



Ethno Logik

L'anthropologie au service de l'action

**Appui à l'intégration du genre au projet
« d'empowerment » des femmes accompagnées par ATIA
en Inde et à Madagascar
fév. 2022 – sept. 2023**

Rapport de capitalisation

Amber Cripps

Ando Randrianandrasana

Appui mené en collaboration avec :

Madagascar : Ony Ramananjany, Marie Louise Ranorovololona

Inde : Chaman Pincha

Transversal : Emmanuel Souffrin (ESOI)

Financé
par :



Ethno Logik, Amber Cripps, 418 Chemin des 3 Roches,

97435 St Gilles les Hauts, La Réunion – France

ambercripps@gmail.com

N° SIRET : 88195673400019

Préface

« Il y a une professionnalisation du travail » (AS)

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

« Nous ne nous contentons plus de nous fier à notre instinct, nous disposons désormais de quelque chose de tangible. » (Responsable)

« L'accent sur le genre a donné aux femmes les outils et les connaissances nécessaires pour accomplir des choses par elles-mêmes, pour affronter des situations par elles-mêmes. Auparavant, les femmes étaient plus craintives, mais nous avons maintenant adapté le travail pour que les femmes puissent surmonter toutes ces restrictions. » (Manager)

Nous remercions les équipes pays et siège, ATIA et partenaires, pour le soutien, l'implication, la positivité, le pragmatisme et la grande motivation témoignés tout au long de cet appui.

Lexique

Capitalisation

Chantiers genre : les ajustements au projet et à la façon de travailler mis en place pour mieux prendre en compte le genre, y compris ceux en amont de l'appui genre

Changement / impact : le résultat de ces ajustements au niveau des bénéficiaires et sur la relation entre les accompagnatrices sociales (AS) et les bénéficiaires

Chantiers genre majeurs

4 pouvoirs : fait référence au *pouvoir sur*, *pouvoir de* (faire), *pouvoir personnel*, *pouvoir avec* – une matrice utilisée pour analyser la situation de la femme et son niveau d'empowerment (voir annexe 3)

4 types de violences : fait référence aux différentes formes de violences : physiques, sexuelles, économiques et émotionnelles

Activités collectives de sensibilisation dans le cursus desquels des thématiques sur le genre ont été intégrées : 4 types de violences, droits, santé sexuelle et reproductive (SSR), stéréotypes de genre, relation belle-mère/belle-fille, pouvoir intérieur, empowerment, etc.

Analyse de pratiques professionnelles : il s'agit d'échanges au sein / entre équipes sur les stratégies adoptées face à une situation donnée pour capitaliser sur les pratiques

Appui de psychologues : à Madagascar, l'équipe d'accompagnement psychosocial a été appuyée par deux psychologues ; la formation continue a permis de renforcer les capacités d'accompagnement, en outre des cas complexes et des cas de violences conjugales (VioCo)

Échelle d'empowerment : questionnaire servant à analyser la situation de la femme et à suivre l'impact qualitatif du projet administré au début de l'accompagnement, à la fin et 6 mois après (voir annexes 1 et 2)

Implication des tiers : fait référence à l'inclusion de membres de la famille (mari, enfants, belle-famille) ou de l'entourage dans l'atteinte des objectifs fixés au cours de l'accompagnement

Male Field Officers (MFO) : en Inde des accompagnateurs sociaux hommes ont été recrutés dans chaque équipe pour mieux prendre en compte le contexte genré (accès aux hommes) et contribuer à une analyse et un accompagnement moins genré (fourni uniquement par des femmes)

Mobilité : l'accès de la femme aux déplacements en dehors de chez elle - notion utilisée par rapport à la situation en Inde (il s'agit souvent d'une situation de violence conjugale)

Partenaire principal (PP) : fait référence au fait d'identifier la femme en tant qu'interlocutrice principale ciblée par l'accompagnement

Répartition des tâches : il s'agit de revoir la répartition stéréotypique des tâches qui attribuent majoritairement la charge des tâches reproductives (repas, ménage, enfants) aux femmes, ce qui représente un frein dans l'accès aux tâches productives (travail rémunéré)

Revue à mi-parcours : un temps d'analyse à mi-parcours (entre le comité post observation à 6 semaines et le suivi de fin d'accompagnement), en outre des cas qui ont peu progressés et des cas de violences conjugales pour mieux identifier les freins et adapter les stratégies d'intervention en fonction

Stéréotypes de genre et place de la femme : fait référence à l'analyse des stéréotypes genrés et à une remise en question de celles-ci pour améliorer la place et la valeur accordée à la femme au sein de la famille et de la société

Synthèse

L'appui genre, ainsi que plusieurs chantiers genre préalables, a permis de rendre plus explicite le travail sur l'empowerment des femmes. Les équipes identifient les chantiers suivants comme ayant eu un impact majeur sur leur travail et par répercussion sur l'impact au niveau des bénéficiaires :

- **l'échelle d'empowerment** permet d'aborder des sujets sensibles qui ne ressortent pas toujours de manière spontanée
- **la sensibilisation sur les droits de la femme et les 4 formes de violences** permet de réduire la tolérance de la violence et a permis une plus importante identification des cas par les AS
- **la matrice des 4 pouvoirs** fournit un cadre à l'analyse du « *fond du problème* » et facilite l'identification des blocages et ressources pour identifier une stratégie d'intervention ciblée
- **une remise en question des stéréotypes de genre** et de la place de la femme permettant à la femme et à l'AS de réfléchir et d'agir au-delà des préjugés et des perceptions initiales de la femme, ce qui rend le travail d'empowerment plus facile.
- **une plus grande implication et valorisation des tiers** permet de renforcer le réseau de soutien des femmes de manière durable et réduit les freins à l'empowerment / la capacité d'agir
- **le renforcement des échanges sur la pratique professionnelle** et la mise en place d'instantants de réanalyse des cas (revue à mi-parcours) permettent une meilleure capitalisation des bonnes pratiques pour une plus grande adaptabilité

L'empowerment des femmes est désormais au centre de l'approche adoptée par les équipes et permet, selon elles, une atteinte plus rapide et plus durable des objectifs de l'accompagnement familial. Accompagnatrices sociales et coordinateur.ices se sentent « plus professionnels » et plus en capacité d'agir, et d'aider les femmes à agir, sur les situations rencontrées. L'accompagnement permet désormais une plus grande remise en question des stéréotypes et des inégalités de genre.

Introduction

Un appui à l'intégration du genre (ci-après « appui-genre ») a été réalisé par Ethno Logik sur une période de 20 mois entre février 2022 et septembre 2023 et avec le soutien technique et financier du F3E. L'appui ciblait le projet « Empowerment des femmes des quartiers précaires d'Inde et de Madagascar » d'ATIA implémenté par 4 organisations partenaires indépendantes basées à Madagascar (Koloaina) et en Inde (Alert India, LSS - Lok Seva Sangam, KGST- Keshav Gore Smarak Trust) avec le soutien financier de l'AFD.



Diagnostic genre

Enquête terrain 2 pays
Analyse des outils
mars-août 2022



Atelier genre

Outils genre
Analyse de pratiques professionnelles
Plan d'action genre
sept-oct 2022



Suivi intégration genre

Utilisation outils genre
Activités collectives
Capitalisation
nov 22-août 23

Diagramme 1 : Phases d'implémentation de l'appui genre

Des enquêtes terrains en Inde et à Madagascar ont alimenté un diagnostic genre du contexte, des pratiques et perceptions des équipes, de l'impact du projet sur les inégalités de genre, et des outils et indicateurs du projet (voir rapports respectifs). Un atelier genre sur 3 jours a ensuite eu lieu à Madagascar auprès de l'équipe de Koloaina (septembre 2022) puis en Inde (octobre 2022) auprès de représentants de chacune des 6 équipes. En Inde des formations continues en cascade (sexe / genre, stéréotypes, 4 pouvoirs, implication des tiers) menées en interne ont favorisé la passation des informations. Un appui à l'implémentation des plans d'action genre développés au cours des ateliers a ensuite été apporté jusqu'en juillet 2023. La dernière phase a permis de capitaliser sur l'impact de l'appui avec des ateliers au niveau de chaque pays (AS, chefs d'équipe, coordinateurs) et entre pays.

Ce rapport rassemble les retours des équipes sur les chantiers genre implémentés au cours, en amont et en parallèle à l'appui tels qu'identifiés par les équipes (voir diagramme ci-dessous).

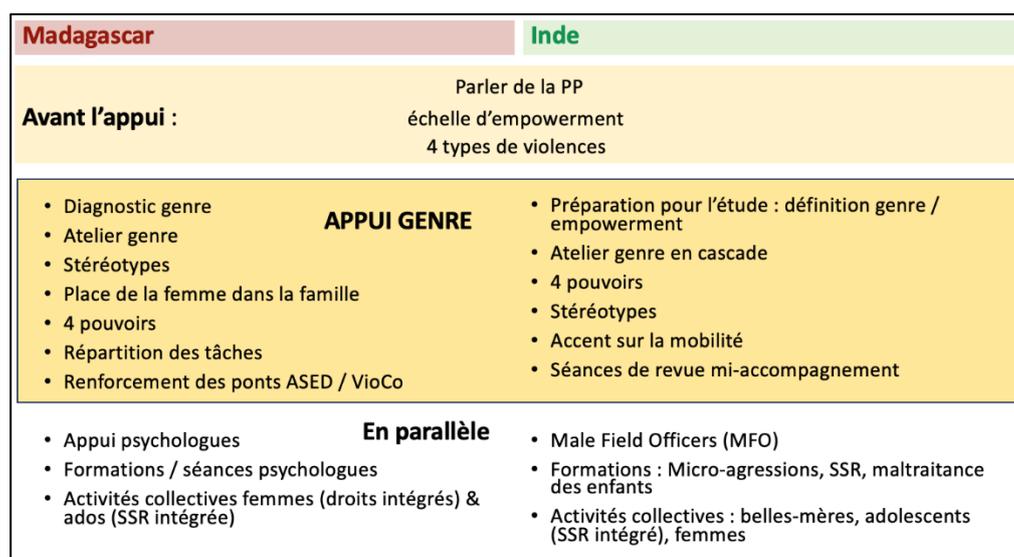


Diagramme 2 : Chantiers genres identifiés par les équipes

L'appropriation des chantiers genre par les équipes

Les 3 études de cas ci-dessous présentent la manière dont les équipes se sont appropriées les chantiers genre et l'impact sur l'accompagnement et, par répercussion, au niveau des bénéficiaires.

La matrice des 4 pouvoirs

<p>Pouvoir sur</p> <p>Domination Contrôle 4 violences Stéréotypes Dépendance</p>	<p>Pouvoir de</p> <p>Capacité de faire Compétences Connaissances / information Accès aux ressources extérieurs / services</p>	<p>« La matrice des quatre pouvoirs a aidé les AS (...) 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)</p> <p>La matrice des 4 pouvoirs (ci-contre & annexe 4) fournit une grille de lecture dont le format quadrillé est apprécié pour sa clarté. Elle encourage les AS à poser plus de questions lors de l'exploration des cas et permet ensuite de mieux analyser les informations recueillies et ainsi identifier plus efficacement les blocages, les ressources et les priorités. Ceci permet de mettre en place des stratégies d'intervention plus ciblées et donc plus efficaces. Une atteinte plus rapide des objectifs a été constatée par les équipes (voir diagramme 3).</p>
<p>Pouvoir avec</p> <p>Tiers / famille / entourage Réseau de soutien</p>	<p>Pouvoir personnel</p> <p>Confiance en soi Motivation Prise d'initiative Prise de décisions Vision Gestion des émotions</p>	

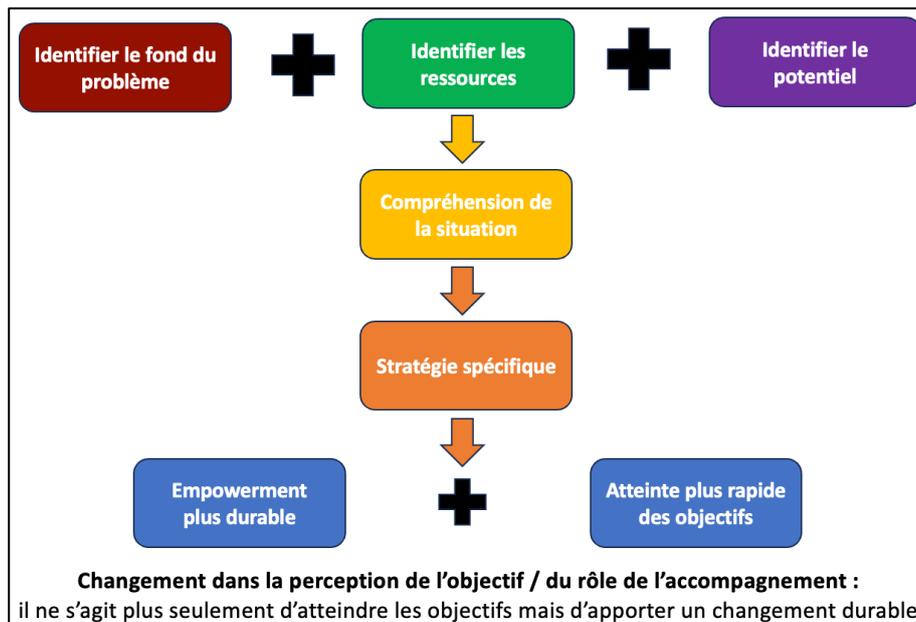


Diagramme 3 : Impact de l'utilisation de la matrice des 4 pouvoirs

Des questions sur les réussites antérieures, permettent d'identifier le « pouvoir de » et le « pouvoir personnel » de la femme. En Inde, pour clarifier la distinction entre « pouvoir de » et « pouvoir personnel », le « pouvoir de » cible spécifiquement les actions, en particulier les démarches administratives (informations et capacité) ; la capacité de prendre des décisions quant-à-elle est intégrée dans le « pouvoir personnel ». En Inde également, des questions spécifiques ont été développées pour aider les équipes à explorer chaque pouvoir (voir annexe 4). La problématique de la mobilité peut être intégrée sous le pouvoir sur (violence), le pouvoir personnel (manque de confiance en soi) ou le pouvoir de (savoir comment se déplacer).



La matrice est utilisée par les équipes soit de manière spontanée, soit de façon plus systématique. A Madagascar, les équipes utilisent la matrice pour enrichir l'utilisation d'autres outils tels le génogramme : au lieu de lister les membres de la famille, les AS analysent maintenant la qualité de la relation ce qui permet de mieux identifier les blocages, et prioriser les relations à travailler en premier. La matrice permet également une meilleure intégration d'approches antérieures (implication des tiers) dans l'empowerment de la femme. L'outil favorise des échanges plus riches entre et au sein des équipes et fournit un outil aux chefs d'équipe pour mieux accompagner les AS. Elle permet par ailleurs un suivi plus approfondi de l'impact de l'accompagnement.

Exemple d'impact : lors de l'analyse de la situation d'une femme en dépression, les AS pensaient initialement travailler sur son pouvoir personnel (confiance en soi), après analyse des 4 pouvoirs, l'AS s'est rendue compte que la femme suivait déjà un traitement qu'elle recevait dans un hôpital éloigné (pouvoir de & pourvoir personnel) mais recevait peu de soutien de son entourage. L'AS a réorienté sa stratégie sur le renforcement du « pouvoir avec » et un travail sur la relation avec ses grands enfants.

Défis : l'analyse prend plus de temps et un effort important de concentration ; certaines équipes l'utilisent de façon superficielle sans analyser en profondeur la situation de la femme

Propositions : poursuivre l'accompagnement des équipes dans l'utilisation de la matrice et favoriser le partage entre équipes de leurs pratiques professionnelles lors de l'utilisation de la matrice

L'échelle d'empowerment

En Inde, où elle est administrée plus tardivement qu'à Madagascar¹, l'échelle est utilisée comme outil de travail pour aborder le sujet sensible des droits de la femme qui ne ressort pas forcément de manière spontanée lors de l'accompagnement. Tout comme la matrice des 4 pouvoirs, elle permet d'encourager la femme à mieux s'exprimer et mieux ventiler sur des sujets sensibles. La violence conjugale (VioCo) et la mobilité y sont spécifiquement abordées.

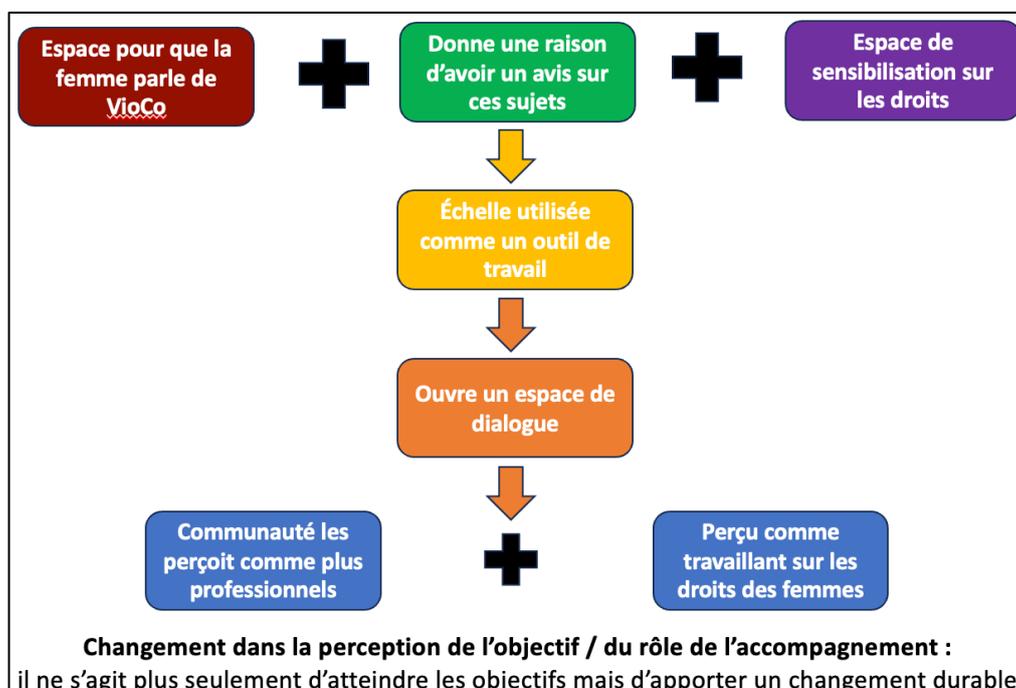


Diagramme 4 : Impact de l'utilisation de l'échelle d'empowerment

L'échelle fournit un espace pour que les femmes réfléchissent à leurs droits et une opportunité aux AS pour les sensibiliser à ce sujet. Selon les équipes, les femmes se sentent alors plus en capacité de prendre des décisions face à ces situations et d'amorcer une conversation avec le mari ou la belle-mère et d'impacter positivement ces relations. L'image de la femme chez le mari et la famille change : elle est perçue comme ayant plus de connaissances et comme étant plus capable. Le mari se rend compte qu'il peut compter sur elle pour diminuer sa charge de travail ; la confiance mutuelle augmente alors et le mari demande plus conseil à sa femme.

L'utilisation d'un questionnaire professionnalise et donc légitime le travail des AS aux yeux des familles et de la communauté et crée une perception que l'association travaille sur les droits de la femme.

Défis & adaptations apportées : certaines questions sont vues comme trop progressistes et peuvent impacter la relation PP / AS ; certains maris se sentent menacés quand leurs femmes prennent des décisions - les AS préparent les femmes à ces changements de dynamiques et proposent de rencontrer le mari ; les belles-mères se demandent pourquoi l'échelle d'empowerment est administrée uniquement à la belle-fille qui commence alors à se plaindre de ses droits – les AS deviennent médiatrices et insistent sur l'impact positif de l'empowerment de la femme sur la situation de la famille en général et de la belle-mère spécifiquement.

¹ A Madagascar par ailleurs la phase de mise en confiance est structurée par l'utilisation de plusieurs autres outils qui ne sont pas utilisés en Inde.

Les activités collectives



Des activités collectives ont été développées et menées auprès de femmes bénéficiaires (sur le genre, empowerment, 4 types de violences et droits), auprès des groupes mixtes (à Madagascar) et non-mixtes (en Inde) d'adolescent.es (sur le genre, les changements du corps, la SSR, les relations intimes, les violences) et auprès de belles-mères pour l'Inde (sur la relation avec la belle-fille).

Exemple d'impact : les séances menées auprès des belles-mères en Inde visent à fournir un espace où elles peuvent ventiler leurs frustrations tout en encourageant une réévaluation des attentes envers leurs belles-filles. Lors des séances initiales, le partage d'expériences a permis de mettre en valeur les avantages d'une relation positive. Suite aux séances, certaines belles-mères ont commencé à envisager leurs belles-filles plus comme des alliées. Les séances pourront également permettre un certain empowerment des belles-mères, notamment en renforçant le réseau de soutien entre paires. Enfin, les AS se rendent maintenant plus compte de l'importance d'inclure les belles-mères, en particulier celles avec qui des tensions existent.

Défis : difficultés à regrouper les jeunes ; difficultés à répondre aux questions des jeunes sur des thématiques sensibles (masturbation, rêves érotiques) ; une réticence initiale à inclure la sexualité de la part de certaines organisations auprès desquelles les séances ont été menées

Adaptations/pistes : impliquer les parents (souvent les mères sont plus disponibles) pour une meilleure participation des jeunes ; utilisation d'événements pour attirer la population cible tels les *health camps* pour les belles-mères ou la projection de films pour les jeunes ; séances de formation sur la SSR et clarification de valeurs pour les équipes ; identification des potentiels risques / défis en amont pour mieux s'y préparer en équipe

Les équipes identifient également l'impact positif des chantiers genre suivants :

Les stéréotypes - permettent de travailler sur la place de la femme, sur la violence, la répartition des tâches, les dynamiques familiales

L'implication des tiers – une implication plus importante et plus ciblée avec un ajustement de l'angle d'approche (renforcer le pouvoir avec de la femme et l'empowerment des tiers)

Les 4 violences et l'accent sur les droits – depuis la formation sur les 4 types de violences et le renforcement de la sensibilisation sur les droits, les équipes constatent que la violence est mieux identifiée et moins tolérée par les femmes et par les AS qui savent aussi mieux réagir face à celle-ci

La mobilité (en Inde) - auparavant la question de si la femme pouvait sortir de chez elle était présentée surtout comme une situation figée, plutôt que comme une situation à examiner et à remettre en question. La mobilité est devenue un élément clé de l'analyse des cas et impacte la stratégie d'intervention ainsi que la perception de l'AS de la femme (parfois perçue comme « fainéante » auparavant).

La revue à mi-parcours (en Inde) – cette revue des cas complexes permet une meilleure adaptation des stratégies d’accompagnement à la situation spécifique de la femme

L’impact des chantiers genre au niveau des bénéficiaires

Impact au niveau des femmes

Place de la femme - Avant l’appui, l’accompagnement contribuait déjà à renforcer la confiance en soi des femmes ainsi que leur capacité d’agir, en outre, les AS les encourageaient à accéder à des rôles traditionnellement réservés aux hommes, tels les démarches administratives. Par contre, la répartition des tâches ménagères et la place de la femme au sein du ménage étaient peu remises en question par les AS. Depuis les chantiers genre, les AS accompagnent les femmes pour demander de l’aide à leur entourage en fournissant les arguments qu’elle pourra utiliser pour convaincre. La réorganisation de la répartition des tâches permet à la femme de se sentir plus légère et plus disponible pour l’atteinte des objectifs fixés avec l’AS ; la propreté de l’environnement est également améliorée (empowerment pratique). Les femmes « empowered » deviennent par ailleurs source d’inspiration et d’autres femmes sollicitent leurs conseils. En Inde, les stéréotypes sur la mobilité sont remis en question et les femmes sortent plus de chez elle. Depuis le travail sur les droits et les stéréotypes, les femmes osent plus s’exprimer, questionner et demander du soutien.

Exemple (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 des 4 pouvoirs, la femme s’est rendue compte de l’injustice vécue et a identifié ses capacités. Elle gère maintenant deux petits restaurants ouverts au cours de l’accompagnement.

Implication des tiers – Les femmes peuvent mieux analyser les dynamiques familiales et arrivent ainsi mieux à faire face aux éventuelles tensions ; elles identifient mieux les tiers ressources et osent plus demander de l’aide. La capacité des AS à analyser la situation sans prendre parti a également été renforcée et des solutions positives pour tout le monde sont trouvées.

Exemple (Inde) : Une femme qui souhaitait travailler mais n’avait personne pour garder son enfant a pu trouver une solution avec sa belle-mère. La femme cuisine le repas du midi à l’avance pour l’enfant pour ne pas qu’il représente une surcharge. Elle fournit également une petite somme d’argent symbolique à la belle-mère. La femme a ainsi pu commencer un travail en dehors de la maison.

Empowerment économique – des conseils spontanés sur la gestion des ressources et l’épargne ont toujours été intégrés à l’accompagnement soit dans le cadre de l’atteinte d’autres objectifs, soit sous l’objectif spécifique de gestion financière. Ces conseils peuvent avoir un impact important sur la capacité d’agir de la femme. En Inde, depuis le diagnostic genre, les équipes ont renforcé le travail sur l’accès des femmes à l’épargne et aux dispositifs gouvernementaux dédiés aux femmes et aux filles.

Exemple (Inde) : Une femme opprimée a été motivée petit à petit par l’AS à sortir de la maison et à travailler. Au début elle donnait son revenu à son mari. Les AS l’ont ensuite encouragée à créer sa propre épargne. Elle a maintenant investi dans un rickshaw qu’elle a mis en location.

Violences – La formation sur les 4 formes de violences a permis de renforcer l’identification des cas en passant d’une prévalence d’identification de cas VioCo de 12% de cas VioCo en 2021 à 22% en 2022. L’utilisation de l’échelle d’empowerment permet d’accélérer l’identification des cas. L’accent mis sur la mobilité permet de mieux prendre en compte cette forme spécifique de violence au centre de la capacité d’agir des femmes en Inde. L’appui des psychologues à Madagascar et l’introduction de la revue à mi-parcours par les MFO en Inde ont permis de renforcer le suivi des cas de VioCo. L’identification des violences comme un blocage à l’atteinte des objectifs est devenue plus explicite pour les AS qui sont d’autant plus motivées à travailler sur la situation. Grâce à la démultiplication des instances de sensibilisation des femmes sur la violence et leurs droits (échelle d’empowerment, analyse des 4 pouvoirs, activités collectives), les femmes connaissent mieux leurs droits. Des changements de perception au niveau des femmes et des AS ont contribué à une remise en question

des normes sociales et à une diminution de la tolérance de la violence. Les AS travaillent sur les stéréotypes et la place de la femme pour encourager les femmes à accepter un accompagnement VioCo.

A Madagascar, un homme ne réalisait pas qu'il infligeait de la violence à sa femme. Lorsque sa femme l'a informé qu'il s'agissait d'une forme de violence, passible de sanctions, il a pris conscience de ses actes. Il a arrêté d'agir ainsi, réalisant qu'il le faisait inconsciemment en raison de stéréotypes masculins.

En 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 belle fille et son mari.

Défis : le fait de remettre en question les stéréotypes genrés et la place de la femme peut parfois empirer la relation avec l'auteur de violences (mari, belle-mère). Spécifiquement, le fait d'encourager plus de communication au sein du couple / de la famille peut favoriser les violences psychologiques dans les deux sens. Par ailleurs, les femmes deviennent parfois autrices de violences sur le tiers (mari ou autre membre de la famille). Enfin, le mari, ou la belle-mère, refuse parfois que la femme rencontre à nouveau l'AS dont l'influence est perçue comme une menace. Néanmoins, selon les équipes, la sensibilisation des femmes fait qu'elles tolèrent moins la violence et prennent des décisions plus adaptées face à ces situations.

Solutions apportées et propositions : La stratégie des AS face à ces situations est de **renforcer la sensibilisation des tiers** sur les violences et les droits et de **travailler sur la communication non-violente**. Une piste supplémentaire proposée est de **renforcer la vigilance par rapport au rythme de l'accompagnement**. Cette préconisation s'applique également au référencement entre ASED et VioCo à Madagascar selon les coordinateurs. **Le jeu de rôle** pour identifier les phrases exactes que la PP peut utiliser pour négocier est parfois utilisé. Enfin un chantier **médiation** est en cours pour mieux équiper les AS à gérer les tensions familiales.

Impact au niveau des tiers

Depuis que l'accent a été placé sur le « pouvoir avec » et la remise en question des stéréotypes, les équipes ont réorienté leur approche par rapport à l'implication des tiers. Auparavant l'objectif des AS était de rencontrer directement le tiers pour négocier avec lui/elle ; le tiers était envisagé comme un frein. Souvent ces rencontres ne pouvaient se faire au vu de la non-disponibilité du tiers. Le concept du « pouvoir avec » a permis de mettre l'accent sur **l'implication des tiers par la femme elle-même**. Non-seulement cette approche contourne le défi de la disponibilité des tiers mais a **un impact plus durable sur la relation PP / tiers**. Elle favorise une réévaluation de la relation par les deux parties, parfois en s'appuyant sur l'analyse des stéréotypes sur le mari ou la belle-mère / belle-fille. La femme prend alors plus confiance en elle et dans le tiers et ose demander de l'aide. **Le tiers est perçu comme une ressource potentielle et valorisé en tant que telle**. La PP arrive davantage à exercer un impact positif sur ses relations avec son mari, sa (belle-)famille et ses enfants. **Un renforcement de la communication, de l'entre-aide et de l'estime mutuelle au sein de la famille** a été constaté – en outre en ce qui concerne la répartition des tâches ménagères ou pour assurer la garde d'enfants. Par ailleurs, la plus grande implication des tiers dans l'atteinte des objectifs de la PP favorise un certain empowerment du tiers.

Exemple (Madagascar) : Malgré sa méconnaissance des démarches et son illettrisme, une PP a pu obtenir sa CIN (Carte d'identité). Elle a trouvé un travail pour aider la famille qui était en difficulté financière. Depuis, son mari et la famille lui accordent une plus grande valeur, considération et confiance. Suite à son empowerment, les responsabilités sont partagées de manière plus équitable pour les tâches ménagères et l'atteinte des objectifs familiaux.

Défis : les tiers ont souvent leurs propres problèmes et sont peu disponibles à soutenir la PP dans l'atteinte de ses objectifs.

Stratégie : la sensibilisation des tiers aux droits et aux responsabilités, aux violences et sur les centres de référence permet non seulement d'encourager le soutien de la PP mais également de résoudre leurs propres problèmes.

Remarque : le suivi évaluation du projet ne permet pas, pour l'instant, de valoriser l'impact positif de l'implication des tiers dans l'atteinte des objectifs de la PP (l'empowerment du tiers lui-même).

L'impact des chantiers genre sur la façon de travailler

Un changement dans les perceptions



« Les AS ont une relation plus solide avec les bénéficiaires et portent moins de jugement. Une amélioration a également été constatée sur la capacité des AS à distinguer leur vécu, leur situation personnelle des cas rencontrés (absorption). » (Responsable)

La perception de la femme et de ses capacités, des tiers et de la situation ainsi que de la possibilité de l'améliorer ont évolué.

Les droits de la femme sont mieux reconnus par les AS et perçus comme essentiels à l'atteinte des objectifs ; le droit de s'épanouir et d'avoir du temps libre sont également identifiés. Les freins à l'atteinte des objectifs sont analysés en fonction des 4 pouvoirs et plus comme un manque de volonté de la femme. Grâce à l'analyse plus approfondie, les AS prennent mieux en compte la totalité de la situation et séparent leur vécu de celle des femmes. Elles identifient mieux l'impact des stéréotypes qu'elles remettent plus volontiers en question (division genrée des rôles, place de la femme, stéréotypes sur le mari et la belle-mère). Les capacités de la femme et son potentiel sont également mieux identifiés. Les stratégies de valorisation sont alors plus ciblées. Les AS portent ainsi moins jugement sur les familles et apportent leurs conseils pour adresser le « fond du problème ». Ceci permet de **redonner aux AS confiance dans leur propre capacité, et celle des femmes, à agir sur la situation.**

Défi : l'approche genre sollicite une charge mentale plus importante autant chez les AS que chez les chefs d'équipe et coordinateur.ices.

Propositions : L'atteinte plus rapide des objectifs parvient jusqu'à lors à motiver les équipes. Il s'agit de soutenir cette dynamique en renforçant en outre des rencontres informels (importance de la « pause-café ») et formels entre AS/chefs d'équipe /coordinateur.ices (intra et inter équipes) pour ventiler, explorer les cas difficiles et capitaliser sur les bonnes pratiques (voir ci-dessous).

Une réorientation de l'intervention et un empowerment des équipes



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

Les équipes ont, depuis avant l'appui, accès à plusieurs outils qui favorisent une exploration approfondie des cas. Les instances d'échange intra-équipe et de formation inter-équipe sur les outils et les cas difficiles sont régulières voir fréquentes, avec à Madagascar le soutien de 2 psychologues. L'introduction des concepts genre a

permis de **donner un sens plus explicite à plusieurs des outils et approches préexistants**. La perception du but de l'accompagnement a ainsi évolué : auparavant l'atteinte des objectifs était le but principal de l'accompagnement, l'empowerment était un produit secondaire ; à présent, **l'empowerment de la femme, le respect de ses droits, est perçu comme l'objectif principal qui permettra une atteinte plus rapide des objectifs spécifiques définis avec la PP**. L'accent est mis sur le renforcement du « pouvoir personnel » et du « pouvoir avec » avant de travailler sur la capacité d'agir. Cette approche apporte un empowerment plus durable souligné par le diagnostic genre.

Exemple (Inde) : les séances développées par les équipes pour les activités collectives auprès des femmes se basent sur des thématiques d'empowerment ce qui témoigne de l'importance qui y est accordée : violences conjugales, parentalité et traitement non-genré des enfants, gestion du foyer et répartition des tâches, empowerment personnel et prise de décisions, mobilité, confiance en soi

De plus, la matrice des 4 pouvoirs et l'échelle d'empowerment fournissent un cadre pour les échanges lors des rencontres ad hoc et formelles au sein des équipes. Le travail sur **le partage des pratiques professionnelles** a changé la mentalité envers l'analyse des cas qui ne relève plus uniquement de la responsabilité de l'AS seule. Des demandes plus fréquentes pour des visites à domicile en binôme avec une autre AS ou avec une cheffe d'équipe/coordonnateur.ice en soutien sont signalées. Certaines équipes se sont réorganisées en fonction de l'ancienneté pour que les AS plus expérimentées puissent mieux soutenir les AS engagées plus récemment. A Madagascar, la conduite des comités de zone a été améliorée et la communication entre volets AS/D/VioCo a été renforcée grâce aux échanges fluides, systématiques ou pas, entre AS, entre coordinatrices et entre AS et coordinatrices. La revue à mi-parcours en Inde accentue également cette dynamique. Une analyse de pratiques professionnelles a été intégrée par certaines équipes en guise de capitalisation en fin d'accompagnement.

Remarque : Il s'agira de continuer d'encourager les échanges sur la pratique professionnelle autant de façon informelle que lors des rencontres intra-ou inter-équipes.

Conclusion

Le diagramme ci-dessous synthétise l'impact des chantiers genre sur la manière de travailler, l'analyse des cas et les résultats. Des besoins pour continuer de soutenir l'intégration du genre y sont identifiés.

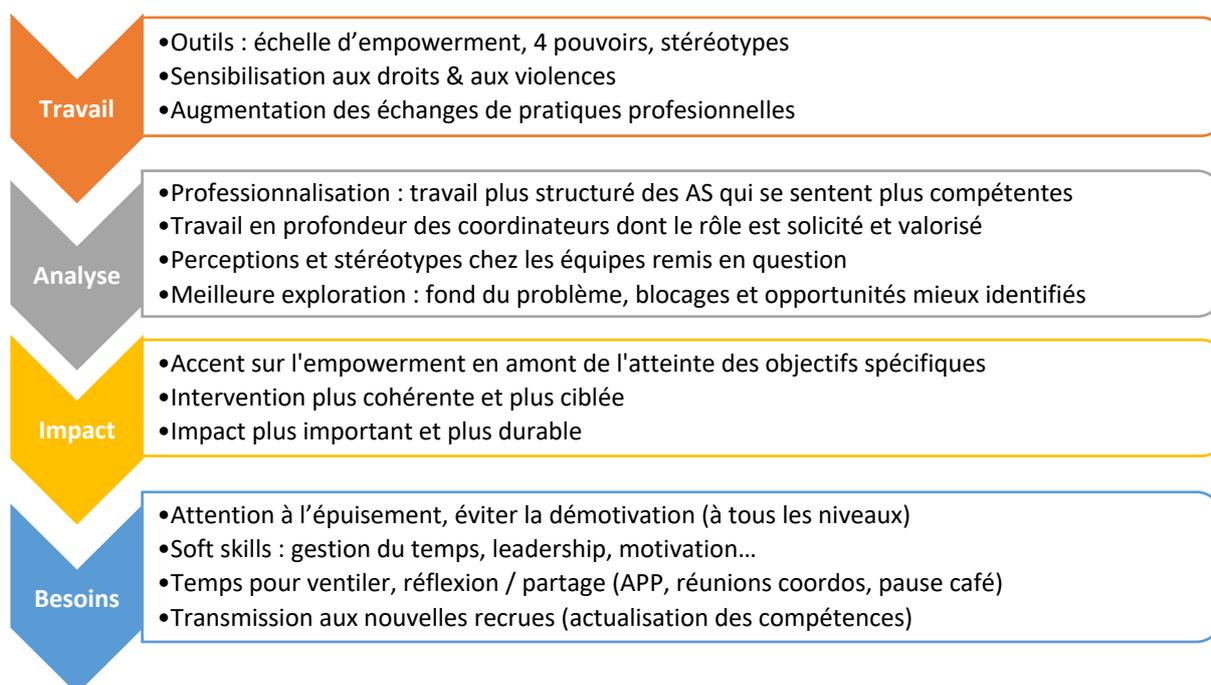


Diagramme 5 : Synthèse de l'impact des chantiers genre

Annexe 1 : L'échelle d'empowerment utilisée à Madagascar

Cet outil est la priorité intellectuelle de Koloaina et de son partenaire ATIA.

E/ NIVEAU DE SATISFACTION DES BESOINS D'ESTIME	0 pt	1pt	2pts
<p>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 ;</p>			
<p>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</p>			
<p>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</p>			
<p>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</p>			
<p>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 alors ok) = 2 pts</p>			
<p>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</p>			
<p>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 ;</p>			
<p>E.8. Connaissez-vous les structures à approcher pour les services de soin des femmes (planification familiale, prise en charge des MST, suivi natal)? Non, je ne connais pas = 0 point Oui, je connais les structures suivantes (donner des exemples) mais je n'y suis jamais allée = 1 point Oui, je connais les structures suivantes et je m'y suis rendue au moins une fois = 2 points</p>			

<p>E.9. Êtes-vous d'accord pour dire qu'il est justifié qu'un mari crie ou insulte ou intimide sa femme si : elle sort sans le lui dire ; elle néglige la maison ou les enfants ; elle se dispute avec lui ; elle refuse d'avoir des rapports sexuels avec lui ; elle ne cuisine pas correctement ; il soupçonne qu'elle est infidèle ; elle manque de respect aux beaux-parents Non, je ne suis pas d'accord = 2 points ; Oui je suis d'accord avec au moins 1 des points évoqués = 0 point</p>						
<p>E.10. Êtes-vous d'accord pour dire qu'il est justifié qu'un mari frappe ou bat sa femme si : elle sort sans le lui dire ; elle néglige la maison ou les enfants ; elle se dispute avec lui ; elle refuse d'avoir des rapports sexuels avec lui ; elle ne cuisine pas correctement ; il soupçonne qu'elle est infidèle ; elle manque de respect aux beaux-parents Non, je ne suis pas d'accord = 2 points ; Oui je suis d'accord avec au moins 1 des points évoqués = 0 point</p>						
<p>E.11. Pensez vous qu'une femme doit le signaler si elle est victime de violences. Cela dépend de la violence (gravité et fréquence) = 0 Oui, dans tous les cas (même si cela n'arrive pas souvent, même s'il ne s'agit pas de violence physique) = 2</p>						
<p>E.12. Savez-vous vers quelle structure vous orienter pour signaler un cas de violence Si oui, police , fonkontany, association Fitia, association Koloaina, Brigade féminine, Centre Ilaiko (+ toute autre asso qui prend en charge DIRECTEMENT les cas de violence) = 2 points Si non ou Autre réponse que les exemples ci-dessus = 0 points</p>						
<p>E.13. Est-ce que vous accordez de l'importance à vos désirs, vos objectifs, vos priorités ? je n'ai pas de désirs particuliers, mes objectifs et mes priorités sont uniquement définis par rapport aux autres = 0 point je me préoccupe d'abord des désirs de mon mari, de mes enfants, de mes parents et ensuite, si je peux je fais des choses pour moi = 1 point ; En général je vis ma vie en fonction de mes désirs, objectifs, priorités = 2 points</p>						
<p>E.14. Avez-vous un objectif particulier à atteindre cette année et qui vous tient à cœur? non= 0 point si oui, lequel = 2 points</p>						
<p>E.15. Connaissez-vous les institutions, structures particulières ou personnes particulières qui pourraient vous aider à atteindre cet objectif? Aucune idée sur la structure à approcher = 0 points Oui mais je ne sais pas ce que je peux faire pour les approcher= 1 point Oui et je peux facilement les approcher = 2 points;</p>						
<p>E.16 Est-ce que vous pouvez me citer une chose dont vous êtes fière, une réussite personnelle durant l'année dernière : Oui = 2 point ; non = 0 point</p>						

Annexe 2 : L'échelle d'empowerment utilisée en Inde

Empowerment survey

4 questions on mobility

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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

4 questions on decision making process (1 on number of children, 1 family planning, 2 on financial decisions,) Questions 5 and 6 are to be asked to women aged 15 to 50 years old only. Otherwise, go to question 7.

5. Do you participate in decision-making about how many children to have?
 - ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes:
 - If yes, are you one of the two main decision makers?
 - ➔ No: 1 point
 - ➔ Yes: 2 points

6. Do you participate in decision-making about family-planning such as getting pregnant, using contraception, spacing between children, and permanent sterilization, (etc...)?
 - ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes:

- If yes, are you one of the two main decision makers?
 - ➔ No: 1 point
 - ➔ Yes: 2 points
7. Do you participate in decision-making to buy major household items (furniture like bed or cupboard...; appliances like fan or TV...)
- ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes:
 - If yes, Are you one of the two main decision makers? (meaning : extent to which my opinion is asked and matters)
 - ➔ No: 1 point
 - ➔ Yes: 2 points
8. Do you participate in decision-making for spending family saving (ie. Gold, jewellery, etc.)?
- ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes:
 - If yes, Are you one of the two main decision makers?
 - ➔ No: 1 point
 - ➔ Yes: 2 points

2 questions on financial autonomy, seen as the capacity to work outside her home and existence of saving that she controls

9. Do you have your own savings? (Saving as gold, cash, in SHG or in bank)
- ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes:
 - If yes, can you decide alone how your savings will be used?
 - ➔ No: 1 point
 - ➔ Yes: 2 points
10. (a) Do you work outside your home?
- ➔ Yes: **continue to question b only**
 - ➔ No: **continue to question c only**
 - (b) Did you need to ask permission to be able to work outside your home?
 - ➔ Yes: 1 point
 - ➔ No: 2 points
 - (c) If you were willing to work outside your home, would you be able to do so?
 - ➔ No: 0 point
 - ➔ Yes: 1 point

1 question on nutrition

11. When your family eats the main meal of the day, do you usually eat with all the family members?
- ➔ Yes: 2 points
 - ➔ No:
 - If no, do you eat with the other women?
 - ➔ Yes: 1 point
 - ➔ No:
 - If no, do you eat last or not eat all?

→ Yes: 0 point

2 questions on physical domestic violence

Need to **keep the record of answers in detail**. Form shall provide 2 columns (T0 and T1) of tick boxes (agree/disagree) in front of each of the 7 items. This detail would be recorded in the database. We could therefore compare if between T0 and T1 the woman agrees with less reasons to justify being beaten.

12. Do you agree that a husband is justified in hitting or beating his wife if:

- A She goes out without telling him;
- B She neglects the house or the children;
- C She argues with him;
- D She refuses to have sexual intercourse with him;
- E She doesn't cook properly; if wife burns the food;
- F He suspects she is unfaithful;
- G She shows disrespect for in-laws
 - If AGREE with one or more of the reasons -> 0 point
 - If DISAGREE with ALL reasons -> 2 points

13. Do you agree or disagree with the following statements:

- After a separation, a woman has the right to ask for alimony from her husband
- After a separation, a woman has the right of custody over her son
- A single woman has the right to ask to register her children
- After a separation, if a husband persistently fails to pay his alimony to his (ex-)wife, he can eventually be put in jail
 - If DISAGREE with one or more of the statements -> 0 point
 - If AGREE with ALL statements -> 2 points

1 question on sharing household chores

14. Are other **adult members** in your household helping you doing household chores?

- Yes: 2 points
- No:
 - If no, can you ask other adult member in your household to help you doing household chores when you feel overwhelmed?
 - Yes: 1 point
 - No: 0 points

15. Are other **adult members** in your household helping you taking care of children?

- Yes: 2 points
- No:
 - If no, can you ask other adult member in your household to help you taking care of children when you feel overwhelmed?
 - Yes: 1 point
 - No: 0 points

Annexe 3 : les 4 pouvoirs

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)

Annexe 4 : questions développées utilisées en Inde pour explorer les 4 pouvoirs

- **Power over:** (violence)
 - What kind of questions shall we do to find out about any oppression, discrimination, coercion, abuse, DV that the principal partner suffer?
First level: Basic info, is anybody oppressing, discriminating, abusing or is she suffering from Domestic Violence?
Second level: How is the relation between husband and wife? Does the woman go outside by herself? Does he provide money? Does the woman suffer from any stereotype? How is the relationship with her in laws, with her neighbours?
- **Power to:** (know how - information - knowledge about services)
 - Does the principal partner know how to get her adhaar/open bank account/save money... etc.
 - Does the principal partner know how to go to the hospital, who to talk to, what documents to bring?...
- **Power with:** (support networks)
 - Can the husband support her? Is there any relative or neighbour that can support her?
 - Is there any NGO or government institution that can support her?
- **Power within:** (confidence)
 - How confident is the woman to do ...? Does she have any fear? Does she believe in herself?
 - How does she talk about herself?
 - Is the woman prioritizing her own needs?
 - Does the woman consider herself as important as the rest of the family members?