



Ethno Logik

L'anthropologie au service de l'action



Mihaino, Manohana, Manoro hevitra, Miara-miasa



Capitalisation de l'impact des chantiers genre & empowerment

Impact au niveau des PP (chef(fe)s de famille)

Impact au niveau des autres membres de la famille

Impact sur la façon de « penser » la famille

Rappel succincte de l'appui

- **Cadre : Projet d'empowerment** (juil. 2021 – juil. 2024)
- **Diagnostics genre** (du contexte et du travail)
 - Antananarivo : 1 terrain, 1 équipe – Koloaina – avril/mai 2022
 - Mumbai : 3 terrains, 5 équipes – ALERT (2), LSS (2), KGST – avril/mai 2022
 - Rapports transmis fin août 2022
- **Ateliers genre** (*AS et coordination*)
 - Antananarivo : septembre – Koloaina, ATIA
 - Mumbai : octobre – ALERT (2), LSS (2), KGST, Jaipur, HQCS/IADI
 - Synthèse des résultats & Manuel de formation transmis (sept/oct)
- **Suivi de l'intégration du genre** (*gender mainstreaming*)
 - Antananarivo (7 séances) : suivi CZ (2), séance 4 pouvoirs, séance SSR, suivi SSR, capitalisation AS, capitalisation coordinateurs
 - Inde (4 séances) : suivi avec Olga
 - Commun : restitution / capitalisation sept 2023

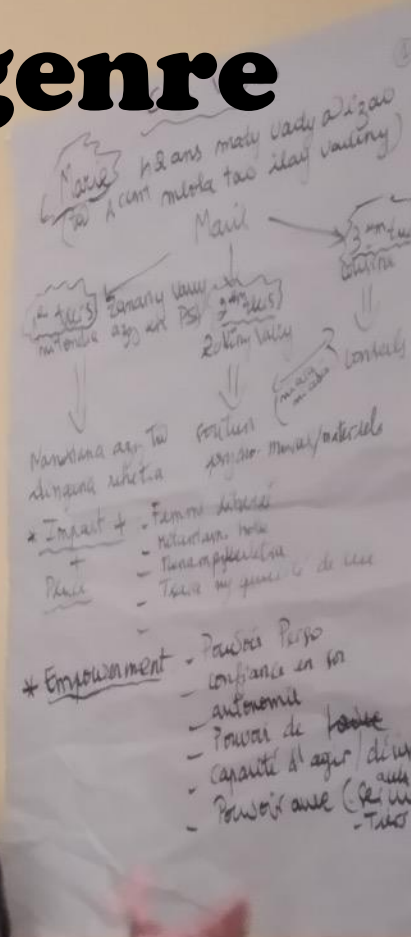


ider

afahana manazava ny
ERMENT by my activities
ana my empowerment
na
ife d'accompagnement
ny any amari reo

* Importance de l'
- Tm navita di
- Notoy an- do
- Saika lasa an
- ftoana mandalo

Place des tiers
- Nitaiza zanany
- Capacite d'agir
- rintegration au m
et de la solida
- Eke mianina mal



Madagascar

Inde

Avant l'appui : Parler de la PP, échelle d'empowerment (& résilience), 4 types de violences

APPUI GENRE

- Diagnostic genre
- Atelier genre
- Stéréotypes
- Place de la femme dans la famille
- 4 pouvoirs
- Répartition des tâches
- Renforcement des ponts entre ASSED / VioCo

- Préparation pour l'étude : définition genre / empowerment
- Atelier genre en cascade
- 4 pouvoirs
- Stéréotypes
- Accent sur la mobilité
- Séances de revue mi-accompagnement

En parallèle

- Activités collectives femmes (droits intégrés) & ados (santé sexuelle et reproductive intégrée)

En parallèle

- Male Field Officers (MFO)
- Formations : Micro-agressions, SSR, maltraitance des enfants
- Activités collectives : belles-mères, adolescents (SSR intégré), femmes (program développé en interne sur la base de thématiques d'empowerment)



Analyse de l'impact de chantiers

« La matrice des quatre pouvoirs a aidé les AS à analyser les différents quadrants, à faire ressortir les différents problèmes et les différentes réflexions que la femme doit mener. Les AS sont devenus riches en stratégies. Avec la femme, ils osent essayer différentes stratégies jusqu'à l'atteinte de l'objectif. Cela a amélioré la qualité de leur accompagnement. » (Coordinateur)

LES QUATRE FORMES DU POUVOIR



LE « POUVOIR SUR »

Le pouvoir de domination qui s'exerce sur quelqu'un souvent par le contrôle des ressources et des espaces de pouvoir et en exploitant et opprimant les autres.

LE « POUVOIR DE »

Le processus par lequel l'individu ou le groupe accède à la capacité de prendre des décisions. Cela comprend la capacité de décider, d'avoir de l'autorité, de résoudre les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses.



LE « POUVOIR AVEC »

La capacité d'agir collectivement par la solidarité et l'action en commun. Un pouvoir collectif et politique mobilisé notamment au sein des organisations de base.

LE « POUVOIR PERSONNEL »

La dignité, la confiance en soi, l'estime de soi, et la capacité de se libérer des effets de l'oppression intériorisée.



Matrice des 4 pouvoirs

Madagascar

- Matrice utilisée de façon spontanée pour recueillir puis analyser les informations et enfin évaluer l'impact
- Donne du sens à l'utilisation d'autres outils (génogramme) / stratégies (impliquer les tiers)
- Renforce les échanges intra/inter équipes
- Sensation de « professionnalisation » chez les AS et les coordinatrices (valorisation)

Inde

- Utilisés de façon systématique et approfondie par certaines équipes (OCM & phase out meetings) ; autres équipes de façon plus superficielle (compréhension de l'importance; manque de temps)
- Chaque pouvoir a été défini par rapport à l'intervention et des questions spécifiques proposées
- Échelle d'empowerment utilisée pour remplir la matrice

POUVOIR INTERIEUR	
Questions à poser	Ressources
- Êtes-vous satisfait des efforts accomplissements que vous avez entrepris? - Quels sont les efforts nécessaires pour parvenir à la satisfaction? - Vous culpabilisez-vous souvent? - Croyez-vous que vous pouvez améliorer votre situation? - Quel objectif la famille veut-elle atteindre? - Y a-t-il des moments où elle a pu demander de l'aide à des personnes ou structures partenaires? - Qui est ce qu'il faut pour des démarches où il ne se sent pas à l'aise?	- Prise de conscience du regard de la société par rapport à elle et les effets de cela sur ses actions/sa vie - Valorisation de ses propres capacités - Regard positif de soi-même (accomplissements, réussites) - Confiance en soi - Vision sur le long terme

POUVOIR DE	
Questions à poser	Ressources
- Quelles sont vos expériences? - Quelles sont les étapes? - Quelles sont les réussites? - Y a-t-il des blocages? - Comment surmonter les blocages? (les moyens)? - Quels sont les moyens pour parvenir à la réussite?	- Initiative - Vouloir - Désir - Connaissances - Compétences - Expériences - Capacité de résolution de problème

Place de la femme: piste & vigilance	
- Valorisation mal placée des AS - Exécution des limites et stéréotypes par les AS - Portage et normalisation des fausses croyances par les AS - Valeurs personnelles des AS - Piste: acceptation des échecs responsabilisation de tous dans les réussites comme dans les échecs (éviter de se culpabiliser)	

Place de la femme: piste & vigilance	
- Stéréotype "behavary relemma" "my mambaka mitaly sold" - Piste: identification des potentialités et valorisation - Désir de	



Fournit un cadre pour l'exploration et l'analyse de la situation :

- *Scruter la situation dans le détail (AS posent plus de questions)*
- *Identifier les blocages – le fond du problème*
- *Identifier les ressources et les tiers de support*
- *Prendre en compte le potentiel de la femme*
- *Comprendre les conditions qui ont permis de réussir auparavant*

Permet à la femme de mieux s'exprimer / ventiler

Stratégie d'intervention plus ciblée & plus efficace

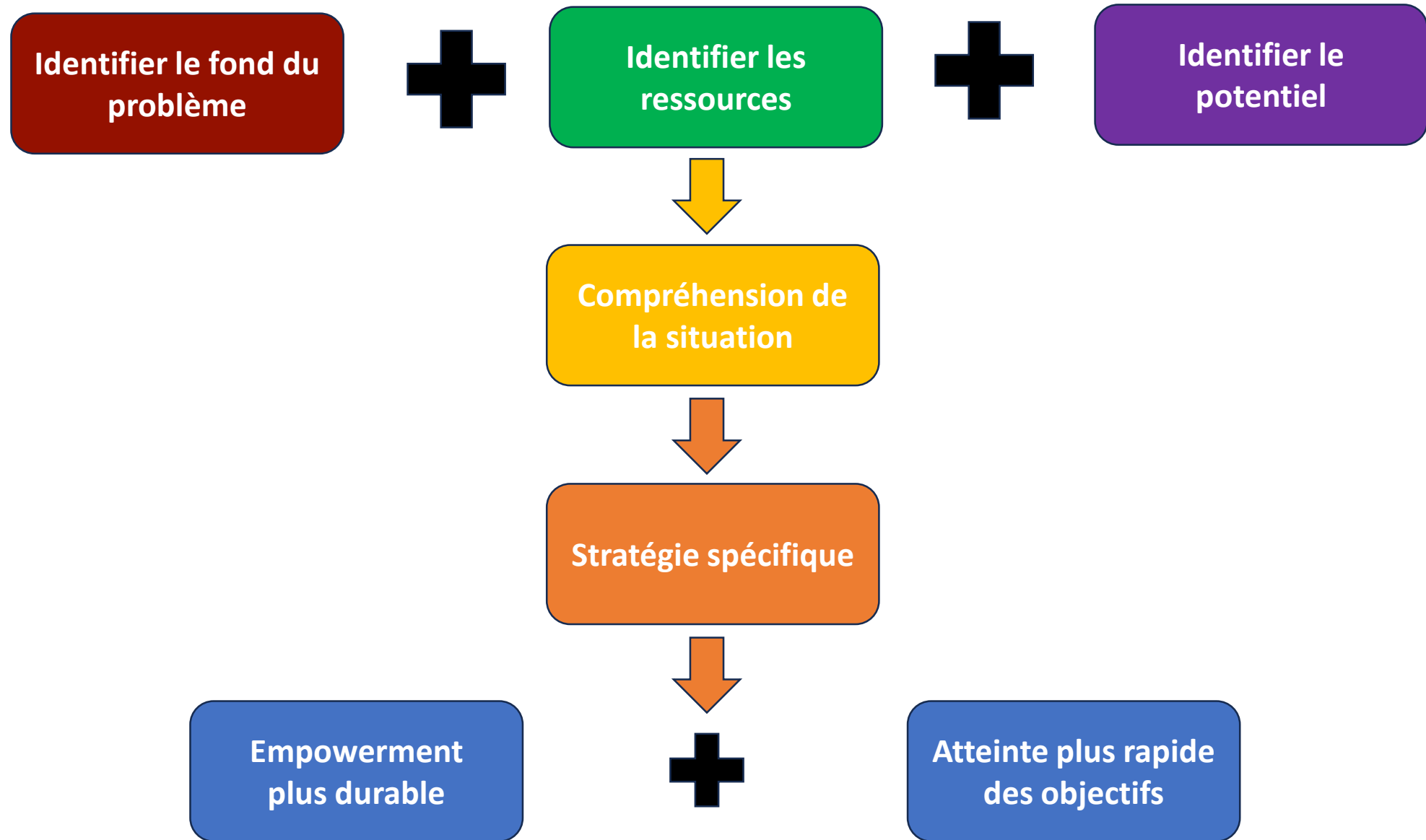
Accent mis sur le pouvoir personnel pour construire une base solide

→ Atteinte plus rapide des objectifs & empowerment plus durable

Défis : le temps (2 ou 3 cas par demie journée)

Identifier les ressources internes → importance d'identifier les succès antérieurs

Energie pour analyser dans l'abstrait, difficulté à prioriser les axes d'investigation



Changement dans la perception de l'objectif / du rôle de l'accompagnement :
il ne s'agit plus seulement d'atteindre les objectifs mais d'apporter un changement durable

L'échelle d'empowerment

E/ NIVEAU DE SATISFACTION DES BESOINS D'ESTIME	0 pt	1pt	2pts
E.1. Vous sentez-vous à l'aise de partager votre avis ? oui ou non? NON= 0 point Si OUI auprès des femmes et des enfants uniquement = 1 point Si OUI Auprès de tout le monde (chef de famille, hommes, femmes et enfants) = 2 points ;			
E.2. Exprimez-vous votre opinion lorsque vous n'êtes pas d'accord avec le chef de famille (mari, père, frère...) ? Non jamais= 0 point Oui cela dépend des sujets concernés= 1 point Oui toujours = 2 point			
E.3.Pour vous, quel est le rôle de la femme dans le foyer? S'occuper exclusivement des tâches ménagères = 0 point; Décider et être responsable comme le mari dans tous les domaines (tâches ménagères, droit de travailler et de gagner de l'argent, scola des enfants)= 2 points			
E.4. Au cours des 2 derniers mois, avez-vous géré vous-même les dépenses d'argent ? OUI ou NON? non = 0 oui, avec l'autorisation de mon mari = 1 point			
E.5. Pouvez-vous utiliser de l'argent pour vous-même, (acheter des vêtements, produits de beauté/médicament pour vous-même)? Oui ou non ? non= 0pt oui, seulement après autorisation de mon mari ou d'un autre membre de la famille = 1 pt oui, pas besoin autorisation,(juste informer alone ok) = 2 pts			
E.6. Si vous avez de l'argent, pouvez-vous refuser d'en donner à votre partenaire pour s'acheter de l'alcool/cigarettes/drogues/jeux de hasard lorsque vous n'êtes pas d'accord (à préciser dans la version malagasy) Non = 0 point Oui= 2 points			
E.7. Utilisez-vous une méthode de planification familiale (contraceptifs, espacement des naissances, ou stérilisation) ? Oui ou Non non, c'est ma décision car peur, manque de connaissance/information = 0 point ; non, ce n'est pas ma décision,mon mari est opposé à l'usage de contraceptif et souhaite que j'ai encore des enfants = 0 point Oui, c'est ma décision OU décision de couple = 2 points ;			

4 questions on mobility

- Are you allowed to go to the market?
 - No: 0 point
 - Yes:
 - If yes, are you allowed to go alone?
 - No: 1 point
 - Yes: 2 points
- If your child is sick and your husband is absent, can you go to the Health Center?
 - No: 0 point
 - Yes:
 - If yes, can you go alone?
 - No: 1 point
 - Yes: 2 points
- Are you allowed to go outside your community (but within the city), for instance to visit relatives or friends, or to run errands, or to solve an administrative issues (ie. getting a legal document)?
 - No: 0 point
 - Yes (for at least one reason):
 - If yes, can you go alone?
 - No: 1 point
 - Yes: 2 points
- Do you regularly attend meetings of any community groups?
 - No: 0 point
 - Yes:
 - If yes, do you feel you are involved in making important decisions in the group?
 - No: 1 point
 - Yes: 2 points

L'échelle d'empowerment – Impact en Inde

Au niveau de la PP

- Fournit un cadre aux AS pour parler de sujets qui ne ressortent pas spontanément
- Fournit un espace aux femmes pour réfléchir à leurs droits et d'éventuels abus
- Fournit une opportunité pour sensibiliser
- Après les femmes se sentent en capacité de prendre des décisions face à ces situations
- Amorce la conversation avec le mari sur ces sujets → améliore la relation de couple
- Le suivi (refaire l'EE) professionnalise et donc légitime le travail des AS
- Perception que l'association travaille sur les droits de la femme

Défi : certaines questions sont vues comme trop progressistes → impact sur la relation PP / AS

Impact sur le mari

- Image de la femme change : elle est perçue comme ayant plus de connaissances et comme étant plus capable
 - Il se rend compte qu'il peut compter sur elle pour diminuer sa charge de travail
- Au vu des efforts fournis, ils ne souhaitent pas bloquer leurs femmes
 - parfois il la soutient devant la belle-famille
- La confiance mutuelle augmente
 - il demande plus de conseils à sa femme

Défi : certains maris se sentent menacés quand leurs femmes prennent des décisions ou veulent partager le pouvoir

→ Les AS préparent les femmes à ces changements de dynamiques et proposent de rencontrer le mari pour parler positivement des changements

Au niveau des enfants

- Légitime l'influence / la responsabilité de la mère sur ses enfants
- Changement de comportement & d'attentes de la femme et du mari envers les enfants
- Bénéficient des changements positifs dans la relation de couple
- Enfants deviennent des alliés de la mère dans les cas de VioCo

Défi : Enfants sont parfois perdus comme ils ont un cadre plus important

Enfants s'éloignent de la mère et se rapprochent du père

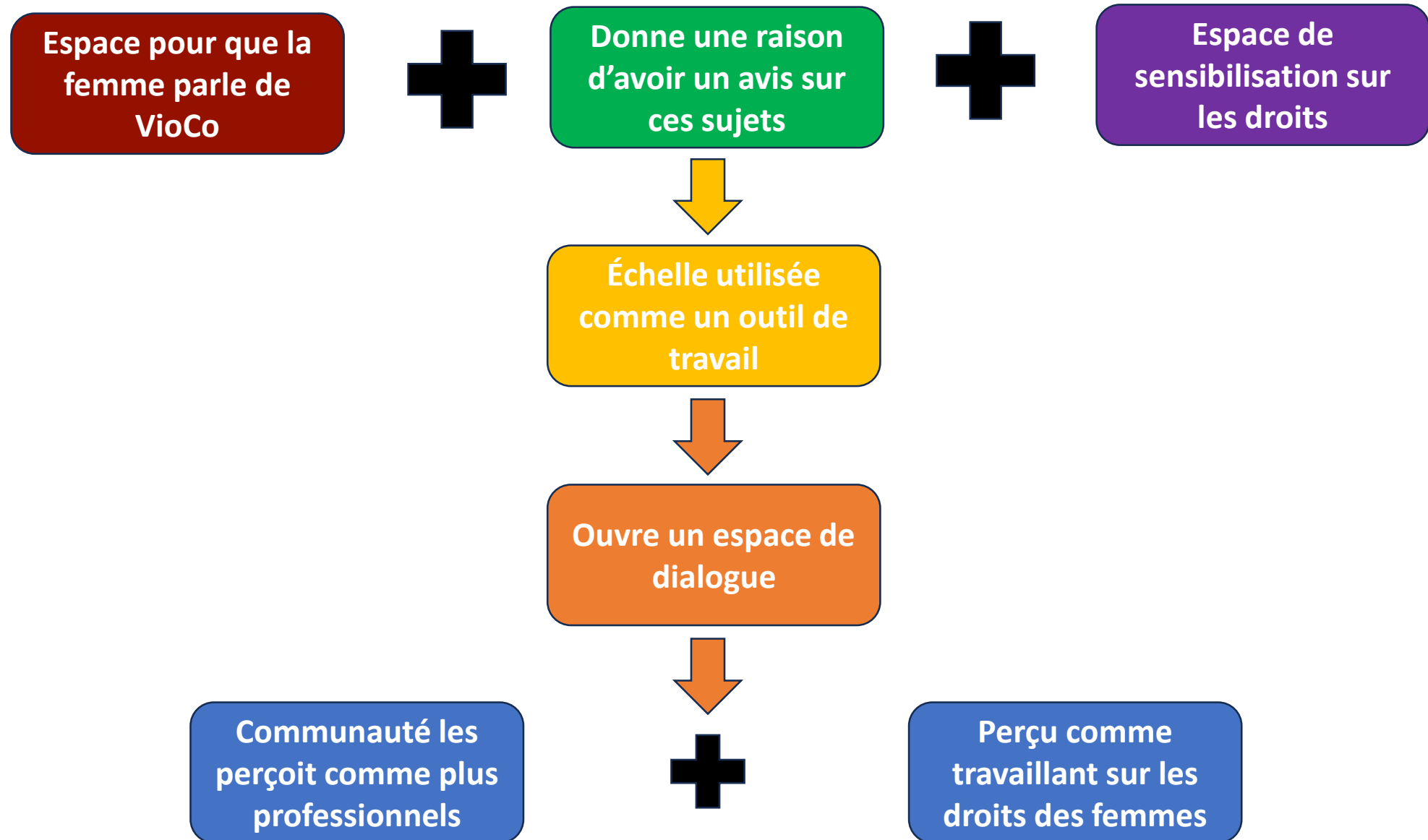
→ AS donnent des conseils sur la conduite à tenir en cas de violences envers eux / leur mère

Autres membres de la famille

- PP s'expriment davantage sur ses droits auprès de la belle-famille (belle-mère)
 - AS se rendent compte de l'importance d'impliquer la famille élargie
- implication de certains dans les tâches domestiques

Défi : les belles-mères se demandent pourquoi l'échelle d'empowerment est faite seulement à la belle-fille qui commence alors à se plaindre de ses droits

→ AS deviennent médiatrices : insistent sur l'impact positif de l'empowerment de la femme sur la situation de la famille



Changement dans la perception de l'objectif / du rôle de l'accompagnement :
il ne s'agit plus seulement d'atteindre les objectifs mais d'apporter un changement durable

Activités collectives belles-mères

- Belles-mères ravies d'assister aux séances
- Impact sur la relations AS / belle-mère – se sentent davantage prises en compte
- Impact sur la relation entre la belle-mère et la PP :
 - Encourage une réévaluation des attentes envers leurs belles-filles
 - Met en valeur les avantages d'une relation positive avec la belle-fille
- Impact sur le réseau de soutien de la belle-mère
 - Envisage sa belle-fille plus comme une alliée
 - Soutien entre paires au cours des séances
 - Extension du réseau de soutien en renforçant les liens entre participantes
- AS sont conscientes de l'importance d'inclure les belles-mères avec qui il existe des tensions



Défis

Inde

- Ados : Difficultés à répondre aux questions sur la masturbation et les rêves érotiques
 - Femmes : certaines trouvent certains sujets trop progressistes
- Formation sur la sexualité
- Analyse des risques

Madagascar

- Les organisations partenaires réticente à inclure la SSR
- Renforcement des valeurs et développement d'un curriculum adapté
- Difficulté à regrouper les jeunes

Les deux pays

- Définir les valeurs de l'organisation
- Identifier les risques et s'y préparer
- Événements pour attirer la population (health camp, projection de films ?)

Impact au niveau des PP



Domaine d'impact (chantier / outil)	Impact auprès des femmes avant...	...et après
Place de la femme (Stéréotypes de genre)	<i>Les femmes sont encouragées d'accéder à des rôles / lieux traditionnellement occupés par des hommes mais la répartition des tâches ménagères et la place de la femme à la maison sont peu remises en question par les AS ou les femmes</i>	Remise en question des stéréotypes de genre : • <i>Sur la place de la femme</i> → estime de soi et capacité d'agir ressentie → vision/objectifs + détermination • <i>Sur la répartition des tâches</i> → réorganisation → charge allégée + liens familiaux renforcés → temps dispo. pour l'empowerment + meilleure qualité de l'environnement/propreté Remise en question de la tolérance de la violence (Stéréotypes = outil pour encourager les femmes à être transférées en VioCo) Femmes empowered = source d'inspiration - sortent plus, partagent leur expérience et les autres femmes sollicitent leurs conseils Femmes osent demander du soutien → prise de conscience qu'elles peuvent demander de l'aide, qu'elles ne sont pas seules

Domaine d'impact <i>(chantier / outil)</i>	Impact auprès des femmes avant...	...et après
Résilience <i>(implication des tiers)</i>	<i>Les femmes se sentent débordées et seules responsables de tout, elles culpabilisent devant les échecs</i>	Implication des tiers → partage des responsabilités → les femmes se sentent allégées Elles arrivent à analyser la situation et les dynamiques familiales → capacité d'agir
Empowerment économique <i>(emploi, gestion, épargne)</i>	<i>Conseils spontanés sur l'épargne</i>	Accent sur l'épargne + dispositifs gouvernementaux intégrés → capacité d'agir de la femme Emploi/épargne → Impact sur la perception de la femme, sa place dans la famille, estime de soi Se sent avoir des droits vu qu'elle a de l'argent
Confiance en soi	<i>Courage d'agir et de s'exprimer seulement lorsqu'accompagnée par l'AS</i>	→ Courage de s'exprimer, de questionner , de poser des questions pertinentes, voire de déposer plainte → Conseillent / référent d'autres femmes en difficulté

Etudes de cas - femmes « empowered »

Madagascar

Une femme abandonnée par un mari endetté travaillait gratuitement pour ses beaux-parents pour aider à rembourser les dettes.

Après l'empowerment sur la base de la matrice des 4 pouvoirs, la femme s'est rendue compte de l'injustice qu'elle vivait et a identifié ses capacités ; elle était motivée pour « retourner la situation ».

Elle gère deux petits restaurants ouverts au cours de l'accompagnement.

Jaipur

Une femme opprimée qui avait beaucoup de craintes a été motivée petit à petit par l'AS à sortir de la maison et travailler.

Au début elle donnait son revenu à son mari.

Les AS l'ont ensuite motivée à créer sa propre épargne.

Elle a maintenant investi dans un rickshaw qu'elle a mis en location.

L'impact sur les cas de VioCo

Madagascar

Sensibilisation plus systématique sur les droits et les formes de violence (ASED & VioCo)

- Les femmes connaissent mieux leurs droits
- Femmes ne tolèrent plus la violence, elles osent s'exprimer, porter plainte, s'adresser aux autorités, se séparer d'un mari violent
- Remise en question des normes sociales sur la violence chez PP et son entourage

Inde

4 formes de violence + mobilité → AS ont changé leur perception de la VioCo → facilite l'identification par l'AS et la PP

- 6 fois plus d'objectifs VioCo identifiés en 2022 (50% atteints : 327 sur 643)

Échelle d'empowerment → accélère l'identification

Mid-term review → renforce l'accompagnement (soutien MFO ?)

Mobilité prise en compte → conseils mieux adaptés pour changer la situation de la PP

VioCo identifiée comme un blocage dans l'atteinte des objectifs → AS et femmes motivées à y faire face

Renforce l'empowerment (AS & PP) → PP continuent d'atteindre des objectifs dans les 6 mois post-sortie

Etudes de cas - violences

Madagascar

Un homme ne réalisait pas qu'il infligeait de la violence à sa femme. Lorsque sa femme l'a informé que c'était de la violence, passible de sanctions, il en a pris conscience et a arrêté d'agir ainsi, réalisant qu'il le faisait inconsciemment en raison de stéréotypes masculins.

Inde

Après les activités collectives, une belle-mère a réévalué sa relation avec sa belle-fille et est devenue son alliée face à la violence qu'elle vivait aussi. D'auteur de violence elle est devenue une médiatrice entre la PP et son mari.

Quelques défis

Violences

- Connaissance des droits + remise en question des stéréotypes → femmes brisent le silence → parfois la relation avec le tiers empire (violences)
 - ❖ *Néanmoins : les femmes ne tolèrent plus la violence et prennent des décisions plus adaptées*
 - ❖ *Stratégie : renforcer la sensibilisation des tiers sur les violences / droits*
- Certaines femmes manipulent leurs maris (hommes pas tous conscient de ce qui constitue une violence) → maris victimes de violences
 - ❖ *Stratégie : renforcer la sensibilisation des maris sur les violences et les droits des femmes et des hommes*

Impact au niveau des tiers



Domaine d'impact <i>(chantier / outil)</i>	Impact auprès des tiers avant...	...et après
Identification des tiers <i>(génogramme, 4 pouvoirs)</i>	<i>Identification des membres de la famille</i>	Analyse de la qualité de la relation avec les tiers : identification des blocages et des tiers ressources AS & PP comprennent mieux les dynamiques familiales → stratégies optimales pour l'atteinte des objectifs
Relation PP/tiers <i>(renforcer le pouvoir avec, activités collectives)</i>	<i>En opposition au tiers face à la répétition des schémas de violence</i> <i>Le travail sur les tiers passait par l'AS</i> <i>L'AS a simplement un nombre de visite à faire sans objectifs précis</i>	Tiers perçus comme une ressource potentielle et valorisés en tant que tel Renforcement de l'empathie entre tiers et PP L'implication des tiers à travers la PP pour renforcer son pouvoir avec de façon durable Belle-mère devient une alliée , ensemble contre la violence → médiateur avec le mari
Partage des taches <i>(stéréotypes)</i>	<i>Femme se sent seule responsable</i>	Femme prend conscience qu'elle peut demander de l'aide → tiers valorisé PP influence positivement la relation avec les enfants (communication) et la famille Famille se soutient mutuellement et se rapproche

Domaine d'impact <i>(chantier / outil)</i>	Impact auprès des tiers avant...	...et après
Communication <i>(implication des tiers)</i>	<i>Manque de fluidité</i>	Une meilleure communication (un changement durable dans la relation)
Entre-aide <i>(mettre en avant l'intérêt pour le tiers)</i>	<i>Tiers parfois peu intéressé par les objectifs de la PP</i>	Tiers facilitateurs.trices : belle-mère garde l'enfant pour une petite somme ; AS insiste sur comment l'empowerment de la PP va aider le tiers / la famille
Perceptions <i>(stéréotypes, implication des tiers)</i>	<i>PP a tendance à penser que les tiers ne veulent pas l'aider.</i>	Intégration des tiers dans l'atteinte des objectifs → changement de perception de la PP chez les tiers & changement de perception du tiers chez la PP → Plus d'estime pour l'autre et pour soi
Empowerment des tiers	<i>Approche centrée sur la femme</i> <i>Pas d'objectifs définis pour les tiers</i>	Pas d'objectifs définis pour les tiers mais travail plus sur la qualité de relation entre la femme et son entourage ; implication des tiers dans l'atteinte des objectifs → renforce l'empowerment des tiers

Quelques défis

Implication des tiers

- AS arrivent à changer les stéréotypes chez la femme mais tiers pas ouverts à ce changement, refusent que la femme revoie l'AS
 - ❖ Quelques idées en cas de violences & forts stéréotypes de genre :
 - ✓ Travailler de façon progressive
 - ✓ Jeux de rôle sur comment la femme peut parler au tiers
- Tiers ont leurs propres problèmes et sont peu disponibles à soutenir la PP
 - ❖ *Stratégie : sensibilisation des tiers aux droits et aux responsabilités, aux violences et centres de référence. Ces informations leur permettent non seulement de mieux soutenir les femmes, mais aussi de résoudre leurs propres problèmes. Les résultats sont positifs et dépassent les attentes initiales.*
 - ❖ *Comment valoriser l'impact important auprès des tiers dans le suivi / évaluation du projet ?*

Etude de cas relation PP/tiers

Madagascar

Une famille en difficulté financière avait besoin que la PP obtienne sa CIN pour travailler. Malgré son manque de connaissances des démarches et son illettrisme, elle a réussi à suivre les étapes par elle-même. La femme a ensuite trouvé un travail. Depuis, son mari et la famille lui accordent une plus grande valeur, considération et confiance. Les responsabilités sont partagées pour les tâches ménagères et l'atteinte des objectifs familiaux (entraide).

Impact sur la relation AS/famille

« Les AS ont une relation plus solide avec les bénéficiaires et portent moins de jugement. Une amélioration a été également constatée sur la capacité des AS à ne pas faire une relation entre leurs situations personnelles (vécus) et les cas rencontrés (absorption). » (Coordinateur)

Domaine d'impact <i>(chantier / outil)</i>	Relation AS / famille avant... Perceptions avant...	...et après
Perception de la femme	<i>Stéréotypes genrés peu questionnés</i>	Remise en question des stéréotypes AS portent moins de jugement sur les familles Les droits de la femmes mieux reconnus par les AS et perçus comme essentiels à l'atteinte des objectifs
Perception des tiers <i>(stéréotypes)</i>	<i>PP se plaignaient de mauvaises relations et d'un manque de soutien. La femme se sent seule face aux défis</i>	Stéréotypes sur tiers remis en question ; tiers perçus comme une ressource potentielle La femme est plus encouragée de les impliquer dans l'atteinte des objectifs
Perception de la situation	<i>La façon d'aborder la situation est influencée par le vécu de l'AS</i>	Grâce à l'analyse plus approfondie, les AS distinguent et séparent leur vécu de celle des femmes
Perception de la capacité d'agir	<i>AS parfois désespérés et démotivés devant les cas difficiles ; certaines difficultés sont esquivées Peu confiance en la PP (perception qu'elles vont utiliser des stratégies inadaptées auprès des tiers)</i>	AS ont plus confiance dans leur propre capacité et celle des femmes à agir sur la situation Femmes se rendent compte qu'elles peuvent faire des choses étape par étape Potentiel et capacités des femmes identifiées → femmes sont encouragées à aller le plus loin possible (valorisation et analyse des réussites antérieures)

Impact sur la façon de travailler



« Avant, j'avais (AS) du mal à convaincre les femmes de rejoindre le volet VioCo en raison des stéréotypes chez ces femmes. Maintenant je réussis à corriger ces stéréotypes et je me sens capable de les référer beaucoup plus facilement. »

Domaine d'impact <i>(chantier / outil)</i>	<i>Le travail des AS avant...</i>	<i>...et après</i>
Exploration des cas <i>(4 pouvoirs)</i>	<i>Enquête et exploration superficielle des cas</i> <i>Difficulté à exploiter les informations</i> <i>recueillies et à formuler des stratégies d'accompagnement en fonction.</i>	4 pouvoirs → cadre pour identifier les différents problèmes à gérer et les réflexions que la femme doit mener AS peuvent mieux exploiter leurs stratégies et osent essayer différentes stratégies jusqu'à l'atteinte de l'objectif (résilience de l'AS). Optimisation des outils existant (exemple : génogramme)
Stratégie d'intervention <i>(4 pouvoirs, genre)</i>	<i>But = atteinte des objectifs</i> <i>Pas de prise en compte explicite du genre</i>	But = respect des droits de la femme et empowerment ce qui permettra l'atteinte des objectifs (cursus groupes femmes = thématiques empowerment/genre)
Accompagnement individualisé	<i>Valorisation générale</i> <i>Conseils standards</i>	Valorisation spécifique du potentiel de la femme Conseils basés sur le fond du problème spécifique de la PP

Domaine d'impact (chantier / outil)	<i>Le travail des AS avant...</i>	...et après
Echange de pratiques professionnelles & soutien des AS (APP, 4 pouvoirs)	<i>Peu d'échanges sur la pratique professionnelle</i> <i>La demande de soutien est perçue comme un aveu de faiblesse</i>	Le format des rencontres a évolué : - Plus d'exploration de cas - Plus d'échanges de pratiques Plus de demandes de VAD en binôme avec AS /coordo Mid-term review pour analyser les « cas complexes » Nouvelle répartition des AS selon l'ancienneté pour améliorer la qualité des échanges de pratiques Plus d'échanges <i>ad hoc</i> entre AS et entre AS et coordinatrices pour rechercher des solutions immédiates et décharger l'AS.

Conclusion

« Il y a une professionnalisation du travail »

« Les AS ont une compréhension plus claire du fond du problème et un processus clair pour l'analyser »

« Nous (AS) avons priorisé notre propre empowerment pour mieux faire face à notre travail, car c'est la condition essentielle pour renforcer l'empowerment des autres. »

« We don't just rely on our instinct we now have something tangible »

« The focus on gender has given the women the tools and knowledge to do things by themselves, to tackle things by themselves, before women were more fearful, we have now tailor the work so women can overcome all of these restrictions »

Chantiers majeurs

- **Echelle d'empowerment**
 - une opportunité pour creuser, pour encourager la réflexion, pour sensibiliser
 - réinterprétation comme des droits
- **4 pouvoirs**
 - Fournit un cadre pour une analyse plus approfondie
 - Permet de développer une stratégie plus ciblée, efficace, avec un impact plus durable
- **Stéréotypes**
 - Permettent de travailler sur la place de la femme, sur la violence, la répartition des tâches, les dynamiques familiales
- **Implication des tiers**
 - Ajustement de l'angle d'approche → pouvoir de la femme & empowerment des tiers
 - Implication plus importante et ciblée
- **4 violences & accent sur les droits**
 - Violence moins tolérée
 - Femmes agissent face à la violence

Changements majeurs

- **AS se sentent plus professionnelles ; coordinatrices se sentent valorisées**
- **Changement de perception** de la place de la femme au sein de la famille / société
- **Meilleure exploration des cas**
 - Aide les femmes à mieux s'exprimer par rapport aux difficultés rencontrées
 - Diagnostic de la situation de la femme analysé selon les 4 pouvoirs
 - Meilleure exploration du potentiel des femmes
 - identifier les réussites préalables et recréer des conditions favorables (se baser sur le positif)
- **Plus grande implication des tiers**
 - Même si n'arrivent pas à parler directement avec le mari, les AS arrivent à travailler plus avec la femme pour qu'elle discute avec son mari / ses enfants
 - Maris et enfants s'engagent plus par rapport aux tâches ménagères
 - 4 pouvoirs : ont redonné du sens à l'implication des tiers
- **Résultats à la sortie**
 - Meilleure correspondance entre score quantitatif et évaluation qualitative

Impact majeurs

- Femmes se donnent de la valeur
- Femmes ont une vision, se sentent capables d'agir
- Communication et relation de couple améliorée
- Tiers valorisés et valorisants, meilleure relation tiers/PP
- Empowerment des AS et des coordos



Travail

- Outils : échelle d'empowerment, 4 pouvoirs, stéréotypes
- Sensibilisation aux droits et aux violences
- Augmentation des échanges sur les cas et le partage des pratiques
- Appui psychologique



Analyse

- Professionnalisation : travail plus structuré et systématisé des AS
- Travail en profondeur des Coordo (plus sollicitées)
- Vigilance, concentration, défis plus importants découverts et adressés



Intervention

- Intervention plus cohérente
- Impact plus important et plus durable
- Valorisation & motivation équipe



Besoins

- Attention à l'épuisement, éviter la démotivation (à tous les niveaux)
- Soft skills : gestion du temps, leadership, motivation,...
- Temps pour ventiler, réflexion / partage (APP, psychologue, réunions coordos)

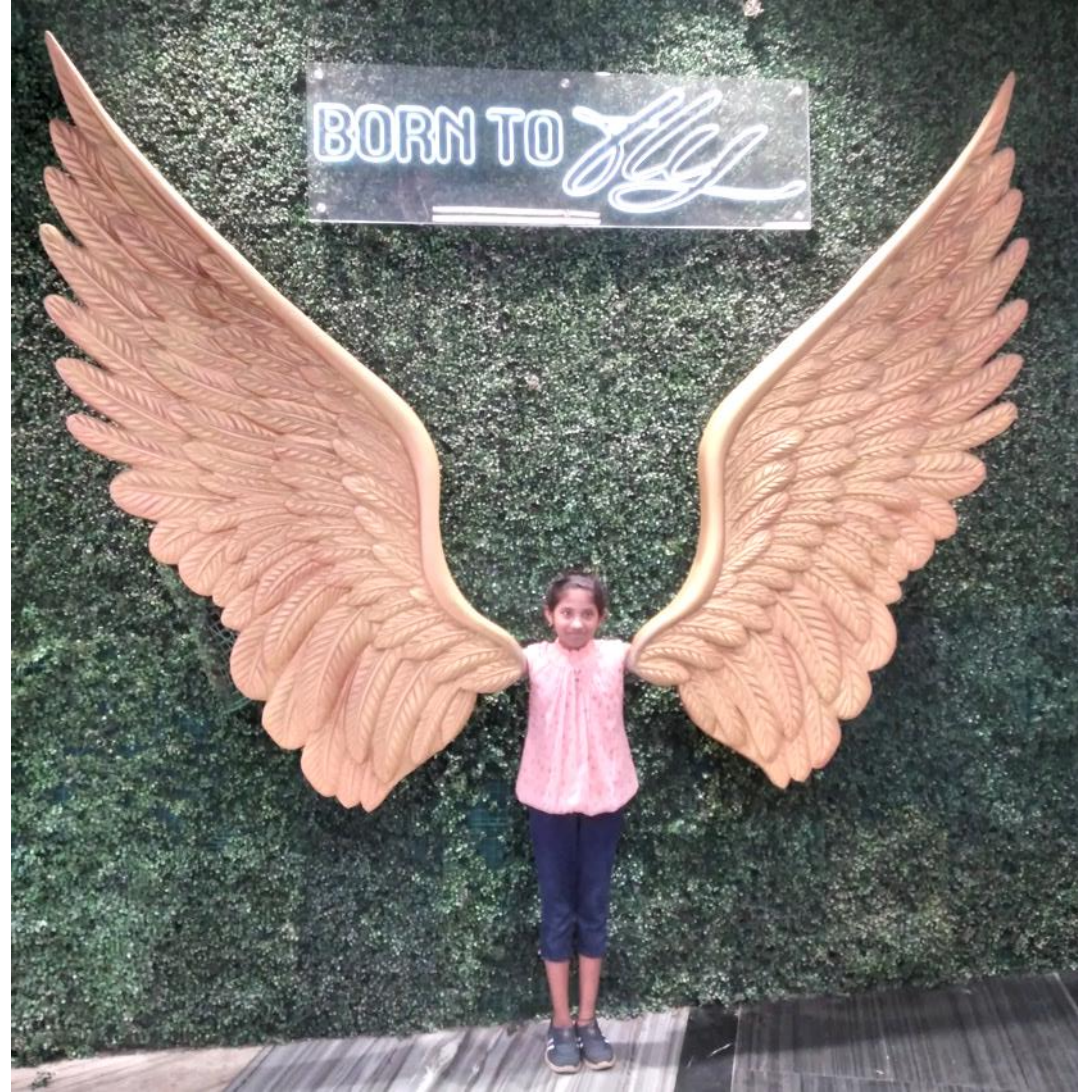
Prochaines étapes

Soutien aux AS et aux rôles de coordination

- Opportunités pour ventiler
- Continuer de renforcer les échanges intra/inter équipes
- Renforcement des soft skills
- Clarification et renforcement du rôle des MFO

Retravailler les objectifs sur la base de l'intégration du genre

Evaluation des activités collectives



Merci ! Misaotra ! Sukria !