



Appui à l'intégration du Genre au Projet
« *Empowerment des femmes dans les
bas quartiers d'Antananarivo* »
Accompagné par ATIA et mise en œuvre
par KOLOAINA
RAPPORT DE L'ATELIER GENRE

Du 13 au 15 Septembre 2022



*Amber Cripps, Maria Louissette Ranorovololona,
Ando Randrianandrasana, Ony Ramananjanahary
& Emmanuel Souffrin*

Table des matières

1. Informations générales sur l'atelier.....	3
1.1. Objectifs.....	3
1.2. Agenda	3
1.3. Approche méthodologique	3
1.4. Attentes des participants	4
2. Résultats des activités proprement dites	4
2.1. Les stéréotypes sur les femmes	4
2.2. Les nuages de mots sur le genre	5
2.3. Les nuages de mots sur l'empowerment.....	7
2.4. Analyse des pratiques professionnelles : exploration d'objectifs pratiques.....	8
2.5. Revue des outils : échelles d'empowerment et de résilience.....	10
2.6. Implication des tiers dans l'accompagnement.....	12
2.7. Implication des hommes dans l'accompagnement.....	12
3. L'intégration des leçons apprises.....	15
3.1. Propositions détaillées de l'équipe	15
3.2. Accompagnement à l'intégration du genre proposé par Ethno Logik	18
4. Conclusion.....	19
4.1. Rendre explicite l'implicite pour renforcer l'action	19
4.2. Synthèse des propositions pour l'intégration des concepts de genre et d'empowerment dans le travail au quotidien	20

1. Informations générales sur l'atelier

Un atelier de renforcement des capacités de trois jours sur le Genre et l'Empowerment s'est déroulé au bureau de l'ONG KOLOAINA, sis à Andavamamba, les 13, 14 et 15 septembre 2022. Les bénéficiaires cibles dudit atelier ont été les équipes de Accompagnatrices sociales (AS) et Intervenants sociaux (IS) de Koloaina qui mettent en œuvre le projet et interviennent dans les quartiers en grande précarité d'Antananarivo. Il a été mené dans le cadre d'un appui à l'intégration du genre apporté par ATIA à travers l'appui d'Ethno Logik et avec le soutien de l'association F3E. Ledit atelier fait suite à un diagnostic réalisé en amont sur la situation des femmes et des pratiques professionnelles des accompagnateurs/trices et intervenants sociaux, ainsi que des outils de suivi, dans ces quartiers.

1.1. Objectifs

Les principaux objectifs ont été que les participants puissent :

- Comprendre le genre ;
- Comprendre l'empowerment ;
- Trouver une terminologie en langue malgache ;
- Faire le lien de ces concepts avec le travail d'accompagnement social, en favorisant le partage d'expérience et de stratégies ;
- Faire le lien entre les objectifs de Koloaina et l'empowerment ;
- Revoir les outils : les deux échelles d'empowerment et de résilience ;
- Réfléchir à l'implication des hommes / tiers dans les activités d'accompagnement ;
- Réfléchir à l'utilisation de ces approches dans les pratiques professionnelles des AS.

1.2. Agenda

Pour répondre à ces objectifs l'agenda des trois jours d'atelier se trouve dans le tableau ci-dessous.

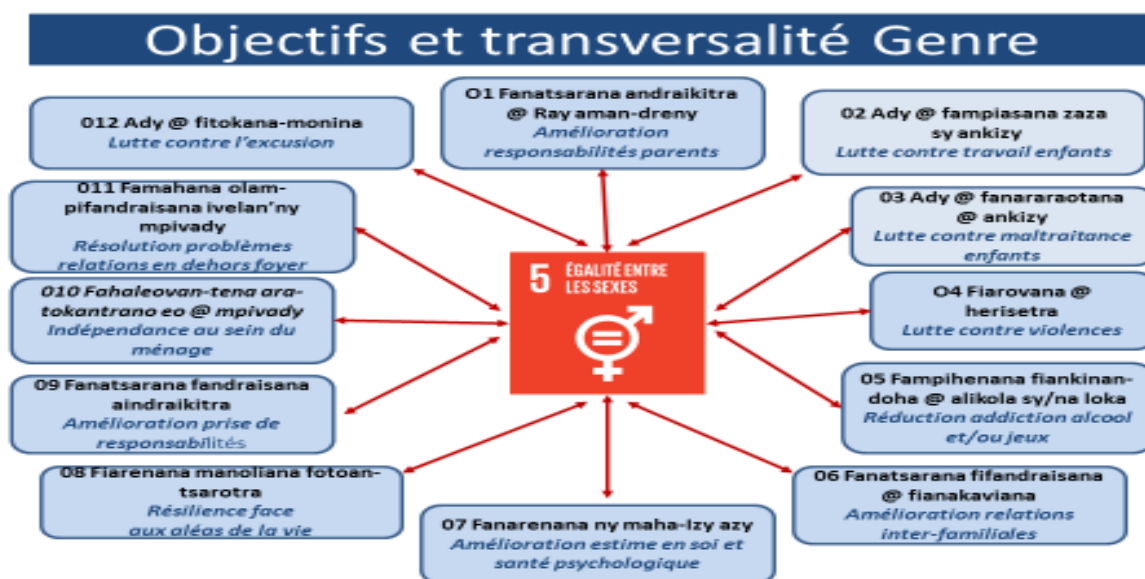
Jour 1	Jour 2	Jour 3
<ul style="list-style-type: none">• Définir le genre et l'empowerment• Trouver une terminologie en malgache• Faire le lien avec les objectifs du projet• Évaluation des acquis	<ul style="list-style-type: none">• Revoir les échelles• Implication des tiers• Analyse de pratiques• Évaluation des acquis	<ul style="list-style-type: none">• Implication des hommes• Analyse de pratiques• Leçons apprises• Utilisation de ces approches dans la pratique professionnelle

Tableau 1 : Agenda de l'atelier

1.3. Approche méthodologique

Les principes de l'approche méthodologique de l'atelier se sont surtout basés sur la participation active et inclusive de tous les participants, afin qu'ils comprennent le processus en faisant eux-mêmes l'expérience. Aussi, tous les exercices, les échanges et les partages lors des travaux de groupe ont été liés à leur travail au quotidien, leurs expériences, leurs connaissances, leurs compétences et stratégies professionnelles en tant qu'AS.

Quant aux thèmes, ils ont été spécifiquement liés aux objectifs de Koloaina, avec comme but ultime le développement de la capacité d'analyse, d'objectivité et de logique de l'équipe tout au long de leurs pratiques professionnelles, telles que représentées par le schéma ci-après :



Dans ce sens, un manuel pratique a été élaboré à la fin de l'atelier. Il s'agit d'un outil pratique pour mener un atelier genre et empowerment. Il reprend toutes les ressources et méthodologies de chaque activité faite lors de l'atelier.

1.4. Attentes des participants

Les attentes énoncées par les participants au début de l'atelier sont listées ci-dessous :

- La définition exacte de l'empowerment et ses objectifs ;
- La meilleure technique pour mieux expliquer la résilience ;
- La relation entre empowerment et activités collectives ;
- Les raisons de pratiquer l'empowerment et la résilience au niveau des familles ;
- Le lien entre les outils et les objectifs d'accompagnement ;
- Les activités/ actions à faire pour que l'empowerment ait de réels impacts aux cibles ;
- Le meilleur moment pour faire les échelles et l'accompagnement ;
- Une autre façon de cibler et mesurer l'empowerment et la résilience pour accompagner la cible et la famille sans utiliser les longs questionnaires.

Lesdites attentes ont été revues ensemble à la fin de l'atelier pour voir leur atteinte ou non. Si non, voir comment les améliorer et renforcer davantage.

2. Résultats des activités proprement dites

2.1. Les stéréotypes sur les femmes

Cette activité a été menée afin que les participants puissent, à travers les dictons sur les femmes, réfléchir à l'image de la femme, l'impact de cette image sur le comportement des femmes, l'impact de cette image sur le comportement de l'homme et de l'entourage et l'impact de ces comportements sur l'accompagnement.

Les dictons sur les stéréotypes des femmes se trouvent dans le tableau suivant :

NY VEHIVAVY	FEMME
<i>Toy ny sahondra ambony vato, ka endrik'izay itoerany</i>	Pareil à une plante d'aloès poussant sur un rocher, elle orne le lieu où elle se trouve
<i>Aza manao akoho vavy maneno</i>	Ne faites pas comme une poule qui chante
<i>Mitari-bady tsy lasam-bodiondry</i>	Emmener une femme sans avoir payé le dot
<i>Fanaka malemy</i>	Des meubles fragiles

Tableau 2 : Les dictons sur les femmes

Ainsi, à travers ces dictons, les AS ont exploré les stéréotypes sur les femmes et leur place au sein de la société. Les participant.e.s ont analysé que les femmes peuvent représenter l'image de la beauté certes, mais elles pourraient être considérées aussi comme un objet fragile et la propriété de l'homme, d'où les stéréotypes de genre. Les AS ont ainsi pu voir que les stéréotypes ont un impact sur le comportement des femmes accompagnées : les femmes s'efforcent de garder ces images : se faire belle, ne pas prendre la parole et ne pas s'initier dans les « activités, tâches ou responsabilité des hommes », rester à la maison et faire seulement les tâches ne nécessitant pas beaucoup d'efforts. Devant ces faits, les hommes des familles accompagnées se sentent supérieurs aux femmes et chefs de la famille. Ils prennent principalement les décisions et contrôlent surtout les ressources, notamment les revenus et épargnes ainsi que leur utilisation. L'entourage favorise cette perception, car la même éducation est donnée aux enfants sur la place des hommes et des femmes dans la société, et ce, de génération en génération. Cette inégalité hommes-femmes ne fait que rendre difficile l'accompagnement fait par les AS, car les femmes sont dépendantes, n'arrivent pas à prendre des décisions sans l'accord de l'homme, freinées dans la prise d'initiative par les stéréotypes genrés sur les responsabilités de chaque sexe, se sentent fragiles.

Il ressort comme conclusion de cet exercice que, malgré l'existence de ces stéréotypes, il convient à l'accompagnement d'aider chaque femme à les interpréter de façon à améliorer son image et estime de soi.

Cet exercice a également été mené sur les stéréotypes sur les belles-familles et sur les hommes (voir ci-dessous). Les dictons utilisés sont présentés dans le manuel de l'atelier.

2.2. Les nuages de mots sur le genre

L'objectif de cet exercice était de faire ressortir les mots/termes en malgache qui sont utilisés habituellement pour une meilleure compréhension de tout un chacun. Les participants ont été divisés en quatre groupes pour identifier d'abord les mots qui leur viennent en tête lorsqu'on parle de genre. Ensuite de déterminer les aspects clés de genre avant de dresser une matrice sur le genre, représentée dans les nuages de mot ci-après.

Les schémas dressés par les quatre groupes sont représentés comme suit :

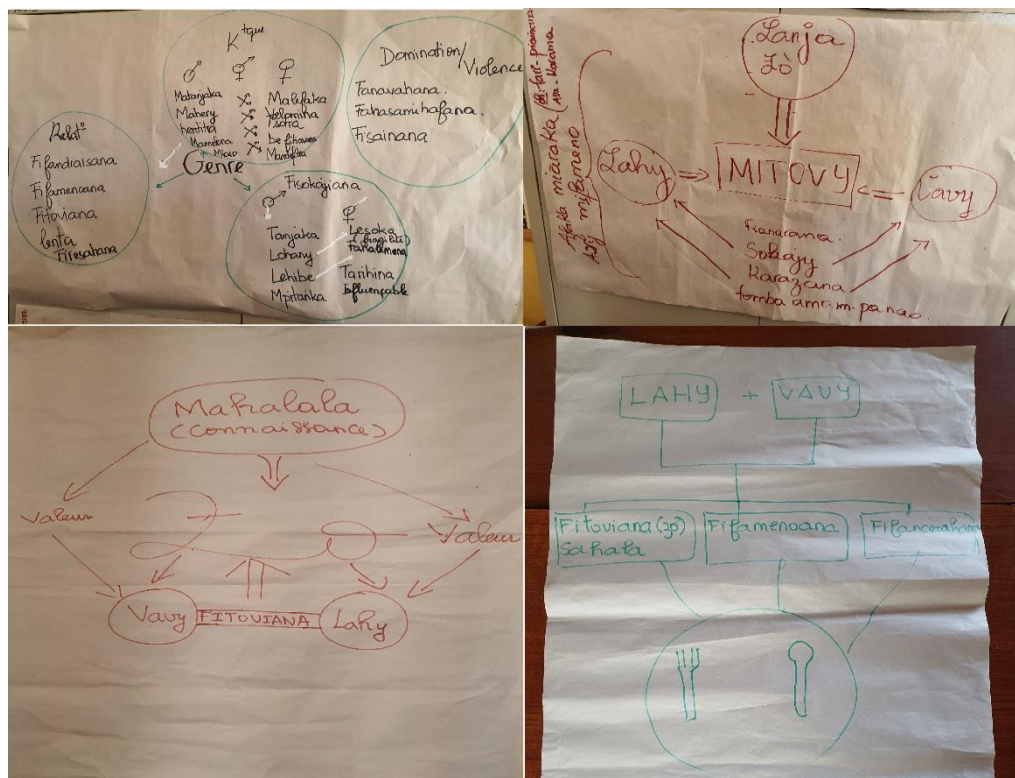


Figure 1 Nuage des mots sur le genre

D'après cette image, les AS représentent le genre en tant que :

- L'égalité entre l'homme et la femme en termes de droits, de culture, d'accès aux ressources, d'accès à l'emploi et à l'éducation ;
- L'homme et la femme devraient être complémentaires dans tout ce qu'ils font.

Les aspects que les participant.e.s ont moins abordés sont :

- Les constructions sociales qui conduisent aux stéréotypes et deviennent des freins dans les relations sociales et sociétales ;
- L'intersectionnalité (multiples identités et différents types de hiérarchisation et de discriminations qui peuvent en découler),
- L'équité, et la possibilité de changer la représentation du genre dans le temps et selon la géolocalisation ;
- Le 3^{ème} genre et la possibilité de changer de genre ;
- Les violences liées au genre.

Il convient également de noter que les AS ont leur propre perception et certains stéréotypes sur les femmes avec lesquelles elles travaillent dans les bas quartiers, et même sur leur propre place au sein des ménages ; ceci est particulièrement visible en ce qui concerne la division des tâches ménagères.

On a pu conclure que les participant.e.s avaient déjà des connaissances sur le Genre, mais qu'elles restaient encore à être renforcées au courant de l'atelier.

2.3. Les nuages de mots sur l'empowerment

La même méthodologie que l'activité précédente a été réalisée par rapport à l'empowerment. Les résultats sont représentés sur l'image ci-dessous :

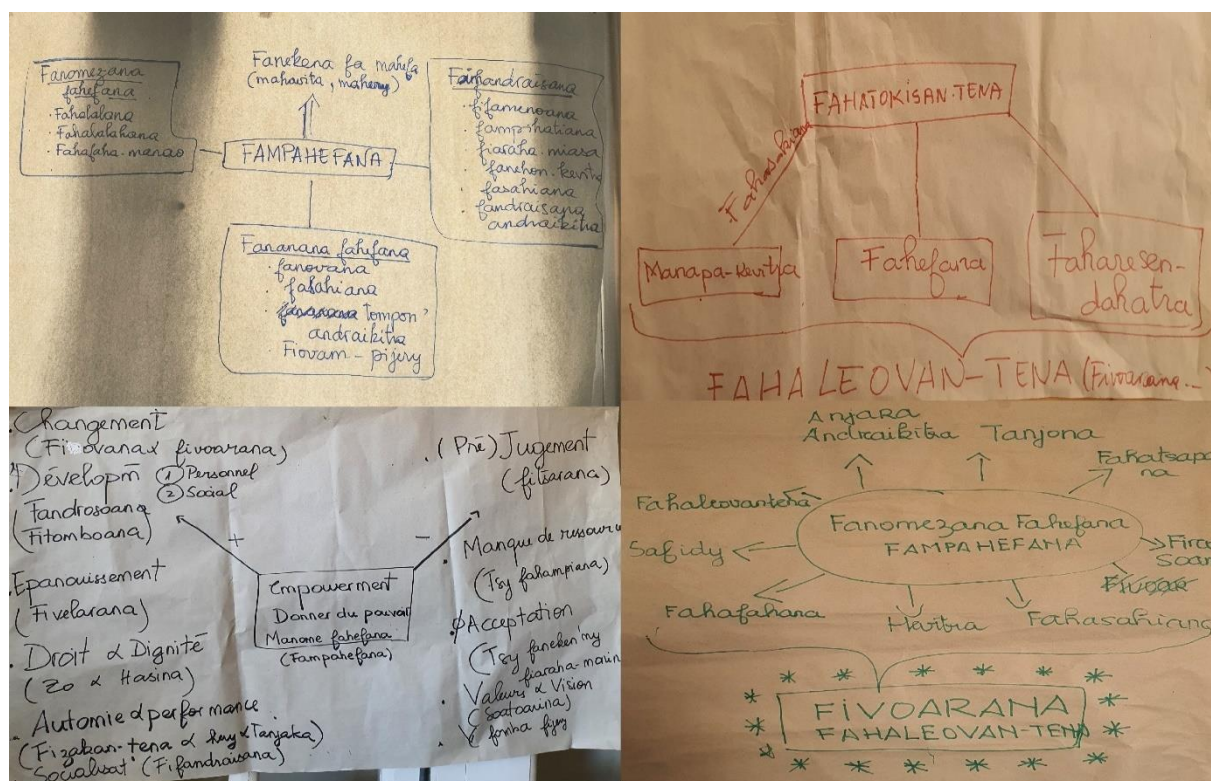


Figure 2 : Nuage des mots sur l'empowerment

En résumé, les résultats ont fait ainsi ressortir que l’empowerment était perçu en début d’atelier comme étant en rapport avec les éléments ci-après :

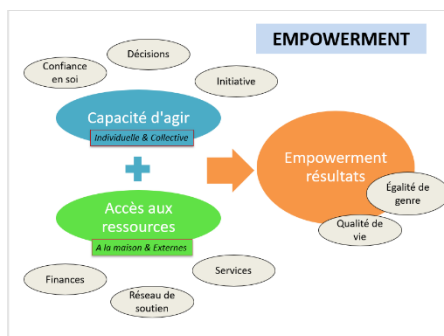
- La capacité d’agir et de se prendre en charge ;
- La capacité d’être responsable ;
- Avoir de l’estime de soi et de la confiance en soi pour pouvoir évoluer dans la vie ;
- Avoir la motivation pour son propre développement ;
- Avoir la capacité de donner ses avis et de prendre des décisions par rapport aux objectifs à atteindre ;
- La capacité de faire un choix ;
- La capacité d’oser-surmonter ses freins et ses propres contraintes ;
- La capacité d’avoir une vision sur le long terme ;
- La capacité de leadership pour avancer dans la vie ;
- La capacité d’être indépendante ;
- La capacité de gérer les différentes ressources (revenu, matériel, ...)

Il a été constaté ainsi que les AS connaissent déjà en partie la notion d’empowerment, mais qu’il fallait encore approfondir pour une meilleure compréhension et internalisation du concept par l’équipe, notamment sur les aspects ci-après qui n’ont pas été abordés :

- Le recours aux réseaux de soutien (service, implication des tiers) ;
- Le lien entre genre et empowerment ainsi que l'empowerment et la résilience ;

- La capacité de se protéger elle-même face aux différents types de violences (physique, économique, sexuelle, psychosociale).

Dans cet objectif, l'empowerment a été présenté sous la forme des deux matrices présentées ci-après, notamment celui de KABEER et la matrice des quatre pouvoirs, données ici à titre indicatif, mais développées plus en détail dans le manuel de l'atelier. **La matrice des 4 pouvoirs a très vite été adoptée par les équipes pour servir de support aux activités menées par la suite.** Avec la direction et la coordination de Koloaina, nous avons combiné les deux matrices pour rendre la notion des 4 pouvoirs plus concrète (voir conclusion).



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)

2.4. Analyse des pratiques professionnelles : exploration du lien entre les objectifs et l'empowerment & le genre

Cette activité vise à valoriser et renforcer les compétences par le partage de pratiques professionnelles face à un objectif spécifique. Cette activité a été utilisée ici pour rendre plus explicite le travail sur l'empowerment et la prise en compte du genre déjà accompli par les équipes. Les participant.e.s ont été divisés en quatre groupes. Chaque groupe a pris un des objectifs suivants pour analyser comment l'objectif contribue à l'empowerment de la femme et quels aspects de genre il convient de tenir en compte pour mieux atteindre l'objectif :

1. Documents : (à choisir selon les cas : CIN, copie...)
2. Economie : Anticiper les aléas économiques
3. Protéger les femmes de la VioCo
4. Augmenter la prise d'initiatives.

Les AS ont été invités à présenter un cas vécu individuellement, et que le groupe a ensuite discuté. Il a été attendu que chaque groupe discute des aspects d'empowerment qui ont été renforcés dans leurs pratiques professionnelles sur l'objectif et des aspects genre à tenir en compte par rapport à la place de la femme dans le couple, la famille, la société.

Cette activité a été bien appréciée par les participants, car en analysant chaque cas, chacun a pu vraiment se rendre compte que le genre et l'empowerment devraient vraiment faire partie intégrante de leur travail de tous les jours. Ils le font déjà certes, mais grâce à cet exercice, ils ont pris conscience de l'importance de renforcer davantage leurs pratiques professionnelles, particulièrement celles en lien à la situation de la place de la femme par rapport aux objectifs de Koloaina. Les quatre pouvoirs leur ont permis d'identifier les aspects d'empowerment renforcés et ceux à renforcer.

La restitution des travaux de groupe a montré les différentes actions menées dans le cadre d'accompagnement en fonction des résultats par question, dont certains cas résumés ci-dessous :

Cas de SAROBIDY, 23 ans, Mère Cheffe de Famille

- *Etapas réalisées progressivement grâce à l'accompagnement de KOLOAINA :*
 - 1) Vente de biscuits dans les rues, près des écoles (revenu moyen : 18.000 Ar/mois)
 - 2) Vente de tapis fait main (48.000 Ar/mois)
 - 3) Vente de sandales dans les rues en association avec une amie (5.000 Ar/jour = 3.000 Ar pour la nourriture et 2.000 Ar pour l'épargne).
- *Les aspects de pouvoir à retenir :*
 - **Pouvoir perso** : Estime de soi, prise en charge de sa propre vie
 - **Pouvoir avec** autres ressources : grand-mère (psycho), amie, cousine, microfinance
 - **Pouvoir de** : prise de décision et développement de créativité.
- *Stratégie d'empowerment et de résilience* : Etape par étape avec une vision à long terme
- *Capacités à renforcer davantage progressivement :*
 - Confiance et estime de soi
 - Maîtrise de l'éducation financière
 - Avoir la culture entrepreneuriale
 - Insertion dans le secteur formel.
- *Place de la femme* : Mère cheffe de famille, responsable, indépendante, fait les choix et prend les décisions elle-même, fait entrer l'argent.
- *Stéréotype genre* : rôles aussi bien de la femme que de l'homme.
- *Accompagnement* : adaptation, MEC, RCEP, confiance en soi des accompagnateurs + conviction + motivation + engagement

Cas d'une Mère de famille sans CIN ni copie de naissance

Problèmes : Peur d'entrer dans les bureaux administratifs, manque d'argent, problème religieux (secte), faible niveau d'éducation (illettrée), exclusion

- *Les aspects d'empowerment :*
 - Valorisation de l'écoute, empathie, encouragement, conscientisation, information, accompagnement rapproché
 - SEP (Sentiment d'Efficacité Personnel).
- *Stéréotype genre* : c'est toujours la femme qui s'occupe des enfants et de faire le ménage
- *Implications des tiers* : Intégration dans la famille du mari, implication du mari dans les travaux à la maison.
- *Capacités à renforcer davantage par l'AS :*
 - L'écoute et l'empathie
 - La valorisation
 - La conscientisation

- L'exploration de la meilleure stratégie
- Donner plus de temps, donc de disponibilité
- Faire connaître l'importance d'avoir la CIN et la copie

A retenir :

- Soutenir beaucoup plus afin de lui permettre de prendre les décisions
- Surmonter la peur/les contraintes d'aller dans un bureau de l'Administration

Motivation pour le changement et d'avoir une vision à moyen et long terme.

2.5. Revue des outils : échelles d'empowerment et de résilience

Afin de renforcer l'utilité des échelles d'empowerment et de résilience pour les AS, nous avons mené des jeux de rôles puis une activité d'analyse de pratiques professionnelles pour les inviter à réfléchir par groupe aux aspects d'empowerment dans chaque question, et à analyser comment ils/elles peuvent utiliser les réponses aux questions dans l'accompagnement. Les participant.e.s ont été invités à partager par la suite leurs remarques et observations, suivies de leurs suggestions d'amélioration des échelles, tant sur l'administration des questionnaires que sur la reformulation.

Les suggestions faites par les participant.e.s pour améliorer et mieux utiliser les réponses aux échelles sont indiquées dans les tableaux ci-dessous :

	Echelle d'empowerment	Echelle de résilience
Reformulation	<p>En entier : la formulation en impératif en malgache est trop impolie ; la formulation doit être revue par les équipes</p> <p>E12 : Changer le mot « hi-toroka » en « hampandre » ou « hampahafantara », car le mot actuellement utilisé est trop dur à entendre et a un sens différent de ce qu'on veut dire.</p> <p>E13 : Modification sur la notation : donner 2 points si la femme met en avant ses enfants comme priorité.</p>	<p>Pas de reformulation possible, car c'est un outil international</p> <p>Voir ci-dessous : proposition de remplacer le « je » par « tu » pour une meilleure compréhension</p>
Administration	<p>E9 : Dire qu'on va maintenant parler de la violence avant de poser la question (insérer une transition).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des explications • Appuyer par des exemples, notamment ceux en lien avec leur situation • A adapter selon le niveau du bénéficiaire cible : <ul style="list-style-type: none"> - A remplir directement par celles qui savent lire et écrire ; - Le « -ko » (je) est à remplacer par « -nao » (tu) en cas d'aide des AS
	Prendre en compte de la disponibilité de la femme/ famille et de l'AS pour l'administration des questionnaires, en termes de temps, d'émotion et de cadre.	

RESULTATS SUR L'UTILISATION DES REPONSES DES ECHELLES D'EMPOWERMENT ET DE RESILIENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT

EMPOWERMENT			RESILIENCE		Si 0-2
	ASPECT D'ACCOMPAGNEMENT A RENFORCER SI "OUI"	ASPECT D'ACCOMPAGNEMENT A RENFORCER SI "NON"		ASPECT D'ACCOMPAGNEMENT A RENFORCER SI "OUI"	ASPECT D'ACCOMPAGNEMENT A RENFORCER SI "NON"
E1		Travail sur l'estime de soi	R1	Renforcer le pouvoir personnel: confiance en soi, pouvoir de: résoudre les problèmes	Travailler sur les ressources et le pouvoir personnel
E2		Travail sur l'estime de soi pour exploration VBG	R2	Renforcer le pouvoir personnel: confiance en soi, pouvoir de: résoudre les problèmes	Travailler sur les ressources et le pouvoir personnel
E3		Renforcer les capacités d'agir, confiance en soi, la création d'initiative et l'accès aux ressources	R3	Renforcer le pouvoir personnel: confiance en soi, pouvoir de: résoudre les problèmes	
E4		Exploration de violence, si violence, renforcer l'estime de soi Renforcer la capacité d'agir et la capacité de décider	R4	Renforcer le pouvoir personnel: confiance en soi, pouvoir de: résoudre les problèmes	
E5		Exploration de violence, si violence, renforcer estime de soi Renforcer la capacité d'agir Renforcer la capacité de décision et de prendre des initiatives Si 1: Renforcer la capacité d'agir et la capacité de décider	R5		
E6		Travailler sur l'estime de soi Renforcer les capacités d'agir Renforcer les capacités de décision Explorer les violences et addictions	R6	Pouvoir personnel, estime de soi, confiance en soi, valorisation, explication	Exploration, renforcement des capacités et de l'estime de soi, accompagner la cible pour identifier les objectifs
E7	Faire le suivi	Sensibilisation	R7	Identifier les pouvoirs à renforcer	Exploration, renforcement des capacités et de l'estime de soi, accompagner la cible pour identifier les objectifs
E8	Accompagnement physique et information		R8	Identifier les pouvoirs à renforcer	Explication, exploration, valorisation, augmentation du sentiment de capacité personnelle
E9	Exploration et explication, conscientisation, référencement	Valorisation et conscientisation	R9		Travailler sur les ressources et le pouvoir avec
E10	Exploration et explication, conscientisation, référencement	Exploration et analyse des réponses	R10		Travailler sur les ressources et le pouvoir avec
E11	Exploration et explication, conscientisation, référencement	Exploration et information sur les droits			
E13	Valorisation et renforcement	Piste d'exploration violence (P4, 6, 7, 9, 10, 12 et 13)			
E14	Valorisation et renforcement pouvoir de	Travailler le pouvoir personnel: estime de soi, confiance en soi, prise d'initiative			
E15	Valorisation, renforcement de l'écoute active, empathie	Information, accompagnement physique/ référencement au réseau de soutien			
E16	Valorisation, maintien et renforcement	Accompagnement pour une auto-évaluation (positif/négatif)			

2.6. Implication des tiers dans l'accompagnement

Stéréotypes sur les beaux-parents

Des dictons sur la relation avec les beaux-parents ont été affichés et des débats ont été menés pour mieux comprendre l'impact de ces dictons sur les familles accompagnées, sur la place de la femme et sur l'atteinte des objectifs. Il est ainsi ressorti que :

- La société accorde une grande importance à la place des beaux-parents : ils méritent amour et respect ;
- Ainsi les femmes sont souvent moins considérées par leur partenaire que leurs beaux-parents dans la prise de décision, dans la gestion des ressources, entre autres financières. Il en résulte des conflits, une mésestime, de l'hypocrisie ;
- La femme ne se sent pas avoir sa place au sein de la famille si les beaux-parents ou parents se trouvent à proximité ;
- Dans l'accompagnement, la femme est dépendante, ne prend pas d'initiative, se plaint toujours et se sent victime, bien que quelquefois la relation ne soit pas que toujours négative.

Analyse des pratiques professionnelles sur l'implication des tiers

Le tableau suivant résume les résultats de l'exercice sur l'implication des tiers (famille et belle-famille) :

Place dans l'accompagnement	Impact sur l'accompagnement
Tiers pourrait être soit un facteur positif, soit un facteur de blocage pour le développement	<i>Si positif</i> : soutien et facilite l'atteinte des objectifs, appui durable vers le leadership durable <i>Si négatif</i> : blocage pour avance à cause des risques de conflit latents
Tiers : Facilitateur	Il peut être facilitateur en tant qu'influenceur
Tiers : Responsable	Bonne relation et communication Contribution à l'atteinte de l'objectif de la famille La famille évolue ensemble Fierté de la famille Indépendance de la famille
Tiers : Auteur de violence	La femme n'a aucun pouvoir (ni pouvoir de, ni pouvoir avec, ni pouvoir personnel)

Cet exercice a permis aux AS de se rendre compte autant de la place des femmes par rapport à l'entourage que de la place de l'entourage par rapport à l'empowerment de la femme et l'atteinte des objectifs. Les AS ont conclu que l'implication des tiers peut permettre de renforcer l'impact de l'accompagnement, mais qu'il faut faire attention à ce que la femme devienne dépendante de ce soutien.

2.7. Implication des hommes dans l'accompagnement

De la même façon que sur l'implication des tiers, cette partie de l'atelier a commencé par l'analyse des stéréotypes sur les hommes, en se basant sur les dictons. Nous avons également invité les AS à réfléchir analyser leurs propres stéréotypes sur les hommes. Les AS ont beaucoup apprécié cet aspect de l'activité qui a permis d'identifier leurs préjugés. Tous ces éléments sont reflétés dans le tableau ci-après, en tant que résultats des différents travaux de groupe :

Dictons	Image de l'homme	Impact de l'image sur les comportements des hommes	Impact de cette image sur le comportement des femmes	Impact sur l'accompagnement	Autre stéréotype chez les cibles	Stéréotypes des AS
Ny vola no maha rangahy	Très fort, utile, on en a besoin, mais des fois difficile à trouver, pilier de la vie, fierté, un vrai homme, polygame	- Egoïste, dominateur, violent, pense tout savoir et est le meilleur, toujours sûr de lui-même et supérieur aux autres + Responsable de sa famille, arrive à endosser ses responsabilités	La femme accepte tout et ne voit pas le négatif dans ce que fait l'homme; Rivalité avec d'autres femmes d'une part et avec la famille d'autre part La femme se sent rabaissée, se dévalorise et devient matérialiste, car ce qui compte c'est l'argent.	Blocage : mari manipulateur, car c'est lui qui a l'argent et estime avoir toutes les prérogatives ; Impossible de communiquer avec lui; La femme n'a pas les capacités de décision et toujours dépendante (empowerment difficile)	L'homme qui a de l'argent fait souffrir sa femme. <i>"Ny lehilahy manam-bola mampijaly vady."</i>	Pilier et fierté de la famille Protège la famille
Ny lehilahy tsy boka herintaona	L'homme est capable de tout faire : s'il perd une femme aujourd'hui, il en trouve le lendemain	Utilise le pouvoir sur m'enfoutiste Orgueilleux	Complexe d'infériorité chez la femme	La femme n'a pas la capacité de prendre des décisions sans l'accord du mari, elle est toujours dépendante	L'homme fort ne recule pas devant les difficultés <i>"Ny lehilahy mahery tsy mitsaoka ady"</i>	Polygame, alcoolique Fait souffrir la femme Décide de tout N'est jamais fautif N'est un homme que s'il tape sa femme Ne participe à aucune activité domestique
Ny lehilahy tsy mba ratsy	Complexe de supériorité, pense avoir toujours raison N'est jamais fautif Egocentrique	N'est jamais fautif, violent ; Egocentrique ; Complexe de supériorité	La femme se sous-estime et ne montre pas ses qualités, n'arrive pas à décider toute seule et a toujours peur Complexe d'infériorité	Beau parleur Menteur Mauvaise foi	L'homme est la tête de la femme <i>"Ny lahy no lohan'ny vavy";</i>	Polygame;
Ny lehilahy kapain-tsy hita fery	N'est jamais fautif Ne pleure pas, ne montre pas ses émotions Toujours beau Hypocrite Peut faire toutes les bêtises Incontrôlable A la tête de tout Egocentrique Trop sûr de lui Violent Complexe de supériorité Qui fait peur	La femme est soumise et accepte tout, souffre et arrive au suicide Vit dans la honte Accepte facilement et reste sur la défensive Vit dans la déception	N'a pas les capacités de prendre des décisions Communication difficile N'accepte pas les idées des autres Violent	Blocage de l'accompagnement	L'homme saura toujours quoi faire <i>"Ny lehilahy tsy very mandeha".</i>	Les hommes toujours responsables, pilier de la famille, protecteur

Par ailleurs, le tableau ci-après reflète aussi les réflexions des AS lors des différents travaux de groupe concernant l'implication des hommes :

Place des hommes dans l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitateur dans l'atteinte de l'objectif de la femme ▪ Auteur de changement ▪ Soutien : source de motivation de la femme ▪ Renforcement de l'estime de soi de la femme ▪ Il se sent premier responsable au sein du ménage ▪ Permet l'évolution ensemble au sein du couple ▪ Soutien financier et psychologique.
Stratégie d'implication des hommes	<p>Les participants ont très peu identifié des stratégies pour rencontrer des hommes (premier contact), il s'agit de demander/ insister d'avoir un rendez-vous avec le mari lors des VAD avec la femme.</p> <p>Pour favoriser l'implication de l'homme, il faut avoir un :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretien autant que possible avec le couple - Entretien individuel avec le mari <p>Les approches suivantes doivent être prises en compte pour impliquer les hommes dans l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considération de son point de vue, partenariat, neutralité, non-jugement ; - Valorisation, encouragement ; - Implication ; - Conscientisation sur le rôle en tant que père ; - Conscientisation de la femme sur l'importance de l'implication de l'homme ; - Renforcement du dialogue au sein couple - L'AS doit avoir l'accord de la femme avant de rencontrer l'homme (voir le cadre, la confidentialité) - Dynamiser l'engagement du couple dans toutes les interventions (valorisation de l'homme et de la femme)
A quoi faire attention ?	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'affaiblissement du pouvoir personnel de la femme - Frustration de la femme si son accord n'a pas été obtenu avant l'implication de l'homme - Réduction du dynamisme de la femme au sein du ménage en termes de prise de responsabilité et/ ou de décision - Eviter les risques de mauvaise interprétation du côté des AS - Il ne faut pas que l'implication de l'homme soit une obligation venant des AS - Risque de dépendance de la femme

Cette activité a permis aux AS de renforcer la conscience des AS sur l'importance d'impliquer les hommes autant en accompagnement ASSED qu'en VioCo ; que l'implication de l'homme permet de mieux travailler sur la place de la femme au sein du couple et de mobiliser des ressources disponibles (l'homme lui-même et les ressources financières). Les AS ont même exprimé leur désir de travailler autant avec les hommes qu'avec les femmes (et non de considérer l'homme comme un tiers). Les participants ont très peu identifié des stratégies pour rencontrer des hommes (premier contact), cet aspect est à renforcer par une analyse de pratiques spécifiquement à ce sujet.

3. L'intégration des leçons apprises

3.1. Propositions détaillées développées avec l'équipe

Un brainstorming a été tenu avec les équipes et deux séances d'une heure avec la coordination/ Direction de Koloaina et ATIA pour discuter de la méthodologie d'analyse de pratiques et de comment intégrer les leçons apprises de l'atelier dans le travail au quotidien.

Les 4 pouvoirs – un outil transversal

Pouvoir sur Domination Contrôle 4 violences Tout ce qui restreint / qui impose Stéréotypes Dépendance	Pouvoir de Capacité de faire Compétences Connaissances / information Accès aux ressources extérieur / services
Pouvoir avec 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)	Pouvoir Personnel / interne 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

Les équipes se sont très vite approprié la notion des quatre pouvoirs. Pour rendre ces pouvoirs plus concrets, chaque pouvoir a été complété avec les différents aspects de la matrice de Kabeer. La Direction et la Coordination ont ajouté les termes qu'ils ont estimé les meilleurs pour faciliter leur travail d'accompagnement.

Plusieurs idées ont été proposées pour utiliser cet outil et apporter une cohérence entre les différentes étapes du travail :

1. **Afficher les 4 pouvoirs dans les bureaux de zone** et proposer aux équipes de les peupler avec les aspects concrets qui leur parlent dans la terminologie et la langue qui leur vient en tête ;
2. **Structurer l'analyse des cas** : utiliser les 4 pouvoirs pour structurer l'analyse des nombreuses informations recueillies auprès des AS ;
3. **Identifier les axes de travail et renforcer l'impact** auprès des familles en identifiant les pouvoirs/aspects existants et ceux à renforcer ;
4. **Coupler objectifs psychosociaux et aspects d'empowerment** ;
5. **Structurer le suivi** : une référence pour les AS et les CASED pour suivre l'impact en termes de chaque pouvoir ;
6. **Mieux intégrer les outils** : faire un exercice d'identification des pouvoirs dans chaque question pour mieux intégrer les réponses dans l'analyse et le suivi des cas.

Pistes pour l'accompagnement

Lors du brainstorming avec les équipes sur l'intégration des leçons apprises, les propositions suivantes sont ressorties. Nous avons ajouté les deux dernières propositions.

1. Identifier les stéréotypes / préjugés chez les femmes et les remettre en question
2. Identifier ses propres stéréotypes
3. Accompagner les femmes et les hommes au même titre
4. Impliquer les tiers sans créer de dépendance
5. Identifier les pouvoirs et ressources existants et ceux à renforcer
6. Systématiser les aspects de l'accompagnement qui ont un impact fort sur l'empowerment :
 - Conseils sur la gestion de l'argent
7. Systématiser les aspects de l'accompagnement qui s'appliquent à toutes les femmes :
 - Une information sur les violences
 - Un travail sur la communication au sein du couple / de la famille

Stéréotypes & Roue de la vie

La roue de la vie peut être un outil pour explorer la place de la femme dans la famille. Il peut également être utilisé pour explorer ses perceptions et stéréotypes sur les hommes, sur la famille, sur la belle-mère, sur les parents, les enfants et aussi sur la place de la femme.

L'objectif est de la faire questionner si la situation a un rapport avec l'autre ou avec elle-même et de la faire se rendre compte qu'elle a la possibilité de changer la relation en travaillant sur ses perceptions.

Stéréotypes & travail

Explorer auprès des femmes et des hommes ce qui est considéré convenable pour une femme et pour un homme en termes de travail. Certains hommes considèrent qu'il n'est pas convenable qu'une femme travaille, comme il revient à l'homme de subvenir aux besoins de la famille ; si elle travaille cela signifie qu'il accomplit mal son rôle en tant que chef de famille. D'autres considèrent que leurs femmes peuvent travailler que si le travail est convenable (formel). Encore d'autres ne veulent pas travailler si le travail disponible n'est pas socialement convenable.

Le travail avec les hommes

Lors de l'activité d'APP, plusieurs axes pour impliquer les hommes ont été identifiés. Un des freins à l'implication des hommes semble être structurel (vient de l'organisation du travail et non des hommes). Nous proposons donc qu'au moins une fois par semaine des visites soient menées l'après-midi pour avoir plus de chances de rencontrer les hommes. Une autre option serait de travailler un samedi par mois (et de récupérer ce jour travaillé). Cette proposition n'a pas été reçue avec enthousiasme, mais il nous semble essentiel de considérer l'aspect des horaires des visites si l'on souhaite impliquer plus les hommes.

Pistes d'analyse pour les comités de zone

Les activités d'analyse de pratiques ont permis d'identifier des questions d'approfondissement et d'exploration qui peuvent aider à cadrer le travail et encourager une meilleure prise en compte des aspects genre et empowerment.

Des pistes d'analyse sont proposées pour servir éventuellement d'outil pour les CASED lors de l'exploration des cas. Ils pourront être ajustés / synthétisés / complétés par la suite.

4 pouvoirs & empowerment

- Quels pouvoirs / ressources internes et externes existent ?
- Quel pouvoir / aspect d'empowerment renforcer pour atteindre cet objectif ?
- Sur quoi je peux m'appuyer pour atteindre cet aspect d'empowerment ?
- Qu'est-ce qui l'empêche de progresser en termes d'empowerment ?
- Suivi : Quel pouvoir / aspect d'empowerment a été renforcé ? *Qu'est-ce qui a changé chez la femme ?*
- Suivi : Quel autre aspect d'empowerment / pouvoir(s) pourrait-on renforcer ?
- Suivi : Comment adapter mon travail en fonction du niveau d'empowerment de la femme ? Est-ce que la femme peut aller plus loin ? Est-ce qu'au contraire, la femme a besoin de plus de soutien ?

Place de la femme & stéréotypes

- Quelle est la place de la femme par rapport à cet objectif ? Quels sont les stéréotypes sur les femmes liés aux étapes demandées pour atteindre l'objectif ?
- Quels sont les stéréotypes que la femme a sur les hommes, les belles-mères, etc. ? Quel est l'impact sur sa vie ? Quel est l'impact sur l'accompagnement ?
- Pour les AS : Quels sont mes stéréotypes sur la place de la femme ? Est-ce que mon travail questionne les stéréotypes ou les renforce ?

Place des hommes (maris / compagnons)

- Quelle est / pourrait être la place / le rôle de l'homme par rapport à l'atteinte de l'objectif ?
- Comment je peux l'impliquer ?
- Quel impact négatif / revirement j'envisage ? Qu'est-ce que je peux faire pour éviter cela ? Quoi tenir en compte par rapport à l'implication des tiers ?
- Quels sont les stéréotypes de l'homme par rapport à ce qui est convenable pour une femme ?
- Pour les AS : Quels sont mes stéréotypes sur les hommes ? Comment cela pourrait affecter l'accompagnement ?

Place des tiers (famille / entourage)

- Quelle est / pourrait être la place / le rôle des tiers par rapport à l'atteinte de l'objectif ?
- Ai-je identifié le réseau de soutien ? Comment les impliquer sans créer de dépendance ?
- Quel impact négatif / revirement j'envisage ? Qu'est-ce que je peux faire pour éviter ça ? Quoi tenir en compte par rapport à l'implication des tiers ?
- Pour les AS : Quels sont mes stéréotypes sur la famille / les belles-mères, les parents, les enfants, etc. ? Comment cela pourrait affecter l'accompagnement ?

Lors des rencontres du vendredi

Nous avons proposé qu'une séance trimestrielle d'analyse des pratiques professionnelles (APP) soit menée lors de rencontres entre les équipes avec le soutien de la coordination / direction qui ont été formées à mener ces séances au cours de l'atelier. Les premières 4 séances pourraient être axées autour de l'exploration des pratiques pour renforcer les 3 pouvoirs positifs et renverser le « pouvoir sur ». Il serait également intéressant de mener une nouvelle séance d'APP sur les outils.

Cette pratique trimestrielle peut être gardée par la suite pour continuer le partage et renforcement des compétences. Plusieurs axes sont possibles :

- Les 4 pouvoirs
- Continuer d'explorer le lien entre objectifs et empowerment (objectif par objectif)
- Partage sur l'implication des hommes
- Partage sur une thématique spécifique de l'empowerment (ex : la participation dans la prise de décisions, confiance en soi...)
- Partage autour de comment surmonter une difficulté identifiée
- Partage sur les outils : l'administration / l'utilisation des réponses

Il s'agit toujours de partir d'un cas concret qui est détaillé par chaque AS pour vraiment explorer en profondeur les approches et stratégies utilisées.

L'ajustement des outils (voir la section sur les outils pour plus de détails)

- Administration au bon moment
- Identifier les 4 pouvoirs dans les questions

Échelle d'empowerment

- Revoir la formulation en malgache (trop direct / impoli / trop fort)
- Revoir la liaison entre les questions
- Regrouper certaines questions E8/12 ?
- Revoir la notation E13

Échelle de résilience

- Donner à lire si la personne cible à accompagner est illettrée
- Si illettrée changer « je » par « tu » ou sous forme de question...

Les activités collectives

Les activités collectives n'ont pu être explorées lors de cet atelier. Aussi, les actions suivantes sont proposées :

Pour changer la conception de ce qui est convenable pour une femme / un homme :

- Intégrer un travail sur les stéréotypes (*Activité 4 dans le manuel de l'atelier*)
- Intégrer un travail sur la division des tâches (*Activité 2 dans le manuel de l'atelier*)

Aspects intersectionnels : Prévention (intervenants externes) :

- Intégrer l'éducation sexuelle dans les modules de formation
- Intégrer une information sur les drogues

3.2. Accompagnement à l'intégration du genre proposé par Ethno Logik

Nous avons proposé à l'équipe le suivi suivant au cours des 10 mois jusqu'en juillet 2023 :

Proposition de timing	Activité	Objectif
Avant la fin de l'année	1 suivi de chaque comité : 2 CZ + 1 Comité VioCo	Suivre l'utilisation des pistes d'analyse
<i>En fin d'année</i>	<i>Suivi en interne</i>	<i>Suivre l'impact de l'atelier</i>
En début d'année 2023	1 soutien sur l'Analyse des pratiques professionnelles sur un des 4 pouvoirs (le vendredi)	Suivre la mise en œuvre de l'analyse de pratiques professionnelles thématiques
En juin 2023	Une rencontre de capitalisation avec la coordination	Suivre l'intégration du genre de façon globale
En continu (à distance)	- Suivi des changements des outils - Suivi des activités collectives	Suivre l'intégration du genre et l'adaptation

4. Conclusion

4.1. *Rendre explicite l'implicite pour renforcer l'action*

Pour conclure, il est important de retenir que si les questions de genre sont indissociables des enjeux de développement, cet atelier a permis de regarder les inégalités dans les quartiers vulnérables d'Antananarivo sous le prisme du genre et de comprendre d'où elles viennent, comment elles se reproduisent, et quels sont les facteurs qui les favorisent. Il a aidé aussi à cerner le changement de paradigme qui est passé d'une approche « *Femme et Développement* » à une approche « *Genre et Empowerment* », adoptée par ATIA et Koloaina, car plus complète pour la déconstruction des stéréotypes.

La lecture des fiches d'évaluation, à l'issue de l'atelier, a montré qu'il a suscité un réel intérêt de toute l'équipe, à tous les niveaux, et que les objectifs et les attentes exprimées au démarrage par l'équipe de Koloaina ont tous été bien atteints.

Les échanges durant l'atelier et le processus a surtout permis de valoriser tout en questionnant et analysant leurs propres pratiques professionnelles au quotidien, et aussi d'apprendre de leurs propres expériences en termes d'impacts par rapport aux défis pour le changement dans la vie des plus vulnérables qu'elles ou ils accompagnent.

En effet, loin d'avoir été une formation théorique, l'approche adoptée pour la tenue de l'atelier a été d'amener autant que possible les participants à dégager d'eux-mêmes les concepts du genre et d'empowerment, en favorisant la stimulation des idées individuelles et des perceptions de groupes, aussi bien sur le fond que sur la forme, et de les aider à parvenir à un consensus. La perspicacité pratique a ainsi pris forme au fur et à mesure de cet atelier de trois jours, à l'issue duquel elle a été ensuite liée à des concepts théoriques plus généraux.

L'atelier a permis de mettre en avant comment le travail d'accompagnement contribue à l'empowerment des femmes et comment les stéréotypes et la place de la femme impactent l'atteinte des objectifs. Les notions de genre et d'empowerment sont ainsi devenues plus explicite dans la façon de concevoir l'accompagnement ; des notions jusqu'à lors peu explorés, peu renforcées, même si souvent implicites dans le travail d'accompagnement des femmes (et des hommes). Ce processus a permis d'identifier comment l'accompagnement peut être renforcé par le partage d'expériences (l'analyse des pratiques professionnelles) et une prise en compte plus consciente des 4 pouvoirs d'empowerment et des barrières de genre auxquelles les femmes font face. Des lignes directrices pour harmoniser et renforcer chaque étape de l'accompagnement, y compris l'utilisation des échelles ont ainsi pu être identifiées.

Enfin, l'un des facteurs positifs constatés a été aussi les bons rapports entre pairs de l'équipe de Koloaina qui ont permis de développer des aptitudes de réflexions et d'analyse en groupe, d'avoir le sentiment commun « *d'être sur la bonne voie* » de l'intégration de l'équilibre du genre lié à l'empowerment. Ce constat va les aider certainement à renforcer davantage leur détermination de continuer vers une vision unifiée, un sens de l'engagement commun et un esprit d'équipe valorisé et valorisant. Pour continuer dans cette belle lancée, reste une validation des actions de suivi proposées.

4.2. Synthèse des propositions pour l'intégration des concepts de genre et d'empowerment dans le travail au quotidien

1. Utiliser les **4 pouvoirs** comme matrice pour l'analyse et le suivi des cas ; afficher cette matrice dans les bureaux de zone et continuer de la compléter en malgache
2. Dans l'atteinte des objectifs, faire attention à la **place de la femme** dans le couple, la famille, la société et aux stéréotypes ; intégrer cette analyse dans le suivi des cas
3. Explorer pour chaque cas la **place des hommes et des tiers** ; viser une plus grande implication
4. **Systématiser les aspects de l'accompagnement qui ont un impact fort** sur l'empowerment (conseils sur la gestion de l'argent) ou qui s'appliquent à toutes les femmes (VioCo & communication au sein du couple)
5. Continuer de développer avec les CASED des **pistes d'analyse genre & empowerment** pour l'exploration et le suivi des cas en comité de zone
6. Ajuster la **formulation des échelles** pour les rendre moins abrutes en malgache (échelle d'empowerment) et plus compréhensibles (utilisation du « tu » pour l'échelle de résilience ; liaisons pour l'échelle d'empowerment)
7. Mener une **analyse de pratiques professionnelle** trimestrielle pour continuer de valoriser, approfondir et partager le travail sur l'empowerment et le genre en lien avec l'atteinte des objectifs
8. Intégrer une/des **activités sur les stéréotypes** (dictons) et sur la **division des rôles** et responsabilités (et ce qui est convenable) dans les activités collectives (voir manuel)