




# ATELIER GENRE & EMPOWERMENT

MANUEL PRATIQUE

*Développé pour ATIA et le travail d'accompagnement  
dans les « bas quartiers » d'Antananarivo*

Septembre 2022



*Amber Cripps, Maria Louise RANOROVOLOLONA,  
Ando Randrianandrasana, Ony Ramananjanahary  
& Emmanuel Souffrin*

# Table des matières

<b>PRÉFACE .....</b>	<b>3</b>
<b>MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>4</b>
<b>ORGANISATION .....</b>	<b>4</b>
FORMATION DE 3 JOURS .....	4
OPTION EN 1 JOURNÉE (INTRODUCTION AU GENRE – AUCUNE INTRODUCTION PRÉALABLE AU GENRE) .....	6
<b>CONCEPTS CLÉS.....</b>	<b>7</b>
CONCEPTS CLÉS : LE GENRE.....	7
CONCEPTS CLÉS : L'EMPOWERMENT .....	8
RESSOURCES .....	10
<b>ACTIVITÉ 1 : INTRODUCTION .....</b>	<b>11</b>
PRÉSENTATIONS .....	11
OBJECTIFS .....	11
AGENDA .....	11
ATTENTES .....	11
RÈGLES DE JEU .....	12
<b>ACTIVITÉ 2 : LA DIVISION DES RÔLES .....</b>	<b>13</b>
<b>ACTIVITÉ 3 : LES BARRIÈRES DE GENRE .....</b>	<b>15</b>
<b>ACTIVITÉ 4 : LES STÉRÉOTYPES .....</b>	<b>16</b>
AUTRES EXEMPLES DE DICTONS .....	17
<b>ACTIVITÉ 5 : NUAGE DE MOTS.....</b>	<b>18</b>
NUAGE DE MOTS SUR LE GENRE .....	18
NUAGE DE MOTS SUR L'EMPOWERMENT .....	18
<b>ACTIVITÉ 6 : THÉORIE GENRE.....</b>	<b>19</b>
<b>ACTIVITÉ 7 : THÉORIE EMPOWERMENT .....</b>	<b>21</b>
<b>ACTIVITÉ 8 : ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES : IDENTIFIER LE LIEN ENTRE OBJECTIFS, PRATIQUES ET EMPOWERMENT .....</b>	<b>24</b>
OPTION 1 : LIEN ENTRE OBJECTIFS ET EMPOWERMENT .....	24
AUTRE OPTION D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES .....	27
<b>ACTIVITÉ 9 : ANALYSE DES OUTILS.....</b>	<b>28</b>
<b>ACTIVITÉ 10 : FILMS SUR LE GENRE .....</b>	<b>29</b>
<b>ACTIVITÉ 11 : L'INTÉGRATION DES LEÇONS APPRISES DANS LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN .....</b>	<b>30</b>
UN EXEMPLE DE PLAN D'INTÉGRATION DU GENRE / EMPOWERMENT .....	30

# Préface

Ce document est un outil pratique pour mener un atelier genre et empowerment. Il a été développé suite à un atelier de 3 jours mené en septembre 2022 auprès des équipes d'accompagnement psychosocial de Koloaina qui travaillent dans les quartiers en grande précarité à Antananarivo, la capitale de Madagascar. Cet atelier a été mené dans le cadre d'un appui à l'intégration du genre apporté à ATIA par Ethno Logik et avec le soutien de l'association F3E. L'atelier a eu lieu suite à un diagnostic genre de la situation dans ces quartiers, du travail des accompagnatrices sociales et des outils de suivi.

Les activités proposées dans ce guide d'implémentation peuvent être utilisés ensemble ou individuellement. Ces activités sont adaptables en fonction du cadre dans lequel l'atelier est mené.

Nous remercions toute l'équipe de Koloaina et d'ATIA pour leur contribution à ajuster et valider les activités de cet atelier.

L'appui à l'intégration du genre a été mené par une équipe de consultant.e.s avec comme mandataire Ethno Logik.

## Ethno Logik

*L'anthropologie au service de l'action*

Ethno Logik, Amber Cripps, Anthropologue et humanitaire

418 Chemin des 3 Roches, 97435 St Gilles les Hauts, La Réunion – France

[ambercripps@gmail.com](mailto:ambercripps@gmail.com), +262 693 84 86 34, N° SIRET : 88195673400019 (Auto-entreprise)

Maria Louisette RANOROVOLOLONA, Spécialiste genre, [louisaranoro@hotmail.com](mailto:louisaranoro@hotmail.com), +261 34 02 085 51

Ando Randrianandrasana, Consultante, [hariellando@gmail.com](mailto:hariellando@gmail.com),

Ony Ramananjanahary, Consultante, [oramananjanajary@gmail.com](mailto:oramananjanajary@gmail.com), +261 34 71 455 58

Emmanuel Souffrin, Docteur en Ethnologie & Directeur du cabinet d'études ESOI – Etudes Ethnosociologiques de l'Océan Indien, [ethnosocio@gmail.com](mailto:ethnosocio@gmail.com), +262 692 869190

# Méthodologie

L'atelier est basé sur des méthodologies participatives. L'objectif est de partir des connaissances et pratiques des participants pour construire la théorie. Les activités proposent des méthodologies participatives pour faire ressortir les concepts de genre et d'empowerment et ensuite faire le lien avec la pratique professionnelle, les actions et objectifs du projet ainsi que les outils. L'atelier permet ainsi d'harmoniser l'intégration du genre dans chaque étape des actions (analyse des cas, identification des axes de travail, suivi des cas, partage d'expérience thématique, administration des outils et utilisation des résultats...).

Comme cet atelier est assez dense en réflexions de groupe, il est essentiel par ailleurs d'y intégrer des animations (films, activité physique etc).

## Organisation

### Formation de 3 jours

*Cet atelier a été mené en 3 jours. L'atelier engendre beaucoup de réflexion et les équipes étaient épuisées le dernier jour. **Nous recommandons de mener cet atelier en 2 jours (jour 1 + jour 3).***

*Les « constats » présentés ont été basées sur l'étude anthropologique menée en amont de l'atelier.*

#### Jour 1

Activité	Durée	Début de l'activité
Introduction	5 min	8h30
Présentations	5 min	
Objectifs	10 min	
Agenda	5 min	
Attentes	15 min	
Règles du jeu	5 min	
Les stéréotypes sur les femmes – en groupes	40 min	9h15
Nos constats	10 min	
<i>Pause</i>		<i>10h-10h15</i>
Nuage de mots – genre	45 min	10h15
Théorie genre	10 min	
Nuage de mots - empowerment	30 min	11h10
Théorie empowerment	10 min	
Préparation analyse de pratiques professionnelle lien entre objectifs/activités et genre	30 min	
<i>Déjeuner</i>		<i>12h30-13h30</i>
Analyse de pratiques professionnelle	2h30	13h30
<i>Pause</i>		<i>16h- 16h15</i>
Restitution	20 min	16h15
Distribution des fiches de feedback		16h35

## Jour 2

Activité	Durée	Début de l'activité
Analyse des fiches de feedback		
Agenda de la journée + synthèse feedback	5 min	8h30
Récap théorique	20 min	8h35
Analyse des outils – 1 <sup>ère</sup> partie	1h30	8h55
En parallèle : discussion sur la méthodo APP avec la coordination	1h30	8h55
<i>Pause</i>		<i>10h30-10h45</i>
Animation	5 min	10h45
Analyse des outils – 2 <sup>ème</sup> partie = APP	1h40	10h50
<i>Déjeuner</i>		<i>12h30-13h30</i>
Film sur les belles-mères	10 min	13h30
Stéréotypes sur la belle-famille (brainstorming)	20 min	13h40
Constats sur le travail avec les tiers	10 min	14h
Analyse de pratiques professionnelle	2h	14h10
<i>Pause</i>		<i>16h</i>
Restitution		

## Jour 3

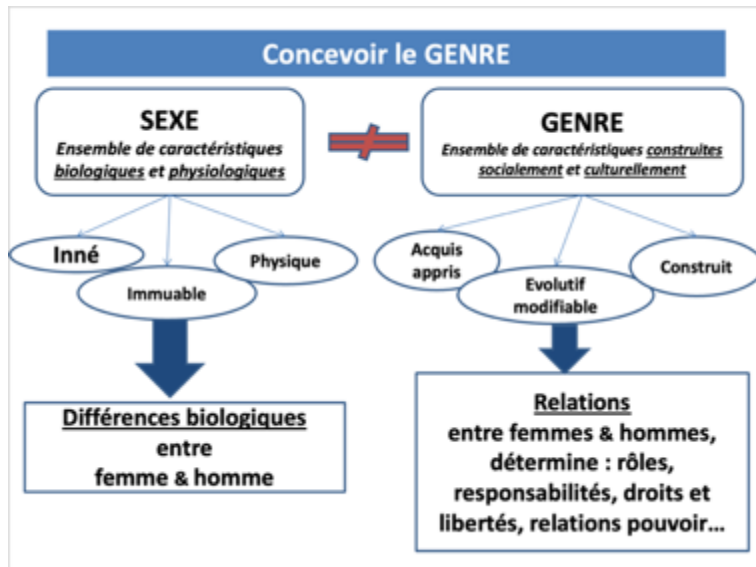
Activité	Durée	Début de l'activité
Analyse des fiches de feedback		
Agenda de la journée + synthèse feedback	10 min	8h30
Récap théorique	30 min	8h35
Stéréotypes sur les hommes	1h	9h05
En même temps : discussion sur comment utiliser les leçons apprises de l'atelier par la suite avec les coordos / direction	1h	8h55
Restitution stéréotypes sur les hommes	20 min	
<i>Pause – film sur les hommes</i>	<i>20 min</i>	<i>10h30-11h</i>
Analyse de pratiques professionnelles hommes	1h10 min	11h
Restitution	30min	12h
<i>Déjeuner</i>		<i>12h30-13h30</i>
Récap théorique	10 min	13h30
Retour sur les leçons apprises et les attentes	20 min	13h40
Travail de groupe / brainstorming sur comment utiliser les leçons apprises lors de l'accompagnement	30 min	14h
Récap pour la suite	10 min	14h30
<i>Pause</i>		<i>14h45</i>

Option en 1 journée (introduction au genre – aucune introduction préalable au genre)

Activité	Durée	Début de l'activité
Introduction	5 min	8h30
Présentations	5 min	8h35
Agenda	5 min	8h40
Activité 4 : Stéréotypes sur les femmes / hommes	1h	8h45
Activité 2 : La division des tâches	45min	9h45
<i>Pause – film sur les hommes</i>	<i>20 min</i>	<i>10h30-10h50</i>
Activité 6 : Théorie genre	10 min	10h50
Activité 3 : Les barrières de genre	45 min	11h
Activité 7 : Théorie empowerment	30 min	11h45
<i>Déjeuner</i>		<i>12h15-13h15</i>
Animation	5 min	13h15
Activité 8 : Analyse des pratiques professionnelles	2h25	13h20
<i>Pause</i>		<i>15h45-16h</i>
Activité 11 : Retour sur la journée & leçons apprises (brainstorming)	30min	16h

# Concepts clés

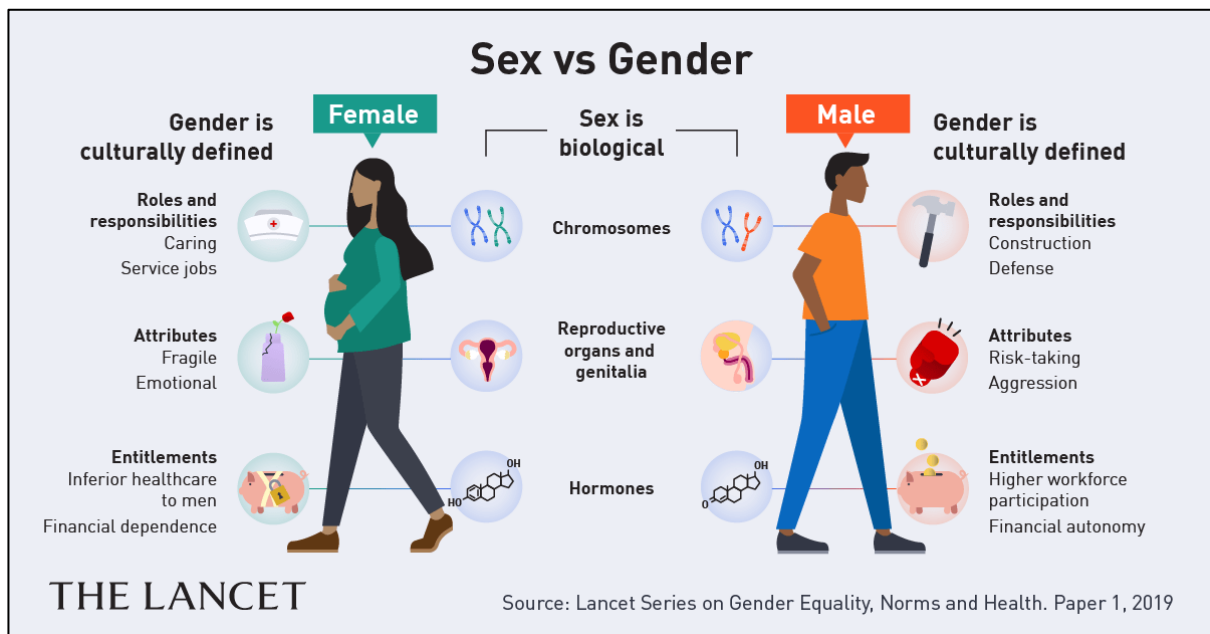
## Concepts clés : le genre



Le genre est un **ensemble de caractéristiques construites socialement et culturellement** qui peuvent varier en fonction des contextes, de l'histoire et d'autres facteurs sociaux tels que le statut socio-économique. Le genre, et les inégalités de genre, influencent les relations entre femmes et hommes au sein de la société.

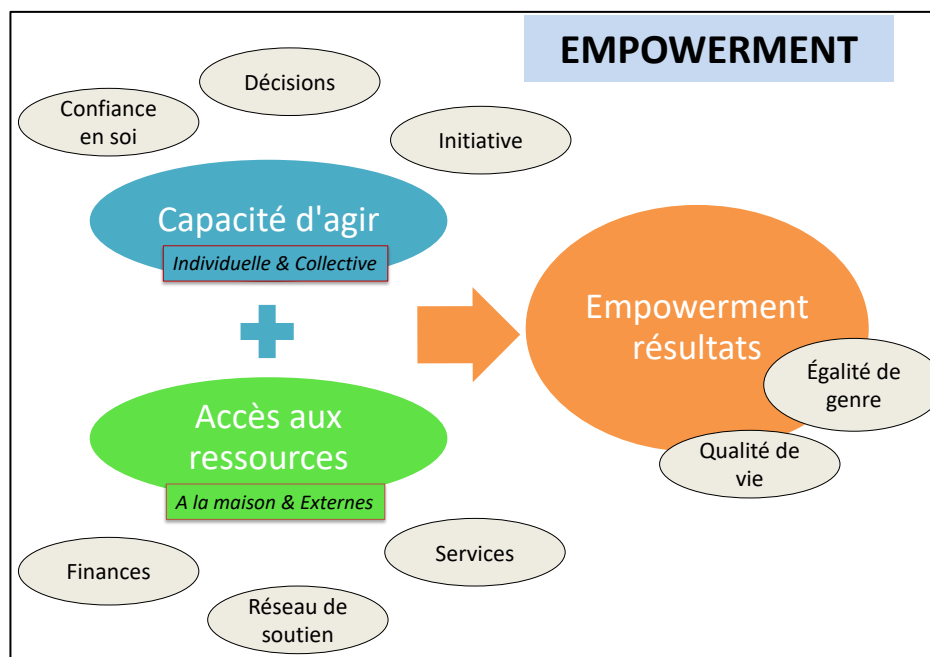
Le sexe quant à lui est un **ensemble de caractéristiques biologiques et physiologiques** acquis à la naissance.

Le diagramme ci-dessous schématise la distinction entre genre et sexe biologique et présente quelques stéréotypes genrés sur les rôles des femmes et de hommes, leurs attributs et aussi les inégalités en termes d'accès aux droits.



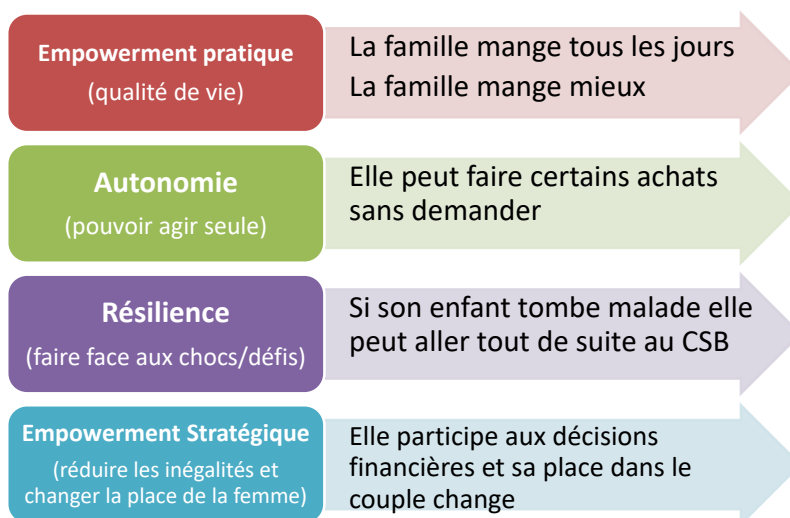
## Concepts clés : l'empowerment

Le projet d'ATIA s'appuie sur la définition de l'empowerment de Nabila Kabeer qui identifie trois grandes composantes : le pouvoir d'agir, l'accès aux ressources et les résultats.



Pour Kabeer le pouvoir d'agir est conçu à trois niveaux : au niveau cognitif (la capacité d'analyser et de planifier, la capacité décisionnelle), au niveau pratique (la mise en œuvre) au niveau ressenti (la confiance en soi, la motivation). En termes de ressources, les ressources financières ou matérielles sont distinguées des ressources humaines (le réseau de soutien de la femme, l'aide à laquelle elle peut faire appel) et sociales (l'accès aux informations et aux services externes). Enfin, l'empowerment est construit sur la base de résultats pratiques et de résultats stratégiques dont la distinction est synthétisée dans l'exemple ci-dessous. Cet exemple distingue également l'empowerment de l'autonomisation et de la résilience.

### L'impact de la gestion de l'argent et l'épargne & les différents types d'empowerment






L'empowerment peut également être envisagé en termes de 4 formes de pouvoirs ; c'est cette définition et matrice qui semble la plus facilement assimilable et réutilisable pour les équipes. Nous avons tenté de rendre ces concepts concrets avec la coordination en répartissant les différents aspects de l'empowerment dans la matrice de Kabeer par pouvoir. Cet outil peut servir de base pour continuer l'exercice de nuage de mots qui permet d'identifier une terminologie qui parle aux équipes. L'exemple est présenté en français mais peut être complétée en malgache.


# LES POUVOIRS EN EMPOWERMENT

## 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.

Source: Rowlands, Jo. Empowerment Examined (Oxfam, 1996)

<p><b>Pouvoir sur</b></p> <p>Domination Contrôle 4 violences Tout ce qui restreint / qui impose Stéréotypes Dépendance</p>	<p><b>Pouvoir de</b></p> <p>Capacité de faire Compétences Connaissances / information Accès aux ressources extérieur / services</p>
<p><b>Pouvoir avec</b></p> <p>Tiers / famille / entourage Appui / soutien Réseau de soutien Acceptation Échange d'expérience Mise en relation Accompagner par un tiers Analyse des ressources (qui peut soutenir)</p>	<p><b>Pouvoir Personnel / interne</b></p> <p>Confiance / estime de soi / se sentir forte Engagement / motivation / implication Autonomie / initiative Participation dans les décisions Valeur / importance / dignité Ressources internes Désir de changement Vision Gestion des émotions Perception / façon de voir</p>

## Ressources

- Étude genre Koloaina
- Présentation de l'atelier genre Koloaina
- Boîte à outils genre F3E :

XXX

# Activité 1 : Introduction

45 min

## Objectif : Introduction

### Présentations

Faire une tour de salle en demandant aux participants de partager (y participer soi-même) :

- Leur nom
- Leur poste
- Quelque chose qu'elles aiment (vous pouvez le faire par rapport au travail mais ça crée plus de lien si c'est en dehors du travail)

### Objectifs

#### Objectifs

- Comprendre c'est quoi le genre
- Comprendre c'est quoi l'empowerment
- Trouver une terminologie en malgache
- Quel est le lien avec le travail d'accompagnement social ? Partage d'expérience et de stratégies
- Faire le lien entre objectifs et empowerment
- Revoir les outils (2 échelles)
- Réfléchir à l'implication des hommes / tiers
- Comment utiliser ces approches dans votre pratique professionnelle

- L'objectif de cet atelier est de partir de vos connaissances, vos expériences, vos compétences pour rendre le travail que vous faites déjà pour prendre en compte le genre et sur l'empowerment plus explicite / conscient ;
- On définira aussi une terminologie qui vous parle dans la langue qui vous parle (mélange de français et malgache) ;
- Ensuite on explorera le lien entre votre travail au quotidien et le genre et l'empowerment ;
- On va également faire un travail d'analyse des outils en termes de genre et d'empowerment et voir

comment vous pouvez vous servir des outils projet pour renforcer le travail sur le genre et l'empowerment ;

- Tout au long de l'atelier on va questionner les idées reçues sur les femmes, les hommes, la belle-famille, y compris les vôtres ;
- On va travailler sur l'implication des hommes et des tiers ;
- En fin d'atelier on va revoir les leçons apprises de l'atelier et définir ensemble ce que vous pouvez utiliser de l'atelier dans votre travail au quotidien, lors des rencontres, dans le suivi, par rapport aux outils ;
- L'objectif de l'atelier est de rendre votre travail plus efficace, d'avoir plus d'impact en étant plus conscient de la place des femmes, de la place des hommes dans le travail et en travaillant plus consciemment sur les barrières de genre et sur l'empowerment des femmes (mais aussi des hommes).

### Agenda

Présenter l'agenda de l'atelier et les horaires

### Attentes

1. Faire un brainstorming avec l'équipe des attentes par rapport à cet atelier – noter chaque point sur un papier de flip chart
2. Clarifier au fur et à mesure chaque point

3. Garder les attentes affichées tout au long de l'atelier
4. Garder en tête les attentes et essayer d'y répondre au cours de l'atelier
5. En fin d'atelier revenir sur les attentes et demander si chaque point a été adressé

## Règles de jeu

### Les règles du jeu

1. Espace de partage, sans jugement ni à priori
2. Ecoute et respect mutuel (horaire et prise de parole)
3. **Participation active et inclusive**
4. Aucun sujet tabou
5. Téléphone en mode silence

1. Faire un brainstorming avec l'équipe des règles à respecter au cours de l'atelier – noter chaque point sur un papier de flip chart (voici un exemple) – possibilité aussi de juste présenter les règles
2. Clarifier au fur et à mesure chaque point
3. Garder les règles affichées tout au long de l'atelier
4. Au besoin y faire référence pendant l'atelier

## Activité 2 : La division des rôles

1 heure

**Objectif :** Faire réfléchir sur la place de la femme, montrer que le genre est socio-culturel, explorer ce qui est interchangeable et ce qui est culturellement acceptable

**Quand mener cette activité :** Cette activité peut être utilisée en début d'atelier ou de façon indépendante. Elle peut être utilisée avec les équipes ou le grand public. Quand elle est utilisée avec les équipes, elle peut être utilisée en introduction au concept de genre en association avec le nuage de mots genre (Activité 5) ou directement avec la théorie sur le genre (Activité 6).

**Ressources :** Le concept de genre en introduction

**Matériels :** papiers de flip chart, markers, masking tape

**Déroulement :**

1. Créer des groupes : diviser le groupe en deux ou si trop nombreux en 4 (avoir 6 personnes par groupe max)
2. Travail de groupes (20 min) : demander aux équipes de prendre la feuille à l'horizontale et la diviser en deux par une ligne. Marquer « Femmes » en haut de la 1<sup>ère</sup> colonne et « Hommes » en haut de la 2<sup>ème</sup> colonne. Les groupes notent les activités menées par les femmes et celles menées les hommes. Groupe 1 travaille sur les activités à la maison. Groupe 2 travaille sur les activités en dehors de la maison. Leur donner 20 minutes.
3. Analyse 1 : En théorie est-ce que ces rôles sont interchangeable ? (cette étape est à faire seulement avec les équipes, passer à l'étape suivante si l'activité est menée avec des bénéficiaires)

Quand l'activité est menée avec les équipes l'objectif est de se rendre compte que les rôles sont interchangeables en théorie mais que culturellement seulement certains changements sont acceptables. Lorsque menée avec les bénéficiaires, l'objectif est toujours de questionner les rôles de genre mais de voir uniquement quels changements sont culturellement acceptables.

- Afficher les résultats
  - Pour les activités à la maison, passer en revue chaque activité de la femme et demander « est-ce possible pour un homme de faire cette activité ? (en théorie) ». Lorsque oui, relier par une ligne l'activité avec le mot « homme » ; encourager le débat
  - Passer ensuite en revue chaque activité de l'homme et demander « est-ce possible pour un femme de faire cette activité ? (en théorie) ». Lorsque oui, relier par une ligne l'activité avec le mot « femme » ; encourager le débat
  - Répéter le même processus avec les activités en dehors de la maison
  - Synthétiser : l'idée est de se rendre compte qu'en théorie tout est interchangeable sauf donner naissance etc. Faire un petit récap sur cette idée. Demander ce que les équipes pensent de cette idée.
4. Analyse 2 : Est-ce que certains de ces rôles peuvent être échangés ? Parmi les tâches attribuées généralement aux femmes, qu'est-ce qu'il est acceptable qu'un homme fasse ? Parmi les tâches attribuées généralement aux hommes, qu'est-ce qu'il est acceptable qu'une femme fasse ?
- Afficher les résultats

*Équipes :*

- Si cette activité est menée après l'étape suivante, mettre un cercle / signe à côté des activités qu'il est socialement / culturellement acceptable qu'une femme fasse / qu'un homme fasse
- Synthétiser : pour encourager l'empowerment des femmes, on peut commencer par les « activités des hommes » culturellement acceptables pour une femme. Il sera plus difficile de travailler sur les activités qui ne sont pas encore culturellement acceptables. Si l'on souhaite que la femme ait plus de temps à consacrer à son empowerment et à ces tâches en dehors de la maison, il est bon d'encourager les hommes à participer aux tâches à la maison et de commencer par ce qui est culturellement acceptable. Il sera plus difficile de travailler sur les activités qui ne sont pas encore culturellement acceptables.

*Grand public :*

- Pour les activités à la maison, passer en revue chaque activité de la femme et demander « est-ce acceptable / possible qu'un homme fasse cette activité ? ». Lorsque oui, relier par une ligne l'activité avec le mot « homme » ; encourager le débat
- Passer ensuite en revue chaque activité de l'homme et demander « est-ce possible / acceptable qu'une femme fasse cette activité ? ». Lorsque oui, relier par une ligne l'activité avec le mot « femme » ; encourager le débat
- Répéter le même processus avec les activités en dehors de la maison
- Synthétiser les résultats en soulignant que la division genrée des tâches n'est pas figée ; encourager les hommes de participer aux tâches des femmes pour les soulager ; encourager les femmes de laisser les hommes participer aux tâches à la maison pour leur donner plus de temps et pour qu'elles puissent faire des tâches en dehors de la maison.

## Activité 3 : Les barrières de genre

45 min

**Objectif :** Faire réfléchir sur les difficultés rencontrées par les femmes en tant que femme et identifier les différentes catégories de barrières de genre pour préparer à la notion d'empowerment pour surmonter ces barrières de genre

**Quand mener cette activité :** Cette activité peut être menée après l'activité sur la division des rôles (Activité 2) pour comprendre qu'est-ce qui fait que les rôles ne sont pas interchangeables plus. L'activité sert aussi d'introduction au concept d'empowerment et peut être menée en association avec le nuage de mots empowerment (Activité 5) ou directement avec la théorie sur l'empowerment (Activité 7) qui permet de retourner / contourner les barrières de genre.

**Ressources :** le concept genre et le concept empowerment présentés dans l'introduction

**Matériels :** Un grand tableau blanc ou des papiers de flip charts, markers, masking tape

**Déroulement :**

1. Brainstorming : demander aux participant.e.s quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes en tant que femme, autant dans leur vie qu'en lien avec le travail de l'association.
2. Noter toutes les idées sur le tableau blanc dans n'importe quel ordre ou demander à chaque participant.e de noter son idée (faire plusieurs tours au besoin)
3. Demander aux participant.e.s de regrouper les freins pour identifier des thématiques / catégories ; ces catégories peuvent varier en fonction du contexte mais voici quelques exemples :
  - Violences basées sur le genre / violences conjugales / difficultés dans le couple
  - Manque d'information
  - Décisions
  - Manque d'argent
  - Manque de temps / disponibilité
  - Manque de soutien / d'aide
  - Manque de confiance en soi / estime de soi
  - Pas d'accès aux services
  - Manque d'éducation

Certaines idées peuvent faire référence à plusieurs catégories. Quand une thématique a été identifiée il est possible de faire le tour des idées pour demander quelles autres idées font référence à cette thématique.

4. *Option pour aller plus loin* : Questionner ensuite les titres des catégories identifiées pour identifier les aspects d'empowerment en se basant par exemple sur la matrice d'empowerment de Kabeer présentée en introduction. Par exemple : « est-ce un manque d'argent ou est-ce un manque d'accès aux ressources financières... qu'est-ce qui fait que c'est ainsi ? (Exclusion des décisions, l'homme gère l'argent etc) ». Explorer ce que ça signifie par rapport à la place de la femme dans le couple / la famille / la société.

## Activité 4 : Les stéréotypes

**Objectif :** Réfléchir sur les normes sociales et l'impact sur le comportement des hommes et des femmes ; réfléchir à ses propres stéréotypes

**Quand mener cette activité :** Cette activité fournit une introduction au concept de genre. Il est conseillé de mener au moins 2 séances sur les stéréotypes : un sur les femmes et un sur les hommes (ou de les combiner). L'activité peut être menée en brainstorming (envisager d'enlever la partie 3 sur ses propres stéréotypes) – dans ce cas l'activité dure 20 minutes. L'activité peut être menée seule auprès du grand public. Auprès des équipes, elle peut être associée au nuage de mots sur le genre (Activité 5) et/ou à la théorie sur le genre (Activité 6).

**Ressources :** Chercher des dictons locaux ; cette activité peut également être menée sur la base de chansons

**Matériels :** Un projecteur, feuilles de flipchart, markers, masking tape, distribuer les instructions

**Déroulement :**

- Présenter les dictons, laisser les participant.e.s les lire et rire

Les stéréotypes sur les hommes	
NY LEHILAHY	LES HOMMES
Ny vola no maha-rangahy	L'argent fait un homme
Toy ny Ray aman-dreny : ny iray niteraka, ny iray miampofa	Etre comme de vrais parents : l'un a mis au monde l'enfant, l'autre prend sur ses genoux
Ny lehilahy tsy boka erintaona	Les hommes ne restent pas faibles durant un an
Ny lehilahy kapain-tsy hita fery	Les hommes ne montrent pas leur souffrance
Rangahy niangolam-badikely ka nanary ny efa mihary	Un homme séduit par une maîtresse abandonne sa femme qui a déjà collecté des biens
Ny lehilahy tsy mba ratsy	Les hommes ne sont pas laids

### Dictons et stéréotypes

- Quelle est l'image des hommes dans ce dicton ?
- Quel est l'impact de cette image sur le comportement des hommes ?
- Quelle est l'impact de cette image sur le comportement des femmes ?
- Quel est l'impact sur l'accompagnement ?
- Trouvez un autre exemple de stéréotype qui impacte les comportements des hommes
- Quels sont vos stéréotypes sur les hommes : les hommes sont comment selon vous ? Quelle est leur place dans l'accompagnement ?
- Quel est l'impact de ces stéréotypes sur l'accompagnement ?

- Expliquer l'exercice :
- 1. Chaque groupe va choisir un dicton (un dicton différent pour chaque groupe)
- 2. Ils vont analyser ce dicton en termes de stéréotypes :
  - Quels sont les préjugés sur les femmes dans ce dicton ? Que dit-on sur elles ? Comment les considère-t-on ?
  - Le groupe réfléchit ensuite sur l'impact de cette image sur la communauté / les bénéficiaires – analyser séparément l'impact sur les femmes et l'impact sur les hommes, sur leur ressentis et sur leurs comportements
  - Analyser ensuite le lien entre ces ressentis /comportements et le travail de l'association
  - Ils vont ensuite chercher un autre exemple de dicton ou de stéréotype présent dans la communauté cible
- 3. On les invite ensuite à réfléchir sur leurs propres stéréotypes à propos des femmes / des hommes / des belles-mères : « les hommes sont comment selon vous ? ».
  - Réfléchir ensuite à l'impact sur le travail d'avoir ces stéréotypes
- 4. Noter vos réponses sur un flip chart que vous présenterez
- Diviser les participant.e.s en groupes de 2 à 6 personnes
- Leur laisser 20 minutes
- Faire une restitution groupe par groupe (environ 5 minutes par groupe)



## Les stéréotypes sur les femmes

NY VEHIVAVY	FEMME
<b>Toy ny sahonra ambony vato, ka endrik'izay itoerany</b>	Pareil à une plante d'aloès poussant sur un rocher, elle orne le lieu où elle se trouve
<b>Aza manao akoho vavy maneno</b>	Ne faites pas comme une poule qui chante
<b>Mitari-bady tsy lasam-bodiondry</b>	Emmener une femme sans avoir payé le dot
<b>Mirehaka amin'ny be tsy ananana, toy ny vadikely</b>	Se vanter des richesses qu'on n'a pas comme une maîtresse
<b>Fanaka malemy</b>	Des meubles fragiles

## Les stéréotypes sur les hommes

NY LEHILAHY	LES HOMMES
<b>Ny vola no maha-rangahy</b>	L'argent fait un homme
<b>Toy ny Ray aman-dreny : ny iray niteraka, ny iray miampopo</b>	Etre comme de vrais parents : l'un a mis au monde l'enfant, l'autre prend sur ses genoux
<b>Ny lehilahy tsy boka erintaona</b>	Les hommes ne restent pas faibles durant un an
<b>Ny lehilahy kapain-tsy hita fery</b>	Les hommes ne montrent pas leur souffrance
<b>Rangahy niangolam-badikely ka nanary ny efa mihary</b>	Un homme séduit par une maîtresse abandonne sa femme qui a déjà collecté des biens
<b>Ny lehilahy tsy mba ratsy</b>	Les hommes ne sont pas laids

## Les stéréotypes sur les beaux parents

RAFOZANA	BEAUX PARENTS
<b>Miasa jamba rafozana, herim-po very foana</b>	Labourer pour des beaux-parents aveugles, c'est peine perdue
<b>Ny vady no tiana, dia ny rafozana no tsy malinty tiaviny</b>	Si on aime sa femme, il faut chérir les beaux-parents
<b>Ny hovadiana be ihany, fa ny rafozanana no tsy misy</b>	Des personnes à marier, on en trouve assez, mais trouver des beaux-parents convenables se fait rare
<b>Aleo tsy tiam-bady toy izay tsy tian-drafozana</b>	Il vaut mieux de pas être aimé de sa femme (ou son mari), que de ne pas l'être par ses beaux-parents
<b>Mba harabarabao ihany izay mpandalo fa tsy fantatra izay ho rafozana</b>	Saluez toujours ceux qui passent car on ne sait jamais qui seraient vos beaux parents

## Les stéréotypes sur le mariage

FANAMBADIANA	MARIAGE
<b>Anambadian-ko namana, iterahan-ko dimby</b>	On se marie pour avoir une compagne (ou un compagnon) et on a des enfants pour avoir des successeurs
<b>Ny vady jerijery</b>	Si on a une femme, c'est pour la regarder
<b>Ratsy vady ka malai-mody</b>	Avoir une méchante femme et ne pas aimer rentrer chez soi
<b>Ny tokantrano tsy ahahaka</b>	Les affaires de famille ne doivent pas être divulguées
<b>Ny tokantrano fihafiana</b>	Il faut beaucoup supporter dans un ménage
<b>Toy ny Ray aman-dreny : ny iray niteraka, ny iray miampopo</b>	Etre comme de vrais parents : l'un a mis au monde l'enfant, l'autre prend sur ses genoux
<b>Misao-bady tanora ka manome zara ho an'ny sasana</b>	Celui qui divorce d'une femme jeune fait le bonheur d'un autre
<b>Ataovy toy ny lamban'akoho ny fanambadiana ka faty no hisarahana</b>	Que le mariage soit comme les plumes de la poule (ou d'un poulet), on ne se sépare qu'à la mort
<b>Raha tsy mifanaja ho mpivady, aleo mifanaja ho mpianadahy</b>	Ceux qui ne s'entendent pas comme mari et femme, feraient mieux de s'entendre comme frère et sœur
<b>Aza midera vady mahay mandihy, fa ao ny sandriny milaza azy</b>	Ne louez pas votre femme qui danse, ses bras montrent assez ce qu'elle sait faire

## Les stéréotypes sur les enfants

NY ZANAKA	ENFANTS
<b>Valala tsy an-tanana tsy atolo-jaza</b>	On ne peut donner à un enfant une sauterelle qu'on n'a pas
<b>Ny hazo no vanon-ko lakana, ny ala naniriny no tsara</b>	Si l'arbre est devenu une pirogue, c'est grâce à la qualité de la forêt où il a été planté
<b>Ankizy lasa sakaiza ka milalao vovoka irery</b>	Des enfants qui ont perdu leurs amis jouent tout seuls dans la poussière
<b>Tsy misy mammy hoatra ny zanaka, fa raha manaikitra ny nono akifika</b>	Rien n'est plus précieux qu'un enfant, mais quand il mord le sein on le repousse
<b>Ny zoky be hoatry ny ray ihany</b>	Un Aîné est comme un père
<b>Raha zanaka tsy tia ray aman-dreny miteraha mba hahita</b>	Si un enfant n'aime pas ses parents, qu'il enfante pour voir
<b>Ny zanaka no mahafoy ray aman-dreny fa ny ray aman-dreny tsy mahafoy zanaka</b>	Les enfants peuvent oublier leurs parents mais les parents ne peuvent pas les oublier

## Activité 5 : Nuage de mots

**Objectif :** Développer une terminologie en malgache qui parle aux participants ; identifier les acquis ; identifier les différents aspects des concepts de genre et d'empowerment ; développer une image mentale (matrice)

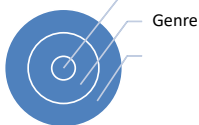
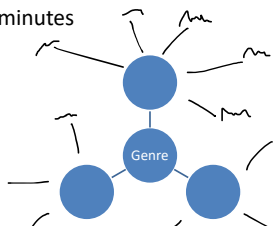
**Quand mener cette activité :** Cette activité fournit une introduction au concept de genre et au concept d'empowerment. Elle est à associer à la théorie sur le genre (Activité 6) et sur l'empowerment (Activité 7). Elles est à utiliser lorsque les équipes ont une notion (même minime) des deux termes genre et empowerment.

**Matériels :** projecteur, feuilles de flipchart, markers, masking tape, distribuer les instructions

**Déroulement :**

1. Nuage de mots genre
2. Théorie genre (Activité 6)
3. Pause
4. Nuage de mots empowerment
5. Théorie empowerment (Activité 7)

### Nuage de mots sur le genre

<p style="text-align: center;"><b>Le « Genre » c'est quoi ?</b> <b>1<sup>er</sup> nuage de mots en malgache</b></p> <p>En groupes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Notez tous les mots auxquels vous pensez – 10 min</li> <li>2. Identifiez les aspects clés – 5 min</li> <li>3. Créer une matrice – 10 minutes</li> <li>4. Restitution</li> </ol> <div style="display: flex; align-items: center;">   </div>	<p>Laisser le choix aux participants par rapport à la langue : un mélange de langues est possible (certains mots viennent plus facilement en français, d'autres en malgache).</p> <p>Penser à expliquer le concept de matrice, il s'agit d'organiser les termes entre eux, de créer des liens entre les mots qu'ils auront listés.</p> <p>Les participant.e.s peuvent créer la matrice de leur choix.</p>
--	---

### Nuage de mots sur l'empowerment

Même exercice mais sur la base de leur compréhension du mot empowerment.

## Activité 6 : Théorie genre

**Objectif :** Présenter brièvement le concept du genre

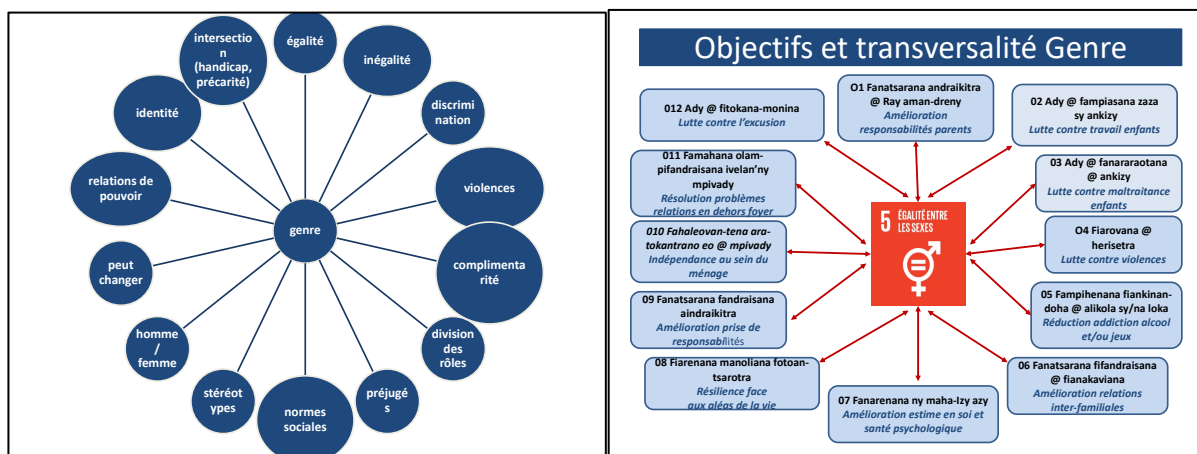
**Quand mener cette activité :** cette activité est à mener après l'exploration participative du concept de genre à travers l'activité 2 (division des rôles), l'activité 4 (les stéréotypes) et / ou l'activité 5 (nuages de mots).

**Ressources :** Lire « Concepts clés genre » présenté dans l'introduction de ce document

**Matériels :** projecteur, distribuer les slides présentées

**Déroulement :**

- Si cette activité est menée après le nuage de mots (Activité 5) commencer par les matrices de nuages de mots sur le genre et sur l'égalité des genres (slides 12 & 13) puis continuer sur la slide 14 (le genre et le sexe), 15 (le concept GENRE) et 16 (l'équité)
- Si cette activité est menée après l'activité 2 (division des rôles), l'activité 4 (les stéréotypes) commencer par la slide 14 (le genre et le sexe) et 15 (le concept GENRE), puis la slide 12 (nuage de mots genre), 13 (l'égalité des genres) et enfin la slide 16 (l'équité).

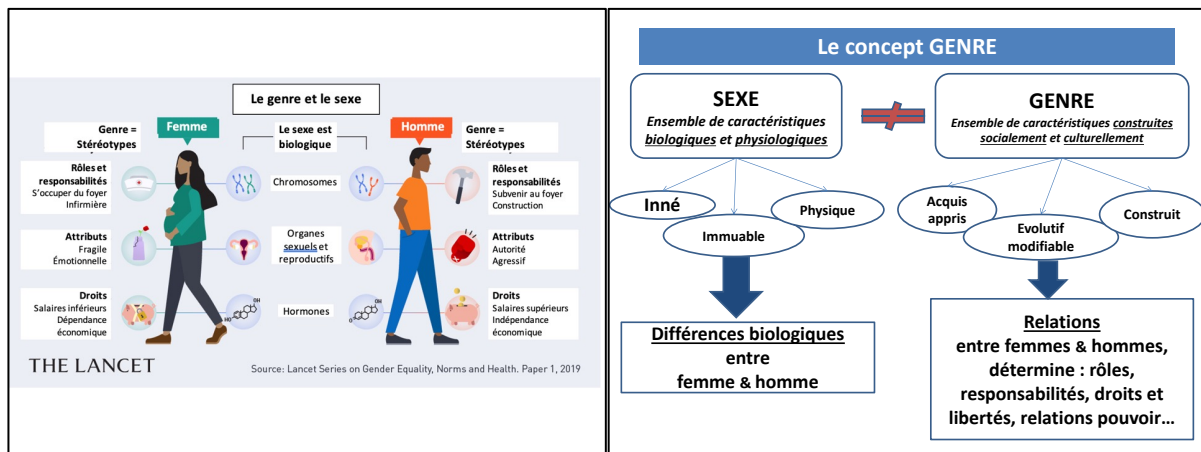


Slide : 12 – nuage de mots genre

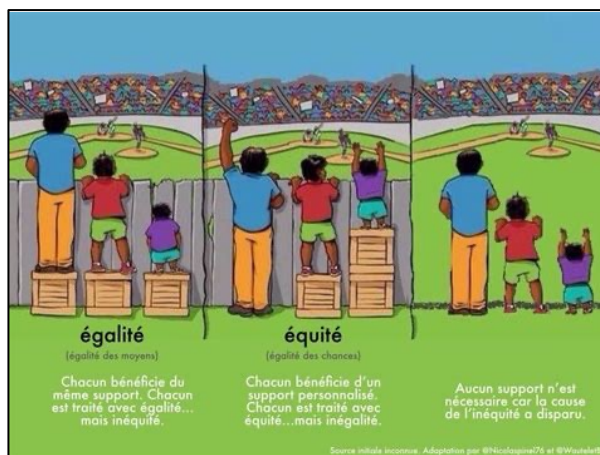
Slide 13 : Nuage de mots égalité de genre

Slide 12 : Expliquer que le concept de genre est une construction sociale qui fait référence autant à une identité qu'aux normes sociales ou stéréotypes ; ces stéréotypes peuvent mener à des préjugés qui peuvent à leur tour mener à une discrimination et/ou à des inégalités, dites inégalités de genre. Le genre fait référence aux relations de pouvoir entre les sexes qui sont plus ou moins cautionnées par la société. Expliquer également le concept de violences de genre dont il existe 4 types (violences physiques, sexuelles, émotionnelles ou psychologiques et économiques).

Slide 13 : Ce slide montre les différents aspects qui permettent de renforcer l'égalité des genres.



Slide 14 & 15 : Ces slides distinguent le genre (une construction sociale) du sexe (biologique) – voir *concept clé genre*



Slide 16 : L'équité vise un accès égal en prenant en compte les spécificités de chacun. L'équité de genre prend en compte les inégalités de genre dans la société en fournissant par exemple un soutien renforcé ou ciblé sur les femmes.

# Activité 7 : Théorie Empowerment

**Objectif :** Présenter le concept d'empowerment et les 4 pouvoirs

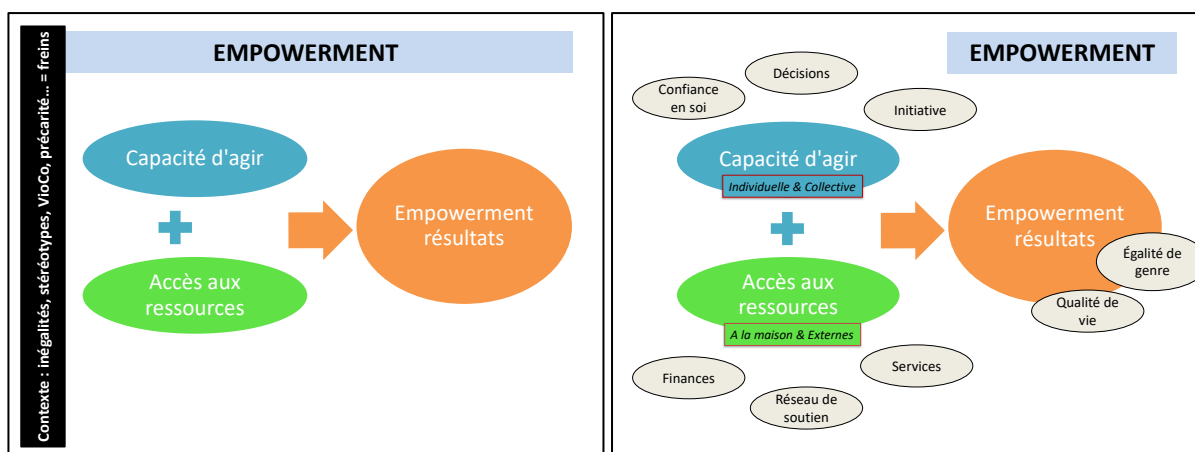
**Quand mener cette activité :** cette activité est à mener après l'exploration participative du concept d'empowerment (activité 5 - nuages de mots) ou l'exploration des barrières de genre (activité 3) qui permet de comprendre le concept d'empowerment à l'inverse de ces barrières.

**Matériels :** projecteur, distribuer les slides présentées

**Ressources :** Lire « Concepts clés empowerment » présenté dans l'introduction de ce document

**Déroulement :**

- Si cette activité n'est pas menée après le nuage de mots sur l'empowerment, faire un brainstorming de ce que c'est que l'empowerment et de ce qui permet d'atteindre l'empowerment.
- Présenter slides 18 à 21 : la matrice d'empowerment et les différentes formes d'empowerment



Slides 18 & 19 : la matrice d'empowerment de Nabila Kabeer

Présenter la première slide, dire qu'ATIA utilise la définition de Nabila Kabeer (voir concepts clés) et faire deviner les différents aspects de la capacité d'agir (« qu'est-ce qui permet aux femmes de pouvoir « faire » ? »). Montrer la 2<sup>e</sup> slide et expliquer les différents aspects de la capacité d'agir et de l'accès aux ressources (voir concepts clés). L'égalité de genre est aussi appelé résultat stratégique et la qualité de vie est aussi appelé résultat pratique.

Empowerment des femmes	
<b>Résultat pratique</b> <i>Répond aux besoins pratiques des femmes dans le cadre actuel des normes sociétales</i>	<b>Résultat stratégique</b> <i>Redresser les inégalités de genre et la place de subordination des femmes</i>
<b>Exemples :</b> Accès à l'alimentation Accès à la santé et à l'hygiène Accès à l'éducation	Capacité d'influencer les décisions Pouvoir donner son opinion Être soutenue au sein de la famille / société Accès à un travail stable et valorisé
<b>Améliorer la qualité de vie</b>	<b>Changer la place de la femme au sein du foyer, des ménages et de la communauté</b>

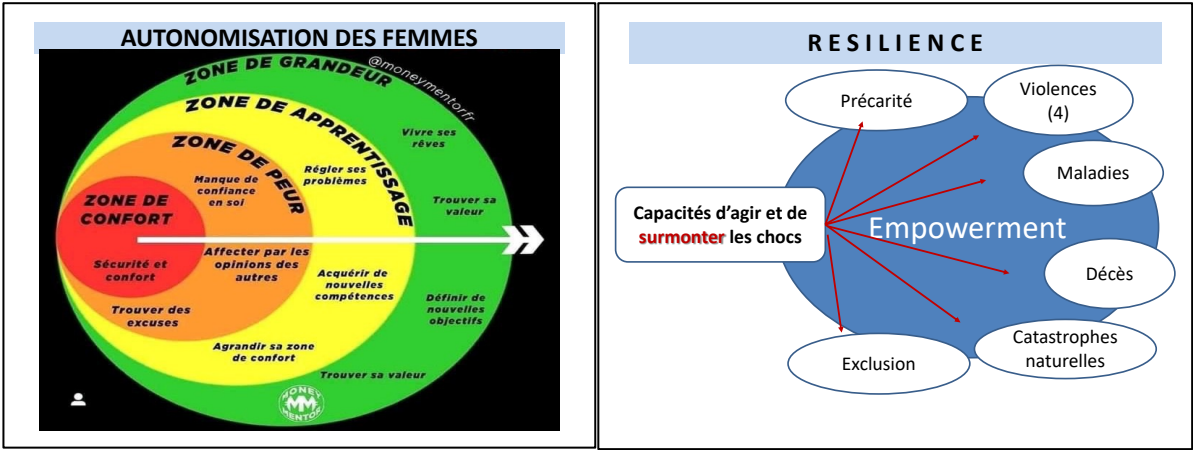
  

L'impact de la gestion de l'argent et l'épargne & les différents types d'empowerment	
<b>Empowerment pratique</b> (qualité de vie)	La famille mange tous les jours La famille mange mieux
<b>Autonomie</b> (pouvoir agir seule)	Elle peut faire certains achats sans demander
<b>Résilience</b> (faire face aux chocs/défis)	Si son enfant tombe malade elle peut aller tout de suite au CSB
<b>Empowerment Stratégique</b> (réduire les inégalités et changer la place de la femme)	Elle participe aux décisions financières et sa place dans le couple change

Slides 20 & 21 : Les différents résultats d'empowerment, l'autonomisation et la résilience

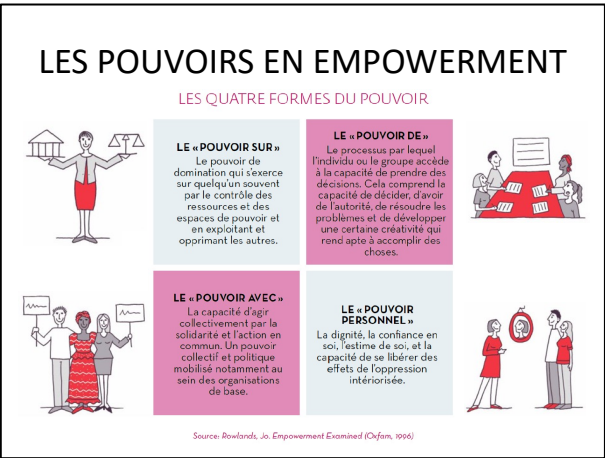
Distinguer empowerment pratique (qualité de vie) de l'empowerment stratégique qui change la place la femme et réduit les inégalités de genre. Distinguer l'empowerment de l'autonomisation qui permet aux femmes d'agir seules alors que la culture prescrit que toutes les décisions soient prises par les hommes ; l'empowerment est plus vaste et agit sur quatre aspects ou pouvoirs qui seront présentés tout de suite après. La résilience quant à elle est une compétence psychosociale qui permet de faire face à une situation, de s'adapter face à une difficulté ou un choc.

- Présenter slides 36 & 40 : autonomisation et résilience



Développer les concepts d'autonomisation et de résilience sur la base des deux slides.

- Présenter slides 22 sur les 4 pouvoirs



Expliquer les 4 types de pouvoirs :

- Le **pouvoir sur** qui est une forme de domination et donc un pouvoir à renverser dans l'empowerment
- Le **pouvoir de** qui est la capacité d'agir, de faire des choses
- Le **pouvoir personnel** ou interne qui fait référence à la force intérieur, l'estime de soi
- Le **pouvoir avec** qui fait référence à l'aspect collectif qui permet parfois d'aller plus loin que l'empowerment individuel
- Les 3 derniers pouvoirs se complètent et se renforcent mutuellement

- Présenter slides 23 puis 24

<b>Pouvoir sur</b>  Domination Contrôle 4 violences Tout ce qui restreint / qui impose Stéréotypes Dépendance	<b>Pouvoir de</b>  Capacité de faire Compétences Connaissances / information Accès aux ressources extérieur / services
<b>Pouvoir avec</b>  Tiers / famille / entourage Appui / soutien Réseau de soutien Acceptation Échange d'expérience Mise en relation Accompagner par un tiers Analyse des ressources (qui peut soutenir)	<b>Pouvoir Personnel / interne</b>  Confiance / estime de soi / se sentir forte Engagement / motivation / implication Autonomie / initiative Participation dans les décisions Valeur / importance / dignité Ressources internes Désir de changement Vision Gestion des émotions Perception / façon de voir

Pour rendre plus concret ces concepts, faire un brainstorming ou un travail de groupes pour peupler les 4 types de pouvoir avec les mots qui leur viennent à la tête : « c'est quoi le pouvoir sur ? » « C'est quoi le pouvoir de ? » etc. Il s'agit d'explorer le concept dans la langue qui vient ; il est souvent difficile pour les équipes de trouver des traductions de certains termes français en malgache. Les deux langues peuvent donc être utilisés. Slide 24 présente un exemple mais il est mieux de co-construire vos propres définitions basées sur votre travail.

## Activité 8 : Analyse de pratiques professionnelles : identifier le lien entre objectifs, pratiques et empowerment

### Option 1 : lien entre objectifs et empowerment

**Objectif :** explorer le lien entre le travail de tous les jours et les différents aspects de l’empowerment ; renforcer et valoriser les compétences par le partage d’expériences positives et de succes stories ; présenter une méthodologie d’analyse du travail qui pourra être réutilisée par la suite ; former la coordination à cette pratique

**Quand mener cette activité :** Cette activité permet d’appliquer les concepts de genre et d’empowerment au travail et de commencer à intégrer ces deux concepts dans la façon de concevoir les actions du projet. Cette activité est à menée après avoir présenté la théorie sur le genre et l’empowerment (activités menées elles-mêmes après une exploration participative de ces concepts).

Cette activité peut être menée en dehors de l’atelier, lors des réunions d’équipe. Dans ce cas l’exercice sera mené à l’oral uniquement sans restitution.

**Durée :** cette activité dure 3h la première fois (10 minutes d’explication + 20 min de préparation + 2 heures de discussion en groupe + 30 minutes de restitution) ; pensez à insérer une pause après la préparation et/ou avant la restitution. L’activité dure 2 heures les prochaines fois (5 minutes d’explication + 10 min de préparation + 1h15 de travail de groupe + 30 minutes de restitution). Si menée lors de réunions d’équipe, la durée est estimée entre 1h et 1h30 si les participant.e.s se sont préparé.e.s à l’avance.

**Matériels :** projecteur, feuilles de flipchart, markers, masking tape, distribuer les instructions

#### Déroulement :

1. Adaptation de l’activité à votre travail (en amont de mener l’atelier)
2. Explication : 10 minutes la première fois, 5 minutes par la suite
3. Préparation : 20 min la première fois, 10 minutes par la suite
  - Préparation des participant.e.s
  - Préparation en parallèle des superviseurs/coordonateurs/la direction (ceux qui vont pouvoir mener cette activité par la suite)
4. Travail de groupes (groupes de 4 à 6 personnes) : Analyse de pratiques professionnelles (APP) – 2h la première fois, 1h à 1h30 par la suite
5. Restitution : 30 minutes

#### Adaptation de l’activité en amont

- Identifiez des actions ou activités ou objectifs à analyser sous l’angle du genre (on va parler de la place de la femme, des hommes, des stéréotypes par rapport aux femmes dans le cadre de cette action/activité/objectif) et identifier les aspects d’empowerment qui ont été renforcés
- Il s’agit de décortiquer l’action et de choisir des objectifs ou activités très concrètes, le plus spécifique et précis possible sur lesquels les équipes travaillent au quotidien (objectifs d’accompagnement ATIA / objectifs psychosociaux Koloaina/ actions concrètes)



- Vous pouvez également utiliser cette activité pour analyser comment on renforce un des 4 pouvoirs ou un aspect d'empowerment (confiance en soi, prise de décisions, renforcer le réseau de soutien par l'implication des tiers) ou encore parler de l'implication du mari
- Déterminer autant d'objectifs ou activités que le nombre de groupes (groupes de 4 à 6 personnes)

### Explication

#### Expliquez le principe

- Cette activité valorise les compétences de chacun en mettant en avant ce qui a marché dans le travail
- Il s'agit d'un partage : toutes les options sont aussi valides les unes que les autres ; il ne s'agit pas de déterminer une façon de faire mais d'avoir des idées nouvelles en écoutant toutes les différentes options
- L'objectif est de montrer que les participant.e.s travaillent déjà sur le genre et sur l'empowerment et de rendre ce travail plus conscient pour pouvoir l'analyser et le renforcer

#### Expliquer l'activité

- Chaque groupe travail sur un objectif / une action / une thématique
- Vous allez réfléchir à un cas de réussite par rapport à cet objectif / thématique
- Vous présenterez ce cas
- En groupe vous approfondissez ce cas spécifique
- Ensuite le/la prochain.e participant.e présente, puis on approfondi en groupe et ainsi de suite
- Quand tout le monde a présenté son cas, il y aura une réflexion de groupe
- Au cours de cette réflexion, vous développerez un flip chart à présenter
- Restitution
- Pendant que vous réfléchissez à un cas, on va discuter de la méthodologie avec les coordinateurs

### Préparation des participant.e.s

6. Déterminer les groupes
7. Laisser 10 à 20 minutes de préparation individuelle (pas besoin de se mettre encore en groupes)



**Activité de préparation**

- En groupes
- Chaque groupe choisit un objectif « pratique » parmi les options suivantes ou en propose un autre (un group par objectif) :
  1. Documents : (à choisir)
  2. Economie : Anticiper les aléas économiques
  3. Protéger les femmes de la VioCo
  4. Choisir un objectif parmi:
    - Renforcer l'intégration d'un membre de la famille
    - Améliorer la santé psychique
    - Augmenter la prise d'initiatives



**Pour les AS :**

- Individuellement choisir un cas de succès :
  - Un cas où il y a eu un changement positif chez la femme
  - Choisir plutôt des cas où il y a eu des difficultés à surmonter
  - Les sorties ++ même si l'objectif n'est pas atteint
- Noter individuellement :
  - Un résumé du cas (ce qui s'est passé)
  - Quelle était votre stratégie pour permettre à la femme d'atteindre l'objectif ?
  - Sur quels différents aspects avez-vous travaillé ?
  - Quels défis avez-vous rencontré ?
  - Comment avez-vous tenté de surmonter ces défis ?
  - En travaillant sur cet objectif, quels changements ont été constatés chez la femme / son entourage ?
  - Qu'est-ce qui fait qu'il y a eu ces changements positifs ?

**Pour les CASED / coordos / psychologues (en groupe)**

Réfléchir aux questions d'approfondissement que vous utiliserez lors de la discussion des cas difficiles et les adapter pour une discussion sur comment atteindre l'empowerment

8. Prendre la coordination à part

## Préparation des modérateurs

- Imprimer les instructions (voir diapositifs)
- Présenter le processus en entier
- Revoir ensemble le principe de l'exercice (partage sans jugement, cas positifs, valorisation...)

## Présentation & approfondissement de chaque cas

**Analyse des pratiques professionnelles objectif « pratique »**

- Une AS présente son cas
- Approfondissement du cas en groupe (discussion) :
  - Quels sont les aspects d'empowerment qui ont été renforcés en travaillant sur cet objectif ?
  - Qu'est-ce qui fait que ces aspects ont été renforcés ?

*La prochaine AS présente puis le groupe approfondi et ainsi de suite*

- Après la réflexion individuelle, se mettre en groupes
- Faire le tour pour s'assurer que tout se passe bien
- Au besoin, soutenir les coordos dans l'approfondissement des cas

## Discussion de tous les cas présentés

1. Analyser la place de la femme par rapport à l'objectif
2. Préparer un flip chart (sur la base de l'analyse d'un exemple parlant ou sur la base de tous les cas présentés)

**ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES OBJECTIF « PRATIQUE »**

*Quand toutes les AS sont passées, réfléchir en groupe :*

- **Quelle est la place de la femme par rapport à cet objectif ?**

Quelles activités les femmes ont menées qu'elles ne mènent pas habituellement en tant que femme ?

Avait-elle des difficultés en tant que femme ? Qu'est-ce qu'elle a dû surmonter ?

Comment elle s'est sentie de faire ces démarches ?

Les lieux / personnes qu'elle a dû fréquenter, est-ce de l'espace d'hommes / de femmes ?

As-t-elle fait face à des stéréotypes de genre ? (chez l'entourage ou chez la femme ou d'autres personnes)

Est-ce que certains aspects des démarches étaient plus faciles pour les femmes en tant que femmes ?

Comment adaptez-vous le travail pour que les femmes (en tant que femme) puissent atteindre l'objectif ?

**ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES OBJECTIF « PRATIQUE »**

Remplir un flip-chart récapitulatif par groupe :

Par rapport à l'objectif :

- Présenter brièvement un cas d'empowerment parlant
- Lister tous les aspects d'empowerment liés à cet objectif

Quand on travaille sur cet objectif, quels aspects d'empowerment peuvent être renforcés ?

Sur quels aspects d'empowerment on travaille également ?

- Lister les choses à tenir en compte par rapport au fait que ce soit une femme qui travaille sur cet objectif

Quelle est la place de la femme par rapport à cet objectif ?

Quels stéréotypes faut-il tenir en compte ?

Comment adaptez-vous l'accompagnement pour que les femmes (en tant que femme) puissent atteindre l'objectif ?

## Restitution

Chaque groupe présente. Il n'y a pas nécessairement besoin de commenter chaque présentation mais plutôt de faire un récap à la fin pour perler du lien entre, en l'occurrence, les objectifs et l'empowerment et l'importance de prendre en compte la place de la femme, c'est-à-dire le genre... et que c'est déjà un travail qui est fait mais qui peut devenir plus conscient pour permettre de le renforcer.

## Faire le point sur la méthodologie

Il est important de trouver un moment pour faire le point avec ceux qui ont mené l'activité pour faire un retour d'expérience sur la méthodologie et partager le type de questions d'approfondissement qui peuvent être utilisées.

## Aller plus loin

Cet exercice peut servir de base pour créer une grille de lecture genre des objectifs / actions qui pourra continuer d'être construite par la suite et servira de référence pendant le travail (Ai-je bien tenu en compte les différents aspects genre ? Sur quels aspect d'empowerment vais-je travailler ?).

Objectif	Aspect d'empowerment renforcés / à renforcer dans l'atteinte de l'objectif	Aspect genre à tenir en compte dans l'atteinte de l'objectif

## Autre option d'analyse de pratiques professionnelles

- Sur la base d'une activité : l'implication des hommes dans l'accompagnement

### Analyse de pratiques professionnelles L'implication des hommes

Individuellement réfléchir à un cas d'implication positive de l'homme (mari / compagnon)

- Comment vous avez fait pour l'impliquer ?
- Quelle a été la réaction de l'homme par rapport aux visites ?
- Quelle a été la réaction de la femme, que vous parlez à son mari ?
- Quels défis avez-vous rencontrés ?
  - Comment avez-vous surmonté ces difficultés ?
- Quel a été l'impact positif de l'impliquer ?
  - Impact sur le couple
  - Impact sur la place de la femme
  - Impact sur l'accompagnement (objectifs et empowerment)
- Pourquoi vous pensez qu'il y a eu cet effet positif
- Il y a-t-il eu ou pourrait-il y avoir un impact négatif ?
  - Comment éviter un impact négatif / revirement ?

### ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES LE TRAVAIL AVEC LES HOMMES

- Une AS présente son cas
- Approfondissement du cas en groupe (discussion) :
  - Qu'est-ce qui a permis d'impliquer l'homme dans ce cas ?**
    - Quels sont les difficultés ? Comment surmonter ces difficultés ?
  - Pourquoi c'était important de l'impliquer ?**
  - Quel a été l'impact positif ?**
    - Sur l'atteinte des objectifs ? Qu'est-ce qui a permis d'avoir cet impact ?
    - Sur la place de la femme ? Qu'est-ce qui a permis d'avoir cet impact ?
    - Sur le niveau d'empowerment de la femme ? Qu'est-ce qui a permis d'avoir cet impact ?
  - Grâce à l'implication de l'homme, quels types de pouvoirs ont été renforcés ? Quels aspects d'empowerment ?**
    - Chez l'homme
    - Chez la femme
  - Il y a-t-il un impact négatif ? / Peut-il y avoir un impact négatif ?**
    - Comment éviter un impact négatif / revirement ?
    - Quels difficultés ont été rencontrés ? Comment les surmonter ?
    - A quoi faire attention lors du travail avec les hommes ?
    - A quels stéréotypes peut-on faire attention ?

### ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES Hommes

Noter sur un flip chart:

- Lister toutes les stratégies pour impliquer les hommes (pour tous les cas présentés)**
- Choisir un exemple positif**
  - En quoi c'est important d'impliquer les hommes ?** Dans quelles situations ça peut aider ?
  - Quelle est la place des hommes dans l'accompagnement ?**
    - Par rapport à l'atteinte des objectifs : Quels difficultés ils peuvent créer pour les femmes ? Quel soutien ils peuvent fournir ?
    - Par rapport à l'empowerment des femmes : Quels difficultés ils peuvent créer pour les femmes ? Quel soutien ils peuvent fournir ?
    - Quel peut être l'impact d'impliquer les hommes sur la place de la femme dans le couple / la famille ?
  - A quoi faire attention lors du travail avec les hommes ?**
    - Stéréotypes sur la femme / l'homme ?
    - Impact négatif ? Backlash ? Comment l'éviter ?
    - Quels difficultés ont été rencontrés ? Comment les surmonter ?

## Activité 9 : Analyse des outils

**Objectif :** identifier les blocages / difficultés par rapport à l'administration des outils ; générer des suggestions concrètes sur l'outil ; renforcer les pratiques en termes d'administration de l'outil et d'utilisation des réponses

**Quand mener cette activité :** Cette activité est proposée pour l'analyse des outils de suivi qui se présentent sous la forme de questions posées aux bénéficiaires – elle n'est pas adaptée à l'analyse de d'autres outils de suivi (échelle de résilience, échelle d'empowerment).

Cette activité est à mener après l'activité 8, ou à minima présenté la théorie sur le genre et l'empowerment (activités menées elles-mêmes après une exploration participative de ces concepts).

**Durée :** cette activité peut être divisée en deux séances de 1h30 (jeu de rôle puis analyse des pratiques)

**Matériels :** projecteur, feuilles de flipchart, markers, masking tape, distribuer les instructions

**Déroulement :**

1. Jeu de rôles : 1h30
2. Pause
3. Analyse de pratiques : 1h30 à 1h40

### Préparation

Diviser les questions par grande thématique abordée pour avoir environ 3 à 5 questions par groupe (groupes de 3 personnes).

#### Jeu de rôles

##### ECHELLES : EMPOWERMENT & RÉSILIENCE

- Distribuer à chaque groupe 3 questions Empowerment + 2 questions résilience
- En groupes de 3
  - Une pose les questions
  - Une répond
  - Une observe
- Comment vous vous êtes sentie (en posant la question, en répondant, en observant) ?
- En quoi est-ce que c'est pareille / différent quand vous faites l'échelle avec les bénéficiaires ?
- Que pensez-vous de la formulation des questions ?
- Que pensez-vous des sujets abordés ?
- Quel impact ça a d'aborder ces sujets avec les femmes ? (positifs et négatifs) ?
- Quelles sont les différences / similitudes entre les deux échelles ?
- En quoi c'est pareille / différent de poser les questions des deux échelles ?

#### Analyse des pratiques

##### ECHELLES EMPOWERMENT & RÉSILIENCE

2 groupes de 3 se regroupent

**Prendre les 2 questions de l'échelle d'empowerment que vous avez reçu :**

- Quels sont vos difficultés par rapport à cette question ?
- Comment mieux poser la question en pratique ?
- Comment utiliser la réponse à cette question dans l'accompagnement ?
- Quelles sont les différences / similitudes entre les échelles

**Réflexion sur l'utilisation de l'échelle d'empowerment en général :**

- Qu'est-ce qui pourrait être fait mieux ?
- Quelle est l'utilité de l'échelle ?

**Réflexion sur l'utilisation de l'échelle de résilience :**

- Qu'est-ce qui pourrait être fait mieux ?
- Quelle est l'utilité de l'échelle ?

### Restitution

#### Restitution

- Identifier les concepts d'empowerment présents dans les questions
- Présenter comment les réponses aux questions peuvent être utilisées dans l'accompagnement
- Présentez vos suggestions :
  - Pour l'administration de l'échelle
  - Sur la formulation

## Activité 10 : Films sur le genre

**Objectif :** Détendre l'atmosphère, faire rire et faire réagir sur les stéréotypes de genre

**Quand mener cette activité :** Comme interlude

**Matériels :** projecteur, speakers, pop-corn

**Déroulement :**

- Projeter les films
- Inviter l'audience à réagir

**Liens :**

-

# Activité 11 : L'intégration des leçons apprises dans le travail au quotidien

30 min

**Objectif :** Identifier les leçons apprises ; vérifier si l'atelier a permis de répondre aux attentes ; proposer comment les leçons apprises peuvent être utilisées dans le travail au quotidien

**Quand mener cette activité :** en fin d'atelier

**Matériels :** projecteur, feuilles de flipchart, markers, masking tape, distribuer les instructions

**Déroulement :** cette activité peut être menée en groupes de discussion ou en brainstorming

1. Faire le tour des attentes listées au début de l'atelier pour décider avec les participant.e.s
2. Demander ce qu'ils ont retenu d'autre sur l'atelier
3. Brainstorming ou travail de groupe sur comment appliquer les leçons apprises à la pratique de tous les jours autant en termes de concepts (questionner les stéréotypes) qu'en termes de méthodologie (l'analyse de pratiques professionnelles)

## Un exemple de plan d'intégration du genre / empowerment

### Comment appliquer les leçons apprises dans le travail ?

#### Résultats du brainstorming avec les équipes :

- Identifier les pistes d'analyse pour l'approfondissement des cas
  - Utiliser les 4 pouvoirs d'empowerment
- Lien entre objectifs et empowerment / genre
- Implication des tiers sans dépendre d'eux
- Identification des pouvoirs à renforcer
- Identifier les pouvoirs et ressources personnels existants et à renforcer
- Identifier les ressources (entourage, réseau de soutien, services, matériel)
- Identifier et questionner les stéréotypes / préjugés
- Accompagner les femmes et les hommes de façon égale
- Conscientiser l'homme sur l'importance de l'appui psychosocial

### Proposition des consultants

1. Identifier et questionner les stéréotypes
  - Source des conflits - roue de la vie
  - Explorer ce qui est convenable (travail)
  - S'appuyer sur les stéréotypes positifs
2. Identifier ses propres stéréotypes
3. Impliquer plus l'homme
  - Ajuster les horaires ? V&D l'après-midi ?
4. Impliquer plus les tiers
  - Identifier les ressources et les blocages (roue de la vie)
5. Systématiser ce qui marche : l'éducation financière
  - Un impact très important
6. Systématiser ce dont toutes les femmes ont besoin
  - l'information VioCo (toutes sont victimes ou connaissent une victime)
  - le travail sur la communication dans le couple / la famille (communication non-violente)

<b>L'accompagnement</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les pouvoirs et ressources existants et à renforcer</li> <li>2. Identifier les pouvoirs à renforcer pour atteindre l'objectif</li> <li>3. Identifier et questionner les stéréotypes</li> <li>4. Identifier ses propres stéréotypes</li> <li>5. Impliquer les tiers sans dépendre d'eux</li> <li>6. Accompagner femmes et hommes</li> <li>7. Systématiser l'éducation financière, l'information VioCo, le travail sur la communication dans le couple / la famille</li> </ol>	<b>CZ / autres rencontres</b> <u>Utiliser les 4 pouvoirs</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afficher les 4 pouvoirs et compléter (AS)</li> <li>2. Structurer les informations sur les cas,</li> <li>3. Pour suivre l'impact</li> <li>4. Pour avoir plus l'impact (renforcer des aspects différents)</li> <li>5. Utiliser les réponses aux échelles</li> </ol> <u>Pistes d'analyse</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour les CASED lors de l'exploration des cas</li> </ol> <u>Analyse de pratiques professionnelles</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 par trimestre sur les 4 pouvoirs</li> <li>2. Refaire une APP sur l'utilisation des réponses aux échelles</li> </ol>
<b>Les outils</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administration au bon moment</li> </ol> <u>Empowerment</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Revoir la formulation en malgache (trop direct / impoli / trop fort)</li> <li>4. Revoir la liaison entre les questions</li> <li>5. Regrouper certaines questions E8/12 ?</li> <li>6. Revoir la notation E13</li> </ol> <u>Résilience</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Donner à lire si litérrée</li> <li>8. Si illettrée changer « je » par « tu » ou sous forme de question... à valider</li> </ol>	<b>Activités collectives</b> <u>Pour changer la conception de ce qui est convenable pour une femme / un homme :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer un travail sur les stéréotypes</li> <li>• Intégrer un travail sur la division des tâches</li> </ul> <u>Prévention (défis intersectionnels) :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer l'éducation sexuelle</li> <li>• Intégrer une information sur les drogues</li> </ul>