financières actuelles qui visent l'empowerment des femmes. Si le microcrédit tend à montrer ses limites en matière de bancarisation et de protection des familles, il n'en reste pas moins un outil intéressant lors de la création

d'activités marchandes. Les autres formes de microfinance apportent un complément plus qu'intéressant dans la résolution des problématiques financières auxquelles les femmes peuvent être soumises mais nécessitent un suivi et une réflexion pour éviter les effets négatifs. De plus, il faut garder à l'esprit que ces pratiques financières, aussi souhaitables et nécessaires soient-elles, ne suffisent pas à l'empowerment. Guérin et Palier (2006: 7, citation libre) parlent d'une « contribution marginale à la longue route vers la liberté » où tout n'est pas à rejeter mais dont il faut admettre les limites et la jumeler à des politiques sociales, de santé, d'éducation...

2.3.2.2 Participation politique

Comme nous avons pu le voir précédemment et notamment au travers du troisième Objectif du Millénaire de l'ONU, l'empowerment peut être lié à la participation politique (Kabeer, 2005; Nations Unies, 2013). L'inégalité entre les hommes et les femmes dans les postes de pouvoir et de prise de décision fait d'ailleurs partie des douze domaines énumérés dans le Programme d'Action de la Conférence de Beijing de 1995. L'ONU a fixé à 30% de femmes élues la proportion minimale pour que l'élaboration des politiques soit à l'image de la société concernée et de ses différents acteurs et préoccupations (Nations Unies, 1995). Dans de nombreux pays en développement, la participation de femmes à ces postes de décision économique et politique reste cependant marginale.

Pour Oxaal et Baden (1997) et Kabeer (2005) cette implication dans la vie politique officielle va de concert et mérite la même attention que les programmes de démocratisation et de bonne gouvernance. Les femmes sont incitées à jouer un rôle dans les gouvernements, les partis politiques mais aussi dans les organisations non gouvernementales et les mouvements de femmes et ce, tant au niveau national que local. Le but étant de développer la société civile et de leur permettre de s'y faire une vraie place (Oxaal et Baden, 1997).

Différents mécanismes sont possibles pour encourager les femmes à prendre part à la vie politique comme l'instauration de quotas et autres formes de discrimination positive, le développement des habiletés des femmes, le travail de concert avec les sections féminines des partis politiques ou encore le développement d'organisations politiques de femmes (Oxaal et Baden, 1997). Dans le but d'améliorer la qualité de la participation des femmes, Byrne et al (1996, cités par Oxaal et Baden, 1997: 16) recommandent la mise en place de programmes de sensibilisation et d'entraînement, le développement de liens et réseaux entre les femmes et la mise à disposition de services

de garde pour ne pas nuire à leurs responsabilités domestiques. Tout ceci permettrait de réaliser le grand potentiel de cette participation politique (Kabeer, 2005).

Ces pratiques ne sont toutefois pas des solutions miracles, elles nécessitent un suivi particulier et certaines comme les quotas sont même controversées. En effet, un nombre fixe de sièges réservés aux femmes peut renvoyer l'image d'un plafond quant au nombre maximal de femmes admissibles dans une institution. De même qu'en tentant de combler ces sièges pour satisfaire aux quotas, il est possible que certains soient alors occupés par des femmes n'ayant ni les compétences ni le pouvoir nécessaires pour mener à bien leur tâche, devenant ainsi de simples figurantes (Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997). Comme nous l'avons déjà souligné, il est essentiel que les femmes ayant accès à la tribune politique soient réellement représentatives de leurs semblables (Hofmann, 2000; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997). Il est donc nécessaire de développer les habiletés politiques des femmes issues des milieux populaires.

2.3.2.2.3 Santé

Il existe de nombreux liens entre l'empowerment et la santé (Organisation Mondiale de la Santé, 2009; Oxaal et Baden, 1997). Selon Wallerstein (1993, cité par Oxaal et Baden, 1997: 17), la maîtrise de la santé permet aux femmes de décider de leur vie et d'exercer un « control over destiny ».

L'analyse du rapport de l'Organisation Mondiale de la Santé (2009) nous amène à plusieurs constatations. Tout d'abord, les pays en voie de développement connaissent une mortalité en général et féminine en particulier plus élevée que les pays en développement. Certaines zones sont particulièrement touchées à l'image de l'Afrique. De même, les causes de mortalité sont différentes en fonction du niveau de revenus des pays ; les pays en développement faisant encore face à des maladies éradiquées ou maîtrisées dans les pays plus avancés. La situation socioéconomique d'un individu a des répercussions directes sur sa santé notamment en raison de mauvaises conditions de vie ou de travail ou bien d'un accès difficile aux soins (éloignement géographique, limites financières...). De plus, les femmes ont des besoins qui leur sont propres comme les soins obstétricaux ou sont plus touchées par certains problèmes comme la violence ou la contamination par le VIH.

Le domaine de la santé féminine dans les pays en développement a souvent été victime de pratiques top-Down (Oxaal et Baden, 1997) aux résultats limités, notamment en

termes de prise de contrôle des femmes. Les pratiques d'empowerment en santé sont principalement reliées à la promotion des droits reproductifs et sexuels des femmes (Organisation Mondiale de la Santé, 2009; Oxaal et Baden, 1997) et visent à permettre aux femmes d'aller plus loin que le simple accès aux ressources (contraceptifs, médicaments...) en remettant en question le contexte et le processus de prise de décision sexuelle. (Oxaal et Baden, 1997). Pour l'International Women's Health movement, l'empowerment et la santé sont des buts à part entière et non un moyen instrumental de faire baisser la fertilité des pays en développement comme les utilise parfois le lobby de contrôle de la population (Oxaal et Baden, 1997).

La promotion de la santé et des droits reproductifs et sexuels des femmes selon cette approche de l'empowerment mobilise fortement le concept de pouvoir et ce, autant au niveau individuel que collectif et domestique. En effet, la valeur qu'une femme attache à sa santé est directement liée à l'image qu'elle a d'elle-même et l'importance qu'elle s'accorde (Oxaal et Baden, 1997). Ces pratiques d'empowerment vont donc lui permettre de remettre en cause l'oppression internalisée, augmentant ainsi son *pouvoir intérieur*. Le *pouvoir de* est également stimulé puisque les pratiques visent à augmenter les choix disponibles pour les femmes (dire oui ou dire non, pouvoir accéder aux soins...). Enfin, le *pouvoir avec* est développé grâce à la mobilisation collective des femmes pour rendre les services plus fiables, augmenter les choix possibles et permettre aux femmes de contrôler leurs corps (Oxaal et Baden, 1997).

Le succès des pratiques d'empowerment dans le domaine de la santé et de la promotion des droits reproductifs et sexuels des femmes repose une fois encore sur le développement en parallèle de pratiques sociales, politiques et surtout économiques. (Oxaal et Baden, 1997).

However, women who lack economic autonomy may be in a weak position to refuse sexual services, or be reliant on sexual partnerships or even prostitution for their livelihood and security. (Oxaal et Baden, 1997: 18)

2.3.2.2.4 Education

L'éducation a souvent été vue comme un facteur clé de l'empowerment des femmes dans les pays en développement. De nombreuses interventions en sa faveur et plus particulièrement de celle des filles existent, leur nombre s'étant notablement accru après la Conférence de Pékin de 1995 (Stromquist, 2002). Lors de cette conférence, il a notamment été décidé de modifier les programmes afin de mieux refléter la

représentation des femmes et des hommes dans la société et de former les professeurs à ces questions de représentativité des femmes (Nations Unies, 1995; Stromquist, 2002).

Les points positifs de l'éducation dans un processus d'empowerment sont réels et dépassent le simple rendement financier. En effet, cela permet également la baisse de la fertilité, de la croissance de la population et de la mortalité infantile ainsi que l'amélioration de la santé familiale. De plus, cela engendre un cercle vertueux puisque les enfants d'une mère éduquée ont plus de chances d'être scolarisés à leur tour (Roudi et Moghadam, 2003).

L'éducation des femmes dans les pays en développement existe sous plusieurs formes : formelle, non-formelle et informelle (Stromquist, 2002, 2006). L'éducation formelle, aussi appelée scolaire se définit par le fait qu'elle soit « donnée dans des institutions d'enseignement (écoles), par des enseignants permanents, dans le cadre de programmes d'études déterminés » (Hamadache, 1993: 11). Elle concerne autant le niveau primaire, que secondaire ou universitaire et démontre une volonté d'apprentissage de la part de l'apprenant. L'éducation non-formelle ou extrascolaire, représente quant à elle « toute activité éducative organisée en dehors du système d'éducation formel établi et destinée à servir des clientèles et à atteindre des objectifs d'instruction identifiables » (Coombs et al, 1973, cités par Hamadache, 1993: 11). Généralement destinée aux adultes ou enfants non-scolarisés, l'éducation non-formelle témoigne également d'une volonté d'apprentissage de la part de l'apprenant et se structure par ateliers de courte durée. Enfin, l'éducation informelle s'illustre par des « activités d'instruction non-structurées » (Evans, 1981, cité par Hamadache, 1993: 10). La démarche d'apprentissage n'est pas intentionnelle ici, cela relève d'« une association de l'observation, de l'imitation, de l'émulation sélective de certains membres de la société par d'autres » (Hamadache, 1993: 10).

Cependant, les critiques envers le réel potentiel d'empowerment des pratiques d'éducation sont nombreuses. Un empowerment concret et durable ne saurait être atteint par le simple apprentissage de la lecture ou de l'écriture et encore moins par la simple présence en classe ou aux formations (Dighe, 1993; Stromquist, 2002) bien que souvent la priorité soit donnée à l'accès à l'éducation plutôt qu'à son contenu et ce même pour certaines féministes (Stromquist, 2006).

En ce sens, l'éducation formelle est particulièrement montrée du doigt. En effet, l'école est un gros producteur d'identités de genre (Stromquist, 2006), jouant même un rôle

reproducteur dans les sociétés traditionnelles (Stromquist, 2002). Or les interventions dans ces établissements d'enseignement sont souvent sporadiques, superficielles et présentent un contenu limité selon Stromquist (2002) qui formule à cet égard plusieurs grandes critiques. Elle dénonce tout d'abord les références explicites des programmes scolaires aux rôles que la société attend des hommes et des femmes (Stromquist, 2002, 2006). Aksornkool (1993: 59) la seconde, blâmant des programmes centrés sur des « domaines prédéterminés par la fonction de reproduction des femmes et qui excluent leur rôle tout aussi important de productrices économiques ». D'une manière plus générale, c'est l'absence de traitement en profondeur des questions sexuelles et de genre à l'école qui est regrettée (Stromquist, 2002, 2006) ; l'idée même de genre soulevant de nombreuses contestations notamment de la part d'institutions historiques comme l'Église Catholique (Stromquist, 2002). Une troisième critique s'attaque aux relais de savoir : les professeurs. Stromquist (2002, 2006) dénonce dans un premier temps la pauvreté et la rareté des formations sur les questions de genre et de sexe dont ils bénéficient. Elle déplore également la normalisation des stéréotypes par les écoles du fait que les femmes professeuses soient généralement cantonnées aux petites classes et aux sciences humaines et sociales tandis que leurs homologues masculins règnent sur les grandes classes, les mathématiques et autres sciences dures (Stromquist, 2006). Un autre problème nuisant à l'empowerment se pose avec le système éducatif privé. En effet, ce dernier accentue les différences de pouvoir en fonction du milieu d'origine et pose la question de la qualité de l'enseignement du système public (Stromquist, 2006). Tous ces éléments sont lourds de conséquence pour les jeunes filles scolarisées puisque l'école leur présente comme normal et leur fait accepter les rôles genrés traditionnellement établis (Stromquist, 2002). Dighe (1993) quant à elle déplore le risque de renforcement du rôle domestique des femmes si leur éducation se déroule dans ce contexte. Ce risque est d'autant plus grand que l'éducation à l'école est directement reliée aux composantes psychologique et cognitive (Stromquist, 2002), influençant donc directement la construction de l'identité des femmes.

Les critiques à l'encontre de l'éducation formelle et de son potentiel d'empowerment sont moins virulentes quand il est question de l'enseignement universitaire aux jeunes adultes. En effet, la maturité des participants et la qualité des programmes centrés sur l'empowerment amènent de meilleurs résultats (Stromquist, 2002, 2006). Ces programmes sont un point très positif puisqu'ils permettent la dissémination des valeurs de l'empowerment et les femmes diplômées peuvent ensuite œuvrer à l'égalité des

sexes. Malheureusement ils restent souvent marginaux, peu institutionnalisés et n'attirent pas les foules, encore moins les hommes (Stromquist, 2002).

Pour que l'éducation mène réellement à l'empowerment, certains concepts ont besoin d'être développés avec les femmes concernées et ce, en fonction de leur âge et du type d'éducation (Stromquist, 2002). Dans un contexte d'éducation formelle destinée aux enfants, il est important selon Stromquist (2002) d'aller au-delà d'une simple critique de la situation actuelle en proposant des alternatives concrètes pour un monde libéré des barrières de genre. Pour ce faire, elle recommande le développement d'habiletés permettant de lutter contre les stéréotypes sexuels et les conceptions de la masculinité et de la féminité qui limitent les femmes. La prise en compte des questions sexuelles doit aller au-delà du simple aspect physique ou anatomique en explorant la dimension sociale et ses répercussions. Il faut encourager la participation des jeunes filles pour leur permettre de développer leurs idées et leur personnalité sans crainte des hommes. Ces concepts, s'ils sont intégrés dans les programmes, ont également un effet sur les jeunes garçons puisque cela contribue à diminuer la création de normes masculines supérieures et donc réduit leur désir d'être supérieurs aux femmes (Stromquist, 2002). Le potentiel d'empowerment reste limité dans cette tranche d'âge mais l'école peut poser les bases et changer les mentalités (Stromquist, 2002, 2006).

Les interventions en éducation non-formelle et informelle ont une portée transformative plus forte, de par la maturité des individus et l'aspect moins restrictif et figé des apprentissages (Stromquist, 2002, 2006). Leur but doit également être de défier les idéologies patriarcales afin de mener à un empowerment concret et durable (Stromquist, 2002). Pour favoriser cette remise en question des traditions, il est essentiel de faire preuve de sensibilité (Aksornkool, 1993) et de créer un espace de discussion réservé aux femmes et dans lequel elles pourront échanger et questionner leurs situations pour apprendre à prendre le contrôle de leur vie (Stromquist, 2002). L'empowerment découle de ces échanges et de l'analyse critique de leur existence par les femmes (Stromquist, 2002). Pour réussir cela, Stromquist (2002) relève certaines pratiques nécessaires comme la reconnaissance de l'oppression au niveau personnel (transformer les femmes de mères-épouses en citoyennes avec des besoins propres), le développement de la résilience (persister malgré les obstacles), la considération positive du conflit (inévitables dans l'empowerment selon le modèle radical, peut permettre la conscientisation et le développement d'habiletés de négociation), la résolution des querelles entre les femmes (qui se considèrent souvent comme rivales), l'engagement

politique (prendre sa place dans la société), la politisation des connaissances (ne pas dissocier les sujets des cours des problématiques de pouvoir, de colonialisme, de genre ou de patriarcat), le développement du leadership (individuation et valorisation des femmes) ou encore l'utilisation de méthodes pédagogiques innovantes (Stromquist, 2002) et participatives (Aksornkool, 1993) (chants, théâtre, jeux de rôle, simulations...).

L'éducation informelle permet de nombreux apprentissages notamment lors de l'implication dans des organisations non-gouvernementales gérées par et à destination des femmes (« women-led NGOs ») (Stromquist, 2002). Cela favorise la dimension politique de l'empowerment par le développement des capacités d'organisation (structuration) et de mobilisation (création d'une identité collective) des femmes, créant ainsi une nouvelle source de pouvoir collectif (*pouvoir avec*) (Stromquist, 2002). Dighe (1993) souligne cependant la nécessité d'un empowerment individuel minimum avant de pouvoir déclencher une action collective.

L'éducation, sous toutes ses formes, possède donc un potentiel d'empowerment non-négligeable mais doit être pensée en termes d'empowerment selon le modèle radical pour permettre un réel changement dans les sociétés et non pas seulement au niveau individuel. En ce sens, le besoin de soutien et de développement institutionnel est particulièrement fort (Aksornkool, 1993; Dighe, 1993; Stromquist, 2002, 2006). Pour le moment, beaucoup de gouvernements se contentent d'étendre les droits aux femmes et continuent de produire du matériel genré, souvent par peur du changement, vu comme trop conflictuel et révolutionnaire (Stromquist, 2002, 2006) et risquant de leur faire perdre du pouvoir (Dighe, 1993). D'autres défis se présentent comme la prédominance des politiques économiques néolibérales qui évaluent l'éducation en termes d'efficacité, les montants élevés des dettes extérieures des pays en développement qui limitent les montants alloués à l'éducation, les divergences croissantes entre les mouvements de femmes ou encore l'intérêt limité des institutions internationales envers le concept du genre (Stromquist, 2006). Pour faire avancer les choses et changer les schèmes sociétaux, Dighe (1993) mise sur l'engagement de la société civile et des médias. Ces derniers, de par leur omniprésence, ont un grand rôle à jouer mais leur impact est encore trop contradictoire :

The mass media, both news and entertainment, has played a contradictory role vis-à-vis women. In this age of great material consumption, advertising plays up highly sexualised images of women, based on the principle that 'sex sells': women are confronted with numerous images of beauty and sexuality as condensed in women's bodies. These representations also include portrayals of women in self-abnegating family and

motherhood roles. At the same time, a number of stories in film and television portray women in non-conventional professional roles, which include medicine, law and business arenas. Women are encouraged by the media to enter the labour market and display deeply felt occupational interests. But the division of labour in the family is not subjected to a revision of beliefs and practices. Because of the privatised nature of the market, the mass media is greatly unaffected by any social policy to curb its negative treatment of gender issues. (Stromquist, 2006: 157).

L'analyse de toutes ces pratiques d'empowerment (microfinance, participation politique, santé et éducation) nous montre bien l'étendue du concept d'empowerment. La conception radicale de l'empowerment requiert de travailler sur toutes les composantes de l'empowerment et donc de combiner ces différentes pratiques (Bacqué et Biewener, 2013; Kabeer, 2001, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Stromquist, 1988, 1993). Il faut cependant garder à l'esprit que la mise en place et l'accès à des programmes ne suffisent pas à atteindre l'empowerment, ce dernier est fonction du contenu et de la manière dont ils sont mis en place (Hofmann, 2000; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Stromquist, 2002, 2006). Le tableau 6 vise à récapituler les différentes pratiques, leurs avantages et leurs limites.

Tableau 6 : Tableau de synthèse des principales pratiques d'empowerment

Pratique	Microfinance	Engagement politique	Pratiques de santé	Education
Composante(s) concernée(s)	Economique	Politique	Psychologique Cognitive	Psychologique Cognitive Economique Politique (sous certaines conditions)
Avantages	Indispensable Concret Mesurable Elargissement (pas uniquement microcrédit)	Lié au collectif Développement de la société civile Nécessaire pour transformation de la société	Essentiel Prise de contrôle sur leur vie Redéfinition du partage de pouvoir au niveau domestique (sexe)	Indispensable Intérêt de l'informel, surtout chez les adultes Permet sensibilisation et compréhension Permet réussite d'autres pratiques
Limites	Souvent trop dominant Ne suffit pas Effets négatifs possibles	Besoin d'un certain empowerment individuel avant de pouvoir aller dans le collectif Complexe Problème de représentativité des femmes	Encore souvent des pratiques top-Down Gros besoin d'accompagnement social en parallèle sinon aucun potentiel d'empowerment	Souvent reproduction des schémas de genre déjà établis Peu de soutien des gouvernements pour une approche genre Obsession par rapport à l'accès plus qu'au contenu

Source : Créé à partir des auteurs mobilisés au cours de cette section (Bacqué et Biewener, 2013; Guérin, 2008; Guérin et Palier, 2006; Hamadache, 1993; Hofmann, 2000; Hofmann et Marius-Gnanou, 2003, 2007; Kabeer, 2001, 2005; Labie, 2004; Nations Unies, 1995, 2013; Organisation Mondiale de la Santé, 2009; Oxaal et Baden, 1997; Pastureau, 2013; Roudi et Moghadam, 2003; Rutherford, 2001; Servet, 2006; Stromquist, 1988, 2002, 2006; Wong, 2003)

2.4 Conclusion

La revue de littérature nous a donc permis d'établir qu'une vision transformative de l'empowerment inspirée du modèle radical de Bacqué et Biewener (2013) pourrait amener un changement concret et durable de la condition des femmes dans les pays en développement.

Pour cela, il faut développer des programmes conjuguant les quatre composantes de l'empowerment – cognitive, psychologique, économique et politique –, ses deux niveaux – individuel et collectif – avec une attention soutenue des aspects collectif et participatif et prenant en compte le contexte dans lequel le changement veut être apporté.

Néanmoins, la simple amélioration à l'accès de ces programmes ne suffit pas à garantir l'empowerment. C'est tout leur contenu et la manière dont ils sont mis en œuvre qui déterminera la qualité de leurs effets (Hofmann, 2000; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997; Stromquist, 2002, 2006). Si l'adoption de meilleures pratiques comme les approches collectives ou participatives permet de favoriser ce processus, il ressort également que de certains défis y sont reliés, comme la qualité de la participation des femmes (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann, 2000; Oxaal et Baden, 1997), la gestion des comportements déviants au sein du groupe (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2007) ou encore la mise en place d'une communication efficace (Ninacs, 2003).

Cela nous amène à nous demander si d'autres éléments ou pratiques sont susceptibles d'avoir un impact sur la qualité des effets d'une vision transformative de l'empowerment et notamment ceux concernant les organismes d'aide au développement. Nous tenterons de répondre à cette interrogation au cours de la suite de cette étude en nous basant sur la question suivante : Quels sont les défis de la mise en œuvre d'une approche transformative de l'empowerment des femmes dans les pays en développement ?

Chapitre 3 : Cadre conceptuel

Au chapitre précédent, la revue de littérature nous a permis de comprendre l'importance de la prise en compte des spécificités locales et de l'aspect collectif afin de mener à un empowerment transformatif. En ce sens, notre cadre conceptuel s'appuiera principalement sur le modèle d'analyse des initiatives locales développé par Klein (2008) et plus particulièrement sur sa version *Economie Sociale et territoire en contexte de mondialisation. Le développement par l'initiative locale* datée de 2011 qui développe les conditions de réussite du modèle dans des « communautés dévitalisées » (Klein, 2011: 175). Celui-ci met l'accent sur les initiatives à un niveau local donc, mais aussi sur la composante collective qui en est au cœur.

Nous rappelons que notre question de recherche porte sur les défis de la mise en œuvre d'une approche transformative d'empowerment des femmes dans les pays en développement. Afin d'y répondre, ce modèle nous permettra d'identifier ou de compléter un certain nombre de difficultés auxquelles les acteurs du processus d'empowerment peuvent être confrontés.

3.1 Présentation du modèle

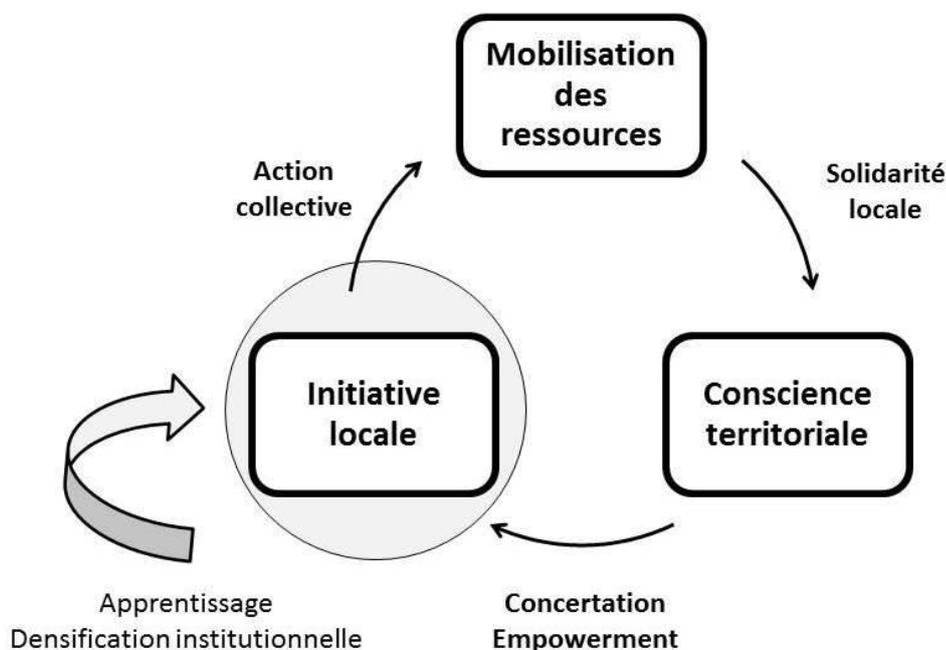


Figure 1 : Cadre d'analyse des initiatives locales

Source : Klein (2008, 2011)

Ce modèle vise à montrer « l'effet structurant des initiatives locales sur le développement des communautés » (Klein, 2011: 175). Pour ce faire, l'auteur se base sur un cycle à répéter dans la durée et au cours duquel la mobilisation des acteurs locaux permet de créer une cohésion sociale et territoriale afin de lutter contre le phénomène de dévitalisation. Cette dernière est, selon lui, en partie issue des disparités engendrées par le système capitaliste qui a permis l'accumulation et l'utilisation du capital dans certains territoires et sa raréfaction dans d'autres ; disparités qui, au fil du temps, se sont transformées en inégalités sociales, tant au niveau international qu'intra-national (Klein, 2011). En parallèle, l'auteur avance un autre facteur explicatif de l'exclusion, lié cette fois à la mondialisation : le manque d'intégration dans les réseaux, qu'ils concernent le monde du travail, les télécommunications ou encore les systèmes bancaires ou politiques.

3.1.1 Phases du modèle

Trois phases principales composent ce modèle, permettant d'aller de l'idée aux résultats. La première étape est une réaction face aux injustices qui entraînent les inégalités dont sont victimes les populations (Klein, 2011). Cette volonté de changer les choses peut être individuelle ou collective et provenir d'individus comme d'organisations selon l'auteur. Si plusieurs acteurs se mobilisent, le projet proposé passe alors au stade de l'action collective (Klein, 2011).

La seconde étape a pour but de mobiliser les ressources nécessaires à la bonne réalisation dudit projet. Lors de cette seconde phase, le sentiment d'appartenance et la solidarité du groupe sont renforcés par la recherche de ces ressources auprès des acteurs qui détiennent le pouvoir (Klein, 2011). Souvent en position de force, ces derniers obligent les acteurs sociaux à faire preuve d'inventivité et de cohésion pour se les approprier selon l'auteur.

Enfin, la troisième phase illustre le passage à une conscience de groupe où les intérêts collectifs priment sur les attentes individuelles grâce à la recherche de consensus et compromis sains, notamment à travers des débats constructifs (Klein, 2011).

Pour Klein (2011), le « capital socioterritorial » (Fontan et al, 2005 cités par Klein, 2011: 186) lie les individus et les rend solidaires grâce à l'identité locale. Il définit cette dernière comme « un actif intangible qui favorise la mobilisation des ressources endogènes tels le bénévolat ou le capital humain » (Klein, 2011: 186). Selon l'auteur,

cela nécessite une auto-valorisation au sein de la communauté, afin de développer une fierté des individus eux-mêmes comme de leur territoire. La métaphore utilisée est particulièrement significative : « transformer les stigmates en emblèmes » (Klein, 2011: 186), porter en étendard ce qui était réputé pour être la faiblesse en quelque sorte. Dans cette optique, l'auteur avance deux conditions de succès, à savoir des résultats concrets dans un laps de temps court (même s'ils ne sont que provisoires) et une reconnaissance à la fois individuelle et collective qui permet aux acteurs de renforcer leur estime d'eux-mêmes (Klein, 2011). L'auteur souligne néanmoins que toute cette construction est longue et progressive.

3.1.2 Conditions de réussite

Si ce modèle illustre le potentiel de réussite des initiatives locales, Klein (2011) identifie cinq conditions majeures de succès. La première concerne le leadership qui s'exprime autant au niveau individuel que collectif et doit, dans les deux cas, jouir d'une certaine reconnaissance, à l'interne comme de l'extérieur. L'auteur avance trois éléments majeurs dans la construction de ce leadership : « l'insertion des leaders dans de multiples réseaux de nature territoriale et sectorielle » qui leur permettra d'avoir accès à certaines ressources, « la stabilité du leadership » afin de leur donner le temps nécessaire d'approfondir et de les maîtriser et enfin « l'ouverture et la capacité de partager le savoir-faire acquis » pour éviter aux leaders en place de s'enfermer sur eux-mêmes (Klein, 2011: 183). Il ajoute qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre stabilité et ouverture afin de laisser à des idées novatrices la chance de s'exprimer.

La seconde condition de réussite selon Klein (2011) repose sur la nécessité de diversifier les ressources et ce autant au regard de leur provenance (interne ou externe) que de leur nature (économique, sociale, organisationnelle...). Il ajoute que leur agencement et leur synergie sont ensuite cruciaux afin d'en maximiser les effets. Pour y parvenir, les leaders ont besoin de maîtriser des compétences individuelles mais aussi d'être reconnus par leurs pairs et les autres acteurs extérieurs (Klein, 2011).

La troisième condition de réussite s'attache à la manière dont sont gérés (« la gouvernance ») de tels projets issus d'un « processus d'incubation et de maturation qui se fait dans et par une construction sociale issue de la communauté » et notamment les conflits qui peuvent en découler (Klein, 2011: 185). Pour cela, il ne faut pas craindre de débattre afin d'arriver à certains consensus permettant de s'adapter aux changements qui ne manqueront pas de survenir selon l'auteur.

La quatrième condition de réussite est en lien avec ce que Klein (2011: 185) nomme « les compromis et l'apprentissage de l'agir ensemble dans des parcours conflictuels ». En effet, face aux éventuels conflits et tensions durant le processus, il est primordial de développer des compromis forts et rassembleurs permettant de consolider l'initiative, au risque sinon de menacer sa pérennité selon l'auteur. Pour cela, l'équilibre des pouvoirs et le partage des responsabilités doivent faire l'objet d'une attention soutenue afin d'éviter qu'un individu ou un petit groupe ne tire toutes les ficelles, risquant ainsi la démobilisation des autres acteurs et les abus d'autorité (Klein, 2011). Enfin, il est primordial de garder en tête la dimension innovatrice de l'initiative locale. L'auteur lui-même rappelle que son modèle doit être réinventé et adapté à chaque projet. Chaque problème ou injustice se doit d'avoir une réponse spécifique et adaptée sous peine de n'arriver qu'à de maigres résultats (Klein, 2011).

Enfin, la dernière condition porte sur le besoin de relations avec les instances publiques. En effet, il est indispensable de « [tirer] parti des occasions que présentent les programmes publics » et ce à tous les stades de développement (Klein, 2011: 186). L'auteur précise cependant qu'il ne faut pas se contenter de ces programmes publics mais bien aller plus loin afin de s'adapter à chaque problème et y apporter une solution concrète, quitte à « légèrement transgresser les règles » pour cela (Klein, 2011: 186). Cela augmentera également l'attrait du projet aux yeux de nouveaux acteurs qui viendront donc ajouter leur pierre à l'édifice et s'engager avec la communauté (Klein, 2011).

3.2 Adéquation du modèle au sujet de recherche

Nous verrons ici dans quelle mesure il peut être pertinent de mobiliser ce modèle développé par Klein (2011) dans le cadre de notre recherche sur les défis liés à la mise en œuvre d'une approche transformative dans le processus d'empowerment des femmes dans les pays en développement. Pour cela, nous nous intéresserons à l'adéquation du modèle avec la situation des pays en développement dans un premier temps puis avec le concept d'empowerment tel que nous l'avons développé en second lieu.

3.2.1 Adéquation avec la situation dans les pays en développement

L'auteur a développé ce modèle suite à l'observation de plusieurs cas avant de l'adapter aux territoires en phase de dévitalisation. Ces derniers sont définis comme étant exclus

de la plupart des mécanismes d'enrichissement puisque peu d'investissements et de création de richesse y sont faits, du moins au bénéfice des populations locales, et que le marché du travail formel y est plus difficilement accessible. Cela entraîne donc un cercle vicieux d'exclusion et d'appauvrissement (Klein, 2011). Les pays en développement peuvent être considérés comme des zones en phase de dévitalisation voire dévitalisées pour de nombreuses raisons. En effet, le manque de ressources financières y est généralement réel et les investissements étrangers créant de la valeur locale peu nombreux. À cela s'ajoutent de nombreuses contraintes relatives aux infrastructures, aux télécommunications ou encore aux conditions climatiques. La combinaison de ces facteurs entraîne de nombreuses conséquences sociales touchant l'éducation, la santé, la justice... Les difficultés de réticulation de ces pays et de leurs populations sont aggravées par les grandes étendues géographiques, phénomène encore plus criant dans les zones rurales qui souffrent d'une double exclusion qui sont, par définition, éloignées des centres économiques et politiques nationaux. Le manque de ressources rejaille également sur la structure de la société et des institutions. Le secteur informel occupe une grande place dans ces pays, au détriment de relations plus formelles et officielles permettant un ancrage plus certain au sein de réseaux établis.

3.2.2 Adéquation avec le phénomène d'empowerment des femmes dans les pays en développement

Le but du modèle est de briser le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion à travers la création d'une conscience territoriale et d'un dynamisme local (Klein, 2011). Cela correspond à une forme d'empowerment mettant l'accent sur le niveau collectif et l'importance de la prise en compte des spécificités locales propres au groupe concerné.

Notre analyse critique du concept d'empowerment et plus particulièrement celle du modèle radical nous a permis de voir que le niveau collectif est particulièrement critique (Bacqué et Biewener, 2013; Calvès, 2009; Charlier, 2006; Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2005; Ninacs, 2003; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995; Wong, 2003). Encouragé voire présenté comme une condition sine qua non par le modèle radical, il est souvent occulté par les politiques des institutions internationales avec les conséquences que nous avons pu observer (Calvès, 2009; Kabeer, 2005; Wong, 2003). Avec ce modèle, (Klein (2008); 2011) considère le niveau collectif comme crucial et central de toute démarche d'empowerment, permettant non seulement la solidarité et la mise en commun des ressources mais également une

meilleure visibilité à la cause défendue. Il est important de noter qu'à l'instar d'Hofmann (2000), Klein (2008, 2011) n'évacue pas pour autant le niveau individuel. En effet, il met en garde contre l'effacement de l'individu par le groupe et incite à la reconnaissance des efforts que la personne peut faire dans l'intérêt de l'action collective.

Nous avons constaté l'importance cruciale de l'aspect contextuel de l'empowerment, trop souvent négligé par les pratiques top-down. Le modèle de (Klein (2008); 2011) remet cette prise en compte des spécificités contextuelles au centre du débat, permettant ainsi d'apporter des réponses adéquates à des problèmes précis. Le modèle développé ne se veut qu'une trame et un fil conducteur, il doit être adapté à chaque intervention (Klein, 2008, 2011).

Les initiatives locales et notamment celles conduites par les femmes sont abondantes dans les pays en développement. De l'élevage à l'artisanat en passant par les tontines, les regroupements sont nombreux et divers mais manquent souvent de structure pour assurer rentabilité et durabilité aux projets. Le modèle de (Klein (2008); 2011) se propose donc de miser sur la solidarité naturelle forte qui existe entre les membres des communautés pour créer une action collective encadrée permettant une meilleure mobilisation des ressources et des réalisations efficaces et durables.

3.3 Conclusion

Tous ces éléments nous permettent donc d'avancer que le modèle d'analyse des initiatives locales de Klein (2008, 2011) peut tout à fait être mis en application dans les pays en développement. Les initiatives locales, notamment menées par les femmes, y sont nombreuses même si elles manquent de structure et la thématique d'empowerment des femmes est une des formes possibles d'empowerment visées par le modèle.

Chapitre 4 : Méthodologie

La revue de littérature nous a permis de mieux définir le concept d'empowerment des femmes dans les pays en développement et de mettre en exergue les concepts collectifs, locaux et transformatifs de notre définition. Ces derniers ont ensuite servi de base à notre cadre conceptuel. Ce chapitre vise à présent à exposer nos choix méthodologiques permettant de sélectionner, collecter et analyser les données nécessaires à notre étude. Nous mentionnerons également les difficultés et les défis auxquels nous avons dû faire face en tant que chercheurs afin de garantir la qualité de notre recherche.

4.1 La stratégie de recherche

Notre recherche vise à déterminer quels sont les défis de la mise en œuvre d'une approche transformative d'empowerment des femmes dans les pays en développement. Pour ce faire, nous nous proposons d'utiliser une méthodologie qualitative basée sur une étude de cas. En effet, l'approche qualitative nous permettra de mieux comprendre notre phénomène en nous permettant d'explorer des champs jusqu'alors inconnus ou limités dans la revue de littérature (Yin, 2013).

Selon Yin (2013), le recours à l'étude de cas est justifié si trois critères sont remplis : la nécessité de répondre à une question de type « pourquoi » ou « comment », un faible ou une absence de contrôle sur les événements comportementaux et la nature contemporaine du phénomène étudié. Cette méthode permet une étude et une analyse en profondeur (Stake, 2005; Yin, 2013), une meilleure compréhension des différents enjeux (Ghuri, 2004) et la possibilité de recourir ensuite à différents outils de collecte de données (Yin, 2013). Ghauri (2004) ajoute que l'étude de cas se prête particulièrement bien à une étude réalisée à l'étranger puisqu'elle permet au chercheur et au répondant de valider leurs visions ainsi qu'une meilleure prise en compte du contexte, point également souligné par Stake (2005).

Ces éléments sont cruciaux pour nous puisque notre étude se déroule à l'étranger et plus précisément en Tanzanie (Afrique de l'Est). Les référents culturels sont de ce fait extrêmement importants et l'étude de cas nous permettra donc de nous imprégner du contexte et de la culture de ce pays avant d'analyser nos données. De plus, comme la revue de littérature nous l'a démontré, le concept d'empowerment des femmes dans les

pays en développement est particulièrement complexe et s'ancre définitivement dans une perspective contemporaine.

4.2 Le design de la recherche

Nous avons choisi de nous baser sur le devis de recherche proposé par Yin (2013) et qui comporte cinq composantes principales :

- La question de recherche
- Les propositions de recherche le cas échéant
- Son ou ses unité(s) d'analyse
- Les liens entre les concepts d'analyse et les propositions de recherche
- Les critères d'interprétation des résultats

4.2.1 La question de recherche

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre question de recherche porte sur les défis lors de la mise en œuvre d'une approche transformative de l'empowerment des femmes dans les pays en développement.

4.2.2 Les propositions de recherche

La nature exploratoire de notre recherche ne nous permet pas de formuler de propositions de recherche claires et fixes (Yin, 2013). Cependant, plusieurs principes révélés par la revue de littérature guideront notre analyse, à savoir l'initiative locale, l'action collective, la mobilisation des ressources et la portée transformative des actions d'empowerment ; et ce notamment à travers le modèle de Klein (2008, 2011) que nous avons adapté au cours de notre cadre conceptuel.

4.2.3 L'unité d'analyse

Notre recherche porte sur les activités d'une organisation à but non lucratif tanzanienne proposant entre autres un programme d'empowerment des femmes. Ce programme correspond à un cas unique mais avec des unités d'analyse multiples et imbriquées puisqu'il est composé de différents sous-programmes et projets ciblant les différentes sphères d'empowerment (Yin, 2013).

4.2.4 Les liens entre les concepts et les propositions de recherche

La revue de littérature nous a permis d'identifier un certain nombre de concepts d'analyse spécifiques à l'empowerment des femmes dans les pays en développement. Notre objectif sera alors de voir dans quelle mesure ces concepts s'appliquent ou non à l'organisation étudiée et si d'autres caractéristiques apparaissent afin de répondre à notre question de recherche.

4.2.5 Les critères d'interprétation des résultats

La recherche théorique, à travers la revue de littérature et le cadre conceptuel, nous a permis d'identifier les principes rattachés à l'empowerment des femmes dans les pays en développement, auxquels nous comparerons nos observations de terrain. Au-delà de nous permettre de voir certains patterns apparaître, l'utilisation du logiciel NVivo nous renseignera également sur l'émergence d'éventuels concepts non documentés dans la revue de littérature. Ces critères seront plus longuement abordés dans la section portant sur l'analyse des résultats.

4.3 Collecte de données

4.3.1 La constitution de l'échantillon

La revue de littérature nous a permis de mettre à jour différents modèles d'empowerment des femmes dans les pays en développement (Bacqué et Biewener, 2013). Nous avons choisi de retenir la définition du modèle radical mais les différents écrits nous ont montré que cette approche est loin de représenter la norme et que peu d'organisations adoptent réellement cette idéologie.

Les critères de sélection d'une organisation furent les suivants :

- Existence d'un programme d'empowerment des femmes
- Localisation dans un pays en développement
- Mobilisation de l'initiative locale
- Mobilisation de l'action collective
- Objectif de changements sociétaux

Nous avons été contactées par une organisation tanzanienne cherchant à améliorer ses pratiques déjà existantes d'empowerment des femmes et à proposer un projet plus global et structuré à ses bénéficiaires. Nous avons par la suite fait une demande pour

effectuer une recherche plus approfondie au sein de cette organisation. Cette dernière nous a donné son accord, de même que pour la publication des résultats, et nous a garanti qu'elle n'aurait pas de droit de regard sur nos recherches.

Selon les critères de Yin (2013), notre étude porte donc sur un échantillon non-aléatoire et sur une étude de cas unique aux unités d'analyse multiples. Ceci est rendu possible par le fait que l'organisation sélectionnée représente un cas critique puisqu'elle répond à tous nos critères et notre objectif est de la comparer à un modèle théorique préétabli.

Par la suite, l'organisation nous a fourni la liste de ses employés (salariés et volontaires) auprès desquels nous avons sollicité une entrevue. Nous avons écarté de cette liste les personnes n'étant impliquées dans aucune action liée au programme d'empowerment des femmes étudié ainsi que celles étant dans l'organisation depuis trop peu de temps. Concernant les entrevues avec les femmes du programme nous avons fait appel aux bonnes volontés lors des différentes réunions hebdomadaires tout en veillant à la diversité des projets représentés.

4.3.2 L'instrument de recherche

Notre principal instrument de recherche est l'entrevue. En effet, ce mode de collecte est particulièrement adapté aux recherches qualitatives et exploratoires puisqu'il permet d'étudier une problématique en profondeur et de chercher de nouvelles informations tout en donnant l'opportunité au chercheur de s'adapter à son interlocuteur (Yin, 2013). Nous avons opté pour un guide d'entrevue semi-structuré afin de nous donner un fil conducteur tout en nous laissant l'opportunité de nous adapter aux circonstances et à notre interlocuteur. Nous avons développé deux guides d'entrevue différents : un pour les femmes du programme et l'autre pour les employés de l'organisation puisque leurs points de vue et leurs expériences sont distincts.

Nous avons suivi le protocole d'entrevue de Yin (2013) composé de cinq étapes :

- 1) Nous avons démarré les entrevues par des questions générales relatives à l'individu, à son parcours, à son occupation, à sa famille... Cela nous a permis de faire plus ample connaissance avec la personne interrogée et de la mettre en confiance.
- 2) Nous avons ensuite abordé les questions relatives à l'organisation et au contexte dans lequel elle évolue. Cette étape est cruciale puisqu'elle nous

permet de saisir les référents culturels de notre interlocuteur et ainsi de faire une meilleure mise en contexte.

- 3) Nous avons poursuivi l'entrevue en interrogeant la personne spécifiquement sur le projet concerné afin de recueillir ses perceptions, ses commentaires, ses besoins...
- 4) Avant de conclure nous avons demandé à notre interlocuteur s'il voyait d'autres éléments éventuels que nous devrions prendre en compte au vu de notre sujet de recherche.
- 5) Enfin, nous avons terminé notre entrevue en remerciant notre interlocuteur tout en lui laissant l'opportunité de formuler certaines recommandations générales en lien avec notre étude.

Au total nous avons réalisé seize entrevues en Tanzanie entre juin et août 2015 ; dix avec des travailleurs de l'organisation et six avec des femmes du programme d'empowerment. Les caractéristiques de ces entretiens sont sensiblement différentes en fonction de chaque catégorie mais dans les deux cas nous avons veillé à expliquer notre recherche aux participants avant de débiter. Nous avons également insisté sur le caractère confidentiel de ces échanges ainsi que sur la liberté pour notre interlocuteur de ne pas répondre à une question ou d'arrêter tout simplement l'entretien.

Les entrevues avec les employés de l'organisation ont duré entre 30 minutes et 1 heure et demie pour une moyenne d'environ 55 minutes. Le lieu de rencontre était laissé à la convenance du répondant ; neuf face-à-face ont eu lieu sur le lieu de travail et un dans un café de la ville. Après accord écrit de la personne concernée, chaque entretien a pu être enregistré grâce à un magnétophone, ce qui m'a permis ensuite d'en retranscrire le contenu sous forme de verbatim. Tous les répondants m'ont également accordé le droit d'utiliser leur fonction professionnelle lors de la publication de mes recherches, leurs noms et prénoms étant gardés anonymes. Huit entrevues ont été réalisées en anglais (langue officielle locale, avec le swahili, et langue de travail de l'organisation) et deux ont été conduites en français, aux choix de mes deux interlocutrices qui sont originaires de France. Dans tous les cas j'ai tenté de laisser la possibilité aux répondants de discuter le plus possible, tout en m'assurant que les différents sujets et questions avaient bien été abordés. Dans le cas des entretiens avec les coordinateurs locaux, j'ai plus longuement insisté sur les concepts culturels afin de profiter de leurs connaissances.

Les entrevues avec les femmes du programme d'empowerment ont quant à elles été de plus courte durée, entre 15 minutes et 35 minutes, pour une moyenne de 25 minutes environ. Toutes ces rencontres ont eu lieu au village, à proximité du lieu de réunion du programme et en extérieur. En raison de la langue et l'alphabétisation des femmes, il n'était pas pertinent de leur faire signer un consentement écrit, nous avons donc opté pour une alternative verbale, enregistrée sur le magnétophone, après leur avoir expliqué le pourquoi de cet entretien, leurs droits (notamment la garantie absolue de leur anonymat) et leur avoir communiqué mon numéro de téléphone local en cas de rétractation ou de problème. Ces six entrevues ont été conduites en swahili, une coordinatrice locale assurant ensuite la traduction puisque ces femmes ne parlent pas ou très peu anglais. J'avais auparavant expliqué à cette personne les grands concepts et les différentes questions de ma recherche afin qu'elle traduise le guide d'entrevue en swahili et soit à même de mener les entretiens. Au début de ceux-ci nous avons mis un point d'honneur à mettre les femmes en confiance, en leur réitérant nos engagements de confidentialité et en insistant sur le fait que cette discussion n'avait pas pour but direct de servir l'organisation, qu'elle concernait uniquement notre projet de recherche. Quelques notions linguistiques nous ont permis de suivre le déroulement des entrevues mais sans intervenir. La traductrice a laissé les femmes s'exprimer tout en s'assurant que les différentes questions avaient bien été couvertes et insistant lorsque les réponses étaient vagues ou hors sujet. Par la suite, elle a écouté ces enregistrements et nous les a traduits oralement phrase par phrase. Nous avons à nouveau enregistré ces échanges et à partir de là retranscrit ces derniers.

Nous avons également eu recours à de l'analyse de données (rapports, sites web...) ainsi qu'à de l'observation lors de réunions entre employés ou de rencontres avec les femmes.

4.3.3 Profil de l'organisation et des individus sollicités

L'organisme que nous avons choisi d'étudier est une organisation à but non lucratif visant à « faciliter un développement équitable et durable »⁷ pour la communauté d'un village rural de Tanzanie. Misant sur une approche inclusive, cette organisation existe depuis 2013 et ne cesse de diversifier ses actions, rejoignant à l'heure actuelle près de cent femmes à travers divers projets.

⁷ Site web de l'organisation étudiée

Les tableaux ci-dessous recensent les différentes entrevues, leur durée, le poste du travailleur le cas échéant ainsi que l'appellation anonyme propre à chaque individu rencontré.

Tableau 7 : Caractéristiques des entrevues avec les travailleurs du programme d'empowerment

Poste occupé	Durée de l'entrevue	Appellation anonyme
Cofondatrice	1 heure 25 minutes	T8
Direction Générale	50 minutes	T7
Responsable du sous-programme WE Thrive (en charge des projets de microcrédit, d'entrepreneurs et de location de vélos)	1 heure	T4
Responsable du sous-programme WE Grow	45 minutes	T2
Responsable du projet Masaa	1 heure	T1
Responsable du projet Kilipads	35 minutes	T3
Responsable du projet Nina Jali	1 heure 5 minutes	T9
Coordinateur local WE Thrive	50 minutes	T5
Coordinateur local AFYA	30 minutes	T6
Coordinatrice locale WE Grow et Masaa	1 heure	T10

Tableau 8 : Caractéristiques des entrevues avec les femmes participant au programme d'empowerment

Appellation anonyme	Durée de l'entrevue
F1	20minutes
F2	20 minutes
F3	35 minutes
F4	25 minutes
F5	25 minutes
F6	15 minutes

4.3.4 Triangulation des données

La triangulation des données correspond à la diversification des sources d'information d'une étude afin d'assurer une vérification rigoureuse des données recueillies (Yin, 2013). Cela est d'autant plus important que notre recherche porte sur une étude de cas unique avec un nombre limité d'entrevues.

Triangulation has been generally considered a process of using multiple perceptions to clarify meaning, verifying the repeatability of an observation or interpretation. (Stake, 2005)

Nous avons pour cela eu recours à trois types de données : les entrevues semi-dirigées, l'analyse de données et l'observation non participante.

Les entrevues réalisées auprès des travailleurs ont rencontré un bon accueil, aucune réticence au partage d'informations n'a été décelée. Sur les dix entretiens, un seul est de qualité moindre mais présente tout de même des réflexions intéressantes. Les interlocuteurs se sont sentis libres et n'ont pas hésité à illustrer leurs propos de maints exemples et de sortir des sentiers battus des questions lorsque cela s'avérait pertinent. Le nombre d'entrevues réalisées auprès de ces personnes est cohérent, même s'il aurait été possible de l'augmenter en interrogeant de précédents volontaires ou d'autres cofondateurs.

Les entrevues réalisées auprès des femmes ont été plus complexes à réaliser. En effet, la barrière de la langue nous a forcées à faire confiance à notre traductrice et sans traduction simultanée je n'ai pas pu intervenir. Nous avons choisi ce format pour ne pas

hacher la rencontre et pour que les femmes, plus proches de la traductrice et ce de longue date, se sentent plus à l'aise. Cependant, il en a résulté que certaines questions étaient parfois mal comprises ou leurs réponses vagues. La traductrice a effectué un travail remarquable, s'attachant obstinément à demander des exemples, répétant les questions à plusieurs reprises, les reformulant etc... Cela nous laisse à penser que les difficultés relatives à ces entretiens sont peut-être plus en rapport avec des différences de réalité et d'appréhension de la réflexion personnelle. Il est très difficile de demander une réponse sincère à propos de sujets délicats à quelqu'un qui n'a jamais eu le droit de s'exprimer librement et qui n'ose pas dire non. De ce fait, les réponses de certaines entrevues sont peu utiles puisque les répondantes se basaient sur ce qu'elles pensaient que nous voulions entendre. De plus, il a été difficile pour elles de nous voir comme extérieur à l'organisation alors que c'est par ce biais-là que nous avons été introduites dans la communauté. La présence de la traductrice a permis de faire tomber certaines barrières, nous avons clairement bénéficié de ses relations privilégiées avec ces femmes, mais cela n'a pas suffi pour pénétrer réellement l'intimité de certaines. Nous voyons cela plus comme une réaction normale et compréhensible que comme un réel point négatif. Enfin, le fait de devoir avoir recours à une traduction avant la retranscription nous a certainement fait perdre de la matière. En effet, il fut très difficile de rester toujours exactement fidèle aux propos d'origine, d'autant plus que le swahili dans sa construction est sensiblement différent de l'anglais ou du français. Certains mots, comme « l'estime de soi » par exemple, n'ont aucune traduction directe ; il faut donc recourir à des périphrases et ainsi altérer la portée originelle des mots choisis. Mais une fois encore, nous tendons à considérer ces éléments comme partie intégrante du fait de réaliser des entrevues dans un tel contexte et nous avons fait au mieux pour assurer la qualité et la pertinence des propos recueillis.

L'observation fut particulièrement fructueuse puisque nous avons passé une longue période sur place, plus de trois mois en tout. L'organisation a ses bureaux sur le site où elle loge les employés qui le désirent (dont nous) ce qui a permis de nombreux échanges informels et une proximité sans pareille. Nous avons été en mesure de passer un temps conséquent au village ce qui là aussi nous a permis de pouvoir observer les personnes et les événements en détail. Enfin, nous avons eu la chance d'être conviées à une série de rencontres portant directement sur les défis en cours et les éventuels changements qui pourraient survenir dans un futur proche. Les éléments glanés à ce moment-là seront sans aucun doute d'une aide précieuse dans les prochaines sections.

Enfin, l'analyse de différentes données nous a également été très utile. Dans un premier temps, le site web de l'organisation nous a permis de nous familiariser avec son approche et ses différents programmes et projets. Ensuite, nous avons utilisé certains documents internes produits par l'entreprise comme des rapports de projets mais aussi et surtout les résultats bruts de leur recherche réalisée il y a peu sur la communauté. Ces derniers nous ont permis de mieux appréhender la réalité sociale et culturelle de la communauté tout en nous montrant quels étaient les enjeux majeurs aux yeux de la population.

4.4 Traitement et analyse des données

Cette section vise à renseigner le lecteur sur les méthodes que nous avons employées pour analyser les données recueillies au travers des entrevues, de l'analyse de données et des observations. L'objectif de cette analyse est double puisque nous souhaitons mettre des données en relation avec notre cadre conceptuel mais également être attentifs à l'émergence de nouveaux concepts absents de la littérature préalablement recensée.

Selon Miles et Huberman (2003) l'analyse de données se compose de trois étapes : la condensation de données, la présentation et la formulation de données et enfin la vérification des conclusions. Ces mêmes auteurs soulignent l'intérêt d'utiliser l'outil informatique pour coder et analyser des données, d'autant plus lorsque celles-ci sont nombreuses et peu structurées (Miles et Huberman, 2003).

Pour ce faire, nous avons choisi d'utiliser NVivo, un logiciel informatique permettant d'organiser et d'analyser plus facilement des données qualitatives non structurées.

4.5 Critères de recherche

Cette section vise à proposer une réflexion quant à la qualité de notre recherche. Pour ce faire, nous nous proposons de l'analyser à la lumière des critères de validité présentés par Yin (2013).

4.5.1 L'objectivité de l'étude

L'objectivité d'une étude consiste en l'absence de biais émanant directement du chercheur. En effet, ce dernier doit faire abstraction de son opinion et analyser les événements étudiés avec le plus de neutralité possible afin que ces résultats dépendent

uniquement des données recueillies et non de ses impressions personnelles, permettant ainsi à un autre chercheur d'arriver aux mêmes conclusions.

Pour ce faire, nous avons essayé de limiter les biais en partant avec le moins d'à priori possible tout en sachant que les référents culturels d'un individu sont profondément ancrés et qu'il est de ce fait impossible d'éliminer totalement les interprétations personnelles. De plus, nous avons tenté d'être les plus transparentes possibles quant à notre méthode en définissant clairement nos techniques de collecte et d'analyse de données.

4.5.2 La fiabilité de l'étude

La fiabilité vise à réduire le plus possible les erreurs et biais de l'étude. Yin (2013: 37) la définit comme suit :

The objective is to be sure that if a later investigator followed the same procedures as described by an earlier investigator and conducted the same case study all over again, the later investigator should arrive at the same findings and conclusions.

En somme, l'étude doit donc être vérifiable et reproductible.

Pour cela, nous avons tenté de développer des instruments de recherche fiables et vérifiables, tout en détaillant au maximum nos procédures afin de favoriser leur réplication. Nous avons également pris soin d'élaborer une question de recherche claire et de nous assurer de la concordance entre celle-ci et le cadre conceptuel, de même qu'entre les données recueillies et le cadre conceptuel.

4.5.3 La validité interne de l'étude

La validité interne d'une étude correspond à sa capacité d'identifier les relations causales entre différents facteurs (Yin, 2013). C'est un processus qui vise à vérifier, questionner et théoriser la recherche (Miles et Huberman, 2003).

Pour ce faire, nous nous sommes attachées à dresser un portrait le plus authentique de l'organisation étudiée et de son contexte afin d'en avoir la meilleure compréhension possible.

4.5.4 La validité externe de l'étude

La validité externe d'une étude correspond à la capacité des résultats trouvés à être transférés et généralisés à d'autres situations semblables (Yin, 2013).

Pour cela, nous proposons une description précise des caractéristiques et des objectifs des différentes parties prenantes du projet d'empowerment des femmes étudié afin de permettre des comparaisons dans d'autres circonstances. Il est néanmoins à noter qu'aucune généralisation statistique n'est possible puisque notre étude se base sur une étude de cas unique.

Chapitre 5 : Etude de cas : mise en contexte

Ce terrain de recherche porte sur une organisation à but non lucratif œuvrant en Tanzanie⁸. Créée en 2012 par trois jeunes occidentaux, cette structure a pour mission de faciliter un développement équitable et durable pour la communauté d'une zone rurale dans le Nord-Est du pays.

Nous présenterons dans un premier temps la Tanzanie, son histoire et sa réalité actuelle avant de nous intéresser plus spécifiquement à notre organisation.

5.1 La Tanzanie

La République unie de Tanzanie est un pays d'Afrique de l'Est composé depuis 1964 de l'ancien Tanganyika et de l'île de Zanzibar. D'une superficie de 947300 km² la Tanzanie est bordée à l'est par l'océan Indien, au nord par le Kenya et l'Ouganda, au sud par le Malawi, la Zambie et le Mozambique et à l'ouest par la République démocratique du Congo, le Burundi et le Rwanda. La capitale Dodoma se situe à l'intérieur des terres tandis que sur la côte Dar es Salam, ancienne capitale, est le principal pôle économique. La Tanzanie compte aujourd'hui 26 régions administratives (dont 21 sur le continent) et 99 districts (Banque Mondiale, 2009).

Le pays jouit de climats et paysages très différents, entre montagnes, lacs et plaines sans fins. Le Kilimandjaro (5895 mètres) au nord est mondialement connu comme étant la plus haute ascension du continent africain mais son proche voisin le Mont Méru n'est pas en reste avec 4565 mètres d'altitude. Les lacs Natron, Eyasi, Tanganyika, Malawi, Victoria ou encore Rukwa comptent parmi les grands lacs africains tandis que les parcs naturels du Serengeti, de Tarangire ou le cratère du Ngorongoro abritent une faune et une flore exceptionnelles. La Tanzanie dispose de nombreuses ressources naturelles et minérales dont l'or, les diamants et autres pierres précieuses comme la Tanzanite, spécifique à cette région. En 2006, la production nationale d'or représente 2% des chiffres mondiaux (Banque Mondiale, 2009). Si l'agriculture occupe une place prédominante dans l'économie du pays (25% du PIB) mais aussi pour ses habitants (80% d'entre eux), le tourisme gagne également en importance, passant de 7.5% du PIB en 1995 à 16% en 2004 (Banque Mondiale, 2009). La Tanzanie fait cependant face à de

⁸ En conformité avec notre démarche éthique, nous ne ferons aucune mention du nom de l'organisation afin de ne pas compromettre l'anonymat de nos répondants. Nous préciserons cependant les noms des différents programmes ou projets, ceux-ci n'étant pas référencés sur les moteurs de recherche.

nombreux défis climatiques comme la déforestation, la dégradation des sols, la désertification (aggravée par le surpâturage), le manque d'eau et le risque naturel de sécheresse ou encore les menaces à la biodiversité en raison de la chasse illégale ou de la surpêche (Banque Mondiale, 2009). Enfin, la corruption reste une menace majeure, de par son ampleur et son ancrage historique (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014).

Les deux langues officielles sont le swahili et l'anglais ; une multitude de langues tribales sont toutefois couramment parlées, de même que l'arabe qui est communément utilisé sur l'île de Zanzibar (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Les religions principales sont l'islam et le christianisme mais nous pouvons également noter de nombreuses religions indigènes (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). En 2015 le pays compte environ 53 millions d'habitants⁹, ce qui en fait le deuxième pays le plus peuplé d'Afrique de l'Est derrière l'Ethiopie (Banque Mondiale, 2009). Cette population est particulièrement jeune (en 2007 44% étaient âgés de moins de 15 ans) et vit principalement en zone rurale (75% en 2007) (Banque Mondiale, 2009). La pauvreté touche cependant le pays de plein fouet, 28.2 % de la population vivant en dessous du seuil national de pauvreté en 2011¹⁰. Les défis liés à la santé sont également nombreux, le VIH et la malaria notamment font des ravages et empêchent l'espérance de vie de progresser significativement et durablement (Banque Mondiale, 2009). L'indice de développement humain (IDH) de la Tanzanie est de 0.488 en 2013, la classant 159^{ème} sur 177¹¹. L'éducation reste également problématique ; même si de plus en plus d'individus accèdent à l'enseignement primaire, ce taux chute drastiquement ensuite et de nombreuses différences persistent entre zones rurales et urbaines, de même qu'entre jeunes filles et garçons (Banque Mondiale, 2009). Une autre problématique majeure réside dans l'état très limité des infrastructures (routes, télécommunications, bâtiments publics...). Le secteur public est par ailleurs épaulé par de très nombreuses organisations non gouvernementales qui œuvrent dans de nombreux domaines comme la santé, l'éducation, l'égalité des sexes, l'environnement, la pauvreté... (Banque Mondiale, 2009).

L'histoire de la Tanzanie se mêle à celle du colonialisme, de l'Allemagne tout d'abord de 1885 à 1918 puis de la Société des Nations par l'entremise de l'Angleterre suite à la

⁹ http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=98&ref_id=CMPTFEF01116

¹⁰ <http://donnees.banquemondiale.org/pays/tanzanie>

¹¹ <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/TZA>

Première Guerre Mondiale et ce jusqu'en 1961 et l'indépendance de la Tanganyika¹² (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Zanzibar connaîtra la même destinée en 1963 avant l'unification des deux pays l'année suivante. Malgré cette dernière, l'île aux mille épices est toujours dirigée par un gouvernement semi-autonome (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Le premier président de la Tanzanie fut Julius Nyerere (président de 1961 à 1985) qui bien que décédé en 1999 continue d'être très présent dans l'imaginaire tanzanien. Sous sa présidence le pays s'engagea dans la voie du socialisme à travers notamment de nombreuses nationalisations (usines, plantations...), d'investissements majeurs en santé et en éducation mais aussi de la mise en place d'un parti unique (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Cette mesure législative fut en vigueur jusqu'en 1992, à la fin d'une période où la Tanzanie décida de prendre un virage d'économie de marché, Nyerere ayant reconnu dès les années 1980 que son modèle socialiste n'était plus soutenable (Lofchie, 2014). En effet, le pays connut des années difficiles et le déclin économique entre les années 1960 et 1980 ; le secteur de l'agriculture souffrant profondément dans les années 1970 (Lofchie, 2014). Cependant, même dans les heures sombres, Nyerere s'assura que le gouvernement soit toujours présent et que ses services continuent de fonctionner, surtout dans les zones rurales éloignées, afin de garder un certain contrôle et que la population ne se sente pas abandonnée (Lofchie, 2014).

Dès son accession au pouvoir et pendant près de 25 ans Nyerere tenta de construire une identité nationale forte et unificatrice (Lofchie, 2014). Il est important de noter que la colonisation allemande a eu pour conséquence la destruction des institutions traditionnelles et de la culture locale. Ainsi, les catégories ethniques actuelles sont principalement le produit de la domination anglaise qui a eu à reconstruire le pays à partir de 1919 (Lofchie, 2014). Il en résulte qu'aujourd'hui encore l'ethnicité joue un rôle limité en Tanzanie et particulièrement si nous comparons cela avec les pays voisins. En effet, la société tanzanienne se veut résolument multiethnique et multi-religieuse comme l'illustre la vie politique où aucun des deux partis principaux (CCM et Chadema) ne peut se prévaloir d'une base d'électeurs relevant d'une ethnie ou d'une autre. En ce sens, nous pouvons citer l'échec dans les années 1990 d'un parti politique misant sur le racisme anti-asiatique ou encore celui contemporain du parti musulman (Lofchie, 2014). Bien évidemment ces propos sont à nuancer et divers incidents peuvent survenir mais

¹² Sous contrôle anglais le pays n'a jamais été considéré comme une colonie définitive et dès le départ l'Angleterre a évoqué des possibilités d'indépendance contrairement au Kenya voisin (Lofchie, 2014).

dans l'ensemble notre expérience de terrain a amplement validé ce pacifisme social. Cela peut s'expliquer par différents facteurs dont l'utilisation du swahili comme langue véhiculaire à l'échelle du pays, facteur d'unité et de diminution des tensions ethniques non négligeable puisqu'il est première ou deuxième langue de la quasi-totalité de la population (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Le pays possède aujourd'hui une réelle culture swahilie à travers une musique, une littérature, un humour ou encore une poésie distinctifs (Lofchie, 2014). Dès l'indépendance Nyerere a également pris soin de supprimer tous les hôpitaux et toutes les écoles basés sur une ségrégation raciale ou religieuse, remplaçant ces dernières par des internats favorisant la mobilité géographique et le mélange des ethnies (Lofchie, 2014). Une autre explication réside dans l'abondance des richesses du pays après l'Indépendance. Pour Lofchie (2014) c'est leur répartition géographique naturelle entre les différentes ethnies qui a permis de limiter les conflits. L'image dont jouit toujours Nyerere a également eu un impact non négligeable. En effet, il a toujours été vu comme un homme incorruptible, même entouré de vautours, et n'a jamais été accusé de s'accaparer des richesses ou de favoriser l'une ou l'autre ethnie, réduisant ainsi encore les tensions éventuelles. D'autant plus que même dans ses mesures autoritaires comme l'instauration du parti unique, Nyerere a toujours misé sur la démocratie et la manière constitutionnelle de faire les choses, « *One important difference has to do with the persistence of the democratic idea* » (Lofchie, 2014: 2). Aujourd'hui encore, le portrait de l'ancien président orne de nombreux murs et si les plus anciens se souviennent de ses méthodes radicales et des temps difficiles qui ont suivi, les plus jeunes, eux, l'admirent et y réfèrent beaucoup dans leur quête d'alternatives au système actuel (Lofchie, 2014).

His personal reputation as a humanitarian socialist has given the world its enduring image of Tanzania. Nyerere's commitment to the formation of a classless society where development would occur based on collective self-reliance, where rural areas would have a primary claim on the government's resources, and where social equality would prevail over class formation continues to provide the subject matter for countless courses on African politics and presentations at academic conferences. In his writings and speeches, he elaborated a vision of a social order in which public ownership of the society's productive and financial assets would eliminate the exploitation of one class by another and where participatory decision-making would result in greater attention to the needs of small farmers. Although Nyerere stepped down from the presidency nearly thirty years ago, and died fifteen years ago in October 1999, his social idealism continues to be a factor in Tanzanian politics: it provides a counter-culture to the market system that currently prevails. (Lofchie, 2014: 5)

That Nyerere's passing was mourned by Tanzanians of all social strata, regions, ethnicities, and religions seemed to represent the fulfillment of one of his deepest hopes; namely, that Tanzania would become a nation-state in which the idea of national

citizenship would take pride of place over other forms of group identification. (Lofchie, 2014: 7)

Il résulte de tout cela qu'aujourd'hui encore le système politique et le pays dans son ensemble peuvent se targuer d'une stabilité rare dans la région est-africaine souvent victime de coups d'état, de guerres civiles, de famines ou autres dictatures sanglantes (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). Cela a permis à la Tanzanie de bénéficier de nombreuses aides internationales après l'indépendance, les pays occidentaux étant séduits par ce calme social laissant augurer un développement rapide et pacifique (Banque Mondiale, 2009; Lofchie, 2014). La Banque Mondiale dans son rapport de 2009 évalue la part des investissements directs à l'étranger à 3.3% du PIB tanzanien, taux le plus élevé de la zone. Cette stabilité a également poussé le pays à jouer un rôle primordial en matière d'affaires internationales, à travers l'accueil de réfugiés (Banque Mondiale, 2009), l'aide apportée aux organisations nationalistes sud-africaines dans les années 1960 ou encore la reconnaissance et l'assistance au Nigéria dans son processus d'indépendance (Lofchie, 2014). Arusha, ville du nord-est du pays, accueille par ailleurs le Tribunal pénal international pour le Rwanda depuis 1994 et lors de la récente crise au Burundi (2015) les discussions de la communauté est-africaine ont eu lieu à Dar es Salam¹³. La Tanzanie est aujourd'hui membre de différentes organisations transnationales comme la Communauté d'Afrique de l'Est, la Communauté de développement d'Afrique Australe, l'Organisation des Nations-Unies ou encore l'Organisation Mondiale du Commerce. Ses principaux partenaires commerciaux sont les Etats-Unis d'Amérique, la Chine, l'Inde, le Kenya et l'Afrique du Sud (Lofchie, 2014).

5.2 L'organisation

5.2.1 Mission et valeurs

L'organisation à but non lucratif étudiée tient ses activités dans la région du Manyara. 6500 personnes sont concernées par ce projet, réparties depuis quelques mois sur deux villages là où il n'y en avait qu'un lors de la création en 2012. Ce premier village a été créé vers la fin des années 1990, personne donc, hormis les enfants, n'est né dans cette zone. Les habitants souffrent de conditions climatiques difficiles combinées à un isolement géographique conséquent. Les premières se sont exacerbées suite à une déforestation intense et à une présence humaine accrue dans les années 2000.

¹³ http://www.lemonde.fr/afrique/article/2015/07/07/burundi-un-sommet-sans-ambition-a-dar-es-salaam_4673505_3212.html?xtmc=dar_es_salam_burundi&xtcr=1

L'organisme revendique une approche inclusive et pour cela travaille de manière très rapprochée avec les populations et les parties prenantes concernées. C'est donc pour créer des relations stables, durables et productives qu'il a choisi de concentrer ses efforts uniquement sur ces deux villages pour le moment. Cette philosophie s'illustre dans les différents programmes de l'organisation, tous structurés à partir des besoins et des défis rencontrés par la population et développés en collaboration directe avec cette dernière afin de bénéficier du meilleur ancrage local possible. Les objectifs et projets de l'organisation peuvent sembler divers et variés mais ils sont tous liés par l'idée de triangle dont les trois bases symbolisent ici l'empowerment, l'éducation et l'environnement, s'inscrivant ainsi directement dans l'idée de durabilité et de soutenabilité. Selon l'organisation : « La prise en compte de la dignité individuelle et collective et le développement des capacités locales doivent être à la base des projets de solidarité¹⁴ ».

Les deux figures suivantes¹⁵ illustrent de manière imagée la vision de l'organisation quant au changement ainsi que ces objectifs.

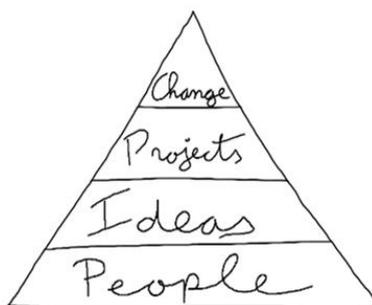


Figure 2 : Conception du changement selon l'organisation

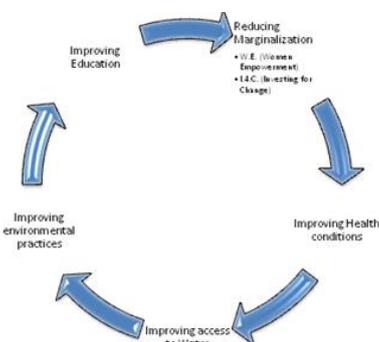


Figure 3 : Objectifs de l'organisation

¹⁴ Site web de l'organisation étudiée

¹⁵ *ibid.*

L'organisation fonctionne au quotidien sous la surveillance d'une directrice générale rémunérée. Celle-ci travaille de manière directe avec les trois co-fondateurs qui restent garants de la ligne directrice de la structure. Quatre coordinateurs locaux sont également rémunérés afin de faciliter les relations avec la communauté, que ce soit dans l'élaboration, la traduction ou la conduite des programmes. La principale force de travail de l'organisation réside dans les différents volontaires internationaux qu'elle accueille pour des périodes de six mois généralement. Leur nombre varie fortement en fonction des saisons mais elle peut compter en moyenne sur une petite dizaine d'entre eux en tout temps.

5.2.2 Principales caractéristiques de la communauté

Les graphiques suivants, réalisés à partir de données collectées par l'organisation auprès de 264 ménages de la communauté en 2014, nous permettent de mieux saisir certaines caractéristiques de la population. Si ces chiffres sont à considérer avec précaution, ils nous permettent cependant de brosser un portrait d'ensemble de la zone étudiée.

Principales tribus

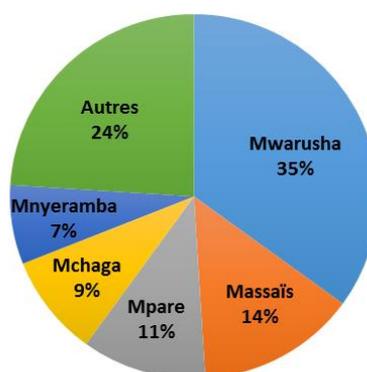


Figure 4 : Principales tribus

Nous présentons ici uniquement les tribus majoritaires dans la communauté, il faut savoir que la Tanzanie compte plus de 130 ethnies différentes. La diversification culturelle est importante dans la zone puisque cette dernière est une construction récente où beaucoup de gens d'origines différentes ont immigré.

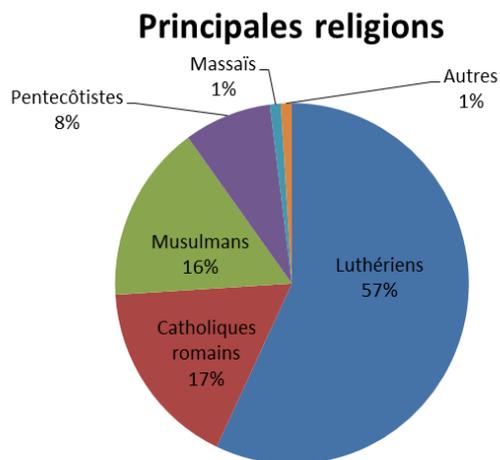


Figure 5 : Principales religions

Il faut relativiser le faible pourcentage de personnes se déclarant de confession Massaï puisque la majorité de cette ethnie suit en fait les préceptes d'une religion alliant leurs croyances traditionnelles et les croyances luthériennes. De ce fait, un grand nombre de Massaïs se réclament du luthérianisme alors qu'en réalité ils adhèrent à cette récente mais populaire mouvance hybride.

Niveau de scolarité maximum atteint

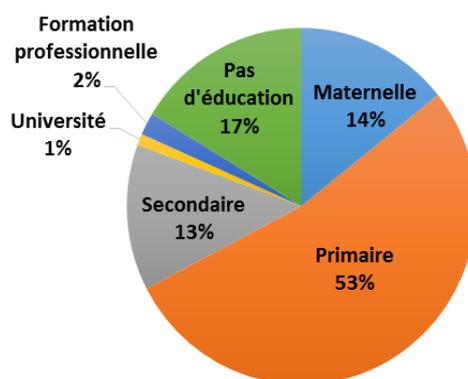


Figure 6 : Education

Les taux d'éducation varient fortement en fonction de différentes caractéristiques de culture, de genre ou de moyens financiers. Chez les Massaïs par exemple, le taux de scolarisation des jeunes filles est très faible.

Taux de chômage

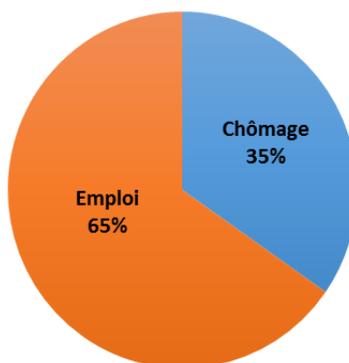


Figure 7 : Taux de chômage

Par chômage il est entendu toute personne en âge de travailler (18 à 64 ans) n'étant impliquée dans aucune activité économique. Les personnes vivant de virements de fonds en provenance de l'étranger ou d'autres régions rentrent dans cette catégorie d'inactivité.

Le taux de chômage des femmes est de 39% contre 30% pour les hommes, excluant dans les deux cas les périodes d'inactivité liées à la saisonnalité des récoltes.

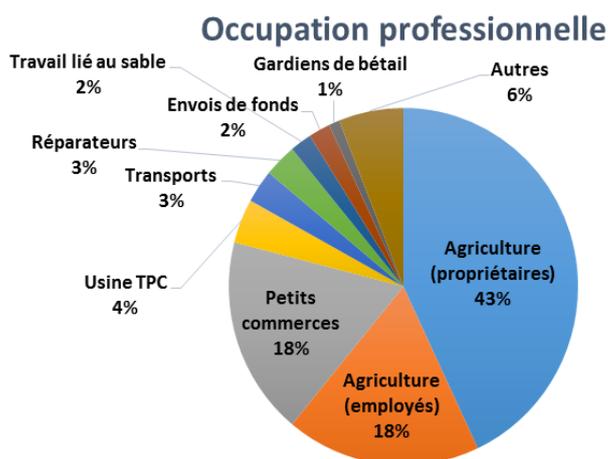


Figure 8 : Occupation professionnelle

Il est important de noter que l'agriculture est un travail saisonnier dans cette zone puisque les conditions climatiques et l'absence d'un système d'irrigation sophistiqué ne

permettent pas de cultiver quoi que ce soit à l'année longue. Le taux de chômage de cette catégorie varie donc fortement en fonction des mois. Les principales cultures sont le maïs et les haricots.

L'usine Tanganyika Planting Company Limited (TPC Ltd) est une des plus grandes usines de production de canne à sucre de la Tanzanie. Elle emploie près de 2000 ouvriers permanents auxquels viennent s'ajouter 1000 saisonniers¹⁶. Une véritable ville a été construite autour de l'usine. La qualité de vie y est nettement supérieure à celle des zones profondément rurales des alentours.

Les employés des transports et du travail lié au sable représentent une part relativement significative des actifs puisque les deux villages sont proches de la zone de collecte du sable destiné à la construction dans les villes des environs.

Les gardiens de bétail représentent une proportion minime puisque cette tâche est souvent assumée par des enfants ou de manière non-professionnelle.

Les femmes sont principalement représentées dans les catégories « Agriculture », « Petits commerces » et « Envois de fonds ».

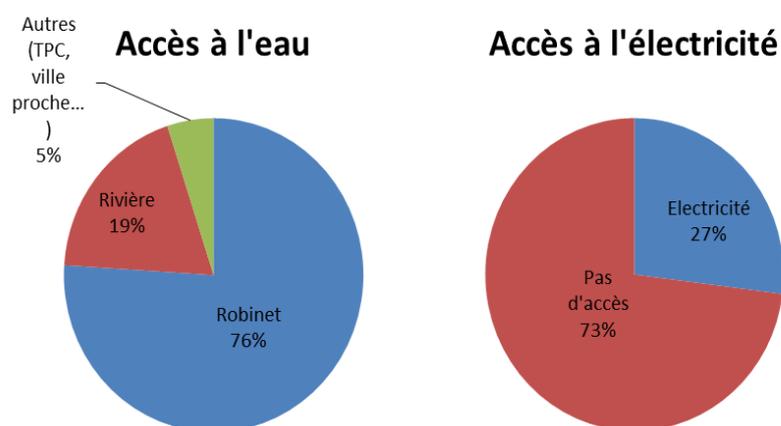


Figure 9 : Accès à l'eau et à l'électricité

¹⁶ <http://www.sbt.go.tz/index.php/factories> et <http://www.alteogroup.com/content/tpc-ltd>

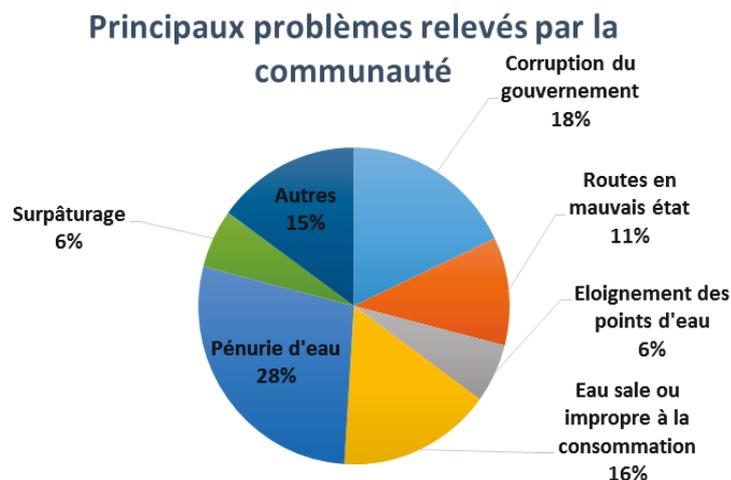


Figure 10 : Principaux problèmes relevés par la communauté

A noter que les problématiques liées à l'eau occupent une place prépondérante, beaucoup d'individus mentionnant également leur crainte d'inondations.

D'autres problèmes sont également soulevés par la population comme le coût élevé des soins, le manque de médicaments, de connaissances et d'infrastructures de santé, la rareté de la nourriture disponible dans certaines zones du village ou encore l'accumulation importante de carbonate de sodium.

5.2.3 Les programmes de l'organisation

L'organisation étudiée a développé de nombreuses et diverses initiatives en collaboration avec la communauté. L'organigramme ci-dessous présente les principaux programmes actuels.

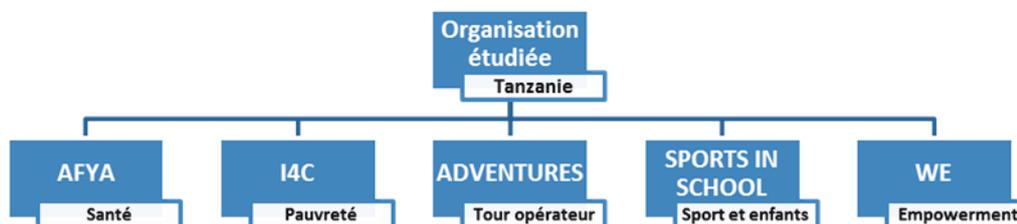


Figure 11 : Programmes de l'organisation

AFYA signifie « santé » en swahili ; ce programme concerne donc le domaine médical dans la communauté. Diverses actions sont mises en œuvre comme l'organisation de campagnes de prévention, le développement de trois caravanes médicales par an (journées de soins gratuits), l'amélioration des connaissances et des ressources liées à la santé ainsi qu'un système de soins à domicile. Dans le cadre de ce programme l'organisation travaille en collaboration étroite avec le dispensaire du village et une autre organisation locale spécialisée dans les problématiques de santé.

I4C est un acronyme signifiant « Investing for change ». Ce programme cible les familles vivant en-dessous du seuil de pauvreté. Il consiste en des « initiatives commerciales collectives visant à créer des opportunités d'amélioration des conditions de vie » de ces familles. Le premier projet de ce programme s'intitule « Kuku Project », une ferme d'élevage de poulets qui commercialise les œufs produits ainsi que la viande des animaux à la fin de chaque cycle d'élevage. Actuellement cinq familles sont concernées, majoritairement représentées par des femmes.

Le programme Adventures est un tour opérateur proposant diverses activités de tourisme en Tanzanie. Tous les profits générés sont ensuite réinvestis dans les différents programmes de développement. Là aussi, l'organisation travaille étroitement avec des acteurs locaux et même avec des femmes de la communauté lors de la visite de leurs villages par les touristes. À cette fin, elles peuvent donc suivre des cours d'anglais.

Sports In School est un programme qui s'adresse aux enfants de la communauté à travers l'enseignement du basket-ball et du soccer. Grâce à des donations l'organisation a pu équiper un terrain pour chacun de ces sports ; des bénévoles se relayant ensuite pour enseigner les règles et organiser différents tournois et activités.

D'autres projets ont également été développés par le passé avant d'arriver à terme ou d'être abandonnés. Nous pouvons par exemple citer un projet d'équipement de la communauté en filtres à eau ou encore un projet d'agriculture avec la plantation de tomates de type Ramillette, réputées pour leur résistance en milieu aride.

Enfin, le programme WE est celui sur lequel se portera notre analyse puisqu'il concerne l'empowerment des femmes (Women Empowerment). Il comporte différents sous-programmes et projets comme le montre l'organigramme ci-après.

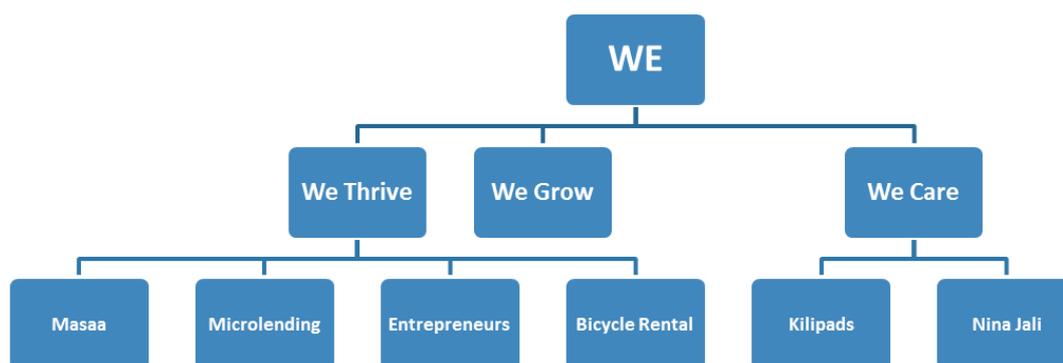


Figure 12 : Programme d'empowerment des femmes

Le programme d'empowerment des femmes s'inscrit dans l'objectif de réduction de la marginalisation (cf. figure 3). En effet, en Tanzanie et plus particulièrement dans les zones rurales, « les femmes sont exclues de la prise de décision collective et individuelle, bien qu'elles soient le pilier des familles et communautés locales, en tant que garant principal d'équilibre quotidien pour leurs enfants, leurs conjoints et leurs voisins. »¹⁷ L'organisation travaille pour cela avec un grand groupe de femmes volontaires, près de 100 participantes au début 2015. Elles sont représentées par trois leaders (présidente, secrétaire et trésorière) qui sont élues pour une durée de trois ans. Il existe également onze sous-groupes, chacun doté d'une leader élue par ses membres, ces onze femmes formant ensuite le comité santé. Au sein de ce groupe les femmes épargnent pour développer des projets collectifs commerciaux d'envergure (magasin de consommation générale, magasin de pièces de vélo...) mais également s'assurer un fonds disponible en cas de besoin et notamment de problèmes de santé. Dans le but de donner plus de voix à ces femmes, trois sous-programmes ont été élaborés, chacun correspondant à une sphère d'empowerment. Chaque femme est libre de choisir le ou les projet(s) dans le(s)quel(s) elle souhaite s'investir, seul le sous-programme WE Grow concerne l'ensemble du groupe.

Le sous-programme WE Thrive vise une capacitation économique afin de renforcer l'épargne et l'entrepreneuriat. Les femmes de la communauté n'ont que très rarement un droit de regard sur l'argent de la famille ; cette initiative leur permet donc de générer leurs propres revenus et ainsi de gagner en autonomie financièrement parlant. L'organisation leur apporte un soutien technique à travers différents séminaires théoriques et ensuite de manière plus pratique dans la réalisation de leurs projets.

¹⁷ Site web de l'organisation étudiée

Différents projets ont été développés permettant à tout un chacun de s'épanouir en fonction de ses intérêts. Le projet Masaa est une initiative d'économie sociale et solidaire de commercialisation de bijoux massais. Cet artisanat traditionnel typique est un véritable mode d'expression pour cette tribu et l'intérêt pour cette pratique ne faiblit pas. Auparavant certaines femmes massais avaient tenté de vendre individuellement leurs créations mais sans grand succès, elles ont donc décidé de se regrouper afin de jouir d'une assise commerciale plus solide et augmenter ainsi leurs revenus. Ces derniers sont particulièrement utiles puisque la condition des femmes massais est encore plus précaire que celles de leurs pairs d'autres tribus, leurs niveaux d'éducation, d'autonomie et de pouvoir étant très souvent inférieurs. Le projet Microlending est un projet de microcrédit développé afin de permettre aux femmes d'emprunter à des taux raisonnables dans la communauté pour développer d'autres initiatives économiques. Ce projet vient de finir sa première phase théorique où les femmes se sont notamment familiarisées avec les notions économiques et le fonctionnement d'un prêt. Le projet Entrepreneurs quant à lui est un regroupement de femmes souhaitant se lancer ou bénéficier de conseils en affaires. Elles bénéficient ainsi non seulement de séminaires théoriques sur le fonctionnement d'une petite entreprise mais aussi d'un soutien technique au fur et à mesure de leur avancement. Enfin, le quatrième projet correspond à une activité de location de vélos. En effet, grâce à un partenaire américain le groupe de femmes possède aujourd'hui un nombre conséquent de vélos adaptés aux conditions locales qu'elles utilisent pour se déplacer et/ou pour une activité professionnelle. Une partie de ces vélos est également louée à la communauté, dont la demande ne faiblit pas, et tous les profits engrangés sont ensuite reversés aux projets du groupe. Les vélos sont particulièrement utiles en raison des très longues distances que les individus ont à parcourir dans les villages. En effet, aller d'un bout à l'autre à pied nécessite plus de 5 heures de marche.

Le programme WE Grow quant à lui travaille avec l'intégralité du groupe de femmes afin que chacune puisse « développer son identité, révéler son potentiel, exprimer et matérialiser les changements qu'elle souhaite amener dans sa vie »¹⁸. Ce programme prend tout son sens dans une société où la femme n'a aucune estime d'elle-même et a très tôt appris que ses désirs ou opinions n'ont aucune valeur. Au-delà du développement personnel ce programme vise également la création et le renforcement d'un esprit d'équipe entre ces femmes d'une même communauté qui jusque lors ne se

¹⁸ Site web de l'organisation étudiée

faisaient pas ou peu confiance. Pour cela elles se retrouvent toutes une fois par semaine pour suivre des séminaires théoriques et ludiques portant sur la confiance et l'estime de soi, les relations saines avec soi-même et avec autrui, les droits des femmes, les enjeux de société...

Enfin, le programme WE Care vise à toucher l'ensemble de la communauté à travers les femmes. En effet, ces dernières ont comme première préoccupation le bien-être de leur famille et de leur communauté et sont de ce fait un vecteur de changement particulièrement propice. A l'heure actuelle deux projets ont d'ores et déjà été développés. Le premier, Kilipads, se situe à la jonction entre initiative d'économie sociale et solidaire et initiative sanitaire. En effet, ce projet s'attaque à la menstruation, sujet tabou par excellence qui nuit à l'assiduité scolaire des jeunes filles tout en augmentant fortement le risque d'infection puisque souvent les femmes n'utilisent que de simples guenilles, ayant auparavant eu un tout autre usage. Après une sensibilisation théorique les femmes investies dans ce projet ont appris les rudiments de la fabrication de serviettes hygiéniques lavables et donc réutilisables qu'elles commencent à présent à commercialiser. Les matériaux utilisés sont des produits locaux afin de favoriser une vision durable de l'entreprise. Ce projet a été développé en collaboration avec une autre association locale impliquée dans divers projets d'entrepreneuriat. Le second projet, intitulé Nina Jali, vise quant à lui à former un petit groupe de femmes aux pratiques de santé élémentaires afin qu'elles puissent ensuite les partager dans leur communauté. Elles apprennent ainsi les premiers soins, les causes de certaines maladies récurrentes, les gestes simples à poser au quotidien, à prendre la tension ou encore à mesurer le taux de glucose dans le sang. L'organisation travaille en collaboration avec un autre groupe de femmes dans un village proche et avec divers organismes ou personnes spécialistes des sujets abordés (SIDA, paludisme, nutrition...). Ce projet vient de terminer sa phase d'apprentissage théorique, les femmes se préparent donc à faire profiter la communauté de leurs acquis.

Chapitre 6 : Présentation et discussion des résultats

Dans ce chapitre, nous présenterons les différents résultats obtenus à la suite du codage des données issues des observations, des entrevues et de l'analyse de documents. Ces divers éléments visent à nous permettre de répondre à notre question de recherche qui porte sur les défis de la mise en œuvre d'une approche transformative d'empowerment des femmes dans les pays en développement. Pour cela, nous nous intéresserons dans un premier temps au concept d'empowerment de manière globale afin de voir concrètement quelle est sa définition pour les différentes parties prenantes, quels sont ses effets pour les femmes participant au programme et quels défis y sont associés. Nous développerons en second lieu les relations qui unissent ces acteurs à travers leurs visions respectives de l'organisation. Cela nous renseignera notamment sur les défis associés au leadership et les conditions d'une relation saine. Dans un troisième temps, nous détaillerons les méthodes de travail de l'ONG à travers les approches participative, collective et collaborative, toutes trois significatives de la vision transformative de l'empowerment des femmes mais riches en défis. Nous nous attacherons ensuite aux impacts externes du programme d'empowerment. Cela nous permettra de voir quelles sont ses conséquences sur le niveau familial mais aussi communautaire et de mieux saisir les éventuelles difficultés liées à l'acceptation d'un tel programme. Pour finir, nous exposerons les éléments possiblement critiques dans une vision long-terme, mettant ainsi en lumière la question cruciale du transfert du programme.

6.1 Le concept d'empowerment

Nous avons longuement interrogé et observé les différentes parties prenantes sur le concept d'empowerment de manière globale mais aussi spécifiquement en lien avec le projet dans lequel ils sont impliqués. Dans un premier temps, nous présenterons les éléments de définition que nous avons pu collecter avant de nous intéresser en second lieu aux effets de ce programme d'empowerment sur les femmes au bout de deux années et demie d'existence. Enfin, nous exposerons quels peuvent être les défis associés à ces pratiques.

6.1.1 Définition

Il est intéressant de noter que l'organisation et ses travailleurs ont acquis leurs connaissances sur l'empowerment au fur et à mesure, au gré des projets et des rencontres sans qu'aucune ligne de conduite fixe ne soit jamais adoptée ou consignée.

Définition 1 – Le concept d’empowerment présente différentes composantes : financière, légale, médicale, personnelle ou encore sociale qui sont toutes liées entre elles : Suite à l’analyse du site internet de l’organisation, les rencontres avec les intervenants nous ont donc permis de confirmer les travaux de Stromquist (1988, 1993) basés sur l’existence de différentes composantes à l’empowerment, ainsi que la pensée de Kabeer (2005) qui en soulignaient les liens. Les travailleurs conviennent tous que l’empowerment se compose de nombreux et différents éléments et qu’aucun ne doit être laissé pour compte, rejoignant ainsi la prise de position du modèle radical (Bacqué et Biewener, 2013). Le responsable du sous-programme WE Thrive ajoute qu’un empowerment économique ne vise pas simplement l’augmentation de l’argent disponible ou l’amélioration financière et matérielle des conditions de vie mais aussi d’avoir un contrôle sur cet argent et par ce biais-là de pouvoir se libérer ou tout au moins s’éloigner des contraintes familiales ou culturelles, confortant ainsi la position de Bacqué et Biewener (2013) quant au modèle radical d’empowerment. Le coordinateur local qui travaille avec lui renchérit et va dans le sens de Sen (1999) en expliquant que l’empowerment tend à sortir ces femmes de la pauvreté mais que celle-ci est multidimensionnelle (économique, sociale, psychologique...). Un autre interlocuteur résume cela en disant que l’empowerment vise à permettre à un individu d’en faire plus et d’améliorer sa condition, que ce soit socialement, économiquement ou personnellement soulignant encore une fois les différentes composantes de Stromquist (1988, 1993).

Définition 2 – Le processus d’empowerment vise à transformer les femmes en agents actifs : En effet, dans la vision des intervenants, le but de l’empowerment est de permettre aux femmes de gagner en autonomie, de réfléchir par elles-mêmes mais aussi d’être capables de faire des choix et de les suivre, quels qu’ils soient s’accordant ainsi avec (Kabeer, 1999, 2001, 2005).

Yeah, each women being able to decide their own life. Whatever is what they decide. For me that’s the important part. What I mean is that if they decide that they want to have six children even if they know that they’re going to have a really bad time, to earn enough money to feed them, to send them to school, to... it’s their decision. But this has to be their decision not something imposed by culture or by the husband, by whatever, whoever... T2¹⁹

Un des intervenants poursuit en mettant de l’avant la nécessité d’apprendre aux femmes à générer ces richesses plutôt que de simplement les leur fournir, ce qui

¹⁹ Nous avons fait le choix de restituer les propos de nos interlocuteurs tels qu’ils ont été prononcés ou traduits originellement afin d’être le plus fidèle possible à leurs réactions.

s'apparente à la définition défendue par Hofmann et Marius-Gnanou (2004) ainsi que Kabeer (2005) qui considèrent que l'empowerment vise à faire passer les femmes d'un état passif à un comportement actif.

Défiition 3 – Le programme d'empowerment vise à fournir aux femmes les outils nécessaires à ce changement : Les intervenants définissent le rôle de l'organisation comme étant celui de fournir aux participantes les outils qui leur permettront ensuite de faire leurs choix et de se battre pour eux. Ces outils, similaires aux ressources développées par Kabeer (1999), consistent en des habiletés, des connaissances, des opportunités ou encore simplement en une lumière ou une chance pour les femmes d'accéder à des choses qui existent déjà dans la communauté mais qui leur sont, pour le moment, inaccessibles. Une des fondatrices ajoute que l'organisation essaye de créer un espace où les femmes peuvent librement s'exprimer, apprendre, découvrir de nouvelles choses ou encore expérimenter... La nécessité d'un tel espace est notamment souligné par Bacqué et Biewener (2013), Deshmukh-Ranadive (2005) ou encore Guérin et Palier (2006).

I think women empowerment is like giving these women like a light or a chance for them first to know who they are, to know their rights, to know what they can do, like it's a huge thing, it doesn't mean like giving the women the power to do something or giving the women some capital to start something but it's like giving a women a light of... like a chance for them to think, know and realize where they are and start moving from there towards... to their future. T10

Défiition 4 – L'empowerment permet aux femmes de faire plus : Pour les femmes, le concept d'empowerment en tant que tel reste relativement vague et ne leur parle pas vraiment. Elles confirment cependant l'idée des travailleurs, disant que cela leur permet de faire plus de choses, à la fois financièrement dans leur maison, socialement pour leur famille mais aussi pour elles-mêmes. Nous retrouvons donc ici les composantes économique, psychologique et cognitive (Stromquist, 1988, 1993), de même que le *pouvoir de* et *intérieur* (Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Enfin, elles mettent l'accent sur le fait que cela leur permet également de redonner à la communauté et d'y amener un changement, ce que nous pouvons lier à la composante politique de Stromquist (1988, 1993).

Tous ces éléments définitionnels nous permettent donc d'avancer que les résultats obtenus durant notre recherche sur le terrain corroborent ceux que nous avons relevés dans notre analyse théorique et notamment la vision du modèle radical défendue par Bacqué et Biewener (2013).

6.1.2 Effets du programme d'empowerment sur les femmes

Nous nous proposons ici de rendre brièvement compte des effets du programme sur la vie des femmes qui s'y impliquent. Pour cela, nous dégageront trois grandes catégories d'effets : les effets sur les gains financiers et leur utilisation, les effets sur les habiletés acquises par les femmes qui suivent le programme et enfin les effets sur les bénéfiques au niveau personnel de ces mêmes participantes.

Catégorie 1 – Effets sur les gains financiers des participantes au programme et leur utilisation : Nous pouvons noter que la composante économique (Stromquist, 1988, 1993) occupe une place très importante dans l'organisation puisque la majorité des projets (hormis WE Grow et Nina Jali) a vocation à générer des sources de revenus pour les femmes qui s'y impliquent. Nous nous sommes donc intéressées à la manière dont elles utilisent ensuite cet argent et usent ainsi leur *pouvoir de* (Charlier et Caubergs, 2007; Rowlands, 1995). Sans surprise, l'intégralité des répondantes a déclaré réinvestir une grande partie au profit de leur famille. L'importance que celle-ci représente aux yeux des participantes leur permet d'engager leur responsabilité personnelle dans le changement (Ninacs, 2003). Cet investissement peut prendre différentes formes, certaines femmes choisissent de payer les frais de scolarité de leurs enfants, ce qui leur permet notamment de choisir d'envoyer également leurs filles à l'école, d'autres utilisent cet argent pour se procurer de l'équipement de maison (draps, canapés, matériel de cuisine...) mais aussi acheter de nouveaux vêtements. La nourriture pour la famille reste également un poste de dépense prioritaire puisque cinq des répondantes l'ont mentionnée. Une des femmes a directement investi dans l'achat d'animaux afin d'en tirer un bénéfice à la revente plus tard, de même que dans un petit deux-roues motorisé, fort utile pour transporter l'herbe qui leur est destinée. Enfin, il est intéressant de noter que pour trois de nos interlocutrices une partie de cet argent a été mis de côté afin de jouir d'une sécurité en cas de besoin imprévu. Cette nouvelle source de revenus a surtout permis aux femmes de posséder enfin quelque chose en leur nom propre :

They didn't have... an African women doesn't have any... doesn't own anything... the women plus the children, including everything which is in the house belong to a man. So when you talk about "Ok, who are you?" "I'm [her name]" "[Her name] who?" I just mention my husband... So no one will say "I'm [her name]" "[Her name] who?" "[Her name] me, I am my own" no I'll mention my father's name, when I got married I belong to that family fully and what I do is for that family and when it comes time to quit from that family or divorce you walk the way you came, you leave everything because everything belongs to the husband so a woman didn't have anything. T10

Catégorie 2 – Effets sur les habiletés acquises par les femmes qui participent au programme : Les habiletés que les femmes participant au programme peuvent acquérir sont directement fonction du projet dans lequel elles sont impliquées et contribuent également au développement de leur *pouvoir de* (Charlier et Caubergs, 2007; Oxaal et Baden, 1997; Rowlands, 1995). Nous pouvons distinguer deux catégories : les habiletés personnelles et les habiletés relationnelles. Les premières consistent par exemple à faire fonctionner un commerce (relation avec les clients, aspect financier, analyser une demande...), à fabriquer des bijoux massais, l'apprentissage de la planification budgétaire ou encore au diagnostic et à la prévention de maladies courantes. Les habiletés relationnelles permettent aux femmes d'améliorer la communication ou la gestion des émotions.

Catégorie 3 – Effets sur les bénéfiques au niveau personnel pour les femmes participant au programme : Enfin, de nombreux changements apparaissent au niveau personnel et concernent les composantes cognitive et psychologique développées par Stromquist (1988, 1993). Ces améliorations ne sont souvent pas ou peu visibles de l'extérieur mais l'enthousiasme et la gratitude des femmes lorsqu'elles en parlent ne laissent aucun doute quant à leur importance dans ce processus complexe. Au regard de la composante cognitive (Stromquist, 1988, 1993), les femmes ont réalisé qui elles sont, ce qui leur permet de développer une identité qui leur est propre et de faire preuve d'esprit critique, que ce soit pour comprendre leur réalité ou pour juger d'une idée. Cette composante a effectivement été primordiale pour amener un changement dans la vie des femmes et leur faire comprendre les causes de leur domination (Stromquist, 1988, 1993). Ces résultats ont été possibles grâce au travail du sous-programme WE Grow qui, conformément aux recommandations de Stromquist (1988, 1993), leur a permis d'avoir conscience de leurs droits et d'être sensibilisées aux dynamiques relationnelles et notamment conjugales. Comme le déclare la coordinatrice locale, « *Now you can hear the sound of the women* » (T10), que ce soit au niveau familial ou communautaire. Nous avons également relevé le témoignage d'une participante évoquant la peur qu'elle a pu ressentir lorsqu'elle a un jour pris une décision allant à l'encontre de la volonté de son mari. Sa prise de position a finalement été bénéfique pour tout le monde et elle est fière aujourd'hui d'avoir osé forcer les choses, remettant ainsi en question les normes et les attentes sociétales (Stromquist, 1988, 1993). Les femmes ont également pris conscience d'elles-mêmes et de leur potentiel, se sentant dorénavant capables de relever les défis qui se présenteront à elles, dans un contexte

personnel comme professionnel. Cette foi et l'appréciation de soi sont significatives de la composante psychologique (Stromquist, 1988, 1993) et du *pouvoir intérieur* (Rowlands, 1995). A présent, les participantes sont notamment capables de parler avec leur mari pour prendre conjointement des décisions. Elles prennent plus d'assurance et font mieux confiance à autrui. Les mots espoir, fierté, courage et bravoure reviennent également beaucoup dans le discours de ces femmes qui réalisent qu'elles ont réussi à remettre en question « l'impuissance acquise » (Stromquist, 1993: 17).

En à peine plus de deux années d'existence ce programme a donc déjà fait évoluer les choses, accumulant petits succès pour un grand changement, reconnaissant ainsi l'aspect foncièrement processuel de l'empowerment souligné notamment par Hofmann et Marius-Gnanou (2004), Kabeer (2005), Oxaal et Baden (1997) ou encore Rowlands (1995). Les citations ci-dessous illustrent dans leurs mots ce que le programme a changé dans la vie des femmes :

Like me, I am a woman, I am a mama, a mother, it's not like my occupation, it's not I am a mother so the only thing which I can do in the family is to take care of the family. No, not only take care of the family but also how to improve my family. F2

Now I know that I am a woman, I have the right to live, I have the right to love, I have the right to make decisions, to make my own decisions and a lot of rights... I know who I am, I love myself, I believe and I have trust in myself and I know I am the only [her surname], there is no any other [her surname]. F3

Sometimes I want to go to [the close town] because I have a boyfriend, the one I had children with but he's not my husband, so sometimes I want to go to [the close town] to do my own things, to buy stuffs for my own business, so sometimes I want to go there but he says no, but because I want to buy stuffs for my business I make the decision to go. And because I know how important is that thing and how important I am and I am the one who is responsible for this, so although the man says don't go to [the close town] I made the decision to go, to buy stuffs and then to come back. [(Interviewer) You go when your boyfriend says no? What if when you come back that man decides to beat you?] When I come back I come to explain to him that he told me not to go but I went to [the close town] because of this and this reason. I have that power to talk and give him the advantages of why I need to go to there, so he says that it's ok. I have that strength, I believe in myself and I know that I'm not going to do a bad thing so I have the right to go to do this because it's right. That's why I have that power. F3

You represent everything for yourself so if you want to spoil your life you can spoil yourself but if you want to improve your life you can improve it yourself, you don't need anyone to do it for you, you have to do it by yourself. F4

Si aucune de ces manifestations d'empowerment ne représente un ajout à notre littérature, le fait de les observer dans un contexte rural tanzanien est en soit un enrichissement au regard des exemples avancés par notre analyse théorique.

6.1.3 Les défis du programme d'empowerment

Si les résultats sont au rendez-vous, les défis associés sont également nombreux. Au regard de nos rencontres et observations nous en relevons trois principaux, relatifs à la mesure de l'empowerment, à l'harmonisation des attentes ainsi qu'à la mobilisation et la responsabilisation des femmes.

Défi 1 – La mesure de l'empowerment : La mesure de l'empowerment est problématique pour l'organisation en raison de la nature souvent qualitative des résultats et de leur spécificité à chaque programme comme le prévoyait Narayan (2005). Cependant, il est à noter que l'ONG en a pleinement conscience puisque juste après notre départ, un nouveau travailleur a rejoint l'équipe avec pour mission d'améliorer les pratiques de suivi et d'évaluation (Monitoring and Evaluation). Même dans le cas de résultats en partie quantitatifs la mesure reste complexe comme le souligne la responsable du projet Masaa. En effet, les femmes ne tiennent pas forcément de comptes de leurs revenus, utilisant les bénéfices au fur et à mesure des commandes. La tenue d'une comptabilité par sous-groupe ne permet pas de savoir quel montant reçoit chaque femme, d'autant plus qu'il leur est par exemple difficile de chiffrer leurs coûts de production. Cette mesure ne prend pas non plus en compte le fait qu'il arrive encore parfois que l'argent gagné par les femmes se transforme en argent familial et qu'elles en perdent donc le contrôle. Ce dernier élément met bien en avant la nécessité d'une analyse qualitative des résultats, même lorsqu'ils sont de nature quantitative (Bacqué et Biewener, 2013; Oxaal et Baden, 1997).

[...] plus spécifiquement là dans le projet ce qu'on voit c'est que les femmes elles ont du mal à prendre des décisions par elles-mêmes parce qu'elles ont eu un cadre social qui leur permettait pas de prendre des décisions, même si elles ont été à l'école. Et ensuite au niveau économique aussi, elles sont dépendantes de leurs maris même si elles gagnent elles-mêmes leur argent, elles ne peuvent pas en bénéficier indépendamment de ce que souhaite leur mari donc voilà... T3

Défi 2 – L'harmonisation des attentes de l'organisation et de celles des femmes qui participent au programme d'empowerment : Cette harmonisation est compliquée en raison d'une conception de la temporalité différente comme le souligne une des fondatrices : « *And one of [the women] said that "You know, we have Mbongo²⁰ minds, we think at right now, we cannot think in the long-term, like the future, you know, so this is taking forever for us"* » (P8). En effet, les participantes ont une vision centrée sur le présent et le court terme, elles veulent maximiser leurs bénéfices dans un laps de temps

²⁰ Personne de couleur noire en swahili

le plus réduit possible alors que l'organisation de son côté s'inscrit dans une vision à long voire très long-terme. Cela peut entraîner certaines tensions notamment dues à l'impatience manifestée par les femmes qui ont l'impression que les choses n'évoluent pas assez vite tandis que l'ONG voudrait être sûre de la maîtrise des acquis avant de passer à la phase suivante.

Si l'approche radicale développée par Bacqué et Biewener (2013) insiste longuement sur la nécessité d'une vision à long-terme afin de changer les structures sociétales, notre littérature ne fait aucune mention de ce défi de vision de la temporalité qui y est pourtant directement relié.

Défi 3 – La mobilisation des femmes qui participent au programme d'empowerment :

Enfin, un troisième défi se rattache à la mobilisation des femmes, fluctuante en raison du fait que les activités de l'organisation ne représentent généralement pas l'occupation première des participantes. Que celle-ci soit le travail aux champs, à la maison ou dans leur commerce personnel, il est parfois difficile d'en limiter l'impact négatif sur la présence aux réunions, la motivation ou tout simplement l'intérêt des participantes. Ce problème peut être mis en lien avec l'impératif de résultats concrets auquel sont souvent soumises ces femmes. En effet :

[...] justement il y a toute cette histoire un peu personnelle des femmes qui reviennent dans leur famille et leurs maris leur disent "ben ouais aujourd'hui t'es partie, tu ne ramènes pas d'argent, tu ne ramènes pas à manger, tu sers à rien" donc elles, elles préfèrent aller dans les champs pour ramener de l'argent plutôt que s'investir dans un projet donc Kilipads où elles ne gagnent pas encore d'argent et où ce n'est pas visible qu'à terme il y en aura... T3

Certains auteurs, comme Stromquist (1988, 1993) ou Kabeer (2005) soulignent le fait qu'un travail rémunéré peut représenter un alourdissement de la charge de travail qui incombe aux femmes. Nous montrons ici que l'implication dans un organisme provoque cet effet, qu'elle relève effectivement d'une activité professionnelle ou non.

Cette analyse des défis concrets reliés au concept d'empowerment nous permet de faire certaines contributions à notre littérature, notamment quant aux concepts de temporalité et de priorisation des femmes qui ont un impact direct sur la réussite du programme.

6.2 Les relations entre les acteurs

L'objectif de cette section est de nous permettre de mieux saisir ce que l'organisation représente pour les différentes parties prenantes. Nous montrerons donc dans un premier temps ce qu'elle évoque pour les participantes puis pour les intervenants. Dans un second temps, nous développerons les liens qui unissent ces deux catégories d'acteurs, relevant là les défis susceptibles d'en découler.

6.2.1 La vision de l'organisation

Nous nous sommes intéressées à l'image que les différents acteurs, femmes et travailleurs, ont de l'organisation, ce que cela évoque pour eux.

Vision 1 – L'organisation permet aux femmes de changer de statut : A l'unanimité les femmes interrogées ont témoigné de leur amour et de leur reconnaissance envers le programme. Elles décrivent l'organisation comme une lumière qui leur a permis d'avancer et de nouer de nombreuses connexions tout en leur ouvrant les yeux et l'esprit : « *[The organization] has taken us from one place to another one, like taken us from one step to another step and opened our eyes.* » (F5). A l'image de Kabeer (2005), l'organisation les a donc aidées à passer d'un statut à un autre, partant d'un état de disempowerment pour tendre vers une plus grande égalité. Elles reconnaissent également la grande aide que cela leur apporte, de même qu'à la communauté, dans la construction d'un futur meilleur. Enfin, une des répondantes déclare que l'organisation fait partie de la communauté, qu'elle est « *one of us* » (W3).

Vision 2 – L'organisation a un plan à long-terme pour les femmes de cette communauté rurale : Les travailleurs quant à eux soulignent un développement durable sur le très long-terme qui à travers une approche holistique vise à redonner à la communauté (composante politique de Stromquist (1988, 1993)) mais aussi à l'Afrique dans sa globalité.

Vaut mieux aller très doucement comme on fait ici à [nom de l'organisation] que finalement en 6 mois on ne fera pas grand-chose mais quand on fait les choses on les fait bien, on les fait en profondeur et au moins ça reste auprès des femmes au lieu d'essayer de vite faire les choses et... et finalement une fois qu'on sera parti elles ne pourront pas continuer à faire ce qu'on faisait avec elles. T1

La question de représentativité des femmes dans le cadre de la représentation politique soulevée par Hofmann (2000) trouve également un écho ici puisque selon la

coordinatrice locale ce programme est d'autant plus important que les zones rurales ont tendance à être laissées de côté au profit des populations urbaines :

So people only talk about women empowerment or women development or women education, whatever about women in towns and cities. But in the grassroots, women there don't even know what is empowerment, they don't even know about their rights, they don't know what is happening out there! They are just like... in a bottle, something in a cup and someone put a lid on top of it so they are just inside something which they don't know and I think they think that they never existed... They think that "Ok, this is where we belong, we don't exist there, in the world". T10

Vision 3 – L'organisation travaille avec les femmes et non pas à leur place : De nombreuses références sont également faites à la volonté de l'organisation de travailler en profondeur avec les femmes plutôt qu'à leur place, de révéler les trésors qu'elles ont au fond d'elles. Une métaphore est particulièrement employée pour illustrer cela : il vaut mieux apprendre à pêcher à une personne qui a faim plutôt que de lui donner du poisson, soulignant là encore le passage des participantes à un comportement actif (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2005).

Vision 4 – Les travailleurs jouent un rôle crucial dans une petite structure : Les travailleurs apprécient le fait de travailler avec une petite structure puisque cela leur permet une plus grande proximité avec le terrain et les femmes, d'avoir un impact concret et d'exercer de nombreuses et diverses responsabilités ; ils regrettent cependant que dans une telle configuration les ressources sont souvent plus limitées que dans le cas d'une grosse organisation par exemple. Cette limitation les pousse cependant à l'innovation, deuxième condition de réussite développée par Klein (2008, 2011). Les travailleurs sont fiers de faire en quelque sorte partie d'une famille, certains avançant que c'est une remise en question perpétuelle, une ouverture d'esprit mais aussi une preuve au reste du monde que « *Hey, we can do something better regardless of all the situation we have* » (T5). Le sentiment d'appartenance se développe donc au niveau du groupe de femmes mais également au niveau interne de l'organisation, lui permettant de développer sa propre identité (Klein, 2008, 2011).

Vision 5 – L'implication des travailleurs locaux est remise en question : Une employée souligne cependant certains points de désaccord avec l'organisation. En effet, elle considère que les travailleurs locaux ne sont pas reconnus à leur juste valeur et que leur implication reste trop limitée, se cantonnant dans certains cas aux tâches ingrates que le chef de projet ne voudrait pas assumer. S'il est nécessaire de nuancer ces propos, nous avons tout de même pu observer un partage des tâches parfois inégal qui pourrait pousser un coordinateur à se sentir lésé. Nous avons posé la question à l'un d'eux qui a

reconnu qu'un manque d'explications pouvait entraîner ce sentiment d'incompréhension, ajoutant cependant qu'il est normal dans chaque emploi d'avoir des limites, mais connaître et comprendre ces dernières permet d'en limiter les effets négatifs. Cet élément rejoint la pensée de Oxaal et Baden (1997) qui soulignent la nécessité d'une culture de l'empowerment à tous les niveaux, y compris à l'intérieur même d'une organisation. Pour Klein (2008, 2011), le partage des responsabilités est un élément primordial à un bon leadership, première de ses conditions de réussite.

Ces éléments nous permettent donc de mettre en avant l'importance de l'identité d'un groupe dans un contexte d'initiative locale (Klein, 2008, 2011). Celle-ci est en construction dans l'organisation étudiée et se conjugue à trois niveaux : pour le groupe de femmes, pour le groupe de travailleurs et pour l'ensemble de ces acteurs de manière conjointe. Cette double identification, aux niveaux communautaire et organisationnel (Ninacs, 2003) complexifie l'émergence de l'identité mais lui permet également de mieux asseoir ses bases en s'adaptant à chaque partie prenante. En ce sens, le partage des responsabilités qui doit s'effectuer en interne revêt une importance considérable, d'autant plus qu'il est garant d'une certaine stabilité et donc d'une évolution constructive sur le long-terme.

6.2.2 Les relations entre femmes et travailleurs

Les relations entre ces deux groupes sont très bonnes, basées sur une bienveillance, une appréciation et une curiosité mutuelles. Les femmes par exemple aiment beaucoup les travailleurs internationaux, elles admirent leurs connaissances et sont reconnaissantes de leur fiabilité et de leur ponctualité. Si les travailleurs partagent ces considérations positives, ils tiennent cependant à les nuancer, rencontrer les femmes une fois par semaine et au travers d'un groupe ne leur permet pas de développer de relations profondes. Nous verrons ici que l'origine des acteurs, l'aspect financier et la manière dont les femmes considèrent les travailleurs ont un impact direct sur cette relation. Ces différents éléments nous permettront de discuter du défi de la nature optimale de la relation entre les femmes et les intervenants.

Relation 1 – L'origine des intervenants : Tout d'abord, les travailleurs notent que la langue est un élément clé de cette relation puisque lorsque les gens ne parlent pas ou peu swahili il devient très difficile pour eux de communiquer avec les femmes, ces dernières ne parlant que très rarement anglais. Les relations des coordinateurs locaux sont donc sensiblement différentes, en raison de la langue bien sûr mais également du

fait d'être tanzanien, de partager la même essence. Ils considèrent ces femmes comme des mères, des sœurs, des amies... ce qui permet une relation plus proche, plus amicale et plus ouverte mais non dénuée de tout défi pour autant. En effet, un des coordinateurs locaux nous explique par exemple que dès le début il s'est présenté à elles en leur disant de le considérer comme une femme et le leur répète encore souvent. C'est selon lui la condition sine qua non pour qu'elles acceptent de s'ouvrir et de partager mais aussi afin de mieux comprendre leur réalité. Il est également plus facile pour les femmes de s'identifier aux coordinateurs locaux puisque ces derniers s'ancrent généralement dans la durée tandis que les volontaires occidentaux sont là pour une durée limitée et que leur taux de roulement est assez élevé. Aux yeux de Klein (2008, 2011) ce dernier point pourrait aller à l'encontre de la première condition de réussite : le leadership. En effet, les changements récurrents au niveau des intervenants internationaux démontrent un certain manque de stabilité du leadership de l'organisation. Ces éléments nous permettent également d'enrichir l'aspect contextuel développé dans notre littérature. Les questions du langage et de la proximité relationnelle entre participantes et intervenants n'y étant pas abordées.

Relation 2 – L'importance de l'aspect financier : Que l'interlocuteur soit local ou étranger, un autre problème vient parfois ternir ces relations : l'argent. En effet, la composante économique occupe une place prépondérante dans le groupe de femmes, plus que dans d'autres structures voisines selon certains intervenants, dominant ainsi les autres besoins ou résultats connexes. La responsable du projet Masaa avance en ce sens que lorsqu'il est question d'argent les visages se crispent rapidement car les femmes massaïes ont la sensation qu'un rapport de force s'engage, dans lequel l'organisation veut maximiser son profit à leurs dépens. D'autres problèmes de ce genre ont pu être observés durant notre séjour amenant leur lot de jalousies et de rumeurs. Or, certains projets n'ont pas vocation à générer des revenus, comme le sous-programme WE Grow ou le projet Nina Jali, tandis que d'autres tardent à y parvenir à l'image du projet Kilipads. L'organisation doit alors composer avec des baisses de motivation, de l'absentéisme voire des défections. Selon les femmes elles-mêmes et la fondatrice interrogée, ces tensions peuvent également s'expliquer en partie par cette différence de conception de la temporalité (court-terme versus long-terme). Il est intéressant de comparer ce résultat à notre analyse théorique qui présentait plutôt la domination de l'aspect économique comme la conséquence d'une volonté organisationnelle. Il semblerait donc que les participantes en portent également une part de responsabilité,

même si cela s'explique aisément par un impératif de subsistance dicté par des ressources limitées et partie intégrante du mode de vie de ces femmes.

Relation 3 – Vision des occidentaux par les femmes : Une des bénévoles regrette également la vision qu'ont les femmes des personnes de couleur blanche, assumant que ces dernières possèdent la connaissance et que c'est donc à elles de décider ou que leurs décisions seront forcément meilleures, en dépit du fait que le but même de l'organisation en soit l'exact opposé. Il peut donc être difficile de les amener à prendre des décisions plutôt que de les laisser dire ce qu'elles pensent que l'organisation veut entendre selon la responsable du projet Kilipads. Toute la différence se situe là pour un de ses collègues qui renchérit en avançant que : « *like in any development effort there is always the big question whether "is this happening because we want it to happen or this happen because they need it to happen"* » (T4). Cette difficulté à la prise de position indépendamment de l'organisation met à mal la recherche de compromis présentée par Klein (2008, 2011) comme condition de succès de la gouvernance.

Défi 4 – La nature de la relation entre participantes et intervenants du programme d'empowerment : Ces éléments nous amènent à une question majeure, non traitée dans notre littérature, qui s'est posée durant notre séjour : de quelle nature doit être cette relation entre les travailleurs et les femmes, professionnelle ou plus personnelle ? Selon plusieurs avis, la seconde option permet de mieux comprendre la réalité vécue par la communauté, une des bénévoles avançant même que sans appartenance à celle-ci aucun changement n'est possible et que la vision du développement qui est alors véhiculée s'apparente à du néocolonialisme. Pour cette travailleuse, relations professionnelles et personnelles sont conciliables dans le cadre du travail d'une ONG comme dans une entreprise classique, à l'inverse d'une relation qui inclurait un thérapeute et son patient ou encore un enseignant et un élève. La direction de son côté se montre beaucoup plus mesurée et considère que le don représente une problématique majeure et que la frontière entre donner aux gens et les acheter est très ténue. C'est selon elle un problème très répandu dans un tel contexte puisque les personnes blanches sont victimes de leurs actions antérieures, et aujourd'hui encore, vues comme des distributeurs de billets. Cet élément n'est pas sans rappeler les dissensions existantes entre les écoles de la modernisation et de la dépendance (Nahavandi, 2009). Fermement opposée à la première approche, la fondatrice rencontrée sait que le chemin sera long et que de ce fait, il faut éviter de mélanger les

relations personnelles et professionnelles puisque chaque travailleur présent dans la communauté représente l'organisation, qu'il y soit dans un cadre professionnel ou non.

But it's like this everywhere, it's not just like this in the community. If you go to [the close city] and the kids are asking for money or people are asking you to support them, like the support word is everywhere... It's because before there were Mzungus²¹ who were doing this, so I mean it's our own fault... So, the expectations part is like... really difficult because when you do this they will expect that all the time, so to change this it's... I don't want to say impossible but it's really really really hard and it's taking us a lot of efforts to make them understand, the people from the community I'm talking, that it is not the way. T8

Elle précise que cela ne signifie pas pour autant qu'il faille aseptiser les relations avec les femmes, au contraire. La directrice générale souligne quant à elle la difficulté de parfois juger un employé éventuel uniquement à partir d'un curriculum vitae ou de conversations téléphoniques. Si elle pense que la clarté de la période d'orientation et des explications quant aux comportements adéquats et aux attentes de l'organisation est essentielle, elle émet également l'idée d'une utilisation plus rigoureuse de la période de probation de trois mois à laquelle est soumis chaque employé. Enfin, elle insiste sur l'importance de laisser une place à l'innovation et à la flexibilité, rejoignant ainsi la vision de Klein (2008, 2011).

Nous proposons ici un ajout direct à notre littérature à travers la problématique de la nature de la relation qui lie les participantes et les intervenants. Si aucun des extrêmes n'est souhaitable ni même productif, le juste milieu semble cependant difficile à trouver. Cette question est d'autant plus sensible qu'elle est directement fonction de la vision et des valeurs personnelles que peuvent avoir les intervenants et sur lesquelles l'organisation ne peut ni ne doit prendre un contrôle total.

6.3 Les approches de travail

Nous présentons ici les différentes approches de travail, participative, collective et collaborative, auxquelles recourt l'organisation dans la mise en œuvre de son programme d'empowerment. Nous détaillerons dans un premier temps comment les femmes sont intégrées dans les différents projets et notamment la manière dont est abordée à la question culturelle. Nous verrons ensuite l'intérêt et les défis associés au travail sur une base collective avant de nous intéresser à l'aspect collaboratif.

²¹ Personne de couleur blanche en swahili

6.3.1 L'approche participative

L'organisation étudiée revendique une approche inclusive dans ses relations à la communauté ; nous avons donc interrogé les différentes parties prenantes afin de voir si cette intégration est effective au sein des différentes activités de l'organisme.

6.3.1.1 Les avantages de l'approche participative

Nous avons pu relever quatre grands avantages à l'approche participative, relatifs à une meilleure contextualisation du programme et notamment au regard des problématiques culturelles, aux évolutions à long-terme et sentiment d'intégration des femmes. Nous illustrerons ensuite ces éléments par des exemples concrets observés lors de notre recherche de terrain.

Avantage 1 – L'approche participative permet d'améliorer la contribution des femmes participant au programme et de prendre en compte le contexte dans lequel celui-ci se place : Les travailleurs soulignent à l'unanimité l'importance primordiale de cette démarche afin d'intéresser les femmes mais également de les responsabiliser et donc de stimuler leur participation. Ils ajoutent que le changement doit venir d'elles, que l'organisation n'a pas vocation à agir à leur place ou à imposer ses conceptions. Ces éléments sont constitutifs des approches bottom-up visées par l'approche radicale (Bacqué et Biewener, 2013). De plus, les travailleurs ne vivant pas dans la communauté, ce sont les participantes au programme qui savent mieux que quiconque quels sont leurs problèmes et qui connaissent leur réalité et leurs contraintes, permettant ainsi une meilleure prise en compte du contexte (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004). La responsable du projet Nina Jali souligne notamment l'importance que cela revêt lorsqu'il est question de nutrition équilibrée ou d'hygiène puisque les ressources alimentaires et l'eau ne sont disponibles qu'en quantités limitées. Il faut donc trouver un équilibre entre le local et l'international, afin de favoriser le développement et non l'occidentalisation. Pour cela, la coordinatrice locale précise qu'il n'est pas forcément nécessaire de vivre dans la communauté, l'essentiel étant d'y être impliqué pleinement et de garder une attitude adéquate. Les femmes corroborent ce point puisqu'elles déclarent que les travailleurs se comportent exactement de la même façon qu'elles lorsqu'ils sont ensemble. Elles s'amuse à les voir s'asseoir à terre avec elles.

It is important for us to integrate them because first of all no matter how much we try we're not them. So this is a really big difference, when I say that it's a perceive need from our side but is it really a need for their side? T4

Avantage 2 – La prise en compte de la culture est essentielle à l’approche participative : Cette contextualisation poussée implique notamment de considérer très sérieusement la culture comme le soulignent Hofmann et Marius-Gnanou (2004). Celle-ci revêt en effet une importance considérable aux yeux des différentes parties prenantes ; elle fait partie du quotidien, des mentalités et des comportements même si elle est moins problématique dans la communauté étudiée qu’ailleurs puisque celle-ci est une construction récente où se mélangent de nombreuses ethnies. Prendre en compte cette culture dans les différents projets permet aux femmes de se reconnaître dans ce qui leur est proposé, ce qui est d’autant plus important qu’elles sont fières de leur culture et de leur identité nouvelle, transformant ainsi leurs « stigmates en emblèmes » comme l’avançait Klein (2011: 186). Certaines femmes déclarent même que si l’ONG n’était pas à leur image et respectueuse de celle-ci elles n’auraient pas rejoint le programme. Elles apprécient particulièrement la compréhension et l’acceptation par l’organisme des différentes cérémonies culturelles qui peuvent avoir lieu dans la communauté (circoncisions, mariages, enterrements...). En effet, il arrive régulièrement que des rencontres soient annulées ou reportées afin de permettre aux femmes d’assister à ces événements qui sont un facteur de lien social non négligeable. Les projets sont également plus susceptibles de les intéresser lorsqu’ils sont basés sur quelque chose qu’elles connaissent et pour laquelle elles ont déjà un éventuel intérêt.

Au cours des prochains mois, un des séminaires du sous-programme WE Grow sera consacré à cette idée de culture et aux différences éventuelles entre les tribus. Les femmes devront notamment réfléchir à ce qu’elles aiment ou non dans la culture de leur ethnie comme dans celle des autres, à ce qui leur est imposé par leur culture ou encore à ce qu’elles aimeraient changer. Cette activité vise notamment à renforcer la place des femmes massais dans le grand groupe.

Avantage 3 – L’approche participative est indispensable à la vision long-terme relié au transfert du programme d’empowerment : Lorsque les femmes ont le sentiment que le projet leur appartient leur motivation croît mais surtout, cela permet de donner un sens à leur engagement. De plus, dans une optique de plus longue durée, impliquer les participantes est l’unique moyen de pouvoir leur transférer le projet de manière positive.

Les différents écrits recensés ne faisaient pas mention de cette implication sur le long-terme des approches participatives. Dans le cas présent, elle en est cependant un point crucial puisque décisif dans l'évolution du programme.

Avantage 4 – Les femmes se sentent concrètement intégrées au programme d'empowerment : De leur côté, les participantes se sentent pleinement intégrées dans l'organisation et ses différents projets, pour lesquels elles peuvent notamment facilement suggérer de nouvelles idées. Elles déclarent également que leur implication dans l'organisme leur a permis d'être reconnues et de se voir comme importantes au sein de leur communauté, les incitant ainsi s'y investir davantage en retour. Elles apprécient aussi que leurs connaissances et relations dans leur environnement soient valorisées par l'ONG. Cette reconnaissance est notamment décisive dans le développement de l'identité de groupe selon Klein (2008, 2011). Nous pouvons constater qu'effectivement cela renforce la motivation et l'envie de s'investir des femmes.

Illustration 1 – Les projets reliés au programme d'empowerment de l'organisation sont conçus selon l'approche participative : La décision de rejoindre une activité se fait toujours sur une base volontaire, permettant ainsi aux participantes de se sentir concernées et responsabilisées mais jamais forcées, renforçant ainsi les chances d'une meilleure qualité de la participation des femmes (Hofmann, 2000; Oxaal et Baden, 1997). Tous les projets sont élaborés à partir des besoins de la communauté, identifiés à partir d'enquêtes réalisées auprès d'elle. Cependant, de manière plus concrète, l'intégration des participantes est spécifique à chaque projet et à des degrés divers, certains s'y prêtant plus que d'autres. Nous pouvons par exemple citer les projets Nina Jali ou de microcrédit auxquels les femmes participent énormément. Le premier provient directement d'une de leurs idées et cela semble avoir un net impact sur leur implication et leur motivation, plus fortes et moins variables que dans beaucoup d'autres projets. La seconde phase (séminaires données par les femmes dans la communauté sur les sujets étudiés auparavant) renforcera encore cela puisque ce sont les femmes qui choisiront comment elles souhaitent présenter et transmettre leurs connaissances. Dans le cas du microcrédit, l'organisation et les femmes ont conjointement fait le pari d'une plus grande inclusion. En effet, l'argent d'un donateur était d'ores et déjà disponible lorsqu'il a été décidé que finalement ce seront les femmes elles-mêmes qui le gèreront. Elles ont donc suivi des séminaires portant sur le

fonctionnement d'un fonds, les caractéristiques des différents prêts ou encore le calcul des intérêts.

6.3.1.2 Les défis de l'approche participative

Si l'intégration des femmes dans les programmes est foncièrement nécessaire et permet de nombreux avantages, elle s'accompagne également de multiples défis. Nous verrons que ceux-ci peuvent concerner le rythme de travail qu'entraîne une telle approche, la qualité des résultats qui en découlent, l'adaptation des pratiques culturelles mais aussi les connaissances propres aux femmes. Ces éléments nous permettront de discuter certaines limites de l'approche participative à la lueur d'exemples concrets.

Défi 5 – L'adaptation au ralentissement du rythme de travail possiblement engendré par une approche participative : Tout d'abord, le rythme de travail est impacté selon plusieurs intervenants qui notent la lenteur que peut amener l'intégration des femmes aux projets puisqu'elle ajoute des étapes et que dans la majorité des projets, les travailleurs ne rencontrent les femmes qu'une fois par semaine. Le fait que les activités de l'organisation ne soient pas forcément l'occupation principale des femmes renforce encore cette difficulté qui n'apparaissait pas dans notre analyse théorique.

C'est pour ça aussi qu'on avance assez doucement c'est parce qu'il faut toujours être sûr que derrière ça suit et ça crée parfois des frustrations mais c'est le modèle et au moins on est sûr que..., enfin c'est comme ça qu'on construit notre truc. T1

First we have to teach them, second they have to understand, third, they have to start to thinking of it, fourth they start to apply and the fifth one to start to use it. So instead of having two or three steps they have five or six steps. T10

Des frustrations peuvent également émaner en raison de visions ou de rythmes différents entre les femmes et l'organisation, de même qu'entre les femmes elles-mêmes si les divergences sont trop grandes.

Cet élément permet de nuancer la littérature qui avance que l'approche participative permet de conscientiser plus rapidement les femmes afin de mener à un changement social (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004). Nous constatons ici que cela a aussi un impact sur le rythme de travail dont il faut tenir compte.

Défi 6 – La qualité de la participation des femmes engagées dans le programme d'empowerment : La qualité des résultats est quant à elle, directement fonction de la qualité de la participation des femmes comme le soulignaient déjà Hofmann (2000) et Oxaal et Baden (1997). En effet, lorsque certaines femmes ne font que se présenter aux

réunions sans y participer activement, les bénéfices qu'elles peuvent engranger sont plus limités selon plusieurs intervenants. De même, pour qu'une participante exerce réellement son pouvoir de décision, il faut que ses choix viennent d'elles et ne soient pas dictés par sa perception des attentes des travailleurs ou de l'organisation. La coordinatrice locale souligne qu'une intégration réussie ne consiste pas uniquement à consulter les gens, mais aussi à leur expliquer les tenants et les aboutissants d'une action ou d'une décision afin de les conscientiser pleinement.

Nous nous proposons d'enrichir la littérature en avançant que cette qualité de participation peut également être reliée aux connaissances des femmes. En effet, il est plus difficile d'intégrer les femmes lorsque les sujets abordés sont nouveaux pour elles et que de ce fait, elles peuvent difficilement en faire la demande. C'est notamment le cas du sous-programme WE Grow qui aborde des notions telle que l'estime de soi, cette dernière n'ayant même pas d'équivalent en langue swahilie. De même, il arrive que certaines des idées soumises par les femmes ne soient pas réalisables ou qu'il faille y ajouter des contraintes par rapport aux ressources de l'organisation.

Défi 7 – L'adaptation des pratiques culturelles dans le cadre de des activités du programme d'empowerment : La prise en compte de la culture recèle également de nombreux défis que notre littérature n'aborde pas, se contentant de souligner l'importance de la considération des spécificités culturelles (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004). Comprendre une nouvelle culture est un processus long pour les travailleurs internationaux qui doivent composer avec des référents culturels très différents des leurs. L'un des exemples les plus frappant serait surement l'excision, qui bien qu'interdite continue d'avoir cours dans certaines tribus ou familles. S'il est facile de se prononcer contre, il peut être plus complexe d'en saisir tous les tenants et aboutissants pour cette communauté. De même, certaines cérémonies peuvent leur paraître futiles et donc entraîner certaines frustrations. Les travailleurs, locaux comme internationaux, sont également nombreux à souligner que le système préétabli n'est pas forcément la meilleure option et que dans ces cas-là, il faut changer ou adapter les pratiques culturelles et les valeurs qu'elles véhiculent, mais non sans les analyser avant. Cela n'est pas sans poser problème puisque les femmes sont souvent réticentes à l'idée de changer des choses qui ont pourtant fonctionné jusque-là ; le fait de devoir sortir de la zone de confort entraîne donc une certaine peur du changement.

I don't think that the established systems are necessarily always the most optimal systems. But I do think that as far as bringing change is concerned, they are necessary,

they are really necessary elements and you can't try to push them without already see what is in the glass until now. T4

Plusieurs exemples ont été mentionnés, recouvrant différents domaines. En effet, un des coordinateurs locaux explique que lui-même ne savait pas qu'il était préférable de nourrir un enfant au sein le plus longtemps possible plutôt que de lui donner du lait de vache dès quatre mois comme c'est généralement le cas. Il ajoute également que la culture peut avoir des effets très négatifs sur les femmes puisqu'elle leur a appris qu'elles devaient s'exprimer le moins possible, que ce n'était pas leur rôle. La responsable du projet Masaa quant à elle souligne les difficultés liées aux attentes différentes entre les femmes massais et les consommateurs occidentaux :

Ce qui est dur de transposer typiquement dans un truc de bijoux comme ça massais, c'est que globalement nos clients sont quand même des européens et il faut quand même vendre ces bijoux. Donc tu peux vendre ça comme des bijoux traditionnels massais, mais bon toi quand t'achètes des bijoux c'est des trucs que tu peux porter. Donc il faut quand même à un moment que ça soit un minimum européenisé et c'est toujours trouver cette balance entre... Autant quand tu les achètes à [ville proche] en tant que trucs à touristes en quelque sorte, bon ben t'as vu des Massais, t'as envie d'acheter des trucs typiquement massais et tout. Mais quand on voit ça en Europe, c'est des bijoux massais, mais c'est coupé de tout, c'est pas les Massais qui te le vendent et tout donc ça sort un peu de nulle part. Faut quand même que ce soit un minimum européenisé sinon ça se vend pas du tout. Et du coup trouver cet équilibre entre ça reste des couleurs traditionnelles massais donc c'est très très très coloré mais ça se porte en Europe ou par exemple il y a des pays où quand il y a trop de couleurs ça leur plait pas... Donc c'est toujours trouver un équilibre entre ce qui se fait ici et les débouchés qui sont quand même très très différents. Ou alors typiquement les Massais adorent porter des trucs très très lourd aux oreilles et c'est pas un problème pour eux parce que ça étend leurs trous. En Europe quand c'est trop lourd ça marche pas et donc du coup c'est toujours essayer de trouver cet équilibre. En gros elles arrivent avec un design et elles sont genre ah c'est très bien, très beau, elles adorent ça ben oui mais en Europe ça ça vendra pas ! Et c'est là que ça crée par exemple des frustrations parce que moi je suis européenne donc je connais le marché européen, je sais ce qui va vendre ou pas, elles ont juste l'impression que j'aime pas ce qu'elles font. Moi j'aime beaucoup les trucs massais mais c'est juste que je me rends compte que ça marchera pas. Donc j'essaye toujours de trouver cette espèce d'équilibre entre les deux, c'est parfois assez compliqué. T1

Éléments facilitateurs de l'adaptation des pratiques culturelles : Changer ou adapter des pratiques culturelles peut donc s'avérer complexe mais certains éléments peuvent les faciliter. En effet, tous les coordinateurs locaux s'accordent à dire que l'éducation joue un rôle fondamental puisqu'elle permet aux femmes de se forger leur propre opinion et donc de remettre en question certains éléments négatifs mais intégrés de longue date dans leur culture. Ce changement de mentalité se fait majoritairement à travers des activités d'éducation non-formelle et informelle qui présentent effectivement un fort potentiel comme l'avancait Stromquist (2002, 2006). De même, le recours à des formateurs locaux permet également de mieux adapter les séminaires à la

réalité des femmes. La responsable du projet Nina Jali insiste sur l'énorme différence que cela entraîne sur la compréhension et l'intérêt des femmes, notant même des différences lorsqu'un formateur est originaire d'une zone urbaine ou rurale. Dans le second cas, les femmes s'y identifient beaucoup plus et le crédit qu'elles lui portent augmente. La fondatrice interrogée va dans le même sens, expliquant que pour les mêmes raisons l'organisation engage un nouveau travailleur local à chaque fois que le budget le permet.

There is no shortcut apart providing more and more trainings and education... As we all know education is really powerful, letting people know what is the bad what is the good, keeping providing trainings, providing more education to them. I mean it's like imagine those women who have been circumcised or genital mutilation, people are believing that doing this is kind of... you know when you want to realize yourself maybe you are the full growing up women you have to achieve this and this and this but in reality it's just mentality. Through trainings that everyday, everyday, new people, new coordinators, new organizations come and provide this kind of trainings about this is not right, the consequences of this maybe you or your children can be affected by HIV because of that sort of things you are using, now people they get to see that this is bad practices and now we have to change. But there is no way you can change them unless you keep on doing this, trainings and education things. T5

Discussion des limites de l'approche participative : Notre analyse théorique se cantonnait à souligner que les approches participatives permettent une meilleure prise en compte du contexte en s'adaptant notamment aux besoins des femmes (Bacqué et Biewener, 2013; Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Oxaal et Baden, 1997). Le responsable du sous-programme WE Thrive va plus loin en disant que l'intégration de tous les individus dans toutes les étapes des différents projets n'est pas forcément toujours souhaitable et peut même être contre-productive. Il différencie pour cela différents niveaux d'inclusion : les top-leaders, les medium-leaders et les non-leaders, chacun étant à mobiliser en fonction de la décision à prendre afin d'en optimiser les délais tout en respectant les règles essentielles de la démocratie selon lesquelles le groupe fonctionne.. Nous montrons ici que cette adaptation n'est pas toujours entièrement possible ni souhaitable, dans l'intérêt même du groupe.

Le cas du projet de microcrédit souligne de manière concrète certaines limites à la participation des femmes. En effet, la période consacrée aux séminaires devant permettre aux femmes de gérer leur structure a été beaucoup plus longue que prévue, ceci étant principalement dû au fait qu'elles ne mémorisaient que partiellement la matière et n'étaient pas prêtes ni équipées pour assumer autant de responsabilités. L'organisation a donc décidé de prolonger cette phase théorique mais ce faisant, l'assiduité et la motivation des femmes se sont émoussées. Ce cercle vicieux semblait

sans fin, l'ONG réfléchissait au moment de notre départ à d'éventuels changements dans son approche du projet, permettant ainsi aux femmes de commencer à disposer de l'argent, mais de manière contrôlée par l'organisme. Cet événement laisse donc à penser qu'il peut être utopique de miser uniquement sur une approche participative de type bottom-up, au risque de ne jamais concrétiser certains projets. Il semblerait qu'il y ait un équilibre à trouver, particulièrement dans le lancement d'une activité, entre trop de contrôle d'un côté et pas assez de structure de l'autre.

Tous ces éléments nous permettent donc de souligner l'importance de l'approche participative afin d'adapter les projets aux réalités des femmes et ainsi de les intéresser et de maximiser leurs chances d'implication à long-terme. Cependant, nous pouvons également relever certaines limites à l'intégration des participantes, dans leur propre intérêt, ce qui constitue un apport à la littérature qui ne soulignait que le besoin de qualité de la participation (Hofmann, 2000; Oxaal et Baden, 1997).

6.3.2 L'approche collective

L'idée de groupe occupe une place centrale dans l'organisation que nous étudions, tout comme dans le modèle radical développé par Bacqué et Biewener (2013). Comme nous l'avons déjà exposé, l'intégralité des sous-programmes et projets liés au programme d'empowerment se font sur une base collective. Cela présente de nombreux avantages mais implique également certains défis.

6.3.2.1 Les avantages de l'approche collective

Nous nous proposons de distinguer ici deux niveaux distincts en termes d'avantages liés à l'approche collective. Nous verrons dans un premier temps qu'ils ont un impact sur le programme à proprement parler avant de nous intéresser aux conséquences qu'ils peuvent avoir pour les différents acteurs, femmes comme travailleurs. Nous illustrerons ensuite cela à travers un exemple concret.

Avantage 1 – L'approche collective a des effets positifs sur le programme d'empowerment, elle permet un impact plus grand, un meilleur ancrage à long-terme et la création d'un espace de libre discussion : Tout d'abord, l'articulation collective confère au programme un impact plus important puisqu'elle permet d'atteindre beaucoup plus d'individus que dans le cadre d'une relation individuelle, le tout à des coûts moins élevés. Il en va de même pour la diffusion des acquis puisqu'en travaillant

avec une centaine de femmes, l'organisation est en fait en relation indirecte avec près de cent familles, sans compter les cercles amicaux. Cette approche permet également un meilleur ancrage à long-terme puisque de nombreux travailleurs soulignent un risque d'échec plus faible dans le cadre d'un travail collectif. En effet, cela rend les individus plus responsables en raison de la pression sociale exercée au sein du groupe comme le soulignaient Hofmann et Marius-Gnanou (2007) mais cela entraîne surtout un partage des tâches et des responsabilités rendant le projet moins dépendant d'un seul ou d'un petit groupe d'individus. C'est d'autant plus important que l'organisation et ses activités ne sont que rarement l'occupation principale des femmes, limitant ainsi le temps qu'elles peuvent y consacrer. Enfin, conformément aux propos de Bacqué et Biewener (2013) et Guérin (2008), travailler avec un groupe d'individus permet de créer un espace de discussion où les femmes peuvent librement mettre en commun leurs habiletés, leurs opinions et idées ou encore leurs qualités personnelles, favorisant ainsi l'innovation et la rapidité des résultats.

« What I like is it's unity, working together and love. When we have all these three things someone can reach our goals very easily. » F3

Avantage 2 – L'approche collective a également des effets positifs sur les individus, elle permet aux femmes d'apprendre à vivre ensemble et de se sentir plus fortes car rassemblées au sein d'un collectif et aux intervenants de travailler avec des données agrégées : Le recours à une approche collective présente également de nombreux intérêts pour les acteurs du programme. En effet, cela leur permet notamment aux femmes de ne pas rester seules comme le soulignent Guérin et Palier (2006) et Hofmann et Marius-Gnanou (2007), de gagner en confiance, de se sentir appartenir à un collectif qui devient souvent une seconde famille ou encore de partager des idées ou des conseils mutuels. La directrice générale nous permet d'enrichir notre littérature concernant les avantages de l'approche collective. Elle souligne qu'en travaillant ensemble les participantes sont amenées à faire l'apprentissage du respect de la différence, indispensable à la vie en communauté mais aussi de remettre en perspective leur propre réalité. La naissance d'un collectif permet également aux femmes de former un bloc et de gagner en force pour faire face aux sceptiques et autres détracteurs, ce qui est lié avec le *pouvoir avec* (Oxaal et Baden, 1997). Selon elles, « *Togetherness is unity and strength* » (F5) c'est-à-dire qu'un individu seul peut réaliser certaines choses mais il fera forcément face à certaines limites que seul le collectif peut surmonter, ce qui s'apparente à la capacité du groupe de changer les structures sociales, idée phare du

modèle radical (Bacqué et Biewener, 2013). Dans le cas d'un groupe de taille réduite les liens entre les participantes sont encore renforcés mais cela peut aussi permettre de protéger une population minoritaire et qui peine à trouver sa place comme c'est notamment le cas avec le projet Masaa. Quant aux intervenants, travailler sur une base collective leur permet d'avoir une vision plus nuancée qu'elle ne le serait dans le cas d'un individu seul. En effet, les différences individuelles sont agrégées et tendent à s'effacer au profit d'une entité propre au groupe, ce qui illustre également un ajout à notre analyse théorique. Enfin, les deux parties encensent une telle approche et vantent les mérites de la solidarité, du support, de l'entraide, de l'esprit d'équipe, de la camaraderie ou encore de l'égalité qui y sont attachés. Tout cela leur permet donc de travailler dans la joie et la bonne humeur, renforçant ainsi leur motivation et leurs relations.

When we work like a team everyone is equal to score a goal, like when you play football, so we work together, everyone will be equal in scoring so we will be working together, passing one day after another so we can achieve. And in kind of that game the program will be growing growing growing because no one will be working like individual, we will work together, so the program will be growing without us to realize it and finally it is going to spread in a larger way. Because we don't want to work like individuals because when you work as an individual there is an opponent here, a person here who is not together with you so it'll be like opposition. And in a group when there is an opposition thing nothing will grow but when we work together what we want is all the women to join together, work together, as a team, no individuals, in order for us to grow and at the end of the day we will find that the program is really big [...] in order to bring change and development. F2

Illustration 1 – L'approche collective a un sens aux yeux des femmes : Nous avons pu assister à la préparation d'un séminaire du sous-programme WE Grow basé sur l'aspect collectif. A travers une histoire relatant un voyage de leur groupe en autobus, les femmes étaient amenées à interpréter certains éléments visant à démontrer l'importance et la force d'un groupe et à imaginer le processus d'empowerment. En voici la trame. Peu après le départ, une femme a besoin de s'arrêter pour besoins naturels. La conductrice refuse cependant de s'arrêter par peur d'être en retard ; elle finit par céder sous la pression de l'ensemble des passagères qui veulent aider leur amie. Plus tard, l'autobus est arrêté par un policier en raison d'une vitesse excessive, dangereuse pour elles comme pour les autres usagers de la route. Elles doivent alors payer une amende, mais leur nombre et le fait que chacune ait cotisé au voyage avant le départ rend cet événement plus facile. Enfin, peu avant leur arrivée à destination, les femmes sont prises dans un embouteillage et l'autobus avance au ralenti. Pendant ce temps, les femmes échangent, partagent et tissent des liens. Une fois arrivées, chacune s'en va de

son côté mais toutes sont contentes et conscientes d'avoir à présent de nombreuses amies et supports. La conclusion de ce voyage est la fierté des femmes au regard de la route parcourue et la satisfaction de savoir qu'à présent elles connaissent le chemin et pourront l'enseigner aux générations futures. Chaque événement de ce voyage a une signification. Le premier arrêt vise à leur montrer que l'union fait la force et qu'elles peuvent s'entraider même lorsqu'elles ne connaissent pas les mêmes problèmes. Le policier quant à lui représente la famille ou le mari qui peuvent avoir peur des changements rapides que les femmes connaissent et donc essayer de les arrêter. L'amende illustre qu'il est plus facile de faire face à un problème de manière collective. Enfin, le trafic routier représente la société et les éventuels moments de stagnation au cours du processus d'empowerment. Ce séminaire, bien que reporté trois fois de suite, a rencontré un franc succès et les femmes ont beaucoup apprécié l'histoire. Cela s'explique par le fait qu'elles peuvent facilement s'y identifier car c'est représentatif de leur réalité (aspect contextuel) mais aussi par la preuve concrète de la force du groupe que cette histoire démontre. A travers ce récit, elles comprennent que leur groupe leur permettra de traverser les épreuves et de faire évoluer les mentalités afin de changer les rapports de genre qui régissent leur société.

6.3.2.2 Les défis de l'approche collective

Si les avantages d'une approche collective sont légion, certains sont cependant à nuancer et d'autres défis éventuels ne doivent pas être négligés. L'impact de ces derniers peut se faire à deux niveaux, sur le programme lui-même comme nous le montrerons tout d'abord mais aussi sur les individus.

Défis ayant un impact sur le programme

Nous verrons dans un premier temps que ces défis concernant le programme peuvent relever du rythme de travail, mais aussi de la gestion des idées comme nous le présenterons ensuite. En troisième lieu, nous aborderons la question des comportements déviants au sein du groupe. Il est intéressant de noter que certaines de ces défis rejoignent ceux développés dans la section traitant de l'approche participative, montrant ainsi les liens omniprésents entre les différents éléments d'une approche transformative de l'empowerment.

Défi 8 – L'adaptation au ralentissement du rythme de travail possiblement engendré par une approche collective : De la même manière que pour l'approche participative, le rythme de travail peut être ralenti dans le cas d'une approche collective. En effet,

plusieurs interlocuteurs soulignent que les résultats ne sont pas systématiquement plus rapides, en raison du temps nécessaire pour planifier une réunion ou arriver à un consensus au sein du groupe par exemple. Si ces compromis sont nécessaires à une bonne gouvernance (Klein, 2011), ils allongent donc considérablement le temps de prise de décision. Cet élément est encore renforcé par la culture locale dans laquelle la longueur des discussions n'est aucunement rédhibitoire.

Ce défi vient illustrer une autre dérive possible du travail collectif, enrichissant ainsi les écrits de Guérin et Palier (2006) qui évoquent d'éventuelles tensions liées à l'approche collective.

Défi 9 – La gestion des idées dans le cadre d'une approche collective : La gestion des idées peut également être problématique : En effet, un travailleur avance qu'il peut parfois être difficile d'injecter de nouvelles idées dans un collectif déjà développé et éventuellement trop sûr de lui. Klein (2011) avance le besoin d'ouverture comme condition de réussite du leadership. Nous allons ici dans le même sens, en mettant l'accent sur l'ouverture sous l'angle des idées.

Défi 10 – La gestion de la persistance de certains comportements déviants : Si Hofmann et Marius-Gnanou (2007) soulignent que le travail en groupe permet d'éliminer certains comportement déviants, elles s'abstiennent d'exclure toute dérive, ce que confirment Guérin et Palier (2006). Nous allons dans le même sens ayant pu constater qu'il est plus facile pour les femmes de se désister lors des réunions du grand groupe, le nombre de participantes présentes camouflant bien plus facilement une absence que dans le cadre d'un groupe restreint. Ainsi, de nombreuses femmes ne se présentent pas aux réunions générales hebdomadaires, se contentant généralement des rencontres des projets qui génèrent des revenus. Là encore, certains changements ont eu lieu après notre départ. Après une réunion entre l'organisation et les femmes, celles-ci ont décidé de radier ces membres irréguliers. Si cette décision représente un compromis fort pour Klein (2011) et de ce fait un élément de la condition de réussite liée à l'équilibre des pouvoirs, elle soulève également la question du contrôle puisque selon Guérin et Palier (2006) et Oxaal et Baden (1997), l'ONG porte la responsabilité de limiter ces dérives liées au collectif. Plusieurs intervenants ont souligné que le groupe est censé appartenir aux femmes et que si l'organisation s'ingère trop l'organisation pourrait lui nuire voire aller à l'encontre de sa mission.

Défis ayant un impact sur les acteurs

Nous nous intéresserons à présent aux défis ayant des conséquences sur les individus. Pour ce faire, nous aborderons tout d'abord la baisse de la considération individuelle avant de nous intéresser dans un second temps à la gestion des leaders naturels. Nous illustrerons ensuite ces éléments par un événement concret ayant eu lieu dans la communauté.

Défi 11 : La baisse de la prise en compte du niveau individuel dans le cadre d'une approche collective : Comme le souligne Hofmann (2000), les femmes peuvent souffrir d'une considération personnelle moindre, les différences individuelles étant gommées par l'identité de groupe, ce qui limite directement la profondeur des changements et des relations individuels. Cela est également susceptible d'exacerber le désir d'attention de certains membres et d'instaurer une compétition malsaine entre les femmes, dégradant ainsi les relations et le groupe dans son ensemble. Klein (2011) note à cet effet que la reconnaissance qui permet l'émergence de l'identité collective doit se faire à la fois au niveau collectif et individuel afin de ne pas noyer les efforts des individus. L'espace de parole libre (Bacqué et Biewener, 2013; Guérin, 2008) est donc un espace collectif où l'individu doit d'abord faire confiance à ses pairs avant de pouvoir s'exprimer sur des sujets parfois sensibles et personnels comme le souligne la responsable du sous-programme WE Grow.

Défi 12 – La gestion des leaders naturels au sein du groupe de participantes : La gestion des leaders naturels est abordée par Ninacs (2003) qui avance que tous les individus doivent participer à la vie de la communauté afin de permettre une redistribution du pouvoir ainsi que la création d'un lien d'échange et ainsi développer un empowerment collectif. Dans la réalité cela peut être complexe puisque les idées plébiscitées par le groupe ne seront pas forcément les meilleures mais plutôt celles dont les défenseuses ont le plus de charisme et de persuasion. Il incombe donc aux intervenants d'essayer de trouver un juste milieu mais faire face à la diversité des opinions et prendre en compte les émotions de chacune est aussi chronophage qu'énergivore.

Illustration des défis de l'approche collective : Nous pouvons illustrer ces éléments au travers d'un événement survenu durant notre présence dans la communauté. En effet, un problème majeur a concerné une des leaders du groupe et les répercussions ont été nombreuses. Il est rapidement apparu que les rôles spécifiques à chaque poste n'étaient pas forcément clairs ou bien compris par les leaders elles-mêmes et que les sous-

groupes ne représentaient qu'un pouvoir théorique. En conséquence, cette leader a pris de plus en plus de place au cours des derniers mois jusqu'à se rendre et se croire indispensable. Omniprésente, cette femme n'a pas peur de s'exprimer, en élevant la voix s'il le faut, s'imposant ainsi au détriment des autres leaders et des autres femmes du groupe. Ces dernières sont d'autant plus enclines à la croire qu'elle fut très proche de l'un des membres de l'équipe et elles considèrent donc qu'elle parle maintenant en son nom et en celui de l'organisation. Afin d'asseoir son importance, cette femme fait de la rétention d'information et en invente d'autres ; rumeurs, exagérations et mensonges se sont récemment multipliés au point de semer la zizanie dans le groupe mais aussi dans ses relations avec l'organisation. Ce conflit nous permet d'illustrer une manifestation du *pouvoir sur* (Rowlands, 1995) et les conséquences négatives qu'il peut effectivement engendrer. Bien qu'étant l'inverse de ce vers quoi tend l'empowerment, il semblerait que cette idée de domination soit profondément ancrée dans la société et les mentalités ; certaines femmes ne voient alors que deux options, être dominées ou dominer à leur tour, même si cela implique que ce soit leurs semblables. Cela confirme les propos de Guérin et Palier (2006) qui avancent que les leaders d'un groupe sont plus susceptibles de faire face à certaines tensions et conflits. Le rôle de l'organisation semble effectivement crucial (Guérin et Palier, 2006), elle a d'ailleurs rapidement rencontré les leaders du groupe afin de clarifier leurs rôles et responsabilités respectifs. La stabilité du leadership au niveau du groupe (Klein, 2011) est également menacée puisque les autres membres ne se sentent plus reconnues par celle qui est censée les représenter. L'abus de pouvoir que nous pouvons observer ici complique le succès du programme puisque la quatrième condition de (Klein (2011)) n'est plus remplie, les pouvoirs et le partage des responsabilités n'étant plus équilibrés.

Selon notre analyse théorique, l'approche collective présente un fort potentiel (Guérin et Palier, 2006; Hofmann et Marius-Gnanou, 2007; Oxaal et Baden, 1997), ce que les éléments présentés ci-haut tendent à confirmer. Néanmoins, nous rejoignons aussi ces mêmes auteures qui affirment que le groupe ne peut être considéré comme une solution miracle. Nous avons à ce sujet enrichi la littérature en nuancant la responsabilité d'une ONG développée par Guérin et Palier (2006) et Oxaal et Baden (1997) quant aux dérives que l'approche collective peut entraîner.

6.3.3 L'approche collaborative

Au cours de nos échanges et observations, nous avons également pu relever certaines références relatives à la collaboration. Nous verrons dans un premier temps en quoi consiste celle-ci dans le cadre de l'organisation étudiée avant de nous pencher sur les défis qu'elle implique. Pour ce faire, nous distinguerons deux niveaux de collaboration : interne et externe.

6.3.3.1 Nature de la collaboration

Nous détaillerons ici certaines pratiques de collaboration observées lors de notre séjour dans l'organisation. Nous montrerons tout d'abord les éléments de collaboration interne, présents et futurs, avant de nous intéresser aux relations avec des partenaires extérieurs.

Certains intervenants de l'organisation collaborent régulièrement et d'autres partenariats pourraient émerger à l'avenir : Au sein même de l'organisme, tous les projets sont actuellement structurés selon trois piliers : empowerment, éducation et environnement. Cela permet donc de créer des liens entre eux en dépit de leur diversité évidente. Nous avons également pu noter que de nombreuses femmes sont impliquées dans plusieurs projets, créant ainsi un lien entre ces derniers mais aussi entre leurs responsables. Les différents intervenants lors des réunions du samedi (WE Thrive et WE Grow) se retrouvent par exemple quasi systématiquement en début de semaine suivante afin de partager leurs impressions et discuter d'éventuels problèmes. De plus, les travailleurs soulignent que tout est lié, les conséquences d'un projet sont très souvent visibles dans un autre, de même que les difficultés d'ailleurs.

A l'avenir d'autres partenariats pourraient voir le jour, notamment entre les projets Kilipads et Masaa, les femmes massaïes pourraient ainsi bénéficier des connaissances en couture de leurs homologues afin de broder avec des perles, tandis que les femmes de Kilipads pourraient utiliser les bijoux massaïes comme argument marketing pour intéresser leurs clientes. Les femmes de Nina Jali collaboreront aussi certainement avec les femmes de Kilipads afin de leur permettre de mener des campagnes de sensibilisation sur l'hygiène féminine.

L'organisation a deux partenaires externes : Le projet Kilipads collabore directement avec un partenaire extérieur, également implanté localement et spécialisé dans les

projets d'entrepreneuriat. Les deux organisations prennent leurs décisions conjointement avec les femmes et partagent leurs ressources sur ce projet.

Une autre collaboration a également eu lieu avec une ONG visant une réduction de la pauvreté à travers des solutions liées à l'architecture. Ce partenariat a notamment servi à construire le bâtiment qui abrite la boutique gérée par les femmes.

Ces deux partenariats soulignent l'intégration de l'organisation dans les réseaux professionnels locaux, ce que Klein (2011) présente comme constitutif d'un leadership réussi.

6.3.2.2 Les défis de la collaboration

Nous verrons ici que ces relations de collaboration recèlent également leur lot de défis. Nous élaborerons ceux-ci selon le même découpage que précédemment, nous intéressant dans un premier temps au niveau interne avant de nous pencher sur les défis avec les partenaires extérieurs.

Défi 13 – La nécessité de la concertation à l'interne dans la préparation des séminaires et des activités de l'organisation : Pour l'instant, la collaboration entre les intervenants n'est pas de mise lors de la préparation des séminaires, chaque domaine ayant ses spécificités et ses objectifs propres. Ceci peut avoir des conséquences pour les femmes comme nous l'explique bien le responsable du sous-programme WE Thrive lorsque nous lui demandons s'il devrait y avoir plus de travail en commun :

I think that this is not a policy that we can set. Like from my side this would be better to work independently because I'm able to really go to the full extent of what I want to do when I'm independent. If I'm relying on someone else's program and if I'm only working in the gap he leaves in their life then I'm picking less initiatives. That's from my side. But in reality it's really hard to have this policy because I feel like the benefactors should be the driving force. If the benefactors see that there is a need between the links in the programs, then it has to be a link in the programs, if they don't think they should be any link then there should not be any link. But generally, the benefactors as seen as a glass maybe and I'm trying to fill water into the glass. Now if I'm not measuring the quantities according to each program, then I'm overfilling the glass because everyone "you know what? 200g" and then 200g, 200ml of water everyone is putting in the glass that's how we are approaching this. We are saying that they have seven days a week, we say that they have these five aspects of their life that need improving, we have established the glass, now we are trying to pour unlimited quantity of water per program and hoping that the glass is absolutely full, is absolutely like on the brim but there are external factors that are in this glass as well. There could be involved in a SACCO or a VICOBA which is something they do outside of [name of the organization]. So then what is happening if the economic empowerment is more than actually thought it would be because I thought I was the only person but I'm actually not the only person. So the women can perceive what they want then they will be able to coordinate the different programs better... It's easier said than done so we don't do it but it's ideally what should

be done and they should be the ones deciding whether the programs should be working together or they should be working separately. T4

Cet exemple tend à confirmer le besoin de lier les différentes sphères d'un programme d'empowerment. Cela permettra non seulement de ne pas traiter les composantes en silo (Bacqué et Biewener, 2013; Oxaal et Baden, 1997) mais aussi de ne pas surcharger les femmes en tenant pas compte des autres activités qu'elles peuvent avoir.

Défi 14 : La nécessité de l'adéquation des valeurs, visions et objectifs entre partenaires lors d'une collaboration externe : En ce qui concerne le projet Kilipads, nous avons pu constater durant notre séjour que les relations entre les deux partenaires se sont sensiblement compliquées. En effet, la vision et les objectifs de l'autre organisation ont évolué au fil du temps, provoquant ainsi certaines tensions et reconsidérations comme le souligne la responsable du projet :

Ils avaient une vision différente, maintenant ils ont un peu changé leurs objectifs donc ils sont plutôt dans le côté faire des entreprises sociales mais profitables. C'est un peu compliqué... On n'a plus trop la même... la vision est un peu différente maintenant et elle se ressent vraiment dans le futur de Kilipads parce que là actuellement on est en train de carrément réfléchir à changer le projet. D'une idée d'où les femmes produisent à partir de matériau locaux leurs propres serviettes hygiéniques qu'ensuite elles vendront on passe à tout simplement importer des serviettes hygiéniques par exemple du Kenya ou d'Ouganda et les femmes seraient juste les vendeuses de ce produit donc c'est complètement différent et ça c'est [l'autre organisation] qui a apporté cette idée et par exemple nous on n'est pas vraiment d'accord donc on essaye de trouver des solutions alternatives et dans ce cas-là le partenariat commence à être compliqué parce qu'on est deux sur un même projet donc comment résoudre la décision... (...) Et là le nouveau modèle auquel [l'autre organisation] pense, c'est un modèle où on interviendrait sur une très très longue durée puisqu'on serait les intermédiaires entre les gens qui donneraient les serviettes et les femmes parce que pour l'instant elles ne peuvent pas être en contact direct avec les fournisseurs.

Défi 15 : La nécessité d'une répartition des tâches claire et acceptée des partenaires lors d'une collaboration externe : La collaboration avec l'ONG pour la construction du bâtiment de la boutique du groupe a également connu certaines difficultés. Celles-ci portaient principalement sur les responsabilités respectives des deux protagonistes quant aux ressources. En effet, les deux étudiants architectes en charge de l'aspect technique du projet avaient besoin d'un interprète ainsi que de contacts pour acheter, acheminer et stocker les matériaux de construction. Le partenaire extérieur considérait alors que cela relevait de la responsabilité de l'organisation étudiée puisque le projet avait lieu dans la communauté et avec le groupe avec lequel elle travaille. Cela a donné lieu à certaines tensions puisque l'organisation étudiée était également limitée en moyens humains à ce moment-là et tenait pour acquis que le partenaire aurait prévu et assumerait ces responsabilités.

Ces éléments nous permettent de souligner que l'intégration des leaders, en l'occurrence ici de l'organisation dans les réseaux et la diversification des ressources (Klein, 2011) s'accompagnent également de certains défis dans le cadre d'une collaboration avec des partenaires externes.

6.4 Impact sur la société et acceptation du programme

Cette section vise à renseigner sur les conséquences du programme d'empowerment au niveau sociétal ainsi que sur la manière dont ces changements et la participation des femmes sont accueillis par la communauté.

6.4.1 L'impact du projet sur la communauté

Après un peu plus de deux ans d'existence, le programme d'empowerment a un impact concret et visible dans les villages où l'organisation travaille ; cet impact concerne autant le niveau familial que la communauté de manière plus large. Les femmes sont un vecteur de changement particulièrement efficace puisqu'elle diffuse l'information directement dans leurs familles et leurs cercles d'amis, cela engendrant un effet domino selon la fondatrice rencontrée, de même que selon les femmes : « *When you do anything for a woman it's a good thing because it moves to the whole community.* » (F3).

Impact 1 – Les familles des femmes impliquées dans le programme d'empowerment bénéficient également des effets de celui-ci : Comme nous l'avons mentionné dans la section sur les résultats de l'empowerment, les femmes ont réussi à gagner en pouvoir dans la sphère familiale, que ce soit à travers la possession matérielle ou la prise de décision. Les maris se rendent aujourd'hui compte que leurs femmes ont conscience de leur réalité et qu'elles sont prêtes à remettre les choses en question. Ils profitent également des retombées positives des projets, qu'elles soient matérielles ou en rapport avec les habiletés. L'impact est également très fort sur la génération suivante puisque les enfants peuvent voir la situation des mères évoluer. Elles sont à présent capables de donner leur avis et de s'impliquer davantage dans les décisions liées à leur éducation, contribuant ainsi à leur donner un nouvel exemple, un nouveau référent. En lien avec ceci, la responsable du projet Masaa nous confie notamment l'histoire d'une jeune fille massai de la communauté, mariée de force à quinze ans mais qui voulait à tout prix continuer ses études. Elle a dû quitter la communauté et rejoindre la ville voisine où elle se cache avant de s'éloigner encore plus. Selon la responsable, les actions de l'organisation permettent de montrer à cette jeune génération qu'une autre solution

est possible et de leur offrir éventuellement une porte de sortie moins radicale. La fondatrice interrogée précise que cet impact serait encore plus important si l'organisation travaillait directement avec ces enfants. C'était d'ailleurs un projet au moment de la création de l'organisme mais il fut abandonné en raison des nombreuses ressources que cela demande.

Impact 2 – Le programme d'empowerment permet aussi des changements dans la communauté, posant ainsi les prémices d'une transformation des structures sociales :

Les changements sont également visibles au niveau de la communauté, cette dernière bénéficiant de certains projets développés par l'organisation ; la location de vélos par exemple est ouverte à l'ensemble des habitants. Le programme WE Care a également un impact fort puisque sa raison d'être est la redistribution à la communauté. Si grâce au projet Nina Jali les femmes sont aujourd'hui capables de prendre la tension ou de mesurer le niveau de glucose, elles ont également emmagasiné nombre de connaissances utiles pour démystifier certaines légendes urbaines. En effet, elles peuvent à présent expliquer les raisons de l'albinisme, évitant ainsi aux mères de porter le blâme et d'être suspectées d'infidélité lorsque leur enfant a la diarrhée. Cela rejoint la composante politique (Stromquist, 1988, 1993) qui permet d'amener un certain changement sociétal. De son côté, le projet Kilipads devrait permettre de sensibiliser la communauté sur l'importance de l'hygiène féminine, améliorant ainsi les pratiques et permettant à de nombreuses femmes de mieux prendre soin d'elles. Le potentiel de ces projets est d'autant plus fort que les informations seront véhiculées directement par des femmes de la communauté pour ladite communauté, permettant ainsi une meilleure identification à leurs interlocuteurs. Enfin, c'est la culture en tant que telle qui est remise en question lorsque les femmes changent de statut, qu'elles possèdent quelque chose en leur nom propre et font entendre leur voix.

Tous ces éléments illustrent donc la portée transformative de ce programme d'empowerment qui suit celle présentée par le modèle radical (Bacqué et Biewener, 2013). Ils nous permettent donc de compléter la littérature à travers des exemples concrets de petites étapes nécessaires au changement des structures sociétales.

6.4.2 L'acceptation du projet par la communauté

L'acceptation d'un projet se joue également sur les deux niveaux, familial et communautaire. Les résultats sont cependant différents d'une activité à l'autre, certaines étant plus sensibles et donc plus effrayantes pour certaines parties prenantes, notamment les hommes qui craignent de perdre leur pouvoir, voyant ceci comme un jeu à somme nulle (Rowlands, 1995).

Acceptation 1 – L'acceptation du programme au niveau familial passe par l'explication des activités et l'existence de résultats concrets : L'acceptation au niveau familial dépend bien évidemment de chaque situation. Si pour deux des femmes le soutien de la famille proche a été présent dès le départ, les autres reconnaissent des débuts plus compliqués. Une raison avancée à cela est le manque d'explications données au mari au début du programme. En effet, les femmes ne partageaient pas vraiment le contenu des séminaires ni leurs buts à moyen ou long-terme. De ce fait, bon nombre de maris étaient plutôt réticents à l'implication de leur femme dans l'organisation, leur reprochant d'autant plus de ne pas assumer leurs tâches domestiques. Suite à cela, les participantes ont été fortement encouragées à expliquer le contenu des rencontres à leurs proches afin de diminuer les peurs et de favoriser l'acceptation des projets. Petit à petit, la situation a changé et nombreux sont ceux qui aujourd'hui rappellent à leur femme de ne pas oublier leurs rendez-vous. Ce changement de mentalité est principalement dû aux effets qui découlent de l'investissement des femmes et dont les hommes peuvent également profiter bien souvent. Participantes et travailleurs s'accordent à souligner la nécessité de résultats concrets et souvent financiers dans le processus d'acceptation. Les femmes ont également appris à mieux combiner leurs occupations, prouvant ainsi qu'elles n'étaient pas obligées de rester à la maison pour remplir le rôle social qui leur a été attribué.

But for now even if we stay until 5 you can see that they still want to be together with us and talk to us. But at first it was "Ok now it's 4 I have to leave, I have to go to my family!". But now you can see we can talk and talk and talk and give everyone a chance to speak so we take a long time in these meetings than the time they have in the houses.
T10

Acceptation 2 – L'acceptation au niveau de la communauté est plus lente mais souligne aussi le besoin de résultats visibles : L'acceptation au niveau de la communauté a également évolué au fil du temps, mais de manière plus lente et dans une moindre mesure au regard du soutien apporté aux femmes. Ce processus est favorisé par la publicisation de l'organisation dans la communauté mais aussi par la

concordance de ses propos avec les discours officiels qui par le biais des journaux et autres stations de radios font de plus en plus la promotion de l'inclusion des femmes. Toutefois, une grande partie des répondantes regrettent les ricanements, découragements et autres moqueries qu'elles peuvent encore entendre de la bouche des sceptiques qui continuent de répéter que leur investissement est inutile et ne leur rapportera jamais aucun argent. L'une des femmes relate même des commentaires sur le fait de la voir suivre aveuglément des blancs qui ne lui veulent aucun bien. Pour la coordinatrice locale ce genre de réflexions extrêmes a existé mais relève de plus en plus de l'exception aujourd'hui. Là encore, les différents acteurs expliquent ces réticences par le besoin des gens de voir des résultats concrets et impressionnants bien que les femmes elles-mêmes déclarent miser d'avantage sur le long-terme, les relations de groupe et de soutien ou encore les changements intérieurs invisibles aux yeux d'autrui. Elles notent cependant les effets pervers que ces remarques peuvent avoir, si une femme n'est pas assez forte pour les supporter, elle pourrait en venir à quitter le groupe. A ses débuts, le sous-programme WE Grow a fait les frais des inquiétudes de la communauté, déstabilisée de voir des réunions rassemblant uniquement des femmes et recourant à des méthodes inconnues comme le travail de la confiance les yeux bandés par exemple. De graves accusations ont alors été portées reprochant à l'organisation d'avoir des activités maçonniques et liées à la sorcellerie, accusation gravissime en Tanzanie où de nombreuses femmes sont brûlées chaque année pour de telles allégations (700 femmes en 2014²²).

Ces différents éléments nous permettent de mettre en avant l'immense nécessité de résultats concrets et ce, dans un laps de temps très court, en dépit du caractère long-terme de l'empowerment selon le modèle radical (Bacqué et Biewener, 2013). Seul Klein (2011) évoque cette nécessité afin de favoriser l'émergence d'une identité collective. Nous pouvons donc avancer que cette « preuve d'efficacité » joue également un rôle crucial dans l'acceptation du projet par la famille proche et par la communauté.

6.5 La vision long-terme

Pour finir, nous nous sommes intéressées aux enjeux à long-terme de l'organisation que nous présenterons au cours de cette section. Dans cette optique, les femmes nous ont confié qu'elles souhaitaient rester impliquées dans le programme jusqu'à leur mort, voir

²² http://www.lemonde.fr/afrique/video/2015/01/30/en-tanzanie-plus-de-700-meurtres-de-femmes-accusees-de-sorcellerie-en-un-an_4567027_3212.html

celui-ci grandir encore et continuer d'aider les familles et la communauté. Elles soulignent également leur intérêt à poursuivre leurs apprentissages dans divers domaines comme l'agriculture moderne, le commerce ou encore la santé. Elles savent que pour cela elles devront continuer à miser sur leur unité et leur solidarité afin de prendre soin du projet. Nous détaillerons dans un premier temps les défis liés au succès du programme avant de nous pencher sur la problématique de son transfert entre l'organisation et les femmes, but affiché par la première.

6.5.1 Les défis relatifs au succès du projet

Les conditions de succès du programme d'empowerment de l'organisation se jouent à deux niveaux distincts. Nous analyserons en premier lieu les éléments relatifs à son fonctionnement avant de nous intéresser aux défis d'une meilleure acceptation dans la communauté dudit programme.

Les défis liés au fonctionnement du programme

Nous présenterons ici deux défis principaux au bon fonctionnement du programme, à savoir les adaptations contextuelles et la communication, élément crucial des événements survenus dans la communauté lors de notre séjour.

Défi 16 – L'adaptation à la réalité mais aussi aux habiletés progressivement maîtrisées par les femmes pour ne pas les déconnecter de leur projet : La question des adaptations contextuelles dans une optique long-terme est soulevée par les deux parties. Les participantes du programme soulignent l'importance de poursuivre le travail conjoint qu'a commencé l'organisation avec elles et de continuer à travailler à partir de leurs idées, quitte à les abandonner ensuite si elles ne sont pas réalisables, le point important étant de leur donner une chance. Les travailleurs abondent dans le même sens, mettant de l'avant la nécessité de continuer à respecter les visions des femmes et leur culture. Pour cela, il faut se méfier des idées qui peuvent paraître tentantes mais qui se révéleront néfastes en fin de compte. C'est notamment le cas du projet Masaa où des ventes en ligne et internationales seraient très profitables et permettraient de faire une réelle différence. Néanmoins, dans une optique de transfert à long-terme, cette expansion est insensée puisqu'elle renforcerait la dépendance des femmes à l'organisation tout en créant un fossé entre elles et leur projet.

Ces éléments confirment ce que nous avons déjà présenté au sujet de la nécessité de la contextualisation en complément des propose de Hofmann (2000) et Oxaal et Baden

(1997). La transposition dans une optique à long-terme représente cependant un autre enrichissement de notre analyse théorique.

Défi 17 – Une communication transparente et efficace : La communication occupera une place centrale dans l'amélioration des relations entre et au sein des parties prenantes. Cela passera notamment par une transparence accrue afin d'éviter les rumeurs et la désinformation. Il est donc recommandé d'éviter autant que possible de s'adresser uniquement à un seul individu lorsque le propos concerne le groupe.

Nous rejoignons ici Ninacs (2003) qui considère qu'une communication libre, transparente, positive et efficace est une étape fondamentale à l'empowerment collectif.

Les défis liés à l'acceptation du programme

Nous nous intéresserons ici aux facteurs d'amélioration de l'acceptation dudit programme par la communauté. Pour ce faire, nous traiterons de la reconnaissance formelle des acquis, du renforcement des liens avec la communauté et finirons par une contribution majeure à notre littérature à travers l'intégration des hommes.

Défi 18 – La reconnaissance formelle des acquis réalisés par les femmes au cours du programme d'empowerment : Si les femmes sont reconnaissantes de tout ce que le programme leur apporte et notamment les nouvelles connaissances qu'elles peuvent y acquérir, elles souhaitent néanmoins que dans certains projets comme Nina Jali, l'organisation reconnaisse formellement leurs nouvelles habiletés. Cela leur permettrait notamment d'augmenter leur crédibilité aux yeux de la communauté et donc de maximiser les interventions qu'elles sont susceptibles d'y faire. A titre personnel, cela renforcera leur propre sentiment de légitimité.

Ces éléments nous permettent donc de montrer qu'à l'image de la nécessité de résultats concrets à court-terme, le besoin de reconnaissance concerne la construction de l'identité collective (Klein, 2011) mais aussi l'acceptation d'un projet par la société.

Défi 19 – Le renforcement des relations avec la communauté, à travers les pratiques culturelles, les relations officielles et l'ouverture des projets et résultats : De bonnes relations avec la communauté sont cruciales afin de favoriser l'acceptation du projet par cette dernière. Les femmes évoquent notamment l'intérêt d'augmenter la présence des travailleurs dans les activités des villages. Elles citent par exemple une participation accrue aux différentes cérémonies afin de renvoyer l'image d'une organisation

concernée et qui évolue au même niveau que les acteurs de la société avec lesquels elle travaille.

Dans ce sens, la directrice générale souligne la nécessité de développer une stratégie dédiée à l'amélioration des relations avec les instances dirigeantes locales afin de maximiser les retombées positives. Ce point rejoint la cinquième condition de réussite de Klein (2011) et permettra non seulement de tirer profit des ressources que ces instances peuvent fournir mais également de favoriser un développement accepté et encouragé par la communauté.

D'autres répondantes confirment l'importance d'ouvrir les projets et leurs résultats à l'ensemble de la communauté afin que celle-ci comprenne mieux de quoi il en retourne ; l'expérience avec les vélos a été très positive selon elles. Là encore, l'outil le plus puissant pour changer les mentalités reste l'éducation :

And after having that education, they won't think about money, they will be thinking about something different because you know now their mindset is money, income, income, income. But as times goes on they will know that the aim is not getting getting getting, it's more we receive and we give, we receive and we give. Education first. Elimu kwanza. And I see the benefits that I have gained from [the organization] and by that time I can take it out to the neighbours and the neighbours will know that "Ok these people are together with us, they are coping with us, we are coping with them, we are working together, they feel our needs, they know what we need most". We need education. F2

Défi 20 – L'intégration des hommes au programme d'empowerment : Enfin, dans l'optique de favoriser l'acceptation du projet au niveau communautaire mais également familial, de nombreux travailleurs avancent l'idée de travailler également avec les hommes dans le futur. S'il était nécessaire de commencer les activités avec les femmes au vu de leur place définitivement inférieure dans la société et leur manque évident d'habiletés, il sera indispensable d'impliquer l'autre moitié de la population car « *if we are trying to make A dependent on B and B dependent on A equally, then we need to work on B and A and not just A and expect B to just fall in line.* » (T4)

We are only working with women and if we are talking about empowerment and equality, we cannot only work with women, we have to make them understand that women having more power that doesn't mean they have less power. That means just change maybe their world. You know it's not like that I have my decision and then I'm gonna [***] you. It's just I can decide, I have the right to decide and maybe I decide what we are living, why not, I love you, you love me." (...) But that's what going on so we really need to work with men, in connection with what we are doing with women. Because if not, the message that we are giving to them is like "You're going to lose all your power". And no one wants to lose power, not men, not women, no one! So we really need to work with men. That's the best or maybe the biggest weakness of what we are doing. T2

Cela devra néanmoins se faire dans une optique de co-dépendance selon le responsable du sous-programme WE Thrive, au risque sinon de reproduire des schémas de pouvoir dominateur.

Financial independence side, it doesn't mean that you rebel or you completely disregard what everyone else in the family says and you just do what you want, it's more being able to have an equal footing rather than being dependent on someone. So, if out of 100% of my family's financial resources, if my husband has 60% saying what's happening and I have only 40%, I want to make it 50/50. That's all what we are trying to do. It's not like I want to suddenly have this extra resources at 100% and show him who's the boss, it's not like this and often it becomes like this in such programs where for example a woman in Rwanda growing those coffee plantation in a hills and suddenly starts earning a higher income than her husband who is some basic repair guy and then suddenly there is an equal problem as the husband says that the wife is earning a higher income than me, that's because you're trying to make the wife financially independent rather than trying to make the wife and the husband financially codependent so it's a bit of a tricky long-term vision because we are not working with the husbands. You need both sides to be working and getting an equal footing. But yeah that would ideally be the long-term vision is that for every dollar I have in the house, wife decides 50%, husband decides 50%, or wife and husband decide 20% and the rest the kid decides, it's how it goes. T4

La coordinatrice locale nuance cependant ce point, craignant que leur implication ne soit d'une qualité moindre que celles des femmes :

[(Interviewer) And if one day there are some projects with men with concrete results like monetary results...] You know? They will join! But are they going to really work for it? Will they have pain for these projects...? No. They will like re-use the resources of those projects and at the end, no project again... But for someone who has started from very very far beginning he has a pain, even for me I have a pain for loosing [the organization] or not working to TATU, I have that pain inside me because I have started from very far, why should I leave? It happens, in this professional way of working it happens... T10

La possibilité d'intégration des hommes au programme représente pour sa part un apport majeur à la littérature. En effet, si certains auteurs comme Calvès (2009) ou Bacqué et Biewener (2013) soulignent que l'empowerment peut également s'adresser aux hommes, il n'est fait nulle mention de leur participation directe dans un programme d'empowerment destiné en premier lieu aux femmes. La place de la gent masculine dans le féminisme est cependant un débat récurrent dans notre société actuelle, certains refusant toute collaboration tandis que d'autres la considèrent comme condition sine qua non à un changement structurel. Nous pensons qu'il est effectivement indispensable d'inclure les hommes afin de repenser les structures sociales mais mettons en garde sur la complexité du processus. En effet, il serait illusoire de penser qu'il suffit de répliquer le modèle utilisé avec les femmes, les réalités et les attentes étant fondamentalement différentes.

6.5.2 Le défi lié au transfert du programme à long-terme

L'organisation vise à transférer le programme aux femmes afin que celles-ci soient capables de le gérer par elles-mêmes à un horizon de dix à quinze ans.

Défi 21 – Permettre aux femmes de se sentir suffisamment confiantes pour reprendre le programme à leur compte à long-terme : Nous avons pu noter un point très intéressant lors de nos discussions avec les parties prenantes. En effet, si les travailleurs insistent longuement sur la nécessité et le bien-fondé de l'inclusion des femmes dans une optique de transfert à long-terme, certains soulignent cependant que les femmes ne semblent pas toujours partager le même avis. Ils ont l'impression qu'au contraire elles seraient plus qu'enclines à voir l'organisation prendre le leadership et se rangeront ensuite derrière ses décisions. Les déclarations de l'une des participantes vont en ce sens :

What I think is [the organization] taking care of all this project and lead us because every day in our lifetime a child never grow over his parents, a child remains a child, a parent remains a parent, so a parent has parental responsibilities and a child has these child's responsibilities. So everyone has to respect someone who is older or someone who has started something for him and should be the one who is monitoring this thing he started. We will do everything but this parent will be here to supervising everything that we will do. [(Interviewer) So you would prefer that [the organization] monitors and takes care of everything?] Yes that's what I want so we can grow and grow and grow. F5

Cette peur de prise de contrôle est particulièrement complexe. Selon la coordinatrice locale, elle pourrait trouver ses raisons dans la culture, les femmes n'ayant pas l'habitude d'être en charge de quelque chose ou d'exercer un pouvoir mais aussi de mauvaises expériences ayant eu lieu auparavant dans la communauté. En effet, même si cela reste vague et que personne ne sait réellement ce qui s'est passé, il semblerait qu'une autre organisation occidentale se soit implantée dans le village il y a quelques années mais l'expérience a rapidement tourné court, sans bénéfice aucun.

The women don't want to manage the program by themselves for now. They have seen a lot of projects that have been started and delegated after a short time to people who are in the projects, the project just started and only a few benefitted so the reason for them to say [the organization] to get more involved in a very long-term is because they don't want these projects to die and just few people benefit from them because every woman has put efforts there. I think it's like hand to hand, I put mine you put yours, I put mine you put yours... So because everyone has used her power in making the projects and the group grow including [the organization] that's why they don't want for now them to have a chance of like taking over, they want someone who can shout to a person who is like... it's like a house or a school! In the school we have the children, we have the teachers, the teachers can do everything but on those teachers we have the head teacher who has the sound I think... T10

Un des coordinateurs locaux n'exclut pas une évolution dans le temps, comparant lui aussi la relation entre les femmes et l'organisation à celle d'un enfant avec ses parents. Dans son illustration, l'enfant ne comprendrait pas qu'il doit manger pour survivre, c'est donc la responsabilité des parents de le nourrir. Il comprendra plus tard l'importance de s'alimenter mais il faut lui laisser le temps de se responsabiliser et de faire ses apprentissages de manière sécuritaire. L'organisation a néanmoins conscience des difficultés que cette question engendre et réfléchit à remettre certains fonctionnements en question.

So, that's basically the murky line you have to really walk on, if you take too much control then you are risking the people to be dependent on you which is a big problem I think with most of the grassroots NGOs, is that you take a lot of efforts and then you try to control everything and then suddenly people are used to you controlling everything and they love you controlling everything. Why should I worry about it? But then you leave or something bad happens and you are entirely to be blamed for everything that happens. Whereas in this case if they are managing it then they learn from mistakes a little more and in this case you are the one who make them learning from mistakes. So, that's the left side of when they are so dependent of you. On the right side they are not able to manage it so you are losing funds, you are losing your credibility in the community, you are losing your credibility with donors and the program is suffering because it doesn't get what he deserves. T4

I think sometimes they look to us to solve a lot of problems for them and to manage a lot of things for them and to be kind of their go-to assistance, to resolve issues and to do things for them. So sometimes I think it's too much dependence which is something we are actively working on resolving and assisting them and taking more control and decision making and... Yeah and just power over their own group... But currently there is a lot of dependence so that's something we are working to... what's the word... to clarify. Clarify our role with the group and our relationship with them. T7

Cette problématique de transfert met en lumière le caractère lent et progressif de la composante psychologique (Stromquist, 1988, 1993). En effet, à l'heure actuelle les femmes ne se considèrent pas suffisamment capables de reprendre ce projet, renforçant ainsi l'idée de l'aspect processuel de l'empowerment (Hofmann et Marius-Gnanou, 2004; Kabeer, 2005; Oxaal et Baden, 1997). La question d'un transfert à long-terme à proprement parler n'apparaît pas dans notre littérature, Bacqué et Biewener (2013) se contentant de souligner les enjeux de pouvoir auxquels peut être confrontée une organisation, cette dernière devant prendre garde à ne pas exercer un *pouvoir sur* à son tour sur les participantes.

L'analyse des résultats qui découlent de notre terrain de recherche nous a permis d'identifier de nouveaux défis, d'en enrichir certains et d'en confirmer d'autres. Le tableau suivant vise à récapituler cela.

Tableau 9 : Tableau de synthèse des contributions : les défis relatifs à la mise en œuvre d'une approche transformative de l'empowerment des femmes dans le contexte rural tanzanien

Dimension	Défis	Citation ou exemple qu'illustre le défi	Apport à la littérature
Défis reliés au programme d'empowerment	Défi 1 : La mesure de l'empowerment	<p>« (...) on sait que ça a des retombées financières positives, après on est incapable de les quantifier (...) la plupart ne savent pas compter, on ne tient pas vraiment de comptes des profits (...). » (T1)</p> <p>« (...) ne peuvent pas en bénéficier indépendamment de ce que souhaite leur mari. » (T3)</p> <p>L'organisation vient également de faire appel à un expert en suivi et évaluation (M&E) afin de mieux quantifier les effets du programme d'empowerment, notamment ceux de nature qualitative.</p>	<p>Corrobore la littérature, notamment les études de Narayan (2005), Oxaal et Baden (1997) et Bacqué et Biewener (2013)</p>
	Défi 2 : L'harmonisation des attentes de l'organisation et de celles des femmes qui participent au programme d'empowerment	<p>« And one of [the women] said that "You know, we have Mbongo²³ minds, we think at right now, we cannot think in the long-term, like the future, you know, so this is taking forever for us". » (T8)</p>	<p>Enrichit la littérature, notamment les écrits de Bacqué et Biewener (2013)</p>

²³ Personne de couleur noire en swahili

	Défi 3 : La mobilisation des femmes participantes au programme d'empowerment	« [...] pour elles c'est pas forcément leur travail premier donc c'est aussi difficile de s'investir pleinement dans ce projet quand il faut qu'elles s'occupent de leur famille, de leurs vaches, de l'agriculture dans les chambas ²⁴ , Masaa passe un peu après donc c'est pas forcément un problème, je peux comprendre, mais c'est vrai qu'après parfois ça crée un peu des frustrations quand le travail est pas fait etc. parce que pour elles c'est pas leur priorité numéro 1. » (T1)	Enrichit la littérature, notamment les études de Stromquist (1988, 1993) et Kabeer (2005)
Défi relié aux relations des parties prenantes	Défi 4 : La nature de la relation entre participantes et intervenants du programme d'empowerment	« I think that in a therapist climate, like if you are doing psychotherapy then maybe it's not ideal to hang out with your therapist (...) but otherwise, I don't agree that having personal relationships to people you work with is a problem. » (T9) « You cannot be close to someone just by giving things, giving like expectations like this person is going to do this and give this and blablabla because this person already did that. » (T8)	Contribution originale, ce défi n'apparaissait pas dans notre analyse théorique
Défis reliés à l'approche participative	Défi 5 : L'adaptation au ralentissement du rythme de travail possiblement engendré par une approche participative	« First we have to teach them, second they have to understand, third, they have to start to thinking of it, fourth they start to apply and the fifth one to start to use it. So instead of having two or three steps they have five or six steps. » (T10)	Nuance la littérature et notamment les études de Bacqué et Biewener (2013) et Hofmann et Marius-Gnanou (2004)

²⁴ Champs en swahili

	<p>Défi 6 : La qualité de la participation des femmes engagées dans le programme d'empowerment</p>	<p>« (...) elles vont souvent répondre en fonction de ce qu'elles pensent être bien pour nous, donc de la réponse qu'on attend plutôt que de la réponse qui pour elles, serait bénéfique donc elles vont rarement (...) être en opposition avec ce qu'on va leur proposer (...) elles vont toujours être en ligne avec ce que nous, notre vision mais sans vraiment savoir si c'est aussi leur choix ou pas. » (T3)</p>	<p>Enrichit la littérature et notamment les études de Bacqué et Biewener (2013), Hofmann (2000) et Oxaal et Baden (1997)</p>
	<p>Défi 7 : l'adaptation des pratiques culturelles dans le cadre des activités du programme d'empowerment</p>	<p>« I don't think that the established systems are necessarily always the most optimal systems. But I do think that as far as bringing change is concerned, they are necessary, they are really necessary elements and you can't try to push them without already see what is in the glass until now. » (T4)</p>	<p>Enrichit notre littérature et notamment les études de Hofmann et Marius-Gnanou (2004), Bacqué et Biewener (2013) et Oxaal et Baden (1997)</p>
<p>Défis reliés à l'approche collective</p>	<p>Défi 8 : L'adaptation au ralentissement du rythme de travail possiblement engendré par une approche collective</p>	<p>« Then there was a meeting where they were supposed to come and make the budget with me but they didn't show up, no budget. Then there was another time, I thought like, ok well they didn't show up at the meeting, let's reschedule it. There is no rescheduling for a month now (...). But what happened in that is that now it has been two months and there is nothing that has happened... » (T4)</p>	<p>Enrichit notre littérature et notamment les études de Hofmann et Marius-Gnanou (2004), Guérin et Palier (2006) et Klein (2011)</p>

	<p>Défi 9 : La gestion des idées dans le cadre d'une approche collective</p>	<p>« But the second thing is when you try to inject a new idea to them, if they know one thing then it's going to be really difficult to provide another idea to them. » (T5)</p>	<p>Corrobore notre littérature et notamment les écrits de Klein (2011) quant au besoin d'ouverture et enrichit les études de Guérin et Palier (2006) et Hofmann et Marius-Gnanou (2004) quant aux dérives susceptibles d'émerger de l'approche collective</p>
	<p>Défi 10 : La gestion de la persistance de certains comportements déviants</p>	<p>De nombreuses participantes ne se présentaient pas aux réunions hebdomadaires du grand groupe et donc ne cotisaient pas aux fonds d'épargne mis en place. Elles étaient de ce fait des « passagers clandestins » du programme mais ont finalement été radiées sur décision du groupe à la suite de réunions entre les femmes et l'organisation pour résoudre les problèmes d'absentéisme.</p>	<p>Corrobore notre littérature et notamment les études de Hofmann et Marius-Gnanou (2007) et Guérin et Palier (2006) quant aux comportements déviants possibles mais nuance la vision de Guérin et Palier (2006) et Oxaal et Baden (1997) relativement à la responsabilité d'une organisation d'aide au développement</p>
	<p>Défi 11 : La baisse de la prise en compte du niveau individuel dans le cadre d'une approche collective</p>	<p>« (...) we are talking about psychological things but no one is going to talk their own personal things in front of 50 people. (...) So then, the change is smaller than if you work with individuals. (...) because if I work directly with you we can focus on exactly your needs. There are not exactly the same that the person has next to you. » (T2)</p> <p>« (...) part of the problem could be that she is not the star (...) » (T9)</p>	<p>Corrobore notre littérature et notamment les écrits de Hofmann (2000) et Klein (2011)</p>

	Défi 12 : La gestion des leaders naturels au sein du groupe de participantes	« The most charismatic one, not necessarily the most logical one will often get her idea approved by the whole group of women because she is able to convince people more. » (T4)	Enrichit notre littérature et notamment les écrits de Guérin et Palier (2006) et Ninacs (2003)
Défis reliés à l'approche collaborative	Défi 13 : La nécessité de la concertation dans la préparation des séminaires et des activités de l'organisation	« But generally, the benefactors as seen as a glass maybe and I'm trying to fill water into the glass. Now if I'm not measuring the quantities according to each program, then I'm overfilling the glass because everyone "you know what? 200g" and then 200g, 200ml of water everyone is putting in the glass that's how we are approaching this. We are saying that they have seven days a week, we say that they have these five aspects of their life that need improving, we have established the glass, now we are trying to pour unlimited quantity of water per program and hoping that the glass is absolutely full, is absolutely like on the brim but there are external factors that are in this glass as well. » (T4)	Enrichit notre littérature et notamment les études de Bacqué et Biewener (2013) et Oxaal et Baden (1997)
	Défi 14 : La nécessité de l'adéquation des valeurs, visions et objectifs entre partenaires	« Ils avaient une vision différente, maintenant ils ont un peu changé leurs objectifs (...). La vision est un peu différente maintenant et elle se ressent vraiment dans le futur de Kilipads (...) on n'est pas vraiment d'accord donc on essaye de trouver des solutions alternatives et dans ce cas-là le partenariat commence à être compliqué parce qu'on est deux sur un même projet donc comment résoudre la décision... » (T3)	Enrichit notre littérature et notamment les écrits de Klein (2011)

	Défi 15 : La nécessité d'une répartition des tâches claire et acceptée des partenaires	Des tensions sont apparues entre l'organisation étudiée et son partenaire dans le cadre de la construction du bâtiment destiné à la boutique des femmes. En effet, chacun était persuadé que l'autre assumerait les tâches relatives à la gestion du projet sur le terrain.	Enrichit notre littérature et notamment les écrits de Klein (2011)
Défis reliés à la vision long-terme	Défi 16 : L'adaptation à la réalité mais aussi aux habiletés progressivement maîtrisées par les femmes	« Internet on y pense de plus en plus parce que nous on sait que si on se lance dedans même aujourd'hui ça suppose un plan sur dix ans pour essayer de comprendre comment est-ce [que les femmes] vont pouvoir être liées à ça parce que si on base 80% de nos ventes sur Internet ben d'un coup elles pourront être dépendantes de seulement 20% des ventes à [ville proche]. C'est pas possible. Donc ça c'est vrai que c'est un des plus gros défis... » (T1)	Enrichit notre littérature et notamment les études de Hofmann (2000) et Oxaal et Baden (1997)
	Défi 17 : Une communication transparente et efficace	Les problèmes que nous avons pu observer durant notre séjour mettaient tous en lumière des lacunes au niveau de la communication, qu'elle soit entre les femmes ou avec l'organisation. Cela entraîne des rumeurs, des jalousies et des tensions dans le groupe.	Corrobore notre littérature et notamment les écrits de Ninacs (2003)

	<p>Défi 18 : La reconnaissance formelle des acquis réalisés par les femmes au cours du programme d'empowerment</p>	<p>« Something which I would like to know and I would like to do is to be a facilitator. Like doing things in the community but for now I cannot do these things because no one recognize me, we don't have that certificate to show to people that I know this, I am this so I want to do this. Like now even if I know a lot of stuffs in health I cannot go to a person a tell her "You know I know more about health, I can teach you, I can give you a seminar" because that people are going to say "no you are a liar you don't have any certificate to show that you know a lot of stuffs about health". » (F3)</p>	<p>Enrichit notre littérature et notamment les écrits de Klein (2011)</p>
	<p>Défi 19 : Le renforcement des relations avec la communauté à travers les pratiques culturelles, les relations officielles et l'ouverture des projets et résultats</p>	<p>« (...) because not all the people or the women know that [the organization] is in the community and what the goals are for this community (...) because we work together and when there is the funerals or the circumcision ceremony for the Maasai the volunteers should join us even more like [former worker] » (W5)</p> <p>« really think through how can we develop kind of our strategy of how to work with the government (...) » (T7)</p> <p>« I think the bicycles are a good example because now the whole community is using the bicycles, not only the women. So everybody in the community can see and benefit from that. » (W4)</p>	<p>Corrobore notre littérature et notamment les études de Hofmann et Marius-Gnanou (2004), Klein (2011) et Stromquist (2002, 2006)</p>

	<p>Défi 20 : L'intégration des hommes au programme d'empowerment</p>	<p>« (...) if we are trying to make A [women] dependent on B [men] and B dependent on A equally, then we need to work on B and A and not just A and expect B to just fall in line. (...) trying to make the wife and the husband financially codependent so it's a bit of a tricky long-term vision because we are not working with the husbands. You need both sides to be working and getting an equal footing. » (T4)</p> <p>« They will join! But are they going to really work for it? Will they have pain for these projects...? No. » (T10)</p>	<p>Contribution originale, ce défi n'apparaissait pas dans notre analyse théorique</p>
	<p>Défi 21 : Permettre aux femmes de se sentir suffisamment confiantes pour reprendre le programme à leur compte à long-terme</p>	<p>L'organisation vise un transfert sur un horizon de 10 à 15 ans.</p> <p>« I think all the NGOs need to have this idea for the future, it's not that you are going to live there forever and make the people depend on you. The main idea is to give these resources, this knowledge so they can start to do, to handle this by themselves (...) » (T8)</p> <p>« What I think is [the organization] taking care of all this project and lead us because every day in our lifetime a child never grow over his parents, a child remains a child, a parent remains a parent, so a parent has parental responsibilities and a child has these child's responsibilities. So everyone has to respect someone who is older or someone who has started something for him and should be the one who is monitoring this thing he started. » (F5)</p>	<p>Enrichit notre littérature, notamment les études de Bacqué et Biewener (2013), Hofmann et Marius-Gnanou (2004), Kabeer (2005), Oxaal et Baden (1997) et Stromquist (1988, 1993)</p>

6.6 Retour sur le cadre conceptuel

Nous nous proposons ici de mettre en avant les ajouts possibles au modèle de notre cadre conceptuel. Nous présentons dans un premier temps les considérations issues de la théorie avant de proposer certaines réflexions en lien avec notre recherche de terrain.

6.6.1 Considérations issues de la théorie

Eléments constitutifs de l'empowerment selon Kabeer

Le modèle de Klein (2008, 2011) comporte de nombreuses similitudes avec l'approche de Kabeer (1999, 2001, 2005) que nous avons brièvement évoquée au cours de notre revue de littérature. Pour cette dernière, l'empowerment est composé de trois éléments : **l'agence, les ressources et les réalisations**. L'agence correspond au processus par lequel la femme conscientisée va faire des choix et les mettre en œuvre dans un but de changer la situation de départ (Kabeer, 1999, 2001, 2005). C'est ce que Klein (2008, 2011) représente dans la première étape de son modèle, l'initiative locale, lors de laquelle le groupe se forme, s'entend et établit ses aspirations. Dans un second temps, les ressources sont le moyen par lequel l'agence s'exerce (Kabeer, 1999, 2001, 2005), c'est-à-dire la mise à profit des outils disponibles afin de pouvoir engager des actions en réponse au problème de départ. Klein (2008, 2011) partage exactement la même vision quant à ces ressources, reconnaissant lui aussi leur diversité (ressources tangibles ou intangibles, politiques, économiques, sociales...) et la nécessité de celle-ci. Enfin, les réalisations sont pour Kabeer (1999, 2001, 2005) le résultat des actions et des efforts des individus, les menant ainsi vers un statut de femme empowered. Pour Klein (2008, 2011), la conscience territoriale est le résultat de la mobilisation des ressources, c'est-à-dire le stade où le groupe est devenu empowered et capable de répondre au problème de départ.

Les trois étapes définies par les deux auteurs sont donc particulièrement similaires, Kabeer (1999, 2001, 2005) réfléchissant plus en terme d'individu tandis que Klein (2008, 2011) se base lui sur la force et la nécessité du groupe dès le départ. L'aspect collectif n'est pas évacué pour autant chez Kabeer (1999, 2001, 2005), notamment dans le but de changement des structures sociétales. Cette évolution radicale n'est pas automatique, ni même forcément visée dans les travaux de Klein (2008, 2011) puisque son modèle vise un changement pour le groupe afin qu'il s'insère dans un système et des réseaux déjà existants. A l'inverse, Kabeer (1999, 2001, 2005) et le modèle radical visent eux une

modification en profondeur de la structure de la société pour rééquilibrer les pouvoirs (Bacqué et Biewener, 2013). Cela peut s'expliquer par la différence des populations concernées et les enjeux qui y sont reliés. En effet, comme l'ont montré les échecs des pratiques des institutions mondiales, la question de genre ne peut être résolue par une simple intégration au système, ce dernier doit être repensé pour laisser aux femmes la place de s'exprimer et de se réaliser.

Typologie des pouvoirs de Rowlands

Nous l'avons démontré au cours de la revue, l'empowerment est indissociable de ses racines : le pouvoir. Il en est l'élément central et critique et selon la manière dont il est interprété, l'empowerment et les pratiques mises en œuvre peuvent être diamétralement opposés (Bacqué et Biewener, 2013). Nous nous proposons donc d'ajouter au modèle de Klein (2008) la typologie des formes de pouvoir développée par Rowlands (1995).

Le *pouvoir intérieur* : Lors de la première phase du modèle de Klein (2008) se développe l'initiative locale ; celle-ci étant lancée en réponse à une inégalité ou à un problème social. C'est donc une conscience du problème et une volonté de changement qui permettent à un projet local de voir le jour. Or, la conscience de soi, de son statut d'exclu ou de dominé et la reconnaissance d'un besoin de changement sont les caractéristiques principales du *pouvoir intérieur* que nous avons élaboré précédemment (Rowlands, 1995).

Le *pouvoir avec* : Cette forme de pouvoir se manifeste entre la première et la deuxième phase lorsque l'action collective se met en branle mais aussi lors de la troisième phase avec l'émergence de la conscience territoriale. En effet, le groupe s'organise pour atteindre un objectif commun : l'accès aux ressources dans un premier temps puis la création d'une solution durable au problème de départ (Klein, 2008, 2011). Le niveau collectif est indispensable en vue de changements sociaux et politiques, d'où l'intérêt d'intégrer formellement le *pouvoir avec* au modèle de Klein (2008, 2011).

Le *pouvoir de* : Le modèle de Klein (2008, 2011) vise à permettre aux individus de prendre des décisions, d'agir plus et de résoudre le problème de départ. Nous y voyons, de manière centrale, la manifestation du *pouvoir de*.

Enfin, avec son modèle, Klein (2008, 2011) vise une prise de pouvoir par un groupe rassemblé autour d'une initiative locale. Ce gain de contrôle ne s'effectue cependant pas

au détriment d'un autre groupe d'individus dans le but de renverser le rapport de force. Au contraire, l'empowerment du groupe doit se faire par son intégration dans une économie plurielle (Klein, 2011), c'est donc un jeu de pouvoir à somme variable où les individus peuvent gagner en pouvoir sans en priver les autres.

6.6.2 Considérations issues de la recherche de terrain

Notre étude de cas nous a permis de nous rendre compte de l'importance du collectif et du potentiel de l'initiative locale mais également de l'aspect cyclique qui est primordial. En effet, chaque boucle permet de générer des effets au niveau des participantes. Qu'ils soient tangibles ou intangibles, ils amènent leur pierre à l'édifice au fur et à mesure. La transformation sociale n'est pas le résultat final comme nous avons longtemps pu le penser au cours de notre étude. Au contraire, à travers l'amélioration de l'acceptation et de l'intérêt de la communauté à l'égard du programme et les opportunités qu'il crée, la société évolue petit à petit. De même, la conscience territoriale se renforce progressivement, ce qui peut laisser penser qu'elle a un rôle à jouer dans la problématique du transfert du programme. En effet, nous pouvons émettre l'idée qu'elle doit atteindre un certain stade de construction avant que les participantes ne se sentent prêtes à assumer la gestion des activités par elles-mêmes. En ce sens, l'implication des hommes au processus d'empowerment pourrait être un élément clé dans le but de favoriser sa consolidation.

La recherche de terrain nous montre également que cet aspect cyclique a des conséquences sur les défis de la mise en œuvre d'une approche transformative. En effet, si nous le considérons sous l'angle de la dimension processuelle que nous avons élaborée auparavant, nous pouvons constater que certains défis sont susceptibles de réapparaître au cours des différentes boucles à travers ce que T1 appelait des « retours en arrière ». La construction de l'empowerment est donc progressive et non-linéaire comme l'avançaient Hofmann et Marius-Gnanou (2003).

Enfin, cette expérience concrète contribue à justifier l'intégration des éléments constitutifs de l'empowerment de Kabeer (1999, 2001, 2005). En effet, nous rejoignons Dighe (1993), Hofmann (2000) et Ninacs (2003) qui soulignent le risque de déconsidérer le niveau individuel en raison de l'attention qu'accapare le collectif. Klein (2011) va dans le même sens en avançant le besoin de reconnaissance autant individuelle que collective mais cette idée n'apparaît pas forcément évidente au regard de la représentation graphique du modèle. L'intégration de la notion d'agence de Kabeer (1999, 2001, 2005)

permet de remédier en partie à cela en raison de son approche plus individuelle. Le problème d'attitude d'une des leaders que nous avons observé pourrait donc trouver une autre source d'explication ici à travers un empowerment individuel trop limité qui ne lui permettrait pas de s'épanouir au sein du collectif. En poussant le raisonnement nous pourrions même nous demander s'il n'existe pas un risque lié à l'approche par le groupe puisque celui-ci pourrait entraîner dans le cycle certains individus qui n'en ont pas encore les capacités à titre individuel. Les conséquences seront doublement néfastes : pour cette personne et pour le groupe.

6.6.3 Proposition de modèle

A partir de ces observations nous nous proposons de modifier le modèle de notre cadre conceptuel originellement développé par Klein (2008, 2011). Nous tenons toutefois à préciser que si le *pouvoir intérieur* se renforcera probablement à chaque répétition du cycle, il est surtout primordial lors de la phase de création de l'initiative locale.

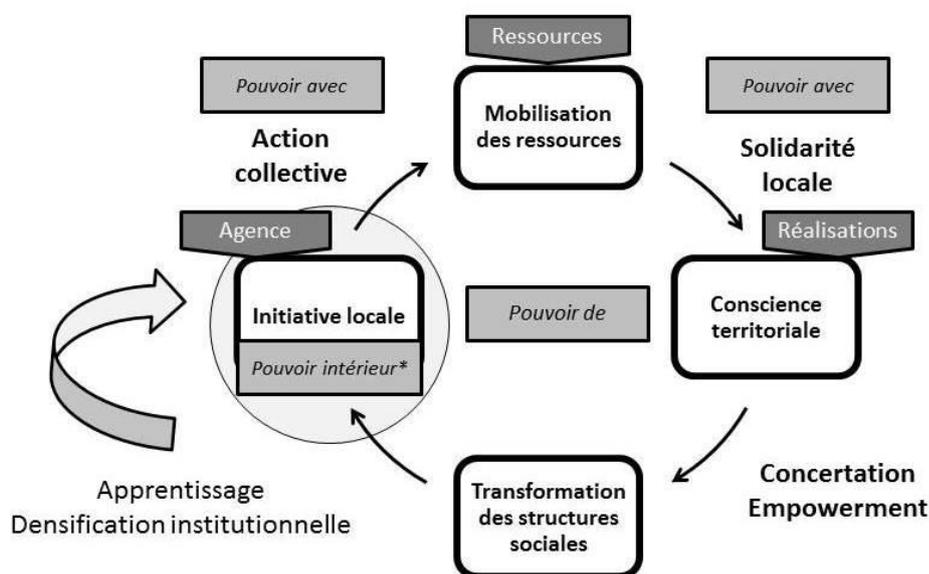


Figure 13 : Proposition de modèle

Chapitre 7 : Conclusion

Notre question de recherche portait sur les défis associés à la mise en œuvre d'une approche transformative de l'empowerment des femmes dans les pays en développement. A travers la revue de littérature, le cadre conceptuel et l'analyse de nos résultats, nous avons identifié une liste non-exhaustive de vingt-et-un défis portant sur divers sujets, allant par exemple de la mesure de l'empowerment à la gestion de l'approche collective en passant par l'acceptation d'un projet par la communauté où il prend place. Si la grande majorité d'entre eux concernent les organisations qui mettent en place de tels programmes, une multitude d'acteurs sont concernés, démontrant à la fois les liens entre l'empowerment des femmes et les communautés la complexité de la mise en œuvre d'une telle approche.

7.1 Contributions théoriques

Notre étude nous a permis de formuler certaines contributions théoriques, notamment quant à l'intérêt d'impliquer les hommes dans le processus d'empowerment des femmes, à la question de la nature du lien qui devrait unir les différents intervenants et les participantes du programme et à la limite des approches participatives.

L'adaptation de notre cadre théorique au contexte rural tanzanien est également un apport intéressant, de même que celle du modèle d'analyse des initiatives de Klein (2008, 2011) à l'empowerment des femmes dans les pays en développement de manière générale et qui nous a permis de proposer une nouvelle version de ce cadre de lecture.

7.2 Contributions pratiques

Les contributions pratiques de notre étude s'adressent principalement aux organismes d'aide qui souhaiteraient développer une approche transformative du concept d'empowerment des femmes dans le cadre de leurs activités. Cela leur permettra d'identifier certains des principaux défis qu'ils sont susceptibles de rencontrer et ainsi de prévoir une meilleure planification en amont.

Le regard porté sur les activités de l'organisation présentée dans notre étude de cas peut également permettre à celle-ci de mieux saisir certains des enjeux auxquels elle a été confrontée et ainsi de considérer différemment son approche dans le futur.

7.3 Limites de la recherche

Notre recherche comporte un certain nombre de limites, à la fois méthodologiques et conceptuelles, qui se doivent d'être considérées. Tout d'abord, la perspective de l'étude de cas ne permet pas une généralisation autre que théorique ; d'autant plus que nous avons démontré l'importance cruciale de l'aspect contextuel dans une telle approche. Il est également important de noter que notre recherche s'est portée sur une organisation récemment créée, nul doute que certains défis sont propres aux phases de création ou d'expansion et que les réponses des différents interlocuteurs auraient pu être sensiblement différentes si notre collecte de données avait eu lieu à un autre moment. En ce sens, nous avons pu observer durant notre séjour la rapidité à laquelle certains changements majeurs peuvent survenir, que ce soit dans l'approche de l'organisation ou au sein du groupe de femmes.

Au regard de notre contribution quant à la place des hommes dans le processus d'empowerment des femmes et des communautés, il aurait pu être intéressant de les interroger sur leur vision des choses et leur intérêt à l'égard de cette intégration puisqu'ils en sont les premiers concernés. Cela aurait également permis de confirmer les impressions des femmes quant aux effets de l'empowerment et de son acceptation au niveau familial comme communautaire. De même, l'ajout de la perspective des instances de décision locales nous aurait permis d'enrichir les défis reliés à leur collaboration avec l'organisation.

Nous ne pouvons pas non plus exclure certains biais lors de la collecte de données auprès des participantes. En effet, la barrière de la langue nous a contraint à recourir aux services d'une interprète ce qui a assurément impacté les propos d'origine et la profondeur des discussions, notamment en raison d'une construction linguistique et d'une manière de voir les choses différentes.

Enfin, au niveau conceptuel, nous avons tenté de définir le concept d'empowerment de manière aussi exhaustive que possible, du moins en ce qui a trait à son approche transformative. La complexité qui découle de sa construction croisée et de ses utilisations multiples est cependant telle qu'il est évident que notre recherche comporte certaines lacunes à ce sujet. Peu d'auteurs se sont lancés dans une telle entreprise, en raison de sa longueur mais aussi de sa difficulté, nous comprenons mieux pourquoi à présent.

7.4 Recherches futures

La principale piste de recherche future porte selon nous sur une analyse à part entière de la place des hommes dans le processus d'empowerment des femmes dans les pays en développement afin d'améliorer sa portée transformative et de favoriser ainsi l'empowerment de toute une communauté selon une conception d'égalité des sexes qui est, selon nous, la clé d'un développement durable et profitable. Il serait intéressant de voir si cette constatation est propre au contexte de notre étude ou si elle peut être généralisée à d'autres organisations évoluant dans des référents culturels et sociaux différents.

Finalement, une étude longitudinale de notre cas d'étude pourrait être intéressante puisque cela permettrait de voir le changement des défis associés à l'approche transformative de l'empowerment des femmes en fonction des phases d'évolution de l'organisation étudiée. Ce faisant, nous serions également en mesure de suivre le développement de la composante psychologique (Stromquist, 1988, 1993) dans la problématique de transfert du projet à long-terme tout en identifiant les nouveaux défis qui ne manqueront pas d'apparaître.

Annexe 1 : Guide d'entrevue des travailleurs de l'organisation

Bloc I.	Introduction
Durée prévue	10 minutes

Présentation :

- Remerciements
- Présentation du sujet de recherche : Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise. Étude sur le processus d'empowerment des femmes dans les pays en développement et le rôle des organismes d'aide au développement. Et plus précisément sur l'intérêt de proposer une approche transformative (holistique et visant le changement social) et de mobiliser les initiatives locales et les pratiques informelles.
- Objectif et déroulement de l'entrevue : l'objectif de cette rencontre sera de mieux comprendre les besoins des femmes, leurs attentes face aux programmes et la réponse que peuvent apporter les organismes d'aide au développement, notamment sur l'articulation des programmes. Les questions porteront principalement sur les réalités vécues et les besoins liés aux programmes.
- Enregistrement de la rencontre et signature du formulaire de confidentialité.
- Des questions avant de commencer l'entrevue ?

Introduction :

- Description de la personne rencontrée :
 - o Pouvez-vous me parler de votre parcours, de votre formation ?
 - o Qu'est-ce qui vous a amené à travailler pour cette institution ?
 - o Quel poste occupez-vous ? Quelles sont vos responsabilités ?
 - o Qu'est-ce que ça signifie pour vous de travailler pour [nom de l'organisation] ?

Bloc II	Les programmes actuels
Durée prévue	25 minutes

Récapitulation du programme

- Comment l'empowerment des femmes est-il intégré au sein de votre projet ?
- Que signifie pour vous l'empowerment des femmes ?
- Points positifs et négatifs du programme ?

Relations avec les femmes

- Quels sont vos liens et relations avec les femmes du projet ?
- Quelle est selon vous leur perception du programme ?

Approches participatives

- Les femmes sont-elles intégrées aux différentes étapes du programme ?
- Si non, pourquoi ? Si oui, dans quelle mesure ?

- Est-ce important pour vous ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de cette intégration ?
- Quels sont les plus gros défis liés à cette intégration ?

Approches collectives

- Avez-vous recours à la dimension collective, au groupe ?
- Si oui, dans quel objectif ?
- Quels sont les points positifs et négatifs de cette approche ?

Liens entre les programmes

- Y-a-t-il des liens entre votre programme et d'autres programmes de l'organisation ?
- Quelle est leur nature ?
- Comment les avez-vous créés ?
- Comment les entretenez-vous ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de cette collaboration ?
- Quels en sont les plus grands défis ?

Bloc III	Stratégies informelles et initiatives locales
Durée prévue	15 minutes

Comprendre les mécanismes déjà à l'œuvre dans la communauté :

- Avez-vous déjà initié des projets à partir de ressources ou stratégies informelles déjà en place dans la communauté ?
 - o Si non, pourquoi ?
 - o Si oui, en quoi est-ce important pour vous ?
 - o Comment les avez-vous détectés ?
 - o Comment les avez-vous adaptés ?
 - o Quels sont les résultats de cette opération ?
 - o Quels en ont été les gros défis ?

Bloc IV	Composante politique et changement social
Durée prévue	15 minutes

- Quelle est la portée de votre projet à long-terme ?
 - o Quels sont les défis associés à cette perspective long-terme ?
 - o Votre projet est-il susceptible de mobiliser durablement les femmes ?
- Quel est l'impact de votre projet sur la communauté ?
 - o Avez-vous déjà fait face à certains problèmes ?
 - o Si oui, lesquels et pourquoi ?
 - o Avez-vous déjà entrepris des actions pour une meilleure intégration communautaire de votre programme ? Quelles pourraient-elles être ?

Bloc IV	Conclusion
Durée prévue	5 minutes

Conclusion et remerciements : Je n'ai pas d'autres questions, est-ce qu'il y a autre chose que nous n'avons pas discuté et que vous jugez important ou sur lequel vous aimeriez revenir ?

Annexe 2 : Guide d'entrevue des femmes participant au programme

Bloc I.	Introduction
Durée prévue	15 minutes

1. Présentation :

- Remerciements
- Présentation du sujet de recherche : Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise. Étude sur les pratiques qui permettent aux femmes d'avoir plus de pouvoir et de liberté (empowerment) dans les pays en développement et le rôle des organismes d'aide au développement dans cette optique.
- Objectif et déroulement de l'entrevue : l'objectif de cette rencontre sera de mieux comprendre vos besoins, vos attentes face aux programmes et la réponse que peuvent apporter les organismes d'aide au développement. Les questions porteront sur les réalités vécues et les besoins.
- Enregistrement de la rencontre et signature du formulaire de confidentialité.
- Des questions avant de commencer l'entrevue ?

2. Introduction :

- Description de la personne rencontrée :
 - o Pouvez-vous me parler de vous ? (votre histoire, votre occupation principale...)
 - o Pouvez-vous me parler de votre famille ? (nombres d'enfants, parents / beaux-parents...)
 - o Pouvez-vous me parler de votre mari et de vos relations ?
- Avez-vous déjà suivi des formations avec d'autres organismes ?

Bloc II	Les programmes actuels
Durée prévue	15 minutes

1. Programme(s) suivi(s) :

- A quel(s) programme(s) participez-vous ?
- Depuis combien de temps ?
- Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi ce(s) programme(s) ?
- Que pensez-vous que ce(s) programme(s) vous ont apporté ? Y-a-t-il eu des changements dans votre vie suite à la participation à ce(s) programme(s) ?
 - o Positifs
 - o Négatifs
- Est-ce que le(s) programme(s) répond(ent) à vos attentes de départ ?
- Y-a-t-il des choses que vous n'aimez pas dans le(s) programme(s) ?

2. Relations avec Tatu

- Quelle est votre vision de [nom de l'organisme] ?

3. Approches participatives

- Vous sentez-vous intégrée et actrice de ces programmes ?
- Est-ce important pour vous ?
- Est-il facile de proposer de nouvelles idées, de parler de nouveaux besoins ?

4. Approches collectives

- Aimez-vous travailler en groupe ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de travailler en groupe ?

5. Liens entre les programmes

- Si vous participez à deux (ou plus) programmes, voyez-vous des liens entre eux ?
- Y-a-t-il un programme plus important que les autres pour vous ?

Bloc III	Stratégies informelles et initiatives locales
Durée prévue	15 minutes

1. Comprendre les mécanismes déjà à l'œuvre dans la communauté :

- Dans votre vie quotidienne et plus particulièrement au sein de votre ménage, vous arrive-t-il de faire des choses pour faire entendre votre voix, avoir plus de pouvoir ?
 - o Quelles sont ces actions ?
 - o Que vous amènent-elles ?
 - o Quels en sont les risques ?
- Est-il possible de développer ces initiatives à plus grande échelle, dans un projet en collaboration avec [nom de l'organisation] ?
- Est-il important pour vous que les projets de [nom de l'organisation] soient représentatifs de votre réalité et/ou de votre culture ?

Bloc IV	Composante politique et changement social
Durée prévue	15 minutes

1. Vision long-terme

- Pensez-vous que vous allez rester impliquée dans ce projet ?
- Comment pensez-vous qu'il va évoluer ?

2. Impact sur la communauté

- Comment votre famille voit-elle votre implication dans ce(s) projet(s) ?
- Y-a-t-il déjà eu des tensions ?
- Comment pourrait-on mieux publiciser et intégrer le projet dans la communauté ?

Bloc V	Conclusion
Durée prévue	5 minutes

Conclusion et remerciements : Je n'ai pas d'autres questions, est-ce qu'il y a autre chose que nous n'avons pas discuté et que vous jugez important ou sur lequel vous aimeriez revenir ?

Bibliographie

- ACDI (2010). *Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement : des questions soulevées*, Gatineau, Québec, 15 p.
- Bacqué, Marie-Hélène et Carole Biewener (2013). *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, Editions La Découverte, coll. Politique et sociétés, 175 p.
- Banque Mondiale (2009). *Tanzania: country brief*, Washington, D.C World Bank, 46 p.
- Bisnath, Savitri et Diane Elson (2000). « Women's empowerment revisited », *Background paper for Progress of the World's Women*.
- Blanchard, Ken, John P Carlos et Alan Randolph (2001). *Empowerment takes more than a minute*, Berrett-Koehler Publishers.
- Calvès, Anne-Emmanuèle (2009). « « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement », *Tiers-Monde*, vol. 200, no 4, p. 735-749.
- Cantelli, Fabrizio (2013). « Deux conceptions de l'empowerment », *Politique et Sociétés*, vol. 32, no 1, p. 63-87.
- Caubergs, Lisette (2002). « Genre et empowerment », *ATOL*. Vzw <http://www.genreenaction.net/spip.php>.
- Charlier, Sophie (2006). « L'analyse de l'empowerment des femmes qui participent à une organisation de commerce équitable. Une proposition méthodologique », dans Auroi, Claude et Isabel Yopez (dir.), *Economie solidaire et commerce équitable. Acteurs et actrices d'Europe et d'Amérique latine.*, Genève, Presses Universitaires de Louvain/IUED, p. 87-109.
- Charlier, Sophie et Lisette Caubergs (2007). *L'approche de l'empowerment des femmes : un guide méthodologique*, Bruxelles, Commission femmes et développement, 45 p.
- Cheston, Susy et Lisa Kuhn (2002). « Empowering women through microfinance », *Draft, Opportunity International*.
- Chossudovsky, Michel et Lise Roy-Castonguay (2005). *Mondialisation de la pauvreté et nouvel ordre mondial*, Ecosociété.
- Cohen, Michelle Fram (2006). « The condition of women in developing and developed countries », *Independent Review*, vol. 11, no 2, p. 261.
- Deshmukh-Ranadive, Joy (2005). *Measuring empowerment: A gender analysis of household and family dynamics*, Centre for Women's Development Studies.

- Escobar, Arturo et Manon Boulianne (2005). « Développer autrement, construire un autre monde ou sortir de la modernité?(Entretien) », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 29, no 3, p. 139-150.
- Esteva, Gustavo et Wolfgang Sachs (1996). *Des ruines du développement*, Montréal: Éditions Écosociété.
- Ford, Robert C., Myron D. Fottler, Diane E. Russ et Elaine R. Millam (1995). « Empowerment: A matter of degree », *The Academy of Management Executive*, vol. 9, no 3, p. 21.
- Freire, Paulo (1974). *Pédagogie des opprimés suivi de conscientisation et révolution*, Paris, François Maspero, 202 p.
- Ghuri, Pervez (2004). « Designing and conducting case studies in international business research », *Handbook of qualitative research methods for international business*, p. 109-124.
- Guérin, Isabelle (2008). « L'argent des femmes pauvres : entre survie quotidienne, obligations familiales et normes sociales », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, no 2, p. 59-78.
- Guérin, Isabelle et Jane Palier (2006). « La révolution silencieuse aura-t-elle lieu ? », *Finance & Bien Commun*, vol. 2, no 25, p. 7.
- Guichaoua, André (1997). « L'ÉVOLUTION DU « MARCHÉ DU DÉVELOPPEMENT » ET LA RESTRUCTURATION DES ORGANISMES DE COOPÉRATION », *Revue Tiers Monde*, vol. 38, no 151, p. 491-517.
- Hamadache, Ali (1993). *Articulation de l'éducation formelle et non formelle. Implications pour la formation des enseignants*, Paris, 46 p.
- Hofmann, Élisabeth (2000). *Mesure de l'empowerment des femmes défavorisées*, Chaire Quételet, Louvain-la-Neuve, 44 p.
- Hofmann, Élisabeth et Kamala Marius-Gnanou (2003). « L'approche genre dans la lutte contre la pauvreté l'exemple de la microfinance », dans Bordeaux, Presses universitaires de (dir.), *Pauvreté et développement socialement durable*, p. 308.
- Hofmann, Élisabeth et Kamala Marius-Gnanou (2004). « L'empowerment des femmes entre relativisme culturel et instrumentalisation dans des évaluations de la microfinance en Inde », communication présentée au *Premières journées du GRES*, Bordeaux, France.
- Hofmann, Élisabeth et Kamala Marius-Gnanou (2007). « Le microcrédit est-il le faux-nez du néolibéralisme ? », *Les Cahiers d'Outre-Mer*, vol. 60, no 238, p. 217-233.
- Jégou, Anne (2007). « Les origines du développement durable », *L'Information géographique*, vol. 71, no 3, p. 19-28.

- Jouve, Bernard (2006). « Éditorial. L'empowerment : entre mythe et réalités, entre espoir et désenchantement », *Géographie, économie, société*, vol. 8, no 1, p. 5-15.
- Kabeer, Naila (1999). « Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment », *Development and change*, vol. 30, no 3, p. 435-464.
- Kabeer, Naila (2001). « Reflections on the measurement of women's empowerment: Theory and practice », *discussing women's empowerment: Theory and Practice*. Stockholm: Novum Grafiska, AB.
- Kabeer, Naila (2005). « Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1 », *Gender & Development*, vol. 13, no 1, p. 13-24.
- Klein, Juan-Luis (2008). « Territoire et développement. Du local à la solidarité interterritoriale », dans Massicote, Guy (dir.), *Sciences du territoire. Perspectives québécoises.*, Presses de l'Université du Québec, coll. Science régionale, p. 315-333.
- Klein, Juan-Luis (2011). « Economie sociale et territoire en contexte de mondialisation. Le développement par l'initiative locale », dans Bellemare, Guy et Juan-Luis Klein (dir.), *Innovation sociale et territoire. Convergences théoriques et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. Innovation sociale, p. 175-194.
- Labie, Marc (2004). « Microfinance: un état des lieux », *Mondes en développement*, vol. 126, no 2, p. 9-23.
- Labrecque, Marie France (1991). « Les femmes et le développement : de qui parle-t-on au juste? », *Recherches féministes*, vol. 4, no 2, p. 9-24.
- Latouche, Serge (2004). *Survivre au développement*, Fayard / Mille et une nuits.
- Legoas, Jorge (2006). « Paix et développement dans les Andes? : Imaginaires politiques et violence structurelle à Ilave (Pérou) », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 30, no 1, p. 51-74.
- Lofchie, Michael F (2014). *The political economy of Tanzania: decline and recovery*, University of Pennsylvania Press.
- Malhotra, Anju et Sidney Ruth Schuler (2005). « Women's empowerment as a variable in international development », *Measuring empowerment: Cross-disciplinary perspectives*, p. 71-88.
- Miles, Matthew B et A Michael Huberman (2003). *Analyse des données qualitatives*, De Boeck Supérieur.
- Molyneux, Maxine (1981). « Women's Emancipation Under Socialism: a model for the third world? », *World Development*, vol. 9, no 9, p. 1019-1037.

- Nahavandi, Firouzeh (2009). *Du développement à la globalisation : Histoire d'une stigmatisation*, 3ème^e éd., Bruxelles, Bruylant eds.
- Narayan, Deepa (2005). *Measuring empowerment: cross-disciplinary perspectives*, World Bank Publications.
- Nations Unies (1995). *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes*, Beijing, Nations Unies.
- Nations Unies (2013). *Objectifs du Millénaire pour le développement*, Rapport annuel, New-York, 60 p.
- Nations Unies (2015). *The World's Women 2015. Trends and statistic*, New-York, 260 p.
- Ninacs, William (2003). « Empowerment : Cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire », communication présentée au *De la sécurité du revenu à l'emploi : un forum canadien. Colloque Saint-Jean.*, 6 Novembre, Terre-Neuve et Labrador (Canada).
- Organisation Mondiale de la Santé (2009). *Les femmes et la santé : la réalité d'aujourd'hui le programme de demain*, Rapport, Suisse, Organisation Mondiale de la Santé, 104 p.
- Oxaal, Zoë et Sally Baden (1997). *Gender and empowerment definitions, approaches and implications for policy*, Brighton, BRIDGE - Institute of Development studies - University of Sussex.
- Parpart, Jane L, Shirin M Rai et Kathleen A Staudt (2003). *Rethinking empowerment: Gender and development in a global/local world*, Routledge.
- Pastureau, Guillaume (2013). *De l'usage social aux pratiques marchandes de l'argent. Une brève histoire des origines du microcrédit social*, Groupe de Recherche en Economie Théorique et Appliquée.
- Pélicand, Julie, Cécile Fournier et Isabelle Aujoulat (2009). « Observance, auto-soin (s), empowerment, autonomie: quatre termes pour questionner les enjeux de l'éducation du patient dans la relation de soins », *Actualités et dossiers en santé publique*, vol. 66, p. 21-23.
- Prévost, Benoit (2010 (2008)). « "Lève toi et marche !" : Les injonctions de l'empowerment », *Economie et Institutions*, vol. 14, p. 15-39.
- Rai, Shirin M (2007). « (Re)defining empowerment, measuring survival », communication présentée au *Workshop on Empowerment: Obstacles, Flaws, Achievements*, 3-5th May, Carleton University, Ottawa, Canada.
- Rathgeber, Eva M. (1994). « WID, WAD, GAD. Tendances de la recherche et de la pratique dans le champ du développement », dans Dagenais, Huguette et Denise Piché (dir.), *Femmes, féminisme et développement*, Montréal, McGill-Queens University Press, p. 77-95.

- Rist, Gilbert (1996). *Le développement: histoire d'une croyance occidentale*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques Paris.
- Roudi, Farzaneh et Valentine M. Moghadam (2003). « Empowering women, developing society: female education in the Middle East and North Africa », *PRB Policy Brief. Washington DC: Population Reference Bureau*.
- Rowlands, Jo (1995). « Empowerment Examined ('Empowerment' à l'examen / Exame do controle do poder / Examinando el apoderamiento (empowerment)) », *Development in Practice*, vol. 5, no 2, p. 101-107.
- Rowlands, Jo (1998). « A word of the times, but what does it mean? Empowerment in the Discourse and Practice of Development », dans Afshar, Haleh (dir.), *Women and Empowerment: Illustrations from the Third World* New-York, St. Martin's Press, p. 13.
- Rutherford, Stuart (2001). « The Poor and Their Money (Oxford India Paperbacks) ».
- Sen, Amartya (1999). *Development as freedom*, Oxford University Press.
- Servet, Jean-Michel (2006). *Banquiers aux pieds nus: La microfinance*, Odile Jacob.
- Stake, Robert (2005). « Qualitative case studies », dans Denzin, N.K et Y.S Lincoln (dir.), *The SAGE handbook of qualitative research*, 3^{ème} éd, Thousand Oaks, CA, Sage, p. 443-466.
- Stewart, Aileen Mitchell (1994). *Empowering people*, Pitman London.
- Stromquist, Nelly P (1988). « Women's Education in Development: From Welfare to Empowerment », *Convergence: An International Journal of Adult Education*, vol. 21, no 4, p. 5-17.
- Stromquist, Nelly P (2002). « Education as a means for empowering women », dans Parpart, Jane L., Shirin M. Rai et Kathleen A. Staudt (dir.), *Rethinking empowerment: Gender and development in a global/local world*, Warwick, Routledge, coll. Routledge/Warwick Studies in Globalisation, 3, p. 22-38.
- Stromquist, Nelly P (2006). « Gender, education and the possibility of transformative knowledge », *Compare*, vol. 36, no 2, p. 145-161.
- Wong, Kwok-Fu (2003). « Empowerment as a panacea for poverty - old wine in new bottles? Reflections on the World Bank's conception of power », *Progress in Development Studies*, vol. 3, no 4, p. 307-322.
- Yin, Robert K (2013). *Case study research: Design and methods*, Sage publications.

