



Rapport final

Appui à la planification participative : Élaboration d'une stratégie de désamorçage des violences basées sur le genre dans le cadre de programmes d'accompagnement à l'entrepreneuriat de femmes



Juillet 2024

Consultante lead : Mathilde Bullot (France) | *Consultantes associées*: Delphine Ahoussi (Côte d'Ivoire) & Angèle Grövel (France)

Sommaire

Sigles et abréviations	7
Remerciements	9
Contexte	10
Objectifs de l'étude	13
Méthodologie de l'enquête	15
Une approche systémique, intersectionnelle et féministe	15
Une démarche participative et inclusive	16
Méthodes de recueil de données dans les différentes phases de l'enquête	18
1. Phase de cadrage	18
2. Phase de diagnostic et d'analyse	20
3. Phase d'enquête et de collecte de données sur le terrain en Côte d'Ivoire (mars 2024)	21
Recueil de données	22
Analyse de contenu	24
Biais et contraintes de l'enquête	24
4. Phase de co-analyse et de co-construction des recommandations	26
Principaux résultats de l'enquête	28
1. Des progrès vers l'émancipation économique des femmes malgré des freins structurels	30
Une dynamique vers l'émancipation des femmes : gains de confiance en soi et de sécurité économique	30
Alphabétisation : un gain de compétences aux bénéfices multiples	30
Des coopératives qui intègrent une approche genre	31
2. Une sororité en germe, mais une logique concurrentielle génératrice de violence	35
Égalité 2.0: la solidarité féminine en action via les crèches mobiles communautaires et les dotations collectives...	35
... Mais des effets de concurrence entre groupements et entre entrepreneuses individuelles	35
Projet Communities : des activités propices à la création de liens de sororité...	36

... Mais des liens fragilisés par une course à la subvention individuelle	36
3. Des liens de confiance, mais pas d'espace safe ni de mécanismes de réponse aux VBG	39
Un cadre de formation qui ne favorise pas la libération de la parole	39
• L'environnement physique	40
• La thématique de la formation et la mixité de genre	40
Les voies possibles d'expression des VBG	40
• Le temps, un critère décisif de la relation de confiance	41
• Hypothèse non vérifiée: un possible rapport déséquilibré ou biaisé entre formateur-ice-s et bénéficiaires	41
• Le public des formations	41
• Des effectifs restreints pour un possible dévoilement	42
• Des groupes non-mixtes en parallèle de groupes mixtes	43
• L'opportunité du théâtre-forum comme outil d'émancipation	43
Une inégale connaissance des VBG au sein des équipes EH	44
Une remontée très partielle d'informations sur des cas de VBG	46
Un certain désarroi face aux cas de VBG ou lors de leur survenue éventuelle	47
Rapports de genre au sein des équipes EH : une mixité qui peut cacher des disparités	48
4. Relatif apaisement des rapports femmes/hommes, mais des pratiques patriarcales tenaces	53
Les ressorts de la méfiance des hommes face aux programmes de formations	53
Des résistances masculines multiformes : de la surveillance à la violence	54
• Une participation aux formations conditionnée et parfois refusée	55
• Des abandons en cours de formation	55
• Méfiance vis-à-vis du projet: quand la communauté fait "espionner" les activités destinées aux femmes	55
• La récréation de violences économiques	56
• Des violences physiques en réaction à la participation des femmes	59
• Des représailles issues de sources diverses	59

Le poids des leaders dans la communauté et la régulation des VBG	60	
• La persistance problématique des règlements à l'amiable des conflits conjugaux, y compris en présence de VBG	60	60
Des résistances qui varient selon plusieurs critères	62	
• L'appartenance religieuse	62	
• La zone géographique : en milieu rural ou urbain, des différences coutumières et langagières face aux VBG	63	63
• Le niveau d'instruction	64	
• La situation familiale : le cas des femmes ayant des enfants en bas âge	64	
Un contexte légal marqué par de récentes progressions, mais perfectible	65	
Des contenus et une pédagogie nécessairement adaptés	66	
• Travailler avec les hommes : Égalité 2.0 et son "école des maris"	66	
• Les précautions de langage pour tenir compte des sensibilités locales : diplomatie ou renoncement au changement?	67	
• Des femmes elles-mêmes rétives à la remise en cause du patriarcat	67	
Des mesures et indicateurs de suivi post-formation en construction	68	
5. Des partenariats et collaborations externes opérationnelles, mais non formalisées	73	
Des relations variables et informelles avec les acteurs publics compétents sur les VBG	73	
Recommandations	77	
1. Poursuivre l'émancipation économique des femmes en les dotant de nouvelles ressources	82	
A. Empouvoier les femmes pour leur auto-défense physique et économique	82	
B. Renforcer l'alphabétisation des femmes	83	
C. Inciter à diversifier les activités et à mieux maîtriser les différents maillons de la chaîne de valeur	83	
Brique programmatique 1 : Outiller les femmes pour réduire leur vulnérabilité face aux VBG	84	
2. Faire de la sororité un rempart face aux violences et un levier d'émancipation	87	
Brique programmatique 2 : Stimuler la sororité comme tremplin d'émancipation et rempart contre les VBG	93	
3. Créer des espaces de parole et améliorer les mécanismes de réponse aux cas de VBG	96	
Brique programmatique 3 : Créer des espaces de parole et de sororité	98	

4. Déconstruire collectivement les stéréotypes de genre et apaiser les relations femmes-hommes	101
Brique programmatique 4 : Faire des hommes (maris, chefs) et des communautés des allié·e·s	103
5. Construire un écosystème plus efficace contre les VBG	107
Liste des annexes	109
1. Tableau récapitulatif des livrables	109
2. Proposition d'outils pédagogiques	109
3. Proposition d'outils méthodologiques	109
4. Outils d'enquête utilisés	110
5. Benchmarking des pratiques et leçons apprises dans la lutte contre les VBG	110
6. Analyse du contexte socio-culturel	110
7. Bibliographie	110

Sigles et abréviations

AFO	Afrique de l'Ouest
AGR	Activité Génératrice de Revenu
AFJCI	Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire
AP	Agression Physique
AS	Agression Sexuelle
CAP	Connaissances, attitudes, pratiques (enquête mesure d'impact)
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CNLVFE	Comité National de lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants
COPIL	Comité de pilotage (de cette étude)
DRFFE	Direction Régionale de la Femme, de la Famille et de l'Enfant
DRH	Direction des Ressources Humaines
DROS	Déni de Ressources, d'Opportunités ou de Services
EH	Empow'Her
GBVIMS-CI	Gender-Based Violence Information Management System - Système de Gestion de l'Information sur les VBG en Côte d'Ivoire
INS	Institut National de la Statistique
MEAL	Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning
MF	Mariage Forcé
MFFE	Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant

MGF	Mutilation Génitale Féminine
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PF	Point focal / Points focaux
PF VBG	PlateForme de lutte contre les Violences Basées sur le Genre
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RCI	République de Côte d'Ivoire
SNLVBG	Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre
VBG	Violence Basée sur le Genre
VPE	Violence Psychologique ou Émotionnelle
VS	Violence Sexuelle

Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres de l'équipe Empow'her rencontrés dans les différentes phases de l'étude.

Une attention particulière pour Louise Clayette, experte Genre basée à Abidjan et Point Focal pour cette étude, qui nous a accompagnées tout au long de ce travail et a participé à nos côtés à la mission terrain. Son aide a été essentielle pour la réussite de l'étude. Un vif merci à Aviva Markowicz pour ses précieux conseils : sa connaissance pointue du terrain et son esprit critique féministe ont permis de recentrer nos questionnements au plus près des besoins et des réalités des femmes.

Un grand merci aux Chef-fe-s de projets Égalité 2.0 et Communities en Côte d'Ivoire, Patricia Nimon et Songwa Diyabanza, ainsi qu'aux formateur-ice-s et points focaux de Daloa, d'Abidjan et de Yamoussoukro qui ont organisé notre venue et ont grandement facilité l'accès aux publics de l'étude. Merci aux créatrices d'entreprise de Yamoussoukro qui nous ont ouvert les portes de leur entreprise, leur accueil a toujours été chaleureux et les échanges fructueux.

Merci à toutes les femmes et les hommes qui ont accepté de nous accorder de leur temps pour participer à tout ou partie du processus sur le terrain et en ligne, et qui ont contribué par leur expertise et leur expérience à la richesse des résultats de cette étude en prenant part aux focus groups, aux ateliers, aux entretiens individuels et collectifs, au Comité de pilotage de l'étude, et à l'élaboration collaborative des différents documents.

Enfin, merci à Moussa avec qui nous avons partagé sur la route des moments de convivialité lors de notre périple ivoirien.

Contexte

L'ONG internationale Empow'Her se consacre depuis 2013 à l'autonomisation socioéconomique des femmes, avec pour point d'ancrage l'entrepreneuriat féministe comme levier d'inclusion et de transformation des rapports de pouvoir liés au genre. Au-delà de favoriser l'*empowerment* (empouvoirement) des femmes, la vision de Empow'Her est celle d'un monde dans lequel toutes les femmes peuvent entreprendre librement, réaliser leurs projets, voir leur indépendance et leur reconnaissance sociale garanties. Un monde où elles sont actrices de leur propre développement, mais aussi d'un changement de culture d'entrepreneuriat. Cela suppose une approche transformative et systémique visant à lever les nombreux obstacles à l'émancipation des femmes dans toute leur diversité (en termes de profils, de parcours personnels, de projets, de situations sociales), et à un accès juste et équitable aux ressources et opportunités. Pour atteindre cette vision, Empow'Her choisit de miser sur un entrepreneuriat inclusif, émancipateur, garant des droits des femmes, catalyseur de transformation sociale, et levier pour réduire les inégalités de genre.

Pourtant, sur le terrain, les équipes et partenaires de mise en œuvre de Empow'her constatent des obstacles structurels et culturels liés au système patriarcal et capitaliste qui règne dans la plupart des pays du monde, et notamment en Côte d'Ivoire, où se trouvent les zones d'intervention d'Empow'Her ciblées par cette étude. Ces entraves sont telles que la démarche d'entrepreneuriat est source, pour de nombreuses entrepreneuses, de difficultés sinon de violences spécifiques tout au long de leur parcours d'accompagnement.

En effet, des violences économiques, psychologiques, physiques peuvent survenir en amont de la démarche d'entrepreneuriat, lors de la création d'entreprise ou plus tard, sous la forme de "représailles" liées au manque d'acceptation de l'autonomisation sociale et économique des femmes. Ce *backlash*, concept théorisé par



Susan Faludi en 1991¹ à propos des réactions vives face aux mouvements féministes des années 70 et que l'on peut traduire par "contrecoup", peut s'exprimer au niveau familial. Il se matérialise par des violences de toutes formes, naissant en l'occurrence le plus souvent des craintes des compagnons à voir dans les projets d'entrepreneuriat des femmes une redistribution du pouvoir susceptible de mettre en question leurs privilèges masculins. Ce retour de bâton peut s'exprimer à un niveau communautaire, le groupe social rejetant, par

la voix de leurs leaders, les capacités d'agir nouvellement accordées aux femmes. C'est comme si chaque tentative d'émancipation sociale et/ou économique donnait lieu à des réactions conservatrices, celles-ci prenant différentes formes : de la blague misogyne à l'accaparement des ressources en passant par des violences physiques. Ce mouvement de ressac est nécessairement à prendre en compte dans l'accompagnement des femmes à l'entrepreneuriat. Au lieu d'être le levier d'émancipation souhaité, l'entrepreneuriat deviendrait alors pour les femmes concernées un vecteur de violence. Au-delà du traumatisme généré chez ces femmes, ces violences risquent d'inhiber toute future démarche d'émancipation, et sont susceptibles de frustrer sinon de décourager les équipes, formateur-ice-s et accompagnateur-ice-s, qui accompagnent les femmes dans l'entrepreneuriat.



Face à cela, et à l'occasion de ses 10 ans d'existence et du travail d'opérationnalisation de sa vision 2030, Empow'Her Global a entamé une restructuration et une réflexion approfondie sur sa raison d'être et ses modalités d'intervention, afin d'inscrire celles-ci (notamment l'accompagnement de femmes vers l'entrepreneuriat) dans un cadre élargi, tenant compte des violences systémiques qui affectent fortement les parcours des femmes.

Une étude exploratoire multi-pays réalisée au préalable par Empow'Her Global a permis de vérifier et documenter les intersections existantes entre entrepreneuriat et violences basées sur le genre : l'étude documente de façon qualitative et quantitative différents

¹ Faludi, S. (2020). *Backlash: La guerre froide contre les femmes*. Éditions des femmes.

types de violences affectant les femmes, avec des différences selon leur milieu de vie (rural ou urbain), leur âge ou leur niveau d'éducation. Ces violences s'inscrivent dans un continuum de violences sociales, émotionnelles, économiques, psychologiques et souvent aussi physiques et sexuelles depuis la petite enfance. Violences qui sont encore largement banalisées au sein des communautés, notamment en Côte d'Ivoire.

Actuellement, Empow'Her met en place dans plusieurs pays (en France, en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Niger, et prochainement en Bosnie Herzégovine) un programme d'accompagnement des femmes à la création d'entreprise, intitulé Women Dare.

Aux activités d'accompagnement des parcours individuels, Empow'Her a ajouté des volets de sensibilisation (notamment "l'école des maris", dans le cadre du projet Égalité 2.0 mené en Côte d'Ivoire, une initiative innovante pour sensibiliser les hommes à l'égalité), de formation, et des missions auprès d'entreprises ou coopératives pour une meilleure intégration des femmes dans les chaînes de valeur agricoles. Enfin, l'ONG féministe promeut l'adoption d'une approche genre, dans le cadre de son approche transformatrice de genre visant à faire évoluer l'écosystème entrepreneurial sur ces enjeux.

L'étude dont les résultats sont présentés ici, s'est appuyée sur les recommandations de l'étude exploratoire. Elle s'inscrit dans la démarche d'apprentissage de Empow'Her, qui souhaite interroger ses pratiques afin d'aligner sa logique d'intervention avec sa nouvelle "Vision 2030" qui s'articule autour des objectifs suivants :

- Faire de l'entrepreneuriat une véritable voie d'insertion et d'autonomisation pour toutes les femmes.
- Réorienter le potentiel de l'entrepreneuriat vers un agenda féministe.
- Appliquer systématiquement un prisme de genre pour transformer l'économie et nos sociétés de manière générale.



Plus précisément, la présente étude a cherché à répondre à la question suivante : “Comment mieux détecter et accompagner les femmes susceptibles ou ayant été exposées à des violences (qu’elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, économiques), dans le cadre des programmes d’accompagnement à l’entrepreneuriat proposés par Empow’Her?”

L’étude a ensuite servi de base à un appui à la planification participative d’une stratégie de désamorçage de ces VBG dans le cadre de programmes d’accompagnement à l’entrepreneuriat de femmes, afin d’intégrer les différentes recommandations dans un cadre stratégique et opérationnel, d’abord en Côte d’Ivoire, puis plus largement dans les interventions de Empow’Her dans le monde.

Objectifs de l’étude

La stratégie d’intervention qui est élaborée dans le prolongement de l’étude, accompagnée de briques programmatiques et d’outils pédagogiques et méthodologiques, propose des actions concrètes à mettre en œuvre pour mieux désamorcer les contextes de violence dans le cadre des activités d’accompagnement à l’entrepreneuriat de Empow’Her Global en Côte d’Ivoire.

Dans le cadre de cette réflexion, l’étude vise les objectifs suivants :

- Proposer une stratégie commune et transversale, pour mieux intégrer le désamorçage des violences basées sur le genre dans les activités de Empow’Her.
- Définir un plan d’action, découlant de cette stratégie, à destination du terrain communautaire en Côte d’Ivoire. Le plan d’action précisera les implications opérationnelles de la stratégie retenue (activités, formations, outillage, budget, partenariats, etc.) et proposera une réflexion sur sa possible réplique à d’autres terrains d’intervention dans un second temps (Afrique de l’Ouest et France/Europe)”.

Sur le terrain, le résultat de l’étude doit aider à répondre aux besoins des formateur·ice·s, qui sont d’une part de renforcer leurs capacités et de disposer de plus d’outils, de contenus et de ressources pour faire face aux situations de violence et adopter les comportements appropriés, et doit permettre de disposer d’autre part de chiffres-clés ou d’informations liées aux violences basées sur le genre afin

d'objectiver leurs interventions. Il s'agissait également d'identifier les éventuels impacts collatéraux des interventions d'EH en termes de VBG sur les bénéficiaires, en vue de réorienter les actions et mieux outiller les équipes afin de prévenir ces situations ou les atténuer.

L'étude se veut force de proposition, en lien avec le Lab² et les comités stratégiques impact³, pour enrichir les méthodologies et outils d'intervention (actions à mettre en place, besoins et pistes de formation adéquate des formateur-ice-s, outils d'orientation des femmes concernées) et faire évoluer la mesure d'impact de EH (indicateurs, techniques d'enquête et d'entretien⁴). La problématique des VBG devient ainsi un fil rouge dans la conception et la mise en œuvre des programmes de EH, en cohérence avec sa Vision 2030.

Plus précisément, plusieurs axes d'étude sont explorés, notamment :

- En amont, comment détecter les contextes de violence auxquels ont pu être exposées les femmes engagées dans un programme ? Quels sont les facteurs de risque spécifiques qui rendent certaines femmes entrepreneuses plus vulnérables aux VBG? (considérant divers facteurs liés à la géographie, à l'ethnicité, à l'âge, etc.)
- Pendant l'accompagnement, quelles méthodes adopter pour une meilleure prise en compte des situations de violence vécues (i.e. référencement, posture des formateur-ice-s, sensibilisation, développement d'un réseau de soutien, etc.)? Comment prévenir et déjouer les impacts collatéraux des interventions d'EH en termes de VBG au sein des équipes d'EH et auprès des bénéficiaires ? Et notamment, en impliquant les hommes et les garçons dans les efforts de prévention des VBG, en tant que partenaires et alliés dans la promotion de l'égalité des genres ;
- Dans un cadre de suivi-évaluation et/ou de mesure d'impact, comment s'assurer que la démarche entrepreneuriale, notamment dans des situations de vulnérabilité, a des effets négatifs réduits (risque de backlash familial ou communautaire, perte de confiance en cas d'échec...) ?

² Le Lab est une filiale de Empow'Her qui conseille et accompagne les organisations pour l'intégration du genre dans leur culture organisationnelle et dans leurs programmes et projets de développement, et pour la sensibilisation et la formation au genre de leurs équipes

³ Le Comité Stratégique Impact est chargé de soutenir les équipes Empow'Her sur les méthodologies d'intervention, avec pour boussole l'atteinte des objectifs d'impact associés à la vision 2030.

⁴ Par exemple autour des violences économiques comme l'accaparement des ressources par les maris des femmes accompagnées.

Méthodologie de l'enquête

Une approche systémique, intersectionnelle et féministe

Notre lecture de la problématique s'inscrit dans un prisme féministe, sinon écoféministe: nous concevons les violences basées sur le genre (VBG) non pas comme des épiphénomènes se surajoutant à d'autres fléaux sociétaux, mais comme des manifestations symptomatiques du système patriarcal. Ce système, encore très présent dans toutes les régions du monde bien que s'exprimant différemment selon les cultures, est basé sur les logiques de domination et d'infériorisation, et génère ainsi un continuum de violences de différentes natures qui affectent les femmes de même que d'autres groupes de population non dominants, à toutes les étapes de leur vie et dans les différentes sphères: intime, familiale, communautaire, sociétale.

Nous avons une compréhension globale de ces violences, c'est-à-dire que nous sommes conscientes de la dimension systémique des violences basées sur le genre et du continuum de violences qui se renforcent les unes les autres, encore trop souvent banalisées dans une culture patriarcale et sexiste profondément ancrée dans les mentalités, des hommes comme des femmes. Ce continuum de violences entretient les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes: il s'agit notamment de l'accès inégal à l'éducation, à la formation, puis aux ressources économiques et aux divers soutiens nécessaires pour entreprendre. Ces inégalités s'auto-entretiennent, avec un conditionnement social des femmes qui les cantonne à des rôles sociaux stéréotypés et limitants, qui inhibent leur affirmation de soi et leur émancipation économique. Les violences basées sur le genre découlent en grande partie de ces représentations stéréotypées des rôles de genre, dans lesquelles les filles et les femmes sont infériorisées et les hommes encouragés à jouer un rôle dominant pour être de "vrais hommes". La sortie par le haut de ce cercle vicieux ne peut donc passer que par la déconstruction des stéréotypes de genre et la remise en question radicale du système patriarcal.

Notre approche est également intersectionnelle, car nous sommes attentives aux effets de cumul des discriminations qui peuvent affecter les personnes en lien avec les différentes facettes de leur identité : leur âge, leur condition physique (notamment le handicap), leur origine sociale, leur couleur de peau, leur orientation sexuelle, leur identité de genre (notamment l'appartenance à une minorité de genre), leur niveau d'éducation, leur milieu de vie (notamment rural ou urbain)...

Une démarche participative et inclusive

Notre approche de la démarche d'enquête et d'appui à la planification participative est marquée par la dimension participative et la prise en compte des sensibilités et des cultures différentes.

Ayant toutes les trois travaillé sur des enquêtes et ateliers auprès de publics très variés culturellement et sociologiquement, nous trouvons essentiel de veiller à ce que notre posture professionnelle ne soit ni descendante, ni prescriptive.

Les principes qui guident notre conduite d'entretiens, s'articulent autour de l'inclusivité, de l'écoute bienveillante, du respect, de la confidentialité, et d'une posture d'écoute sécurisante en particulier quand il est question de vécus de violences.

Notre méthodologie d'enquête et en particulier la conduite d'entretiens individuels et collectifs, se base d'abord sur une explication préalable, transparente et humble de notre démarche, puis sur l'écoute active, sur l'importance accordée aux expertises et connaissances des personnes consultées, et sur diverses techniques et conditions permettant de libérer la parole dans les entretiens individuels comme dans les groupes focaux. Parmi celles-ci, figure le cadre de sécurité posé en préambule, qui inclut notamment la confidentialité et le non jugement, et la non mixité de genre quand elle est nécessaire pour que la parole se libère réellement.

Ce cadre de sécurité et divers outils nous ont permis d'atténuer le biais qui peut exister du fait du caractère déclaratif des réponses recueillies, et de la sensibilité du sujet : il existait un risque non négligeable que les personnes nous disent ce qu'elles croient que nous souhaitons entendre, plutôt que leur point de vue réel. Nous avons mis à profit notre savoir-faire relationnel pour mettre les personnes en confiance, sur notre posture d'humilité, sur notre tact dans l'approche du sujet et sur notre expérience de travail en situation interculturelle et intergénérationnelle.

La participation de toutes les parties prenantes a été recherchée pour la réalisation de cette étude:

- Les collaborateur·ice·s au sein de Empow'Her ont été associé·e·s à toutes les étapes. Leur sensibilisation à la thématique des violences de genre, leur appropriation du processus, l'expression de leurs besoins et leur participation à la définition du plan d'action ont été des enjeux centraux de la planification participative.
- Les bénéficiaires et leur entourage (femmes engagées dans une démarche entrepreneuriale à travers des programmes d'accompagnement de Empow'Her, hommes/conjoints) ont été associé·e·s à la phase d'enquête et de collecte de données sur le

terrain.

- D'autres acteur·ice·s locaux·ales comme les leaders communautaires (chef·fe·s de villages, autorités coutumières et religieuses locales), les groupements ou associations de femmes rurales, ont été consulté·e·s lors de la mission en Côte d'Ivoire.
- Des organisations de la société civile en Côte d'Ivoire luttant contre les violences de genre, ont été consultées sur place dans les différentes zones concernées par l'étude, en se basant sur la cartographie réalisée à travers le projet Feminist Opportunities Now : l'association Orchidées Rouges, le Réseau des hommes engagés, et le Collectif des Activistes, membre d'une Plateforme VBG.
- Le Comité de pilotage a été un interlocuteur systématique tout au long du processus. Il était composé de collaborateur·ice·s de Empow'Her, de représentant·e·s du Comité Stratégique Impact de Empow'Her (qui soutient les équipes sur les méthodologies d'intervention et suit la progression vers les objectifs d'impact de la vision 2030), et de la représentante du F3E en charge de cette étude, Magnolia Houbrèque.
- Dans le cadre du benchmarking des pratiques, l'étude a cherché de l'information auprès d'autres ONG internationales, Ouest-africaines et ivoiriennes, actives notamment dans la prise en charge des VBG et le plaidoyer sur cette thématique.
- Ont également été sollicité·e·s des expert·e·s thématiques sur la question du genre en Côte d'Ivoire et en France, dans les phases de diagnostic et d'analyse, d'enquête terrain et de co-construction des recommandations.
- Enfin, les partenaires financiers de Empow'Her ont été informés des résultats de l'étude et de ses implications pour la stratégie d'intervention, et ont été invités aux temps forts comme la restitution finale publique.

Concernant les personnes consultées pour l'enquête, nous avons été vigilantes à créer des échantillons et groupes focaux (mixtes ou non-mixtes, selon les sujets à aborder) hétérogènes et équilibrés en termes de niveaux de responsabilité, de genre, d'âge, de profils sociaux, d'origine urbaine ou rurale, de milieu d'intervention, de type d'activité économique etc., afin d'avoir un aperçu le plus juste possible de la situation analysée.

En croisant la littérature et la documentation avec les verbatims issus des entretiens, et en échangeant régulièrement et à toutes les étapes du processus avec les commanditaires de l'étude et les partenaires impliqués en Côte d'Ivoire, nous avons veillé avec un soin particulier à ce que les résultats de l'enquête soient les plus fidèles à la réalité dans toute sa diversité et sa complexité, les plus ajustés aux besoins et les plus cohérents avec les objectifs recherchés.

Méthodes de recueil de données dans les différentes phases de l'enquête

1. Phase de cadrage

L'étude s'est basée sur les deux principaux projets mis en oeuvre par Empow'Her en Côte d'Ivoire au moment où elle s'est déroulée :

- Projet Egalité 2.0: ce projet a pour but d'aider les femmes des zones rurales de Côte d'Ivoire, membres des coopératives de cacao, à capter et conserver leurs propres revenus, à travers :
 - d'actions de renforcement de capacités entrepreneuriales pour qu'elles puissent créer et développer leurs propres activités, que ce soit dans le cacao ou un autre secteur.
 - de l'accompagnement des coopératives afin qu'elles repensent les modèles de fonctionnement qui marginalisent les femmes et les excluent de la distribution des revenus.
 - de mise à disposition de dotations financières ou matérielles pour répondre à leurs besoins les plus immédiats et les aider dans les premiers pas de leur activité.
 - de la création de groupements de femmes de producteurs afin qu'elles s'organisent autour d'autres activités agricoles qui pourraient les aider à générer des revenus et gagner ainsi en indépendance.
 - de la sensibilisation de leurs communautés aux enjeux de l'émancipation des femmes, et particulièrement leurs conjoints dans le cadre de l'activité "école des maris".
- Projet Communities : ce projet s'inscrit dans le cadre du programme Women Dare déployé dans plusieurs pays d'intervention d'Empow'Her, visant à accompagner les femmes qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat. Il consiste en un parcours d'accompagnement "à la carte" sur 12 mois, permettant à toutes de participer en tenant compte des contraintes personnelles ou familiales de chacune. Les femmes commencent leur parcours par un bootcamp d'immersion de plusieurs jours (variable selon les contextes d'intervention)⁵, elles bénéficient d'un coaching individuel personnalisé et peuvent se réunir pour élaborer leur projet en groupe (y compris par un processus de codéveloppement, en petits groupes). La méthodologie met l'accent sur l'intelligence collective des différentes promotions et l'impact social des projets. En Côte d'Ivoire, le projet cible des femmes vivant en zones périurbaines sur différentes régions, ayant des quotidiens et des contextes de vie différents. Elles créent avec le soutien du projet des activités économiques très variées, allant de la couture à l'élevage de lapins, en passant par les soins esthétiques.

⁵ comprenant une activité d'introspection appelée "ligne de vie" dont il sera question dans l'étude

Une première étape, menée en ligne par le biais d'entretiens individuels et collectifs⁶, a consisté à cadrer l'étude en termes de :

- Délimitation du champ de l'étude : programmes, équipes et cibles actuelles des interventions de EH en Côte d'Ivoire
- Précision de ses objectifs :
 - Proposer une stratégie commune et transversale, pour mieux intégrer le désamorçage des violences basées sur le genre dans les activités de Empow'Her.
 - Définir un plan d'action, découlant de cette stratégie, à destination du terrain communautaire en Côte d'Ivoire et qui précisera les implications opérationnelles de la stratégie retenue et proposera une réflexion sur sa possible réplcation à d'autres terrains d'intervention dans un second temps (Afrique de l'Ouest et France/Europe).
- Préciser les livrables attendus à l'issue des différentes phases de l'étude et du processus d'appui à la planification stratégique.
- Recadrer les axes de travail prioritaires et les questionnements-clés.
- Echanger sur l'approche méthodologique : approche systémique, intersectionnelle et féministe, démarche participative et inclusive.
- Convenir du calendrier de mise en œuvre de l'étude, des parties prenantes et des détails de la mission terrain.

Pour répondre à tous ces enjeux de la phase de cadrage, les réunions et entretiens suivants ont été réalisés :

- Réunion de lancement tripartite, à laquelle ont participé, en dehors des trois consultantes:
 - les principales personnes ressources de Empow'Her pour cette étude, à savoir Louise Clayette, Experte genre (Point focale, basée en Côte d'Ivoire), et Aviva Marcowicz (Directrice opérationnelle, basée au Portugal).
 - la représentante du F3E en charge de suivre cette étude, Magnolia Houbrèque.
- Entretien avec les deux responsables de projet en Côte d'Ivoire: Patricia Nimon, Cheffe des projets Communities (sur 3 pays: Côte d'Ivoire, Niger et Burkina Faso), basée à Abidjan, et Songwa Diyabanza, Chargé de projet Égalité 2.0.
- Lucas Lasserre, Chef de projet du LAB (pôle innovation de EH).
- Louise Lavabre, Membre du CODIR et Directrice Développement, Communication, Plaidoyer Stratégie et développement de programmes.
- Christophe Vincent, Responsable des Programmes en Afrique de l'Ouest, basé à Abidjan.
- Séverin Adj, Point focal du projet Égalité 2.0 en Côte d'Ivoire, basé à San Pedro.

⁶ Voir aussi la partie infra "[Proposition de méthodologie de diagnostic sensible à la problématique VBG](#)" : outils méthodologiques et ressources à mobiliser

- Segolen Guillaumat, Directrice des opérations Afrique de l'Ouest, basée au Sénégal.
- Serge Kouadio, Coordinateur des formateur-ice-s en Afrique de l'Ouest, basé à San Pedro en Côte d'Ivoire.

2. Phase de diagnostic et d'analyse

Une deuxième étape, menée également en ligne, a consisté en un diagnostic à distance par le biais d'entretiens semi-directifs individuels et collectifs, d'ateliers collectifs et de focus groups et de recherches documentaires sur le contexte socio-culturel ivoirien en lien avec les normes de genre et les pratiques existantes en lien avec les VBG⁷ :

- Entretiens internes individuels ou collectifs :
 - Principales personnes ressources d'EH global pour cette étude : Louise Clayette, experte genre (Point focal, basée en Côte d'Ivoire), Aviva Markowicz (directrice opérationnelle, basée au Portugal).
 - Équipes Côte d'Ivoire :
 - 4 entretiens individuels : Marie-José Blin (Formatrice Communities à Abidjan – Côte d'Ivoire), Nadège Kouassi (Formatrice sur le projet Égalité 2.0 – Côte d'Ivoire), Williams N'Guessan (Chargé de liaison Communities – Côte d'Ivoire), Judickaël Rakotondravony (Chargé de suivi & évaluation en Côte d'Ivoire, basé à Abidjan).
 - 3 focus groups : Formateur-ice-s Égalité 2.0, Points focaux Égalité 2.0, Points focaux Communities.
 - Collaborateur-ice-s EH basées dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest :
 - Raïssa Roaneba (Experte genre & communauté rurales, basée au Burkina Faso).
 - Bamitin Soulama (Formateur entrepreneuriat/Point Focal Bobo-Dioulasso – Burkina Faso).
 - Collaborateur-ice-s EH France et Global :
 - Jessica Michel (Chargée de projet VBG, responsable des programmes Europe).
 - Membres du COPIL (Aviva Marcowicz, Lucas Lasserre, Louise Lavabre, Séverin Adji, Raïssa Roaneba).
- Entretiens avec des personnalités et organisations externes à Empow'Her :

⁷ Voir aussi la partie infra "[Proposition de méthodologie de diagnostic sensible à la problématique VBG](#)" : outils méthodologiques et ressources à mobiliser.

- Eva Helena Arielle AMEGBOH, Consultante en violences basées sur le genre et membre du Collectif des Activistes (CACI).
 - Seuhamin Anne GLI, Chargée de mission de l'ONG Orchidées Rouges.
 - Ghislain Coulibaly, Activiste, fondateur du Réseau des Hommes Engagés pour l'Égalité de Genre en Côte d'Ivoire (RHEEG-CI).
- Benchmark des outils et des méthodes existantes dans d'autres organisations.
 - Analyse des normes socio-culturelles de genre en Côte d'Ivoire.
 - Préparation de la mission terrain : logistique, protocole d'enquête (manière de se présenter, langage, respect des usages, anonymat et confidentialité, redevabilité).

L'analyse de ces premières données a permis de recueillir un certain nombre d'informations qui ont préparé utilement la collecte de données sur le terrain, où plusieurs hypothèses ont pu être vérifiées et affinées, et où de nouveaux éléments et de nouveaux points de vue, des équipes et des groupes cibles (femmes et hommes), sont venus enrichir le diagnostic.

À noter que des rencontres avec des acteur·ice·s institutionnel·le·s ou pouvoirs publics en Côte d'Ivoire avaient été envisagées, mais n'ont finalement pas eu lieu, par manque de temps lors de la mission. En revanche, la rencontre en ligne avec une des OSC membres de la plateforme VBG de Cocody-Bingerville à Abidjan (Collectif des Activistes) a permis de comprendre le fonctionnement de cet espace réunissant des acteurs publics et associatifs autour de la problématique VBG.

3. Phase d'enquête et de collecte de données sur le terrain en Côte d'Ivoire (mars 2024)

Une mission de 8 jours a été organisée en Côte d'Ivoire, du 9 au 18 mars 2024, afin de collecter puis d'analyser des données complémentaires⁸, en lien avec la point focale terrain basé·e en Côte d'Ivoire, qui a facilité l'organisation de la mission de terrain et l'obtention d'informations.

Cette phase s'est composée des activités principales suivantes, et a pu comporter un certain nombre de biais que nous mentionnons plus bas.

⁸ Voir aussi la partie infra "[Proposition de méthodologie de diagnostic sensible à la problématique VBG](#)" : outils méthodologiques et ressources à mobiliser

Recueil de données

À Daloa :

- 1 entretien avec le Chef de village et deux « notables » : un Président du foncier, un Secrétaire du foncier.
- 2 focus group avec les hommes Digbapia+Tourekro / Daloa.
- 2 focus group auprès des femmes des communautés (Digbapia +Tourekro / Daloa).
- 3 entretiens avec des formateur.rice.s :
 - 2 formateurs.ices Égalité 2.0 : Rosine Akmel, Stéphane Gniza.
 - 1 formateur Communities : Constant Koffi.

À Yamoussoukro :

- 1 Observation d'une formation thématique sur « l'importance du réseautage dans l'entrepreneuriat » (formateur externe d'Abidjan).



- 1 Observation d'une séance de CODEV avec 6 entrepreneuses accompagnées dans le cadre du projet Communities.
- 2 Focus group avec des femmes : 1 focus group avec des femmes participantes aux formations thématiques + 1 focus group avec des femmes du programme Women Dare Communities.
- 5 Visites des entreprises des femmes du programme Women Dare + 5 entretiens individuels (3 couturières, 1 éleveuse de lapins/Présidente Asso VBG, 1 esthéticienne).
- 1 Entretien avec un point focal Communities : Richard Kouadio.

À Abidjan :

- Atelier avec l'équipe pour débriefer à chaud les résultats de la mission et discuter des premières pistes de recommandations. Cet atelier a marqué le début de la phase suivante, de co-analyse et de co-construction des recommandations ; ses participant-e-s sont précisé-e-s plus bas dans la partie consacrée à cette étape.



L'équipe de consultantes avec l'équipe Empow'Her à Abidjan, après l'atelier de débriefing de la mission et d'échange autour des constats et des pistes de recommandations, mars 2024

Analyse de contenu

Les données collectées au cours des entretiens et observations sont analysées à partir des récurrences, similitudes, dans les récits des femmes accompagnées. Ces régularités ont été par la suite finement classées par thèmes, par projet et par populations cibles. A l'inverse, et en vue d'éviter une généralisation trop hâtive (en considérant par exemple une homogénéité des points de vue au sein du groupe des femmes), il est pertinent de regarder ce qui s'écarte des régularités, les facteurs déterminants de ces différences, et si ces variations sont des phénomènes isolés ou méritent d'être elles-mêmes classées dans une nouvelle thématique.

Biais et contraintes de l'enquête

La situation d'enquête comporte de nombreux biais générés :

- par la distance sociale et culturelle entre les enquêtrices et les enquêté-e-s (faible maîtrise de la langue française, deux femmes sur trois parmi les enquêtrices sont françaises et blanches)
 - Configuration des lieux et des places : dans la première communauté investiguée, à Digbapia, la distribution des places du public et des intervenantes était déjà réalisée avant notre arrivée. L'équipe de consultantes était placée sous le manguier (le plus à l'ombre) face aux rangées de femmes de la coopérative. Les femmes qui sont arrivées après le début de l'intervention car occupées notamment aux tâches ménagères, domestiques, familiales, se retrouvaient d'office les plus éloignées des intervenantes (difficultés à entendre/comprendre les échanges) et les plus exposées au soleil. Ces femmes sont aussi celles qui ont le moins pris la parole. D'une certaine manière, la configuration des places, et ce qu'elle induit en termes de verticalité dans le schéma de communication, reproduisait des rapports de domination entre enquêtrices dotées en capitaux de toute sortes et des femmes plus ou moins démunies en ressources scolaires et économiques notamment. La tentative de renverser (superficiellement) cette asymétrie en reconfigurant l'espace et la distribution des places en arc de cercle a été vaine : une des membres de notre équipe, ivoirienne, nous conseillant de ne pas revendiquer, par respect des traditions, une nouvelle configuration des lieux qui nous paraissait plus "égalitaire". Cette disposition descendante et parfois même magistrale, et qui était "de mise" dans la quasi-totalité des ateliers, a nécessairement affecté la construction discursive : la prise de parole des participantes d'une part, et le contenu de leurs propos, d'autre part. Ce biais d'enquête invite à repenser

- plus globalement, pour une meilleure inclusion de toutes les femmes concernées et des rapports de genre (au niveau intra) plus égalitaires, la configuration spatiale des formations et/ou interventions par des acteur-ice-s extérieur-e-s.
- Possible assimilation de notre équipe à EH ou à des financeurs : on peut supposer l'existence d'un biais sur la sincérité des propos, et les attentes éventuelles, et peut-être des réponses en fonction de ce qu'ils-elles projettent de nos attentes. D'autant plus dans les communautés qui sont les plus dans la nécessité (village sans électricité, éloigné des structures de santé, peu scolarisées), les personnes ont certainement plus peur que le programme se retire, ce qui a pu dissuader les feedbacks plus négatifs.
 - par des facteurs extérieurs à la scène : environnement physique, culturel, activités sociales associées au moment de l'échange (tâches ménagères, familiales), conditions météorologiques, configuration des places, etc.
 - Un besoin de traduction était particulièrement requis dans les communautés rurales près de Daloa, au sein desquelles une grande majorité de femmes ne maîtrisent pas la langue française. Les propos des femmes allogènes non francophones ont été traduits de façon consécutive, et selon les cas, l'interprétariat a été confié dans le premier village à la point focal genre de la coopérative et dans le deuxième village (où se trouvent beaucoup de femmes qui ne parle pas le français) à une interprète externe à Empow'Her : dans les deux cas, mais surtout dans le premier cas, cela pose des questions de fiabilité des propos traduits et induit un risque de sélection et d'approximations.
 - Les hommes rencontrés dans le cadre du projet Egalité 2.0 parlaient et comprenaient mieux le français que les femmes. Il y a donc eu une inégalité de capacités selon le genre de compréhension des questions posées et d'échanges directs avec les enquêtrices.
 - Nous n'avons pas eu d'endroits confidentiels pour s'entretenir avec les femmes, ce qui a empêché d'assurer un cadre de sécurité et a pu limiter la libération de la parole. Du fait de l'absence d'un cadre propice, aucun entretien individuel avec les entrepreneuses accompagnées n'a pu être mené.
 - Au sein des communautés rurales près de Daloa, des hommes abordent le manguier et le préau où se déroulent les focus group avec les femmes des communautés. Ces regards teintés tantôt de curiosité, tantôt de méfiance, agissent directement sur les possibilités d'expression et le contenu des propos des femmes interviewées collectivement. De même, il n'y pas de salles dédiées à Yamoussoukro pour des entretiens en petits groupes ou des entretiens individuels.
 - Le chaleur et le manque d'ombre ont pu impacter les participantes et les enquêtrices.

- La mission s'est déroulée dans une période de Ramadan et de Carême chrétien : une grande partie des femmes ne pouvaient pas rester après le focus group, et étaient fatiguées ; et c'est pourquoi l'enquête a dû être interrompue le vendredi après-midi.
- Nous n'avons pas pu mener d'entretiens individuels dans les communautés, notamment à cause du risque de privilégier un groupe autochtone par rapport aux groupes allogènes (Bétés / Baoulés) qui devaient partir après nos entretiens. Cela pose en creux la question de l'impact collatéral des programmes EH sur les conflits ethniques préexistants : le risque de résurgence de divisions et rivalités au sein du groupe des femmes concernées par les formations EH est-il bien pris en compte ?
- Dans une communauté près de Daloa, le contexte était particulier : les femmes étaient en attente des dotations. De ce retard accumulé, il ressort, selon les formateur·ice·s, une forme de lassitude dans la participation aux programmes EH. Toujours d'après un formateur, et en raison de l'attente par le groupement des matériels, une partie des femmes entrepreneuses de ces communautés rurales seraient peu "motivées" à répondre à nos questions. Ces circonstances particulières ont contraint les PF à réassurer les communautés concernées sur l'arrivée prochaine des matériels agricoles.

4. Phase de co-analyse et de co-construction des recommandations

La phase de co-analyse et de co-construction des recommandations a été cadrée avec le COPIL en se basant sur les premiers commentaires des consultantes à chaud suite aux consultations sur place, aux discussions autour du cadre d'analyse des données collectées proposé dans le rapport de mission et aux retours produits sur ce rapport par le COPIL, les points focaux et les partenaires. Tout cela ayant pour but de garantir que les résultats et productions de l'étude répondent aux attentes de Empow'Her et ses principaux partenaires impliqués dans le processus. Ainsi, la phase de co-analyse et de co-construction des recommandations s'est articulée autour des étapes suivantes⁹ :

- Restitution à chaud et échanges avec les équipes, Abidjan : comme évoqué dans la partie précédente, la mission terrain s'est terminée par un atelier avec les équipes à Abidjan, qui a été un premier temps de co-analyse et de co-construction des recommandations : dans cet atelier, les consultantes ont partagé les données collectées lors de la mission, et les pistes de

⁹Voir aussi la partie infra "[Proposition de méthodologie de diagnostic sensible à la problématique VBG](#)" : outils méthodologiques et ressources à mobiliser

recommandations envisagées suite à ces constats. Les collaborateur·ice·s présent·e·s ont pu faire des critiques constructives sur ces constats et propositions, et évaluer les différentes recommandations selon leur pertinence et leur degré de priorité. Ont participé :

- des membres de l'équipe du projet Communities : Patricia Nimon (cheffe de projet), Marie-José Blin (point focal), Williams N'Guessan (chargé de liaison), Judickaël Rakotondravony (responsable S&E).
 - des membres de l'équipe du projet Égalité 2.0 : Séverin Adji (point focal, formateur).
 - des membres de l'équipe transversale et back-office : Louise Clayette (experte genre), Edwige Dohemeto (RAF), Melissa Seemann (chargée d'accompagnement à l'entrepreneuriat).
- Présentation du rapport de mission et réunion de travail avec le COPIL.
 - Réunions avec les Points Focaux à propos des recommandations (compte-rendus disponibles sur demande).
 - Atelier en ligne “les 6 Chapeaux de Bono” sur la sororité et la vision 2030 : voir détails et participant·e·s dans la [fiche atelier](#).
 - Focus groups et atelier essaimage (chef·fe·s de projet, autres collaborateur·ice·s EH intéressé·e·s en Côte d'Ivoire et autres pays AFO et Europe, point focal pour cette étude, COPIL) autour des grandes lignes et du fil conducteur des recommandations et des outils.
 - Analyse de l'ensemble des données et rapport provisoire complet.

Principaux résultats de l'enquête

Dans un système patriarcal organisant la société à partir des rapports de domination, entraînant leur cortège de violences de tous ordres affectant particulièrement les femmes, la sororité serait un rempart puissant contre les VBG, qu'elles soient économiques, physiques, symboliques. Ce système de domination, hérité de l'impérialisme colonial et de l'imprégnation des religions patriarcales, a été amplement perpétué jusqu'à aujourd'hui dans les us et coutumes de nombreuses régions du monde et dans un système capitaliste qui conforte et accentue ces logiques de compétition et de domination.

Or, si la sororité ne va pas de soi dans le système capitaliste et patriarcal, elle était pourtant ancrée dans les traditions africaines précoloniales, et a subsisté par endroits dans les villages et les quartiers populaires des grandes villes.

Aujourd'hui, des activités favorisant l'entraide des femmes sont mises en place sur les deux projets de EH en Côte d'Ivoire, notamment Communities avec le codéveloppement ou l'activité "ligne de vie", mais ces activités interviennent après une phase de compétition où les femmes sont dans une course à qui sera la meilleure pour obtenir le financement, à qui aura le projet le plus innovant. De même, le registre lexical déployé dans l'organisation, via les appellations "les femmes à haut potentiel" par exemple, peut créer artificiellement des divisions internes, en segmentant d'un côté les apprenantes les plus dotées en capitaux et ressources économiques et culturelles, et de l'autre côté celles qui ne bénéficient pas des mêmes opportunités d'émancipation du fait de plus plus grandes difficultés socio-économiques.

Or, la logique de compétition :

- conforte le système patriarcal qui organise la rivalité des femmes entre elles.

Le rapport SIGI Côte d'Ivoire 2022 indique qu'"environ une Ivoirienne sur trois (31%) a survécu à des violences domestiques au cours de sa vie. Plus précisément, 21% des Ivoiriennes déclarent avoir subi des violences domestiques physiques au cours de leur vie et 26% déclarent avoir subi des violences domestiques d'ordre psychologique – c'est-à-dire avoir été humiliée, menacée, insultée ou avoir eu peur devant d'autres personnes en public ou en privé. À l'échelle nationale, une Ivoirienne sur dix déclare également avoir été forcée à avoir des rapports sexuels sans son consentement au cours de sa vie."

Selon l'annuaire statistique 2022 du MFEE, il y a eu une augmentation quasi constante des VBG enregistrées sur tout le territoire national de 2010 à 2021, sauf 3 années qui ont vu le chiffre baisser (2013, 2014 et 2018).

L'augmentation se poursuit sur l'année 2022 dont les chiffres sont indiqués dans le rapport 2023, avec 7 919 cas de VBG, soit 31% de plus qu'en 2021.

- génère des violences.
- stimule l'émancipation de certaines, mais freine l'émancipation des autres.

C'est l'angle de travail principal que nous proposons comme fil conducteur des résultats de l'enquête et des recommandations pour y répondre.

Lors de l'atelier facilité selon la méthodologie des "Chapeaux de Bono"¹⁰ qui a eu lieu dans le cadre de la co-construction de ces recommandations, un-e membre de l'équipe déplorait : *"Empow'Her participe à des politiques de développement mainstream qui participent à la reproduction de modèles entrepreneuriaux occidentaux"*, un-e autre parlait d'un *"sentiment d'échec si émergence de compétition ou comportement malveillant"*.

Les points ci-dessous récapitulent les impacts positifs et négatifs, les bonnes pratiques et les points d'amélioration possibles constatés des programmes de EH au vu de la problématique VBG, et l'analyse de la prise en compte de cette problématique dans les programmes menés actuellement par Empow'Her en Côte d'Ivoire.



Voir aussi en annexe l'analyse du contexte socio-culturel en Côte d'Ivoire (annexe 6).

¹⁰ Plus de détails ici sur cette technique de facilitation : <https://partage.universite-du-nous.org/s/GjKnQJKbq3gCT4x>

1. Des progrès vers l'émancipation économique des femmes malgré des freins structurels

Une dynamique vers l'émancipation des femmes : gains de confiance en soi et de sécurité économique

Lors d'un focus group préalable à la mission terrain, une formatrice citait comme une source de motivation le fait de *“Savoir que les femmes après la formation ont plus d'engouement et confiance en elles”*.

Dans la même discussion, un formateur appréciait la *“reconnaissance par les femmes que les formations apportent des changements dans leur vie financière”*. Deux formateurs participant à ce focus group ont témoigné du fait que des femmes les rappellent par la suite pour leur parler des retombées positives des formations sur leur parcours : *“ça me fait chaud au coeur que l'on apporte des changements”, “ça donne de la joie quand tu vois leurs réalisations”*.

Concernant le système de dotations matérielles, lors de ce focus group, un PF donnait notamment l'exemple d'une coopérative productrice de manioc, où la dotation d'une machine a eu un impact positif global sur l'émancipation des femmes (hormis quand la machine tombe en panne). Il a par ailleurs précisé que le bon fonctionnement du système de dotation passe la mise en place de balises : *“Aucun membre ne peut utiliser ces dotations de manière personnelle, à l'exclusivité du groupement. C'est stipulé dans le règlement.”*

Alphabétisation : un gain de compétences aux bénéfices multiples

Concernant l'alphabétisation, il est ressorti d'un focus group avec les équipes Égalité 2.0 que les femmes ayant bénéficié de ces cours sont moins vulnérables aux violences économiques telles que le racket: selon un formateur, l'alphabétisation *“permet aux femmes de faire leurs comptes sans l'aide de leur mari et enfants”*. Un autre ajoute que cela *“permet aux femmes de ne plus se faire arnaquer! Par ex. un*

Éléments de contexte :

D'après le rapport SIGI 2022, “6% de la population possède une entreprise – 2% des femmes contre 10% des hommes. Par conséquent, la part des femmes parmi la population possédant une entreprise n'est que de 18% au niveau national, une part qui tombe à 13% en milieu urbain et qui atteint 29% en milieu rural. La grande majorité des entreprises possédées par les femmes le sont à titre individuel. (...) Les entreprises possédées par les femmes sont petites et largement informelles. En moyenne, les entreprises possédées par les femmes comptent 1,8 employés (y compris la propriétaire), dont 1,1 employé familial. [...] En outre, la vaste majorité de la population (87%) estime qu'une femme doit demander l'autorisation à son mari avant de créer une entreprise, et ce quel que soit le sexe, le milieu de résidence, l'âge, l'éducation ou le district.”

monsieur au guichet de Orange money a donné à une femme seulement 25000 sur le compte, au lieu de 30000, elle s'en est rendue compte et a réclamé.” Et le même ajoute pour finir que “ça permet aussi de conscientiser les familles sur l'importance de scolariser les enfants, y compris les filles.”

Des coopératives qui intègrent une approche genre

Concernant l'accompagnement des coopératives agricoles pour se doter d'une “stratégie genre”, dans le cadre du projet Égalité 2.0, les entretiens préalables à la mission ont indiqué que cela a amené notamment à la mise en place par des femmes de comités “genre” au sein des coopératives, qui sont des espaces où elles peuvent parler entre elles des difficultés. Ces stratégies genre ont également permis, d'après les responsables interviewé·e·s, de pousser la parité aux postes de direction.

Lors d'un focus group, un PF Égalité 2.0 a expliqué que “dans le temps, les femmes n'avaient pas grand chose à dire dans la direction des coopératives, mais avec trois séances de sensibilisation “genre”, cela change. Le comité “genre” a permis le recrutement de femmes au sein de la direction, du Conseil d'Administration. Le CA a pris une décision qui oblige toutes les instances de la coopérative d'avoir un minimum de 30 % au sein des organes, et ils se battent pour que ce soit 50%. Le comité “genre” est un comité créé par des femmes au sein des coopératives pour parler entre femmes des difficultés.”

Il y a une diversité des coopératives en termes de prise en compte du “genre”, et toutes les coopératives n'ont pas appliqué cette stratégie “genre” ; mais parmi celles qui ne l'ont pas appliquée, certaines sont à parité de genre dans les instances de direction, voire sont dirigées par une femme (une des coopératives a une directrice, même si le président du CA est un homme).

Ces données ont été renforcées et complétées lors de la mission terrain, dont les résultats sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

<i>Projet</i>	<i>Résultats/impacts positifs identifiés</i>	<i>Impacts négatifs et freins identifiés</i>
Égalité 2.0 + Communities	<p>Meilleure gestion financière : les femmes accompagnées arrivent à différencier leur argent personnel et l'argent de l'entreprise, ce qui accroît leur autonomie et leur pouvoir de décision.</p> <p>Augmentation du rendement, de la rentabilité des AGR des femmes.</p> <p>Communities : Plus de prise de parole de la part des femmes, notamment pour celles qui n'osaient pas s'exprimer devant un public avant les formations EH, confiance en soi pour négocier les prix, faire la promotion de son activité.</p>	<p>La mono-activité génère une forte dépendance à un produit et/ou un mode de transformation, diminue les gains potentiels et crée une concurrence entre femmes.</p> <p>Abandons possibles</p> <p>L'accès aux financements est très compétitif, et les femmes qui les décrochent semblent être les plus dotées au départ, les plus soutenues par leur entourage/mari, celles qui ont déjà des ressources intellectuelles, sociales, financières...</p> <p><i>Par ex. une multi-entrepreneuse rencontrée, dont le mari est fonctionnaire et la soutient dans ses projets (mais garde sur lui les cahiers de comptes de l'entreprise de son épouse!)</i></p>
Communities	Des femmes arrivent à se fixer un salaire, même petit.	Difficultés à fixer des prix sur le marché, abus de pouvoir des hommes qui imposent leur prix, concurrence des femmes entre elles.
Égalité 2.0	Les cours d'alphabétisation leur ont donné des compétences nouvelles et utiles au quotidien (compter, inscrire un numéro de téléphone) ; les femmes sont moins vulnérables aux escroqueries.	<p>Il y a un besoin pour les femmes de s'affirmer face aux acteurs économiques, de formaliser plus systématiquement leurs transactions pour se protéger juridiquement, déjouer les tentatives d'escroqueries et agir juridiquement en cas d'abus dans une relation commerciale.</p> <p>Beaucoup de femmes dites allogènes n'ont pas la nationalité ivoirienne, ce qui est un frein pour la constitution d'associations</p>

Projet	Résultats/impacts positifs identifiés	Impacts négatifs et freins identifiés
		reconnues légalement. D'autres ont la nationalité ivoirienne mais pas de carte d'identité
Communities	<p>Les femmes ont pris plus de confiance en elles face aux acteurs économiques.</p> <p>Certaines ont admis l'idée de se regrouper pour être plus fortes ensemble.</p> <p>Exemple: avec d'autres femmes accompagnées par le programme, création d'un collectif de femmes couturières d'un quartier de Yamoussoukro pour mutualiser les frais d'installation + création d'une tontine pour financer les projets des adhérentes (4 par mois pendant 10 mois) ; la Présidente revendique la "défense des droits des femmes" (cf. Vidéo).</p>	<p>Il reste des enjeux graves de sécurité physique des femmes qui travaillent dans le commerce.</p> <p><i>Par exemple : d'après des témoignages rapportés par un focus group, des femmes qui sont parties acheter des marchandises en brousse ont été agressées en chemin ou à l'arrivée. Parfois même les fournisseurs eux-mêmes seraient de mèche avec les coupeurs de route, sachant qu'elles viennent avec de l'argent.</i></p>
Égalité 2.0	Montée en compétences des formateur-ice-s par le suivi de formations techniques (ex : alphabétisation).	<p>Groupes de 50 femmes à former par coopérative, avec des niveaux d'éducation souvent faibles (la majorité ne sait pas lire et écrire) et un besoin de traduction : difficulté à transmettre les messages, à s'assurer de la bonne compréhension et à accorder l'attention nécessaire à chaque apprenante.</p> <p>Isolement, forte charge de travail et polyvalence extrême des formateur-ice-s.</p>

“On achète plus de choses pour notre commerce, on investit, on a du capital ; on achète également des pagnes, mais on ne prend pas tout l'argent pour payer les pagnes : on fait des économies.”

“Les formations nous ont apporté la confiance en soi, elles nous ont permis de voir les capacités qu'on avait en nous. On a confiance en nous pour aller voir quelqu'un, pour faire la différence entre l'argent de l'entreprise et son propre argent. J'ai créé un compte épargne, avant je faisais tout depuis mon compte où je reçois mon salaire. Dépenser, investir et épargner : avant, on faisait plus la partie dépenses!”

“Je voudrais être aidée à diversifier mes activités, autres que le commerce.”

→ *Principaux leviers d'action recommandés¹¹ :*

- Empouvoier les femmes pour leur auto-défense physique et économique en renforçant leurs compétences pouvant les aider à réduire leur vulnérabilité, telles que les astuces de self-défense économique, l'alphabétisation, les *soft skills* (l'affirmation, la confiance en soi et l'assertivité)
- Inciter les femmes à diversifier leurs activités et à mieux maîtriser les différents maillons de la chaîne de valeur, afin d'être moins exposées aux violences économiques de l'écosystème dans lequel elles inscrivent leur activité productive

Voir les tutoriels vidéo proposés sur ce sujet :

📺 Vidéo_Sororité entrepreneuriat des femmes_1.mp4

📺 Vidéo_Sororité entrepreneuriat des femmes_2.mp4



¹¹Voir les précisions dans la partie “Recommandations”

2. Une sororité en germe, mais une logique concurrentielle génératrice de violence

Les deux projets de Empow'Her que cette mission a étudiés en Côte d'Ivoire, contiennent des activités qui ont pour effet de stimuler l'entraide et la solidarité entre les femmes accompagnées, développant ainsi des conditions favorables à leur émancipation économique et sociale, puissant levier dans la lutte contre les inégalités de genre et les VBG.

Égalité 2.0: la solidarité féminine en action via les crèches mobiles communautaires et les dotations collectives...

Concernant le projet Égalité 2.0, il est ressorti des entretiens menés préalablement à la mission terrain que les "crèches mobiles" communautaires, dans lesquelles des femmes bénévoles de la communauté assurent de façon rotative une garde des enfants de moins de 36 mois pendant les temps de formation, ont rempli leur objectif de soulager temporairement les femmes des tâches parentales pour participer pleinement au programme proposé par EH. En plus de contribuer à l'émancipation économique des femmes en leur permettant de mieux se former et de travailler au développement de leur entreprise, cela ravive et valorise la solidarité féminine locale autour du partage de la responsabilité de soin aux enfants. Lors d'un focus group, un PF Égalité 2.0 a témoigné à ce sujet : *"Au début j'étais sceptique, parce qu'on se débrouillait avec les moyens du bord. Pour la première expérimentation cette année, une cinquantaine d'enfants étaient présents et les mères étaient vraiment libres de participer car leurs enfants étaient pris en charge (les enfants en bas âge étant sinon un obstacle à la participation des femmes à la formation). Les enfants étaient eux-même heureux d'être ensemble."* Par ailleurs, en première année d'accompagnement de chaque coopérative, le projet attribue une dotation matérielle à un des groupements de femmes, ce qui encourage un projet collectif au sein de ce groupement.

... Mais des effets de concurrence entre groupements et entre entrepreneuses individuelles

Toutefois, comme nous le verrons plus bas dans le tableau des résultats de la mission terrain, les groupements au sein d'une même coopérative sont mis en concurrence entre eux, dans la mesure où il n'y a qu'une dotation disponible ; et d'autre part, le fait qu'en 2ème année ce soient des "femmes entrepreneuses à haut potentiel" qui reçoivent des dotations individuelles pour leur entreprise, s'inscrit également dans une logique de compétition, cette fois axée sur le niveau individuel. La mission a pointé ces deux aspects du projet comme générateurs de tensions, de concurrences et même de sentiments de trahison parfois ressentis par les groupements et les femmes qui ont participé aux formations sans recevoir de dotation à la fin, et en amont sans avoir été clairement informées du fait qu'il y aurait une

sélection. Cela explique que des phénomènes de rejet des activités du projet aient été observés dans certaines communautés après la sélection des lauréates. La sororité et l'espérance collective qui ont prévalu dans les activités précédentes du projet se trouvent alors mises à mal.

Projet Communities : des activités propices à la création de liens de sororité...

Du côté du projet Communities, les bootcamps "Women Dare" puis les activités de codéveloppement (3 séances) fournissent des espaces propices à la création de liens de solidarité entre les femmes, des liens qui, selon un PF interrogé, persistent au-delà du processus accompagné par le projet. Et ces espaces sont également propices à l'expression des difficultés que les femmes traversent, notamment des VBG, et à la mobilisation pour se soutenir les unes les autres : au cours des trois séances de CODEV proposées, les petits effectifs (5 femmes en général) et le fait que les femmes se connaissent depuis le Bootcamp, facilitent les échanges entre bénéficiaires et créent les conditions d'une sororité, d'une solidarité entre femmes par delà leurs différences.

La qualité des liens créés ou consolidés entre les femmes qui se connaissent déjà, favorise leur participation à l'entièreté du programme et réduit le risque de désistements : la PF du projet Communities à Aboisso témoigne par exemple que les femmes qui suivent la formation Women Dare à Aboisso sont très engagées, qu'il n'y a aucun abandon en cours de parcours car elles se connaissent ; elle estime par ailleurs qu'il est plus facile d'engager des personnes d'une même communauté, surtout lorsqu'elles voient les bénéfices de la formation.

... Mais des liens fragilisés par une course à la subvention individuelle

Néanmoins, force est de constater que ces conditions favorables à l'émergence d'une sororité sur le projet Communities, sont créées après une première phase qui est plus axée sur la compétition autour d'une subvention unique par région, allouée par une banque partenaire au projet d'entreprise le plus "innovant". Dans cette première phase jusqu'à la sélection des lauréates, un PF nous a confié qu'il constatait une certaine rétention d'information entre les femmes concernant leur entreprise, dûe à un sentiment



de crainte de se voir “voler” ses idées...

Ces données ont été renforcées et complétées lors de la mission terrain, dont les résultats sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

<i>Projet</i>	<i>Résultats/impacts positifs identifiés</i>	<i>Impacts négatifs identifiés</i>
Égalité 2.0 + Communities	<p>Certaines activités existantes permettent une certaine sororité en actes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Égalité 2.0: <ul style="list-style-type: none"> ○ Crèches mobiles (fonctionnent très bien : c'est quelqu'un de la communauté qui s'occupe des enfants, elles ont confiance), ○ Tontines. ● Communities: <ul style="list-style-type: none"> ○ Codéveloppement, ○ Ligne de vie (activité qui crée du lien entre les femmes, elles restent souvent soudées par la suite avec leur binôme) ○ Associations professionnelles féminines. 	<p>Manque de “role models”, de solidarité entre les cohortes</p> <p>Concurrence entre les femmes, manque de solidarité entre elles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Égalité 2.0 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en concurrence des groupements (année 1) et des femmes (année 2) pour obtenir des dotations ; celles qui savent lire vont participer à l'élaboration du plan d'affaire, pas les autres ; ○ Concept de “Femmes à haut potentiel” : le terme conforte une logique de hiérarchisation entre les femmes ; ● Communities : concurrence pour la subvention SGCI (6 lauréates sur 150 participantes au niveau national). <p>→ Conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Isolement des femmes qui augmente leur vulnérabilité face aux VBG, et amoindrit leur capacité à résister aux pressions des maris sur les ressources matérielles ● Égalité 2.0: Fortes frustrations, déceptions des groupements et des femmes à ne pas obtenir les dotations, culpabilisation des formateurs·trices, sentiments de trahison ● “Mauvaise publicité” pour EH car les femmes en parlent entre elles; ● Cela questionne la légitimité d'EH dans les communautés;

		<ul style="list-style-type: none"> • Cela peut impacter non seulement les femmes individuellement, mais aussi leur vie dans le foyer (par exemple si le mari trouve la formation inutile ou les accuse de garder la dotation pour elles, etc); • Cela questionne l'alignement avec une vision féministe de sororité, d'équité et de déconstruction des rapports de domination; • Formateur-ice-s en porte à faux vis-à-vis des groupements et des femmes qui n'ont pas obtenu de dotations (Égalité 2.0) ou de financements (Communities).
--	--	---

"La formation nous a permis aussi de créer du réseau, des relations! Par exemple, si j'ai un besoin topographique, je sais qui appeler."

"Les femmes se méfient entre elles, même pendant le bootcamp elles ne vont pas forcément échanger les idées pour arriver à innover : elles ont peur qu'on leur vole leurs idées"... "Chacune veut manger les 2 millions (de la subvention SGCI)..."

"Dans un village vers San Pedro, un groupement a été sélectionné et pas les 4 autres, et il y a eu des déceptions : les autres femmes n'ont plus participé aux réunions du projet, elles n'étaient pas présentes quand a été faite la livraison du matériel au groupement gagnant" (alors que le projet avait organisé un événement festif impliquant le chef de village). (Un formateur)

"Nous devons impérativement revoir la façon dont on souhaite encourager les femmes à participer aux formations et à avoir accès au dotation. Car elles sont déçues une fois qu'elles ne bénéficient pas de dotation" (Propos recueilli lors de l'atelier "chapeaux de Bono")

À noter que dans le contexte de la Côte d'Ivoire, la sororité est encore fragilisée par la guerre et les divisions allogènes/autochtones. Cela pose la question de l'impact collatéral des programmes de Empow'Her sur les conflits ethniques préexistants : le risque de résurgence de divisions et rivalités au sein du groupe des femmes concernées par les formations EH est-il bien pris en compte?

→ *Principaux leviers d'action recommandés*¹² :

- Faire de la sororité un rempart face aux violences et un levier d'émancipation des femmes, en développant des méthodologies (de sélection, de formation, de financement...) et des activités encourageant la sororité plutôt que la compétition;
- Créer un réseau des anciennes et encourager le tissage de liens intergénérationnels et intersectoriels entre les femmes.

3. Des liens de confiance, mais pas d'espace *safe* ni de mécanismes de réponse aux VBG

Il est ressorti des entretiens menés préalablement à la mission terrain que les formateur-ice-s et points focaux des projets Égalité 2.0 et Communities en Côte d'Ivoire ont su gagner la confiance des femmes accompagnées, si bien que certaines d'entre elles choisissent de se confier à elles et eux en cas de difficultés dans leur démarche ou de violences subies de la part d'acteurs de l'écosystème ou au sein de leur foyer. Toutefois, ce lien aussi qualitatif soit-il, n'est pas suffisant pour faire des projets menés par EH des espaces 100% *safe* et s'assurer d'une réelle libération de la parole sur ces sujets.

Un cadre de formation qui ne favorise pas la libération de la parole

D'après les équipes interviewées, la détection des VBG est freinée notamment par le fait que le cadre de formation ne favorise pas la libération de la parole : par cadre de formation, les formateur-ice-s entendent tout à la fois le lieu, le public (profil et effectifs), la thématique et enfin la fréquence des programmes proposés.

Ces aspects déterminent les possibilités d'expression par les bénéficiaires des cas de VBG. Un retour rapide sur chacun de ces aspects permet de saisir combien plusieurs conditions doivent être réunies pour que les femmes puissent verbaliser des émotions, nommer certaines situations voire les caractériser comme "violentes", et les partager avec les autres bénéficiaires.

¹²Voir les précisions dans la partie "Recommandations"

- *L'environnement physique*

Les conditions environnementales dans lesquelles se déroulent les programmes influencent largement les relations entre bénéficiaires et entre ces dernières et les formateur-ice-s. Un lieu de la formation ouvert (tout ou en partie) ou en plein air, comme c'est le cas dans certains villages, ne constitue pas un environnement propice au partage d'expériences douloureuses en termes de VBG.

- *La thématique de la formation et la mixité de genre*

La thématique de la formation agit, elle-aussi, sur l'expression potentielle de cas de VBG par les bénéficiaires. Traitant tantôt d'aspects techniques, tantôt d'aspects managériaux ou gestionnaires, les sujets abordés dans les programmes incitent peu les bénéficiaires à la confiance. C'est plus souvent en marge de ces formations, dans des temps informels, que les partages d'expérience se font. Les sensibilisations sur le genre pourraient constituer les espaces et les temps les plus propices pour exprimer des difficultés sinon des violences. Or, ces sessions, mixtes pour la plupart hormis dans le cas de l'école des maris/masculinité positive, freinent les possibilités de dévoilement ; la présence masculine inhibant ainsi tout partage d'expériences éventuelles de VBG, comme l'affirme une formatrice : *"Il y a des thématiques sur le genre mais cela donne pas l'occasion aux femmes de parler de ça"*.

Les voies possibles d'expression des VBG

Des espaces pour évoquer les VBG existent sur les projets d'EH, et pourraient être mieux exploités :

- Les séances de co-développement sont des réunions organisées sur quelques heures qui réunissent 5 femmes bénéficiaires du programme Women Dare, animées par les points focaux. Ces séances sont prévues pour échanger sur les difficultés rencontrées par les femmes dans leur quotidien et qui sont des freins à leur projet entrepreneurial. Ces temps d'échange "intimistes" sont des lieux où les femmes peuvent évoquer à cœur ouvert les violences qu'elles subissent.



- Les guichets d'orientation, qui n'ont que vocation à orienter les femmes dans leurs démarches entrepreneuriales, sont en fait perçus comme des services sociaux ou comme des "maisons des femmes" pour les bénéficiaires.

- *Le temps, un critère décisif de la relation de confiance*

La relation de confiance se construit chemin faisant au contact des bénéficiaires, au gré du temps passé avec le/la formateur-ice. Dans la plupart des cas, notamment sur les programmes Egalité 2.0 et Communities concernés par l'étude, les femmes ne sont pas en contact prolongé avec les équipes EH et un laps de temps plus ou moins long espace les formations (une à deux sessions par mois selon les cas). Ces intervalles sont souvent des opportunités pour les maris/compagnons de réviser leur avis sur la possibilité accordée de prime abord à leurs épouses de participer aux formations EH.

- *Hypothèse non vérifiée: un possible rapport déséquilibré ou biaisé entre formateur-ice-s et bénéficiaires*

Une autre hypothèse faite en amont de la mission était celle supposant que les femmes mettent les formateur-ice-s dans une position de supériorité sociale, du fait de leurs profils sociologiques relativement éloignés de ceux des bénéficiaires (des profils plutôt orientés entrepreneuriat agricole et développement d'AGR), ce qui ne faciliterait pas la liberté de parole des femmes sur les VBG. Lors de la mission, cette hypothèse n'a pas été vérifiée, en partie du fait de la présence des dit-e-s formateur-ice-s lors des échanges et de l'impossibilité de faire des entretiens individuels.

Sur le rapport de genre entre les formateur-ice-s et les femmes et son impact sur la libération de la parole des femmes, une des formatrices interviewée a affirmé que selon elle le fait d'avoir un homme formateur n'empêchait pas d'exprimer des situations de VBG. Il est difficile de savoir dans quelle mesure cette affirmation est influencée par la solidarité au sein de l'équipe, et nous n'avons pas pu creuser ce point.

- *Le public des formations*

Le type de public accueilli, tant du point de vue de l'appartenance de genre qu'au niveau du nombre de personnes participantes à ces formations, a également un impact fort sur les possibles verbalisations des bénéficiaires concernant d'éventuelles VBG. La présence d'hommes, soit des maris ou d'hommes "influents" c'est-à-dire à fort capital social et symbolique (partenaires d'associations, responsables d'institution, leaders communautaires) bride clairement les témoignages éventuels de femmes subissant ou ayant subi des VBG.

- *Des effectifs restreints pour un possible dévoilement*

De même, plus le nombre de participant.e.s est élevé, moins la parole est susceptible de se libérer, moins l'expression d'aspects tabous, intimes, privés (mais politiques) de la vie des femmes bénéficiaires se libérera facilement. Pudeur, honte, crainte de ressentiment, ces émotions mêlées répriment la parole de femmes. Au cours des trois séances de CODEV proposées par EH, les petits effectifs (5 femmes) et le fait que les femmes se connaissent (elles ont participé pendant six jours au Bootcamp Women Dare) facilitent les échanges entre bénéficiaires et créent les conditions d'une sororité, d'une solidarité entre femmes par delà leurs différences. En effet, elles ne viennent pas des mêmes communautés et ont des profils différents notamment en termes d'instruction comme l'indique un des PF du projet Communities.

Dans ce cadre intimiste, une bénéficiaire (la "porteuse de problème" est l'appellation idoine) exprime les difficultés qu'elle rencontre dans la gestion quotidienne de son entreprise. Dans certains cas, ces difficultés relèvent de VBG bien qu'elles ne soient pas associées comme telles par les bénéficiaires. Comme le dit une formatrice à ce sujet « *Il n'y a pas de mots, il n'y a que des situations* ». Cette verbalisation, encouragée par le petit groupe et la bienveillance du ou de la formateur.ice, fait advenir des cas de VBG. Banalisées ("elles ne voient pas le caractère *violent*"), naturalisées ("*c'est normal pour elles*"), c'est seulement au contact des autres femmes qu'il devient possible de les nommer, du moins d'en ressentir le caractère arbitraire et injuste. Une formatrice dit à ce sujet: « *Avec une formation, on peut se rendre compte que c'est une violence* ». C'est par exemple le cas d'une femme dont le *business plan* n'aboutit pas et dont la source est progressivement, par la dynamique collective en formation, identifiée comme le résultat d'une violence, du moins d'un abus de pouvoir masculin. Nommer, même à demi-mots, ces situations, les énoncer, c'est les faire exister et faire jaillir les ressorts patriarcaux du système culturel et politique au sein duquel elles évoluent. L'aspect performatif de cette verbalisation est particulièrement efficace à condition, précise la formatrice, "*de tempérer les ardeurs des autres femmes qui disent "à ta place je n'aurais pas fait comme ça"*". Et la même formatrice insiste sur le fait que dans ce processus "*il ne faut pas forcer les femmes*". Cette supervision de la parole, son accueil et la gestion des émotions qu'elle suscite nécessitent que les équipes soient outillées.

De même, les activités de la « ligne de vie » qui ont pour but de questionner l'impact d'une expérience passée (par exemple : mariage forcé, violences...) sur la trajectoire individuelle pourraient être déployées plus massivement, en vue de caractériser certaines situations et de les reconsidérer sous le prisme des VBG. Ces séquences font émerger des situations et aboutissent parfois à des prises de conscience individuelle et collective de discriminations sinon de violences en lien avec l'appartenance de genre.

- *Des groupes non-mixtes en parallèle de groupes mixtes*

Au regard des expériences négatives des femmes lors de formations où les hommes sont présents, la non-mixité de ces groupements semble requise. Il s'agit de permettre aux femmes d'exprimer sans appréhension, sans la crainte du regard du groupe les éventuelles situations de VBG qu'elles subissent. La mixité des formations, si elle peut "rassurer" les hommes, comporte un risque de reproduction de l'ordre de genre, notamment du point de vue des schémas de prise de parole toujours plus masculines que féminines. Aussi, la non-mixité est une des conditions de la sororité, des solidarités et de l'entraide qui la fondent. Davantage, en libérant la parole sur des thèmes auparavant cantonnés à la sphère privée ou intime, l'absence des hommes à ces sessions ouvre à l'auto-émancipation¹³.

La tenue de ces formations non-mixtes n'empêche nullement la constitution en parallèle de groupes mixtes, comme c'est le cas déjà dans l'Ecole des maris, groupes qui permettent de faire savoir aux hommes les entraves socio-culturelles à l'émancipation des femmes.

- *L'opportunité du théâtre-forum comme outil d'émancipation*

Le fait d'aborder frontalement les questions de VBG (par l'étiquetage notamment) peut avoir un effet rédhibitoire : la communauté et les maris peuvent "se retourner contre l'organisation", révoquant le travail (déjà) engagé par les équipes pour mettre en confiance les populations quant au bien-fondé de leurs actions. Comme nous venons de le voir, c'est à travers des séances de CODEV sur le leadership ou encore lors d'activités sur la "ligne de vie" et non directement sur les thèmes du genre et des VBG qu'il devient possible de faire parler les femmes sur ces situations. Les saynètes, jeux de rôle, simulations proposées par exemple par le théâtre-forum sont des médias pédagogiques qui ont prouvé leur efficacité pour dévoiler les discriminations et violences sexistes et sexuelles. C'est, par exemple, mettre en scène une demande de prêt bancaire par une femme, ou la réception par un mari d'une requête de participation à des formations sur la gestion financière de terres agricoles. La restitution théâtralisée d'histoires



¹³ Christine Delphy, « [La non-mixité : une nécessité politique \[archive\]](#) », sur [Imsi.net](#), 2 novembre 2017, extrait du discours prononcé à l'occasion des 50 ans du [Monde Diplomatique](#) en 2006.

singulières (chacune peut proposer un cas ou l'encadrant peut soumettre des propositions) encouragent l'identification collective ("*je ne suis pas la seule à vivre cela*", "*ce n'est pas normal en fait et j'ai des bonnes raisons de me révolter*").

Une inégale connaissance des VBG au sein des équipes EH

Sur les niveaux de compréhension et les compétences des formateur-ice-s sur les VBG en Côte d'Ivoire : une partie des formateur-ice-s ont reçu 2 formations sur les VBG et la posture de formateur-ice, menées par Empow'Her. D'autres sont sensibilisé-e-s aux questions de l'égalité mais pas sur les VBG. On peut donc supposer qu'ils-elles ne soient pas encore en mesure de prêter attention aux signes qui devraient les alerter (ex. si une femme a du mal à se concentrer lors de formations, à cause de problèmes chez elles), et pouvoir les accompagner. De plus, il n'est pas à exclure (même si l'étude ne l'a pas mis en évidence) qu'il y ait des formateur-ice-s ayant des idées réactionnaires sur les VBG et inégalités, mais ne le diront pas forcément, sachant que c'est délicat dans le cadre de EH. En effet, il est probable que des représentations conservatrices des rapports femme-homme, du fait de leur ancrage profond dans les mentalités, persistent de manière plus ou moins forte au sein de l'équipe EH. Par exemple, certain-e-s disent préférer, dans le cadre des activités avec les communautés rurales, parler de "complémentarité" plutôt que d'égalité entre les femmes et les hommes, en invoquant le contexte culturel (surtout concernant les zones rurales) qui exigerait cette précaution de langage pour éviter des rejets. En tout cas on peut imaginer que si une personne de l'équipe a des résistances à l'égalité de genre, dans l'hypothèse où une femme vivrait un conflit dans son foyer et le partagerait avec cette personne, il ou elle va peut-être lui répondre avec ses biais subjectifs, et les induire en erreur (par ex. les inciter à prendre la faute sur elles, à essayer de se réconcilier avec leur mari malgré le climat de violence et les exposer à une continuité des violences).

De manière générale, on constate une inégale connaissance des équipes de la nature hétérogène des VBG, du continuum de ces violences, et de leur caractère systémique.

Pour certain-e-s, la notion est connue et appropriée et les équipes maîtrisent le continuum des VBG. "*On parle plus de violences physiques et agressions sexuelles mais il y a aussi des violences économiques comme empêcher sa femme de mener une activité, les violences psychologiques, verbales comme le fait de dire "tu n'es pas intelligente", "tu es une femmelette". Ces violences en sourdine font parfois plus mal que les violences physiques*".

Pour d'autres, en minorité toutefois, les violences basées sur le genre sont surtout assimilées à la violence physique dans le cadre conjugal et plus largement aux agressions sexuelles. Les signes manifestes (tels que les traces laissées par des coups) des violences constituent,

selon cette acception, la preuve d'une situation caractérisée et qualifiable de "violente". En revanche, les formes de violences les moins extériorisées et donc les plus difficilement saisissables - les violences psychologiques en l'occurrence - ont pu être désignées sous un autre vocable. Elles relèveraient pour cette formatrice davantage de la "maltraitance" que de la violence : *"Quand je parle de violence, il y a des séquelles visibles, par exemple des femmes et des hommes battus [...] la maltraitance c'est plus intériorisé"*. Ce distinguo entre violence et maltraitance est très courant dans les représentations ordinaires.

Le degré de connaissance des VBG par les équipes dépend de la formation reçue sur le genre et les VBG. Certain·e·s, comme c'est le cas par exemple de plusieurs PF du projet Communities, n'ont pas reçu de formation ou "seulement" une sensibilisation de deux heures. L'antériorité dans l'organisation EH est bénéfique : les "plus ancien·ne·s" sont souvent les mieux armé·e·s sur ce sujet. C'est par exemple le cas d'un PF qui exerce depuis 2019 à EH et qui a pu proposer un accompagnement psychologique à certaines femmes victimes de VBG. Enfin, la maîtrise de ces concepts dépend d'initiatives de chacun·e à se renseigner, s'informer sur les dispositifs existants pour la prise en charge des femmes ayant vécu des VBG (« *on va se renseigner sur ce qui existe* »)¹⁴. Si l'on entre dans le détail des types de violences, ce sont, après les "violences physiques", les "violences économiques" qui ressortent prioritairement, sans doute parce que ce sont les plus prégnantes. Arrivent ensuite, et à la fin de cette typologie, les "violences verbales".

Questionner les interviewé·e·s sur ce que sont les VBG selon elles-eux a permis de révéler en creux leur besoin de formation sur ce sujet, afin qu'ils-elles soient en mesure de caractériser certaines situations : *"Avec une formation, on peut se rendre compte que c'est une violence"* rapporte un formateur.

Un collaborateur EH en Côte d'Ivoire a témoigné que l'activité "ligne de vie" permet de "briser la glace", et permet aux femmes ayant vécu des expériences difficiles et des VBG d'en parler pour lever les *"blocages [qui sont] problématiques pour avancer"*. Ce collaborateur explique que des échanges se poursuivent avec les femmes au-delà de l'atelier. *"Il y a des signes d'alerte des blessures et de l'ampleur des blessures. On échange avec elle sur ce qui ne va pas réellement. Mais on fait face au risque qu'elle abandonne, et ne vienne plus malgré les relances. [...] On n'a pas la formation pour et c'est vraiment difficile [...] Nous on est là en tant que formateur et on ne peut donner que de l'empathie, mais en termes de formation de VBG on n'a pas les outils nécessaires pour accompagner ces femmes"*. Étant membre du "Réseau des hommes engagés pour l'Égalité de Genre en Côte d'Ivoire (RHEEG-CI)", ce collaborateur a développé dans ce cadre des compétences d'écoute et des "techniques pour libérer la parole", qui passent essentiellement par le fait de parler d'abord de son propre

¹⁴ D'ailleurs, se pose la question de l'applicabilité au contexte ivoirien de catégories d'analyse et de descriptions forgées par les épistémologies féministes du Nord. Si ces mêmes catégories offrent de qualifier des phénomènes sociaux spécifiques, sans doute ne revêtent-elles pas le même sens pour tous les acteurs qui les mobilisent.

vécu : *“Toujours commencer par soi et de ne pas le faire de façon désinvolte, s’extérioriser, parler de ses propres difficultés et les autres suivent du fait de cette confiance établie dès le début de l’entretien.”*

Plusieurs mises en garde nous semblent nécessaires par rapport à la posture d’écouter-e que les formateur-ice-s peuvent être amené-e-s à improviser par nécessité, sans avoir nécessairement le bagage en termes de formation et d’expérience, ni un rôle reconnu en ce sens :

- Quand on recueille une parole douloureuse, qu’est-ce qu’on en fait et comment s’y prendre?
- Comment s’assurer qu’on reste fidèle au principe de “ne pas nuire”, en évitant que cette libération de parole ne fasse pas que “remuer le couteau dans la plaie” en la laissant ouverte sans pouvoir aider la personne à l’apaiser?
- Comment avoir la bonne posture dans ces moments délicats, et comment éviter le mélange problématique de postures ou “casquettes”, quand ce sont les mêmes formateur-ice-s/points focaux qui vont ensuite former les femmes à l’entrepreneuriat?

Une remontée très partielle d’informations sur des cas de VBG

Les VBG ne sont pas encore directement intégrées dans les programmes.

Une collaboratrice EH a rapporté que plusieurs points focaux lui ont fait remonter qu’ils-elles étaient confronté-e-s à des cas de VBG de toute sorte au sein des groupes de femmes bénéficiaires des projets, et qu’ils-elles sont confronté-e-s à plusieurs difficultés :

- *“Aucun mécanisme n’existe actuellement dans notre suivi pour comptabiliser les cas de VBG parmi les bénéficiaires ;*
- *Nos PF ne connaissent pas les différents types de VBG qui existent et ne savent pas les identifier ;*
- *Les PF ont avoué ne pas savoir comment se comporter ou réagir face à ce type de cas car ils n’ont pas été formés dessus ;*
- *Aucune cartographie existante ne permet d’identifier dans chaque localité des structures en capacité de prendre en charge ces cas de VBG sur le plan médical, psychosocial ou judiciaire ;*
- *Aucun suivi n’est réalisé au-delà des séances de co-développement pour trouver des solutions”*

D’après les entretiens, le mécanisme de réaction aux cas de VBG n’existe pas : d’après une collaboratrice EH, à l’heure actuelle si un cas de VBG leur est signalé, les membres de l’équipe sur le terrain n’ont pas le réflexe de considérer que ce type de problème concerne le projet. Soit ils-elles ne s’attardent pas trop sur le sujet, soit ils-elles font remonter l’information aux chargé-e-s de liaison, qui à leur tour ne creusent pas toujours ou ne retransmettent pas toujours l’information. Ou alors les VBG ne sont pas identifiées spontanément comme telles : des PF

ont relaté par exemple qu'ils ont organisé des séances de co-développement au cours desquelles il y a eu beaucoup d'émotion car les femmes ont présenté leurs "problèmes". Or ces "problèmes" peuvent être en réalité des VBG, mais les équipes ne l'ont pas forcément conscientisé au premier abord et n'ont pas su comment réagir ni comment soutenir les femmes concernées par ces violences.

En effet, à l'heure actuelle, il n'existe aucun mécanisme normé, standardisé sur la transmission de cas de VBG identifiés par les formateur·ice·s ou chargés de liaison d'EH en Côte d'Ivoire. De ce fait, il est constaté par les personnes interviewées une dispersion de l'information sur des cas de VBG (nombre et caractéristiques) au fur et à mesure que cette information remonte la chaîne hiérarchique, du point de liaison jusqu'au siège en passant par des strates intermédiaires (point focal, formateur, chef·fe de projet/programme sur les trois pays). Cette remontée d'information est d'autant plus partielle que les équipes ne sont pas toujours formées aux VBG et ne sont pas en capacité d'identifier des situations. La transmission dépend de l'initiative des formateur·ice·s qui vont essayer d'agir et de trouver les recours pertinents.

Un certain désarroi face aux cas de VBG ou lors de leur survenue éventuelle

Les entretiens menés ont permis de déceler un certain désarroi des équipes face aux cas de VBG. Les formateur·ice·s ne sont formé·e·s ni à identifier des signaux d'alerte, ni à libérer et accueillir la parole, accompagner, rediriger les victimes vers des structures et professionnel·e·s compétent·e·s : par exemple une formatrice Communities témoignait « *On entend beaucoup de choses, et le truc est de savoir comment réagir* » ; « *Ce sont beaucoup de cas qui nous font mal mais nous n'avons pas les rudiments pour intervenir* ».

Certains PF du projet Communities ont notamment insisté sur la nécessité d'être formé·e·s sur l'identification des signaux de détresse d'une personne souffrant de VBG et sur l'écoute de celle-ci : « *si possible d'avoir une formation sur l'écoute, comment on doit recevoir une victime, quelles sont les attitudes à avoir avant de l'orienter vers des structures spécialisées* ».

Ce manque d'outils est très majoritairement partagé par les personnes interviewées, ce qui peut générer un inconfort sinon un sentiment d'impuissance face à des situations manifestes de VBG.

Au regard de la situation d'une bénéficiaire qui revient en formation avec des bleus au visage, un des PF, ancien formateur, exprime son désarroi quant à son incapacité à proposer de la "bonne" aide : « *je n'ai pas des rudiments pour l'accompagner [...] je peux juste lui dire "j'espère que ça ira mieux"* ».

Répétées, ces situations au cours desquelles les équipes ne disposent pas des ressources adéquates pour répondre efficacement à une

situation de violence vécue par une bénéficiaire, leur font courir le risque d'une "souffrance éthique"¹⁵ ("ce sont des cas qui nous font mal mais nous n'avons pas les outils") soit cette douleur de ne pas pouvoir aider alors même que les équipes ont à coeur (et pour mission) de combattre les inégalités de genre.

Face au dilemme de vouloir aider sans être formé·e·s ni outillé·e·s à le faire, les formateur·ice·s inventent, bon gré mal gré, des moyens pour libérer la parole des femmes et leur proposer une aide. C'est, par exemple, un formateur qui inscrit son numéro de téléphone sur le tableau (mais il constate que les bénéficiaires l'ont plutôt appelé pour des questions liées à la formation), ou encore les nombreux appels passés par un autre PF face à aux absences répétées des bénéficiaires à des sessions de formation. Un PF a par ailleurs déployé plusieurs stratégies plus ou moins efficaces : *"J'ai essayé de lui faire comprendre qu'elle était suffisamment autonome pour prendre des décisions. Dans un second temps, je l'ai orientée dans le centre social pour un suivi beaucoup plus poussé. Aussi, j'ai demandé une rencontre physique avec son mari pour parler de ce qui pourrait être un avantage pour lui du fait qu'elle se sente libre et autonome dans le métier qu'elle souhaite exercer, mais je n'ai pas pu le rencontrer car il évitait à chaque fois. Elle est partie au centre social et elle a démissionné de son emploi".*

Ces recettes individuelles improvisées, qui ont toutefois le mérite d'exister faute de disposer d'outils adéquats ("On fait avec les moyens du bord"), ne peuvent remplacer une formation sur un accompagnement psychologique des victimes et la connaissance des circuits de prise en charge.

Un consensus fort est exprimé sur les besoins d'être formé·e·s, outillé·e·s sur ces questions en vue d'apporter aux bénéficiaires en question *"les premières solutions, des solutions concrètes pour aider les femmes"* comme l'exprime un PF. Certain·e·s interviewé·e·s vont au-delà et revendiquent la nécessité d'intégrer la "dimension du genre" au sein de tous les programmes proposés par EH. Pour plus d'efficacité, cette formation destinée aux équipes EH ne peut se dispenser d'une cartographie par localité des associations et structures environnantes qui assurent la prise en charge de victimes sur différents plans (psychologique, médical, juridique).

Rapports de genre au sein des équipes EH : une mixité qui peut cacher des disparités

Au sein des équipes EH en Côte d'Ivoire, il ne ressort pas des entretiens une répartition inégale des activités de formation entre les formateurs et formatrices, ni une division genrée des tâches. Il ressort globalement des entretiens que femmes et hommes partagent

¹⁵ Dejours, C. (1998a), *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.

équitablement les activités, donc il n'y a *a priori* pas de discrimination basée sur le genre. En effet, d'après les entretiens réalisés, les formatrices n'ont pas le sentiment de prendre en charge des activités moins valorisées ou ingrates, ni d'être cantonnées du fait de leur genre à des volets spécifiques (par exemple, secrétariat, administration, gestion).

Toutefois, cette apparente égalité de genre dans le travail de formation peut dissimuler des rapports de genre inégaux au sein des équipes. Il a été rapporté par exemple que :

- o La légitimité et la place accordées à la parole masculine restent plus fortes : à ce sujet, nous avons pu constater que dans les focus groups organisés à la fin de la phase de cadrage, les hommes prennent davantage la parole que leurs collègues féminines.
- o Également des comportements de collaborateur-ice-s ou prestataires pouvant être assimilés à des violences ont été évoqués, mais non détaillés¹⁶ ; ce qui démontre que dans certaines circonstances et notamment dans les temps de représentation de soi en public, il se reproduit un ordre de genre basé sur la domination masculine.

L'existence de VBG, du moins d'inégalités de genre au sein des équipes, n'a pu être plus approfondi dans le cadre de cette étude, mais c'est une dimension que nous recommandons à Empow'Her de creuser dans le cadre de la définition de ses politiques internes, pour aligner sa stratégie de lutte contre les VBG avec ses pratiques organisationnelles.

Ces données ont été renforcées et complétées lors de la mission terrain, dont les résultats sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

¹⁶ L'étude n'a pas été centrée sur ces cas qui seront gérés par Empow'Her dans le cadre du travail en cours sur ses politiques internes.

Projet	Résultats/impacts positifs identifiés	Impacts négatifs et freins identifiés
Égalité 2.0 + Commun ities	Liens privilégiés entre formateur-ice-s et les femmes accompagnées. Certaines se confient à leur formateur-ice en privé sur leurs difficultés personnelles.	Il n'y a pas d'espace dédié à l'expression de difficultés et situations de VBG par les femmes concernées. Donc des signalements rares, à la marge, alors que des VBG graves ont été évoquées dans les focus groupes lors de la mission.
	Identification ponctuelle de cas de VBG selon le lien tissé entre les femmes et les équipes en lien avec elles.	L'absence de mécanisme interne de signalement et de procédure en interne de réactions aux cas de VBG, fait qu'il reste un non-dit et une normalisation des VBG durant les formations et l'accompagnement.
Commun ities	Les séances de codéveloppement génèrent du soutien mutuel entre les femmes participantes, et peuvent faire émerger des problématiques personnelles et des solutions pour lever les freins.	Confusions dans le processus de Codéveloppement, qui rendent difficile l'émergence de solutions répondant au vrai problème (les participantes "consultantes" essaient trop vite de donner des conseils à la "cliente", avant d'avoir cerné l'ensemble de la situation et tous les enjeux autour du problème, ce qui est le but de la phase de clarifications). Le cadre des formations, hormis les séances CODEV, ne permet pas l'expression de difficultés, situations de VBG.
Égalité 2.0 + Commun ities	Utilité des sensibilisations sur le genre et les VBG et par les formateur-ice-s qui les ont reçues.	Pas de formation sur les VBG et sur les outils pour détecter, écouter et orienter les victimes. <i>"L'équipe EH n'est pas outillée pour conseiller les femmes en cas de VBG, pour savoir à qui s'adresser."</i>
Commun ities	Des orientations des femmes survivantes de VBG sont parfois faites vers les centres sociaux.	Rareté des professionnel-le-s de la prise en charge psychologique des survivantes de VBG et des difficultés personnelles des femmes en général.

Communités	L'activité "Ligne de vie" (réalisé en binômes lors du bootcamp) a permis aux femmes d'évoquer des blessures de leur passé, et de trouver entre elles des réponses pour rebondir.	Risques très forts de décompensation psychologique non maîtrisée : pour certaines personnes, une blessure psychologique ravivée peut faire plus de mal que de bien. Absence d'un-e professionnel-le de la santé mentale ou a minima d'une personne formée à l'écoute bienveillante, qui pourrait accompagner les femmes concernées en individuel.
Communités	Localisation géographique des bureaux EH Yamoussoukro est "idéale" pour la communication et le référencement des femmes au centre social et plateforme VBG.	Difficulté des points focaux à constituer et tenir à jour une base de données des acteurs de l'écosystème pour référencer les femmes vers les services dont elles ont besoin. Absence de cartographie et annuaire des acteurs environnants susceptibles de travailler ou travaillant avec EH.

"il y a vraiment besoin de prendre en charge certaines situations car on n'est pas aguerris, on n'est pas outillés. Certes on a une oreille attentive; mais on ne sait pas tout de suite trouver des bonnes solutions, même des mots, donc ça reste le geste humain, la sororité qui s'active quand on écoute une femme évoquer ses difficultés; mais est-ce qu'on le fait vraiment bien? En tout cas un cadre ce serait vraiment bien, qu'on puisse trouver un cadre de régulation pour mieux prendre en compte ces différents aspects." (Un formateur)

"Des femmes qui vont chercher des marchandises dans la brousse, se font violer et voler, elles reviennent blessées à vie et sans rien"

*"ça commence aussi par du harcèlement sexuel, avec la promesse de plus de marchandises".
"Si les quelques femmes qui participons au programme on montre qu'on refuse ce harcèlement, on peut s'affirmer"*

*"appréhension car nous n'avons pas tous les outils actuellement pour protéger les femmes" /
"peur de faire l'inverse que l'on souhaite faire, c'est à dire aider à l'émancipation des femmes"
(Propos recueillis lors de l'atelier "chapeaux de Bono")*

→ *Principaux leviers d'action recommandés¹⁷* :

- Créer des espaces de parole sécurisés entre femmes sur les questions de VBG, et y associer si possible la présence de professionnel-le-s de l'écoute
- Contribuer au développement d'une offre de suivi psychologique en Côte d'Ivoire
- Former spécifiquement et doter les formateur-ice-s et PF d'outils pour détecter, écouter et orienter les victimes de VBG, individuellement et collectivement
- Approfondir la formation des PF le processus de Codéveloppement
- Améliorer les mécanismes de réponse aux cas de VBG, créer une chaîne claire et fluide de transmission d'informations plus directe pour recenser les cas de VBG, et former les formateur-ice-s et PF pour rediriger les victimes vers les structures externes cartographiées par localité
- Sensibiliser les bénéficiaires sur les questions des VBG
- Identifier et former des personnes relais dans les communautés sur les VBG, sur l'écoute bienveillante et la facilitation, pour co-animer (puis animer, après le désengagement de Empow'Her) les groupes de parole des femmes au niveau communautaire
- Encourager les formatrices à prendre la parole lors de réunions mixtes et des responsabilités au sein d'EH.

¹⁷ Voir les précisions dans la partie "Recommandations".

4. Relatif apaisement des rapports femmes/hommes, mais des pratiques patriarcales tenaces

Les entretiens menés préalablement à la mission terrain ont rapporté un certain nombre de cas de changement de comportements positifs des conjoints des femmes accompagnées et de leurs communautés, et de certains leaders communautaires.

Mais ils ont aussi rapporté de nombreux cas témoignant des risques de backlash et de VBG auxquelles certaines femmes s'exposent du fait de leur participation aux programmes. La crainte des hommes de voir leur domination s'affaiblir ("*elles en savent plus que moi*") peut les encourager à déployer des techniques de subordination qui vont de l'intimidation aux violences physiques en passant par l'interdiction de venir en formation ou l'espionnage.

Les ressorts de la méfiance des hommes face aux programmes de formations

Les normes de genre propres au système patriarcal - organisation sociale et juridique articulée autour des rapports de domination défavorables aux femmes dans toutes les sphères de la vie sociale et politique - définissent des prérogatives masculines sur les femmes, les enfants et le patrimoine (financier notamment) qui sont profondément ancrées dans la tradition et les coutumes. Selon cette conception des rapports de genre, la catégorie dominante, représentée par les hommes, bénéficie des fruits de l'exploitation du travail de la catégorie dominée, celle des femmes (services sexuels, éducation des enfants, travail domestique, soin aux autres). Cette appropriation matérielle du travail des femmes se justifie par une idéologie fondée sur de puissants stéréotypes de genre qui différencient les activités des hommes et des femmes en même temps qu'ils hiérarchisent leur valeur sociale : un travail réalisé par une femme vaut toujours moins que celui exécuté par un homme¹⁸.

Cette division genrée et hiérarchique du travail (qu'il soit rémunéré ou gratuit) est enracinée au point qu'elle paraît "naturelle" (puisqu'il suffit de naître de sexe masculin pour obtenir ces privilèges) aux yeux des femmes et des hommes qui la perpétuent autant qu'ils la

Éléments de contexte :
D'après le rapport du RHEEG-CI (2020), le ménage (71%) est le lieu où sont commis le plus fréquemment les VBG en Côte d'Ivoire, et les principaux auteurs des VBG sont dans le milieu familial (famille restreinte 67,1%, famille élargie 48,9%). Par ailleurs le rapport souligne que "*La banalisation des actes de violence commis sur les filles et les femmes, le fait qu'ils ne soient pas décrits comme infractions graves et l'impunité de fait dont jouissent leurs auteurs ont encouragé la population à les considérer comme "normaux".*"

¹⁸ Voir ici les travaux du féminisme marxiste radical des années 70 de Christine Delphy dans son ouvrage "l'Ennemi principal" publié en 1977 au Royaume-Uni (en 1998 en France).

subissent. Toutefois, la reproduction de cette domination des hommes sur les femmes s'éroderait à mesure que les femmes acquièrent des ressources financières et matérielles. Ces mêmes ressources leur permettant progressivement de s'aménager des espaces d'autonomie. Les avancées en termes d'égalité de genre notamment à un niveau économique tendent à alarmer les maris, s'inquiétant des conséquences de l'émancipation financière des femmes : *«chez eux, une fois que la femme a de l'argent, elle ne respecte plus l'homme»* rapporte un PF en atelier collectif. Attachés à leurs privilèges, on comprend mieux pourquoi certains maris voient dans les formations dispensées aux femmes un risque de subversion sinon de renversement des rapports de genre, comme le relate un formateur : *« Ils ont peur qu'on vienne pour changer les mentalités de leurs femmes, que ça les amène à se révolter »*. Or, former les femmes reviendrait à leur donner des armes qu'elles sont susceptibles d'utiliser à l'encontre de la domination masculine - et non pas contre leur mari. L'inquiétude générée par cette émancipation potentielle prend parfois des accents tragiques, notamment dans les contextes familiaux marqués par une forte asymétrie des rôles de genre et par des violences préexistantes.

Des résistances masculines multiformes : de la surveillance à la violence

De nombreux cas de résistances masculines nous ont été rapportés lors des entretiens. S'ils prennent des formes hétérogènes, ces cas témoignent tous des risques de backlash et de VBG auxquelles certaines femmes s'exposent du fait de leur participation aux programmes. La crainte des hommes de voir leur domination s'affaiblir (*«elles en savent plus que moi»*) peut les encourager à déployer des techniques de subordination qui vont, comme nous allons le voir, de l'intimidation aux violences physiques en passant par l'interdiction de venir en formation ou l'espionnage.

Le statut social des femmes dans la société patriarcale, assorti d'injonctions et de responsabilités familiales et domestiques beaucoup plus contraignantes que celles des hommes, en particulier dans les zones rurales, est un frein à l'égalité de genre et à l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. On lit dans le rapport SIGI 2022 que *«À l'échelle nationale, les femmes ivoiriennes consacrent nettement plus de temps que les hommes aux tâches ménagères – et ce quelle que soit la tâche ménagère envisagée. En moyenne, les femmes ivoiriennes consacrent 1,8 heures par jour à la préparation des repas, soit près de 14 fois plus de temps que les hommes. De même, les femmes ivoiriennes consacrent entre trois à cinq fois plus de temps que les hommes à entretenir la maison, laver le linge, faire les courses de nourriture et collecter l'eau pour le ménage. Les écarts entre les hommes et les femmes sont particulièrement élevés en milieu rural où les femmes consacrent sept fois plus de temps que les hommes à laver le linge et près de 5 fois plus de temps à entretenir la maison et collecter l'eau. Le statut marital joue également un rôle prépondérant : les femmes mariées ou en couple consacrent 20 fois plus de temps que leurs époux à la réparation des repas tandis que le ratio tombe à 7,9 pour les femmes et les hommes qui n'ont jamais été mariés.»*

- *Une participation aux formations conditionnée et parfois refusée*

Une partie des femmes ciblées par les formations ne peuvent pas y participer faute d'avoir obtenu l'autorisation de leur mari - certaines ne font pas de demande par anticipation d'un refus. La dépendance, économique notamment, peut être telle qu'elles sont « *obligées de demander à leur mari si elles peuvent acheter des courses* » relate une formatrice. Aussi, il arrive que des bénéficiaires cessent les formations faute d'approbation de leur compagnon. Comment expliquer cette emprise ? L'absence des femmes du foyer peut être perçue comme une menace sur la continuité d'une prise en charge exclusivement féminine des tâches familiales et domestiques ; et celles-ci sont rapidement rappelées à l'ordre (du genre), comme l'exprime une formatrice : « *Le monsieur peut se plaindre que parce qu'elle est venue tard, elle n'a pas pu faire à manger. Il demande qu'elle finisse plus vite, plus tôt* ». Enfin, il nous a été rapporté à plusieurs reprises que, face à l'appréhension de représailles, une partie d'entre elles cachent leur participation aux formations à leur mari. Cette dissimulation constitue un risque important de VBG en cas de dévoilement.

À ce sujet, Eva Helena AMEGBOH a proposé d'inclure des psychologues, expert·e·s en éducation financière et les maris de femmes entrepreneures ayant du succès dans leurs activités, à prendre part aux formations pour démontrer concrètement l'impact que les projets de leurs compagnes ou épouses peuvent avoir sur les finances familiales. Cette approche vise à encourager les hommes à soutenir pleinement les initiatives et la participation active de leurs compagnes.

- *Des abandons en cours de formation*

Les cas d'abandon (le terme est relativement mal choisi tant la contrainte à cesser les formations peut être forte) sont plus ou moins fréquents selon les localités et les programmes ; ils révèlent le caractère timide mais également réversible de l'autonomisation des femmes. C'est dans ce sens qu'un des formateurs interrogé souhaite que l'organisation EH parle « *d'autonomisation durable* » tant il est difficile de pérenniser dans le temps les processus et les effets de l'émancipation.

- *Méfiance vis-à-vis du projet: quand la communauté fait "espionner" les activités destinées aux femmes*

D'une manière générale, comme l'expliquait une formatrice du projet Égalité 2.0, « Les hommes sont curieux de savoir de quoi on parle avec leur femme ». Retenons parmi ces cas celui qui a marqué collectivement les esprits des formateurs : la présence espionne de deux maris à tous les ateliers d'un programme, et ce pendant une année complète. Placés par la communauté au sein d'un groupe de femmes, « ils

venaient voir si on venait briser les us et coutumes, si on venait retourner les femmes contre eux” d’après le formateur qui a témoigné de cet épisode. Leur présence, censée rassurer la communauté sur les intentions du projet, bride alors toute possibilité pour les femmes d’exprimer des difficultés, des situations potentiellement marquées par des VBG. Le silence des femmes est criant de significations, il constitue une donnée d’enquête en soi : le climat de peur et de représailles, induit par la présence de ces hommes-espions, emporte sur son passage toute velléité de partage d’expériences sensibles autour des VBG.

Les représentations des rôles sociaux des femmes et des hommes sont tenaces et jouent considérablement sur les difficultés structurelles pour l’émancipation économique des femmes : on lit dans le rapport SIGI 2022 que *“Pour la grande majorité de la société ivoirienne (88%), le rôle de la femme est de s’occuper du foyer, des enfants et des tâches domestiques, et ce quel que soit le sexe, l’âge, le milieu de résidence et le niveau d’instruction des individus. De même, 80% de la population estime qu’une femme doit avant tout privilégier son rôle de mère et/ou de femme et non sa carrière professionnelle. Ce rôle est d’ailleurs non seulement perçu comme naturel mais également comme peu contraignant par de nombreuses personnes. En effet, 86% de la population considèrent que les femmes peuvent se détendre quand elles s’occupent des enfants.”*

Cette infiltration, qui est une forme en soi de backlash communautaire, témoigne d’une autre manière du degré d’emprise que les hommes et plus largement la communauté dirigée par des leaders masculins détiennent sur les femmes. Tout se passe comme s’il fallait que ces femmes payent le tribut de cette participation : c’est le sens des propos d’un formateur interrogé qui nous explique comment une des bénéficiaires initialement inscrite est finalement *“obligée d’aller au champ, elle avait des enfants en bas âge et le père estimait que les filles devaient aller ramasser les herbes pendant que lui désherbait. Pendant ce temps-là, le garçon était à l’école”*, reproduisant ainsi une division stricte des activités selon le sexe, l’instruction étant réservée (totalement ou en priorité) aux garçons.

- *La recréation de violences économiques*

Le rapport SIGI 2022 précise que *“les décisions relatives aux dépenses et aux investissements au sein des ménages continuent d’être largement du ressort des hommes. À l’échelle nationale, quel que soit le milieu de résidence, dans plus de 70 % des ménages, c’est un homme seul qui prend les décisions pour la plupart des décisions de dépense importantes. En outre, la participation des femmes à certaines décisions de dépenses est la plus élevée pour les dépenses liées à l’achat de nourriture et de vêtements, deux types de décisions qui sont naturellement*

associées avec le rôle prépondérant de la femme au sein du foyer.”

Des violences économiques resurgissent face à l’émancipation financière des bénéficiaires, ou devant la “simple” possibilité que celles-ci

puissent à l'issue de la formation s'affranchir économiquement. L'avancée de l'égalité de genre notamment en matière d'indépendance financière provoque dans une partie des cas une levée de boucliers conservatrice, qui se manifeste de différentes façons, comme nous allons le voir dans les différents cas exposés par les interviewé-e-s.

La première série d'entretiens au cours de la phase de cadrage a permis de pointer du doigt les risques de réappropriation masculine des dotations matérielles (équipements, outils) accordées par EH dans le cadre de programmes d'émancipation. Les femmes qui véhiculent par intériorisation les schémas patriarcaux lèguent parfois sans résistance tout ou une partie des biens matériels à leurs maris.

La question de l'accaparement des ressources générées par les activités des bénéficiaires est soulevée lors des focus group, et notamment avec les PF du programme Communities. Lors des entretiens, un des Points Focaux a témoigné du cas d'une femme dont le mari à chaque vente de marchandises lui "*prenait son argent en lui disant que c'était de l'emprunt mais il ne remboursait jamais*". Les femmes qui font l'objet de ces violences économiques ne sont pas seulement privées de leur argent, mais des moyens d'émancipation et d'autonomie. Les hommes par cette privation ou accaparement des ressources retrouvent le contrôle total des dépenses : contrôle dont ils craignent qu'il soit menacé par le travail des femmes. Ils retrouvent alors une conformité avec un schéma patriarcal du "*male breadwinner*"¹⁹ ou "Monsieur Gagne-Pain" selon lequel l'homme est le principal pourvoyeur de revenus. Tandis que la femme, privée de travail rémunéré, prend en charge l'intégralité des tâches domestiques et parentales et se retrouve dans une dépendance financière qui la rend vulnérable et réduit fortement ses possibilités de se libérer d'éventuelles violences au sein du couple.

Cette mainmise est telle parfois qu'ils peuvent, comme nous l'avons vu plus haut, soit empêcher les femmes de participer aux formations (contraintes alors de se cacher ou de cesser leur participation), soit les priver de travailler ou d'exercer en tant qu'entrepreneuse. Un autre PF du projet Communities rapporte combien les aspirations d'une bénéficiaire, alors salariée, à devenir entrepreneuse, sont balayées par le refus de son mari, générant des querelles conjugales. Ce mari oblige cette bénéficiaire à s'inscrire au CAFOP pour devenir institutrice. Finalement, elle ne passera pas ce concours. Elle appellera le formateur quelques mois plus tard pour lui annoncer qu'elle a "*accouché d'un garçon*". Ce dernier apprendra au cours de l'appel téléphonique que son projet d'entrepreneuriat est toujours en cours.

Si l'interdiction faite aux femmes d'avoir un revenu propre revient de manière récurrente au cours des entretiens, une autre forme d'expression de la violence économique est d'autant plus fréquente : l'allocation des ressources dégagées par l'activité féminine à des

¹⁹ Crompton R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment*, Oxford University Press, Oxford.

dépenses spécifiques liées à la gestion du foyer et à l'organisation familiale. En effet, ces revenus dégagés par les bénéficiaires ne profitent pas directement à l'expansion économique de l'entreprise : *“L'argent qu'elles gagnent est aspiré sur les charges du foyer, de la maison, de l'éducation des enfants”* nous dit une formatrice. Selon une autre personne interviewée, ce même revenu sert de *“salaire d'appoint”, à “payer les vêtements des enfants, les fournitures scolaires, les courses”*. Cette distribution genrée des dépenses, réactivée à l'issue des programmes EH, questionne les possibilités réelles d'émancipation par l'activité. Ici, l'entrepreneuriat est avant tout un entrepreneuriat de *“première nécessité”* sinon de survie. Les préoccupations des femmes à entreprendre sont peu articulées autour d'un projet d'émancipation, par l'ambition d'être autonomes et détachées du joug masculin : ces préoccupations sont commandées par des contingences quotidiennes. Cela amène, comme l'indique cette même interviewée, à questionner les femmes sur leurs motivations à s'engager dans l'entrepreneuriat.

D'autres cas cristallisent les crispations identitaires et les peurs masculines d'être déchu du contrôle total des dépenses. Par exemple, il nous a été rapporté que le mari d'une femme bénéficiaire a *“vidé”* totalement le compte commun pour se marier avec une autre femme.

Des violences économiques sexistes proviennent par ailleurs de l'écosystème d'acteurs :

- o Par exemple, une femme qui demandait une certaine somme à un guichet *“Orange money”* s'est vue remettre un tiers de moins de la somme demandée (mais grâce aux cours d'alphabétisation qu'elle avait suivi, elle s'en est rendue compte et a protesté).
- o Ou encore, les femmes propriétaires terriennes²⁰, qui se trouvent notamment dans des localités du Sud-Est, selon une formatrice interrogée, font quasi-systématiquement l'objet d'arnaques, d'escroqueries ou de vol de la part des hommes négociants : *“elles se font gruger, elles n'arrivent pas à négocier à la juste valeur, elles ne peuvent pas faire de bonnes négociations”*. Ces agricultrices ne disposent pas toujours des ressources morales, physiques et conversationnelles - car elles n'ont pas été éduquées à (se) défendre - pour affronter ces obstacles : *“elles vendent leur production au premier venu”*.
- o Enfin, à Lakota, parmi les femmes qui souhaitent investir dans la culture d'une parcelle, pour la culture du manioc, certaines ont rencontré des difficultés à louer des terres auprès des hommes propriétaires. *“quand elles ont loué une portion de terre, le Monsieur a décidé de ne plus louer et de le confier à quelqu'un d'autre [...] les locations sont rares et les hommes en profitent. Et la communauté ne fait rien pour ça”*. Le silence de la communauté la rend complice des violences économiques subies par les

²⁰ Ce sujet de l'accès à la terre par les femmes, leur difficulté à accéder du fait du droit coutumier au statut de propriétaires mérite d'être creusé au cours de la mission sur le terrain.

apprenantes.

- *Des violences physiques en réaction à la participation des femmes*

Il peut arriver que la participation des femmes aux formations génère des violences physiques voire, dans certaines situations, aggrave les VBG qu'elles subissent au quotidien. Un PF, alors formateur au moment des faits, nous relate comment une bénéficiaire, commerçante de pagnes et jusqu'alors très engagée dans les formations, a cessé brutalement sa participation. Inquiet, le formateur s'enquiert auprès des autres bénéficiaires de la situation de cette femme. Celles-ci l'informent qu'elle a des "*soucis personnels*". Peu de temps après, la femme concernée revient en formation, marquée par signes manifestes de violences physiques conjugales : "*Elle est arrivée avec des bleus, son mari la frappait*".

- *Des représailles issues de sources diverses*

Notons que les maris ne sont pas les seuls à réagir de manière plus ou moins virulente à la participation des femmes aux programmes de formation. Le retour de bâton, face à un risque présumé de contestation de l'ordre de genre que représentent ces formations, trouve des origines diverses : "*Cela crée de la jalousie avec son mari et avec ses propres parents*" relate un des points focaux interrogés lors d'un atelier collectif. De même, dans le programme Girl Power, il nous a été rapporté qu'une tante d'une des bénéficiaires dévalorisait cette dernière continuellement, et l'amenait à douter de ses capacités à travailler et à s'émanciper. Divers facteurs tels que la jalousie, le mépris des femmes et/ou la crainte de leur émancipation, peuvent expliquer la survenue de violences perpétrées parfois au sein même de la famille, vis-à-vis des femmes qui aspirent à s'émanciper.

D'autres acteurs de l'écosystème participent à la production de VBG : c'est par exemple le cas des transporteurs de marchandises qui agressent sexuellement des bénéficiaires : une personne de terrain interviewée nous disait "*Ils ne demandent pas seulement de l'argent mais des faveurs sexuelles*". Ces violences visent à reproduire et entretenir l'asservissement des femmes qu'ils craignent de voir s'amoinrir à mesure qu'elles s'émancipent financièrement.

Le poids des leaders dans la communauté et la régulation des VBG



- *La persistance problématique des règlements à l'amiable des conflits conjugaux, y compris en présence de VBG*

En effet, les entretiens ont déjà permis de comprendre que dans certains villages ce sont les chefs qui règlent les “problèmes” intrafamiliaux, dont les VBG, en convoquant les concerné-e-s pour s'expliquer et trouver des compromis ou des sanctions coutumières (qui consistent souvent en des cadeaux - pagne, poulet - à offrir à la personne reconnue victime, et/ou au chef - liqueur, par exemple).

A plusieurs reprises, il nous a été confié la nécessité de sensibiliser en amont la communauté et, en premier chef, les leaders communautaires et religieux, ces “Grands Hommes” pour reprendre l'expression de l'anthropologue Maurice Godelier à propos de la société tribale des Baruya en Nouvelle-Guinée²¹, autrement dit ceux qui concentrent les pouvoirs économiques, religieux, politiques (préfets, directeur-ice-s des groupements et des coopératives). Former ces “élites” aux questions de genre est donc la première étape pour les interviewé-e-s : *“Il y a l'ignorance donc il faut des formations”* ; *“La question même est de savoir ce que sont les VBG, ils vont croire que c'est normal”*. Ce rôle d'information et de formation sur les enjeux de l'égalité est d'autant plus crucial que dans certains villages ce sont les chefs qui règlent les “problèmes” intrafamiliaux, dont les VBG.

Outrepasser cette étape donc, c'est risquer un refus net, rédhibitoire de coopérer et de perdre toute légitimité d'action de l'ONG. Une des formatrices interrogées, rejointe par les formateurs participant à ce focus group, pointe la nécessité de former ces interlocuteurs sur les enjeux de l'égalité de genre : *“Dans les villages, dans les campements, les formations aux VBG cela peut risquer de heurter si l'approche n'est pas bonne [...] Pour aider ces femmes qui font face, il faut trouver le leader et lui faire une sensibilisation pour qu'il comprenne les enjeux”*. Entamer et maintenir le dialogue avec ces dirigeants permet non seulement de les impliquer (et de les responsabiliser sur ces questions) mais également d'adapter aux réalités socio-économiques du village les mesures d'accompagnement des femmes vers

²¹Godelier, M. (2009), *La production des Grands Hommes*, Paris, Bayard.

l'émancipation.

Un formateur participant à un focus group expliquait : *“il y a des centres sociaux, mais le problème c'est qu'ils sont en ville ; c'est délicat de les orienter déjà, ça peut créer des bouleversements. Il faut d'abord que la communauté soit saisie: dans les quartiers, avant que ce soit traité par la police, c'est traité par les communautés. Il faut passer par les chefs communautaires, sans forcément qualifier cela de violences.”*

L'activiste ivoirien Ghislain Coulibaly, engagé pour l'égalité femmes-hommes et interviewé en visioconférence dans le cadre de l'enquête, soulignait : *“Ce n'est pas la culture qui est le blocage. Nous avons travaillé avec les chefs religieux et traditionnels. Il y a deux types de normes sociales : descriptives et injonctives. Des “role models” différents peuvent émerger parmi les chefs traditionnels et religieux, il faut travailler avec eux car ils sont garants des us et coutumes. “*



L'équipe de consultantes avec les chefs et notables du village de Digbapia (près de Daloa, Côte d'Ivoire) et une formatrice du projet Égalité 2.0 (Empow'Her), après la rencontre de présentation préalable aux focus groups avec la communauté.

Des résistances qui varient selon plusieurs critères

- *L'appartenance religieuse*

Il existe une relation étroite entre les inégalités de genre et la place de la religion. La fabrique sociale des attitudes de genre dépend largement du contexte religieux²². Dans certains groupes, notamment de confession musulmane (et qui concerne notamment la partie nord du pays où c'est la très grande majorité), le message est clair *“Une femme mariée doit rester soumise”* et *“elle doit respecter son mari”*. Cette notion de “respect”, érigée en valeur morale suprême (cette valorisation de la soumission féminine se retrouve aussi dans le christianisme, tant dans le protestantisme que dans le catholicisme), est très souvent avancée par les maris des bénéficiaires selon les témoignages collectés : elle dissimule en faits des rapports sociaux de genre très inégalitaires. L'idéal de complémentarité entre les sexes, qui induit un rapport de dépendance, supprime l'égalité entre les sexes, qui, elle, porte un lien d'autonomie. Il est ressorti des entretiens menés que le poids de la religion dans la détermination des conduites de genre au sein des communautés d'intervention influe la façon dont les formateur-ice-s font passer les messages proposés par le projet.

Même si le principe de hiérarchie et de spécialisation des rôles de genre se retrouve dans toutes les religions monothéistes présentes dans le pays, les collaborateur-ice-s de EH en Côte d'Ivoire disent percevoir un enjeu plus fort à ce niveau dans les communautés musulmanes : par exemple une formatrice Égalité 2.0 nous confiait au sujet de l'École des maris que *“chez les participants musulmans on ne parlera pas d'égalité mais plutôt de complémentarité entre l'homme et la femme”*. Par ailleurs, les personnes interrogées déclarent, à l'instar de ce PF Égalité 2.0 que *“certaines thématiques sont très difficiles pour les femmes musulmanes”*, notamment pour les plus âgées d'entre elles. En effet, chez ces dernières, la division sexuelle du travail domestique et familial fondée sur une disponibilité totale des femmes (de leur temps, de leur corps et de leur travail en grande partie gratuit) est si profondément enracinée dans les coutumes religieuses qu'elles apparaissent immuables et l'émancipation illusoire : *“si elle nous dit qu'elle est d'accord avec vous, elle ne peut pas demander dans la réalité à ses fils de faire la cuisine”*. Dans ces zones où la population musulmane est très majoritaire, il y a selon ce PF, avant toute initiative de formation, une nécessité impérieuse d'informer et de sensibiliser les leaders communautaires (voir point sur la “sensibilisation communautaire” ci-après).

²² Della Sudda, M. et Malochet, G. (2012). Pouvoirs, genre et religions. *Travail, genre et sociétés*, 27, pp. 29-32.

- *La zone géographique : en milieu rural ou urbain, des différences coutumières et langagières face aux VBG*

Dans les milieux ruraux, la question de la violence économique se pose davantage que dans les milieux urbains. Les femmes vivant dans ces différents contextes n'ont ni les mêmes services à disposition ni le même profil social.

En zone rurale, les femmes peinent à se regrouper en association, qui constitue pourtant un des leviers pour s'émanciper de la dépendance économique à leur mari. Lors d'un entretien, une collaboratrice EH en Afrique de l'Ouest a partagé son expérience du fait qu'en milieu rural, EH favorise la création de groupements car l'acceptation du programme par la communauté est facilitée quand les femmes sont en petit groupe²³.

Éléments de contexte :

L'étude du CPEDEFM menée en 2019 dans les quartiers Cocody et Yopougon d'Abidjan sur les violences conjugales révèle que:

- 27% des 180 hommes interrogés et 14% des 63 femmes interrogées trouvent *"normal pour un homme de battre sa femme ou copine jugée "irrespectueuse"*.
- 41% des femmes interrogées et 39% des hommes trouvent que *"recevoir une paire de gifles de la part de son conjoint ou partenaire ne peut pas être considéré comme une violence conjugale"*.
- 72% des hommes et 48% des femmes sondé-es estiment qu'une *"femme battue ne devrait pas se séparer de son conjoint ou partenaire violent"*.
- 82% des hommes et 72% des femmes sondé-es pensent qu'une *"femme battue ne devrait en aucun cas saisir la justice mais résoudre le problème en famille"*.

Le poids des coutumes religieuses qui assignent prioritairement les femmes à la sphère domestique y est souvent plus fort : *"Dans le milieu rural, il y a le poids de la tradition, c'est accepté, elles parlent [des violences] quand vraiment elles n'en peuvent plus"*.

Lorsqu'elles se produisent, les VBG sont traitées d'abord au sein du foyer ou à défaut réglées par la communauté. Encore faut-il que ces situations soient perçues comme "problématiques" (avant même d'être reconnues comme des situations "violentes") par les femmes et hommes des communautés concernées. A ce sujet, un des formateurs, aujourd'hui PF, rapporte que *"ce qui est considéré comme une violence ailleurs, n'est pas une violence ici"*. Une formatrice, lors d'un focus group, disait que *"C'est comme si l'homme avait le droit de corriger la femme, elle ne voit pas cela comme une violence, ça fait partie de son background"*.

Sur ce sujet de la non qualification des faits par les victimes des VBG, une des personnes interviewées ajoute *"dans notre jargon, elle va dire que son mari est mauvais, qu'il n'est pas gentil"*. Cette invisibilisation des violences sexuelles rend particulièrement difficile la prise en charge psychologique des femmes victimes de VBG et la mise en place d'actions concrètes pour l'émancipation.

²³ C'est la raison pour laquelle sur le projet Pérenia au Niger, l'idée a germé de créer des groupements de femmes sous la bannière EH (mais ce n'est pas encore mis en œuvre)

- *Le niveau d'instruction*

L'alphabétisation est un levier d'émancipation des femmes. A l'inverse, celles qui sont les plus dépourvues en ressources scolaires sont aussi celles qui sont le plus vulnérables socialement et les plus dépendantes économiquement. Autrement dit, le maintien explicite des femmes dans l'ignorance ou à un faible niveau d'instruction est un des ressorts de la domination masculine : les femmes qui ne savent ni lire ni écrire *"ou de niveau primaire ont une compréhension limitée des enseignements"* et des possibilités réduites d'émancipation.

Par ailleurs, les hommes ayant eux-mêmes un faible niveau d'instruction ont peur d'être "dépassés" par leur femme si elle acquiert des compétences que lui-même n'a pas, ce qui, dans des contextes où les injonctions à la masculinité hégémonique restent la norme (l'homme est considéré comme le chef du foyer, qui prend les décisions), peut être appréhendé par les hommes et les communautés comme une humiliation sociale. Les verbatim recueillis auprès des hommes rencontrés dans le cadre de cette étude montrent en effet qu'il y a non seulement le rapport de domination femmes/hommes, mais aussi un ressenti de mise en concurrence (*"elle va me dépasser"* ; *"vous venez aider les femmes, et nous qu'est ce qu'on a?"*, etc.)

L'impact genré du colonialisme et du capitalisme combiné a aussi contribué à la construction d'une certaine masculinité (au détriment des femmes et des rapports femme-homme). L'inemploi accru, la jeunesse sans perspective économique et les migrations qu'elles induisent, modifient aussi ces rapports.

- *La situation familiale : le cas des femmes ayant des enfants en bas âge*

La population de femmes bénéficiaires qui ont des enfants en bas âge est surexposée aux difficultés d'accès et de participation aux formations. Les charges familiales et domestiques - ces tâches peu valorisées et pas toujours plaisantes, répétitives et routinières comme la préparation des repas quotidiens, les lessives, les soins aux enfants, le suivi des devoirs et le ménage - pèsent sur elles de façon particulièrement forte. S'ajoute à cela, toutes les tâches de "care" du foyer, soit un travail d'anticipation et de préoccupation des besoins des autres. Cette disponibilité permanente pour l'organisation de la vie familiale est particulièrement vraie chez les jeunes mères en charge d'un ou de plusieurs enfants en bas âge. Ces tâches éducatives et parentales constituent un puissant frein à l'emploi et à la formation. La répartition inégale entre les sexes rend les femmes plus dépendantes financièrement et augmentent leur vulnérabilité en cas de séparation conjugale.

Consciente de ces inégalités de genre et des leviers que représente l'émancipation économique dans la lutte contre ces dernières, l'ONG a

proposé un dispositif de “crèches mobiles” dont l’objectif est de soulager temporairement les femmes des tâches parentales le temps de la formation.

Un contexte légal marqué par de récentes progressions, mais perfectible

Éléments du contexte national :

Sur le plan légal, Eva Helena Arielle AMEGBOH a mis en lumière lors de notre entretien les avancées significatives du cadre juridique en Côte d’Ivoire, notamment la loi promulguée en décembre 2021 pour protéger les victimes de violences domestiques. Des activistes (dont Eva Amegboh pour le collectif des activistes) ont proposé des amendements à cette loi, avec un certain succès. *“Par le biais de l’Honorable Yasmina Ouegnin [et de nombreuses organisations de la société civile membre du CACI qui ont été mobilisées], il y a eu la prise en compte effective de deux (2) de ses recommandations dans la mouture finale de la Loi n°2021-894 du 21 Décembre 2021 relative aux mesures de protection des victimes de violences domestiques, de viol et de violences sexuelles autres que domestiques”*. Cela dit, elle regrettait que ce soit plus satisfaisant “sur le papier” qu’en réalité : *“Les activistes peinent à vulgariser la compréhension de la loi du fait de l’analphabétisme (50% en Côte d’Ivoire) et des problèmes de financement.”*

Par ailleurs, elle a noté que les plateformes de prise en charge des victimes de violences basées sur le genre (VBG), créées dans le cadre de cette loi, affichent des progrès encourageants. Avec 88 plateformes réparties sur le territoire, elles rassemblent différents acteurs pour assurer un soutien aux victimes. Toutefois, un problème persistant concerne l’absence de référencements pour des consultations psychologiques, qui restent coûteuses (25 000 FCFA par séance). Selon Eva Helena AMEGBOH, *“un meilleur accès aux soins psychologiques est crucial et prioritaire, car le circuit judiciaire, déjà lent et inefficace, inspire peu de confiance. Les victimes hésitent à se tourner vers les commissariats où l’accueil par les officiers peut être insensible, voire accusatoire. J’insiste là-dessus, il y a un manque de confiance dans la justice et le système judiciaire est très lent pour les cas de VBG, une procédure peut durer des années et ne déboucher sur aucune condamnation ; les agresseurs sont ceux qui clament sur tous les toits avoir confiance en la justice, qu’ils attendent les enquêtes ; jamais les victimes. Personne ne dit aux victimes “on vous croit”. Les victimes de viols n’arrivent pas à se rendre dans les commissariats parce que les officiers posent des questions qui renvoient la faute sur la victime. En conséquence, la reconnaissance des victimes, symbolisée par des expressions aussi simples que “on vous croit”, est souvent absente. Il faut à long terme considérer un appel à l’action pour l’intégration des psychologues dans la fonction publique Ivoirienne pour une véritable prise en charge des victimes et survivantes de VBG.”*

Enfin, elle regrette une méconnaissance généralisée de la notion de traumatismes chez les victimes de VBG et les limites de la ligne verte (1308), qui reste accessible seulement durant des horaires restreints, de 8h à 17h, en semaine.

Une des personnes interviewées dans le cadre de l'enquête, militante pour l'égalité femmes-hommes en Côte d'Ivoire, estimait par ailleurs que *“Le cadre de protection est mal appliqué! La plupart des magistrats sont des hommes, ils sont formatés par la mentalité patriarcale (y compris les femmes magistrates). Donc les décisions de justice ne reflètent pas forcément l'esprit de protection.”*

Des contenus et une pédagogie nécessairement adaptés

- *Travailler avec les hommes : Égalité 2.0 et son “école des maris”*

S'adresser aux hommes via des séquences pédagogiques qui leur sont directement destinées, comme c'est le cas de "l'école des maris" ou des formations sur la "masculinité positive", produit des effets bénéfiques sur les rapports de genre. A minima, les participants identifient mieux les contenus qui sont délivrés au sein des programmes destinés à leurs femmes : *“Ils n'avaient pas une idée claire de ce qui était enseigné”*. En effet, de par cette méconnaissance, d'aucuns véhiculent de nombreux préjugés sur les formations proposées par EH. Tandis que certains craignent un endoctrinement idéologique préparant les femmes à la rébellion sinon à la fuite du foyer (*“certains hommes s'interposent par moment sous prétexte que ça leur donnerait des ailes”* dit une formatrice lors d'un focus group), d'autres souhaitent comprendre “simplement” l'utilité de leur participation. Dès lors, les équipes peuvent avoir à réaliser ce travail d'argumentation sur des bénéfices de l'émancipation économique de leurs épouses : *“ ils comprenaient qu'à la fin, c'est Monsieur et Madame qui gagnent”*.

Le projet Égalité 2.0 s'appuie parfois sur des “maris modèles” comme relais de sensibilisation : comme l'expliquait un PF lors d'un focus group, *“les femmes nous proposent leur mari si elles estiment qu'il est modèle en termes d'égalité (ils ne sont pas forcément membres des coopératives). Ils sont intervenants dans l'école des maris, comme éducateurs pairs. Certains restent “modèles” après le projet [...] un de ces maris modèles est même devenu notre “ange gardien” : un Monsieur qui s'est retrouvé à laisser son travail pour participer aux formations”*.

L'activiste Ghislain Coulibaly a fait la suggestion suivante pour convaincre les hommes des avantages de l'entrepreneuriat féminin : *“utiliser des petites capsules vidéo sur des thématiques d'intérêt avec 10 à 15 hommes. Créer une culture de dialogue autour de l'entrepreneuriat féminin. Une fois présenté une thématique, laisser les hommes réagir, prendre leurs avis, échanger. Au fur et à mesure, on pourra amener des femmes dans ces espaces.”*

- *Les précautions de langage pour tenir compte des sensibilités locales : diplomatie ou renoncement au changement?*

Toutefois, pour maximiser les chances d'une "bonne" réception, il est rappelé par plusieurs personnes interviewées combien il est essentiel de sensibiliser les hommes avec précaution, tant au niveau du contenu de la formation que du point de vue de la pédagogie déployée. Il n'y a pas un consensus sur cette question, dépendamment des contextes locaux au sein desquels ces formations à destination des maris ont lieu. Certaines équipes vont parler de VBG tandis que d'autres évoquent seulement le "genre" voire l'égalité de genre. Certaines équipes ont dû retirer toutes les images pouvant offenser la "sensibilité" des maris et des bénéficiaires, celles par exemple représentant les parties génitales masculines et féminines (pour expliquer ici la différenciation entre sexe et genre). Également, certains termes sont bannis, tels que "féminisme", ou "masculinité toxique". Se risquer à parler de VBG exige alors de le "*faire avec diplomatie*" selon une formatrice.

Lors du séminaire de Empow'Her au Maroc en 2023, des débats houleux ont eu lieu autour du concept de "féminité toxique". Ce concept ambivalent convoqué par certain-e-s participant-e-s de l'atelier, renvoie pour certain-e-s aux supposés comportements irrespectueux et arrogants des femmes émancipées, image qui a valeur d'épouvantail dans une culture patriarcale où l'humilité des femmes et leur soumission à leur mari sont perçues comme des qualités féminines essentielles. Un collaborateur EH au Burkina Faso nous a expliqué : *"Le mot est trop fort, mais c'est tout simplement pour dire qu'à travers nos actions, il ne faudrait pas que nous amenions les femmes à se foutre des hommes. C'est ce qu'ils [les hommes] craignent : peur de perdre des privilèges, peur d'abandon du foyer par la femme, qu'elle quitte l'homme, qu'elle abandonne les enfants (d'ailleurs ces "fuites" peuvent être dues au comportement des hommes). Dans la communication de tous les jours, nous travaillons sur ces risques. Pour l'instant, nous n'avons pas eu de cas de femmes qui sont parties."*

D'après le rapport SIGI 2022, 65% de la population ivoirienne estime que les hommes et les femmes ne doivent pas partager de manière égale les tâches ménagères et le soin accordé aux enfants si les deux travaillent. Cette proportion atteint 73% chez les hommes. Les attitudes sanctionnent les comportements qui vont à l'encontre de cette norme : 40% de la population estime qu'un homme au foyer, c'est-à-dire qui s'occupe de la plupart des tâches ménagères, n'est pas digne de considération. Cette proportion atteint 47% chez les hommes et au sein de la population rurale."

- *Des femmes elles-mêmes rétives à la remise en cause du patriarcat*

Pour d'autres en revanche, le terme "féminité toxique" évoqué lors du séminaire EH renvoie au fait que les femmes peuvent être actrices de leur propre oppression en perpétuant les stéréotypes de genre, comme une collaboratrice d'EH interviewée qui estimait qu'*"il faut faire*

attention à notre sémantique. Ce terme a choqué plus d'un. Ce qu'ils ont voulu dire, le fond est une réalité mais la manière de le dire c'est encore appuyer sur le fait que la femme est victime mais aussi actrice de renforcement de la discrimination envers elle-mêmes. Il y a beaucoup de structures qui viennent en appui aux femmes, beaucoup de sensibilisation mais le fait est qu'il y a aussi cette culture, le poids de la coutume, qui fait que des femmes sont aussi rétives au changement. Par exemple, si on appuie les hommes à participer aux tâches ménagères, si un homme met l'enfant au dos, il y a des femmes qui n'arrivent pas à l'accepter."

Des mesures et indicateurs de suivi post-formation en construction

Un travail est en cours sur l'optimisation en interne des circuits d'information. EH est accompagné par deux prestataires pour la structuration et la centralisation des données, d'une part, et sur la théorie du changement et l'élaboration de mesures d'impact, d'autre part.

Les questions suivantes nécessitent en effet d'être posées :

- Que deviennent les bénéficiaires suite au suivi des programmes proposés, en termes d'émancipation non seulement économique mais aussi personnelle, sociale ? Ont-elles pu concrétiser leurs projets dans la durée?
- Ont-elles été exposées à des violences dans le cadre de leur activité?
- Quelles sont leurs perceptions de la qualité de l'accompagnement proposé par EH, y compris en termes de prévention des risques de violences? Et quelles pistes d'amélioration ?

Voici quelques-unes des interrogations sur les effets directs ou indirects des programmes d'EH en lien avec la problématique VBG. D'après le salarié chargé de ces questions, l'ONG est dans la phase actuelle de diagnostic de l'existant, étape qui précède la mise en place d'un outil partagé avec indicateurs standardisés. Il a été question notamment d'intégrer dans les questionnaires des questions sur les impacts directs des programmes (« Avez-vous créé une entreprise ? ») et indirects sur l'exposition à des VBG du fait de la participation à des programmes EH : « Est-ce que la participation à des formations a conduit à des difficultés/reactions difficiles avec ton entourage (maris et/ou proches, communauté) (Très souvent/souvent/rarement/jamais).

D'autres chantiers sont en cours, tels que le fait de repenser les indicateurs qualitatifs au prisme de la connaissance des VBG pour être au plus près des réalités vécues par les femmes. Plusieurs précautions sont formulées également. En effet, face au constat d'une surreprésentation des réponses positives aux questionnaires - réponses qui révèlent en creux la crainte chez certaines de perdre le

bénéfice des formations en cas d'avis négatif - il paraît opportun nous indique l'interviewé, de faire systématiquement administrer ces questionnaires par des enquêteurs externes à EH. En aval de ces questionnaires, des entretiens/témoignages pourraient être proposés en plus du questionnaire, à partir des réponses et des demandes formulées dans le questionnaire (« *Avez-vous besoin de parler/d'échanger avec des professionnels sur ces difficultés éventuelles ?* »). Au cours de l'entretien, il a été mentionné la possibilité d'élargir ces questionnaires (dans une version modifiée) aux proches et notamment aux maris.

Ces données ont été renforcées et complétées lors de la mission terrain, dont les résultats sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

<i>Projet</i>	<i>Résultats/impacts positifs identifiés</i>	<i>Impacts négatifs et freins identifiés</i>
Égalité 2.0	<p>Plus de considération pour les femmes de la part des maris et de respect de leur activité</p> <p>Encouragement d'une partie des femmes par leurs maris à suivre les formations</p>	<p>L'argent et sa gestion est le vecteur central des VBG.</p> <p>Une part importante des conflits conjugaux sont autour de la répartition de l'argent, notamment celui gagné par les femmes.</p> <p>Les échanges révèlent une méfiance réciproque (pas de confiance) au sein des couples, qui amène chacun-e à ne pas dévoiler ses revenus</p> <p>Plusieurs hommes supposent que les femmes utilisent l'argent pour des dépenses personnelles et futiles (pagnes, soins des cheveux, etc...), tandis que des témoignages de femmes font état de cas d'appropriation des ressources par les maris, y compris pour épouser ou entretenir d'autres femmes.</p>
Égalité 2.0	<p>Une baisse du nombre d'infidélités des maris est ressentie par certaines femmes.</p>	<p>Le niveau d'instruction très faible chez la plupart des hommes rencontrés, entraînant un sentiment de jalousie si les femmes renforcent leurs compétences, et une forte appréhension des hommes d'être « dépassés » par les femmes du fait de leur alphabétisation et participation aux formations EH. Cela peut engendrer des conflits dans les couples, jusqu'à des VBG.</p>

Égalité 2.0	<p>Pour une partie d'entre elles, elles bénéficient du soutien de leur mari, moins de "palabres" dans le couple au sujet de l'argent</p> <p>Diminution du nombre de "palabres" dans certains couples du fait de la participation aux dépenses du foyer et de la valorisation de l'activité des femmes</p>	<p>Permanence des violences conjugales, banalisation, culpabilisation des femmes.</p> <p>Règlement à l'amiable des "palabres" (et violences conjugales).</p>
Égalité 2.0	<p>Expérimentation positive d'une méthodologie en groupe mixte sur le partage des tâches du foyer (mesure de "qui fait quoi")</p> <p>→ Certains maris ont pris conscience de l'inégale répartition des tâches domestiques et ont décidé d'en prendre une partie à leur charge.</p>	<p>Sarcasmes de la part de l'entourage vis-à-vis de la participation aux formations EH, manque de soutien de certains maris pour suivre les programmes</p> <p>Des maris qui s'impliquent dans les formations disent ressentir peu de reconnaissance par leur communauté, et même des moqueries de leur entourage sur leur participation à l'école des maris et leurs efforts de déconstruction des rôles de genre stéréotypés.</p>
Communités	<p>L'autonomie financière des femmes les rend plus résistantes aux pressions de leur mari, elles sont plus à même de refuser ce qu'elles ne veulent pas faire.</p>	<p>Les conjoints des participantes WD peuvent être bloquants, et il n'y pas d'activités prévues avec eux en dehors de l'école des maris.</p>
Comm. & Éga. 2.0	<p>Un suivi des résultats qualitatifs et quantitatifs est réalisé 6 mois après le terme des formations (questionnaire M&E)</p>	<p>Pas de suivi / mesure d'impact réalisé à plus long terme.</p> <p>Suivi / mesure d'impact réalisé seulement auprès des femmes.</p>

(Une femme) « mon mari a participé [à l'École des maris] et il s'occupe plus de moi, il est plus attentionné qu'avant »

(Un formateur) "La plupart des femmes commencent leur activité avant d'être accompagnées par EH, avec un financement ou une parcelle de leur mari. Donc ils estiment avoir le droit de contrôler l'argent."

(Un formateur) "quand le projet dit qu'il vient pour aider les femmes à s'autonomiser, ça génère des réactions des hommes : "vous allez mettre les femmes au-dessus, les aider à nous dépasser? Vous allez faire quoi pour nous?"

(Un homme) « Si la femme a l'argent, elle va prendre le pouvoir dans le foyer, elle va vouloir commander ».

Par ailleurs, on constate des points d'amélioration possibles en termes de durabilité et d'échelle : si les modalités actuelles de mise en oeuvre semblent appropriées pour la création d'entreprise à court terme et le suivi à 6 mois des femmes créatrices, elles sont pratiquement aveugles à la problématique des VBG et ne prend pas suffisamment en compte les impacts à moyen et long terme. Ces impacts seraient à considérer non seulement pour les femmes, mais aussi pour leur entourage et les communautés, dont l'attitude vis-à-vis des démarches d'entreprise des femmes joue un rôle important dans la soutenabilité de ces entreprises et dans le potentiel d'émancipation des femmes concernées sur tous les plans (pas seulement économique).



→ Principaux leviers d'action recommandés²⁴ :

- Mettre en place des activités communautaires visant à déconstruire collectivement les stéréotypes de genre et apaiser les relations femmes-hommes : « ateliers des familles » sur les stéréotypes de genre, incluant les leaders (aîné·e-s, “chef·fes de famille”, chefs religieux, chefferie de village, enseignant·e-s), sensibiliser notamment contre les “règlements à l’amiable” des violences conjugales
- Avertir et former les leaders communautaires sur les questions de VBG en amont des interventions
- Adapter aux contextes locaux les nécessaires précautions sur le vocabulaire et la forme pédagogique de certaines formations
- Impliquer les autorités et instances (tribunal, plateforme VBG, police, gendarmerie, préfet) dans la sensibilisation communautaire
- Renforcer les ateliers avec les hommes pour échanger sur leurs appréhensions vis-à-vis des femmes qui s’autonomisent économiquement, sur la construction de la masculinité et ce que cela induit pour eux dans un contexte de précarité économique, et *in fine* les transformer en alliés de l’émancipation des femmes.
- Mettre en place des ateliers mixtes sur la gestion de l’argent dans le couple
- Mettre en place des activités avec les hommes sur le programme Communities Women Dare
- Renforcer le suivi post-accompagnement des femmes bénéficiaires à court (6 mois) et à moyen terme (2 ans)

²⁴ Voir les précisions dans la partie “Recommandations”.

5. Des partenariats et collaborations externes opérationnelles, mais non formalisées

Des relations variables et informelles avec les acteurs publics compétents sur les VBG

À Aboisso comme à Yamoussoukro, les PF du projet Communities collaborent étroitement avec le MFFE avec qui ils-elles se réunissent régulièrement, et les PF font partie de la plateforme VBG sous le chapeau de Empow'Her. Ils-elles se mettent donc au courant des acteur·ice·s impliqué·e·s dans les luttes contre les VBG et ont une bonne idée de la route d'attention aux victimes. Dans ces deux villes, le centre social et le MFFE sont des voisins directs, ce qui permet, lorsque des difficultés apparaissent, que les femmes puissent être directement redirigées pour de la prise en charge. Les PF du projet Communities sensibilisent les femmes sur les services disponibles au centre social mais ne recueillent pas la parole des survivantes, car n'ont pas reçu de formation pour. Il y a donc avec ce voisinage institutionnel un vrai cercle vertueux de l'accompagnement pour les femmes.

Toutefois, il est ressorti des entretiens menés préalablement à la mission terrain que globalement, les équipes EH ne travaillent pas systématiquement de manière formelle et structurée avec des institutions environnantes chargées du traitement des VBG. Il ne s'agit pas de dire que ces liens ou partenariats n'existent pas, mais que ces relations sont plus ou moins fluides et fréquentes selon les localités. En l'occurrence, si certaines équipes EH sinon des formateur·ice·s ont des liens avec d'autres ONG et institutions spécifiques tels que les plateformes de lutte contre les VBG au sein desquelles se trouvent des centres sociaux, émanations du Ministère de la Femme ("*c'est eux qui ont le lead*"), qui proposent en l'occurrence un accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, d'autres

D'après l'enquête RHEEG-CI 2020, les acteurs connus dans la prise en charge des VBG sont respectivement par ordre d'importance, le commissariat de police (58,0%), les tribunaux (37,8%), l'autorité traditionnelle (26,2%), les centres de santé (24,6%), le guide religieux (23,1%), les Organisations de la Société Civile (OSC) (21,5%), la Direction régionale de la Femme de la Famille et de l'Enfant (20,1%), les plateformes VBG (14,8%), les bureaux d'accueil genre installés dans les commissariats et gendarmeries (Gender desk) (10,9%), les collectivités territoriales (3,8%). Quel que soit le milieu d'appartenance, les enquêté·es connaissent les structures gouvernementales pour la gestion des cas de VBG que sont : commissariats de police (71%), tribunaux (68%), guides religieux (73%), centres de santé (63%). Par ailleurs, l'autorité traditionnelle (60%) est aussi citée. La prise en charge médicale (51,7%), la prise en charge psychologique (35,1%), ainsi que l'appui et le soutien juridique et judiciaire (26,3%) sont les services les plus connus par les personnes enquêtées. En outre, la prise en charge communautaire (51%) est plus connue en milieu rural ; 82% des enquêtés·es estiment que ces structures spécialisées en charge des VBG sont peu ou faiblement sollicitées. Les 18% restants, ayant eu affaire à l'une de ces structures ou connaissant quelqu'un qui y a eu recours, se disent satisfait·es de la prise en charge offerte (88%).

équipes, à l'inverse, ne collaborent peu ou pas avec ces partenaires.

Ainsi, pour que le référencement des victimes des VBG soit fonctionnel et efficace, il devient indispensable de structurer le maillage des équipes EH avec les acteur-ice-s de l'écosystème. Enfin, et au-delà des profits de ces relations étroites avec les structures environnantes, ces partenaires constituent également des opportunités de formation: en effet, un des PF relate combien c'est grâce à sa participation aux réunions organisées par la plateforme qu'il a pu se former aux VBG. La participation d'EH aux plateformes VBG dépend des dynamiques très variables de ces plateformes selon les localités, selon les acteurs en présence et leur mobilisation, et selon les financements.

C'est en interrogeant notamment les PF du projet Communities qu'il devient possible de mesurer concrètement ces disparités : alors qu'à Daloa, les relations avec les centres sociaux sont fragiles, du fait notamment du manque de soutien financier pour organiser des réunions et de l'absence d'une référente VBG au sein de la plateforme (*"Les choses ne fonctionnent pas correctement, la dernière participation date de novembre"*), à Aboisso et à Yamoussoukro le partenariat avec celle-ci est solide et efficace ; à fréquence régulière, les représentant-e-s des équipes EH de ces deux localités (notamment à Aboisso) se rendent à des réunions auxquelles participent une variété d'acteur-ice-s (mairie, conseil régional, ONG, associations, gendarmerie, représentant-e-s judiciaires). Ces dernier-e-s rendent compte des cas de VBG, et cette synergie permet alors de *"tracer les parcours"*. D'après les PF, trois critères conditionnent la réussite de ces partenariats et, par ruissellement, l'identification et l'accompagnement de femmes victimes de VBG :

- o les financements, qui sont issus du ministère et d'ONG²⁵ (*"Quand ces ONG partent et qu'il n'y a plus de financement, les plateformes ne fonctionnent plus"*)
- o la supervision globale par une personne dédiée aux VBG et "motivée" (*À Daloa, avant c'était quelqu'un de très engagé et qui envoyait des mails pour dire quand il y avait une réunion"*)
- o la mobilisation pluri-acteur-ice-s (*"Il faut des personnes engagées derrière et avoir une politique où tout le monde soit inclus"*).

²⁵ À Aboisso, c'est par exemple SOS Villages qui finance en partie la plateforme de lutte contre les VBG.

Ces données ont été renforcées et complétées lors de la mission terrain, dont les résultats sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

<i>Projet</i>	<i>Résultats/impacts positifs identifiés</i>	<i>Impacts négatifs et freins identifiés</i>
Communités	Des contenus de formations thématiques qui répondent aux besoins des femmes et les encourageant à prendre la parole	Les contenus et formats apportés par les formateurs externes ne sont pas forcément adaptés au public des femmes, ils peuvent faire l'impasse sur les questions de VBG et les contraintes des femmes. Les formations thématiques sont fréquentées par une majorité de femmes plus âgées, sans enfants en bas âge ; les quelques femmes plus jeunes accompagnées de jeunes enfants ont assisté dans des conditions plus difficiles aux 2 à 3 heures de formation : en effet le format, la durée et la disposition de la salle ont été éprouvants pour les rares enfants présent-e-s, et donc pour leurs mères.
Communités	Participation active de représentant-e-s de Empow'Her dans les plateformes VBG là où elles fonctionnent (ex. Yamoussoukro)	Pas de travail en réseau autour des VBG dans les localités où la plateforme VBG est peu fonctionnelle (par exemple à Daloa, où il n'y a pas de financement externe pour la plateforme)
Égalité 2.0	Partenariat avec GA-TIC pour l'alphabétisation avant internalisation prévue pour cette année	Peu de liens avec les acteurs environnants et peu formalisés quand ils existent, en particulier pour la prise en charge des VBG
Général	Des collaborations ponctuelles avec des OSC spécialisées sur les VBG, par exemple pour une formation ponctuelle des équipes	

→ *Principaux leviers d'action recommandés*²⁶ :

- Créer ou renforcer le maillage des équipes EH avec les plateformes de lutte contre les VBG et autres acteurs environnants spécialistes
- Opérer un changement d'échelle de la prise en compte de la problématique VBG par un tissage de partenariats, en s'impliquant activement dans les plateformes VBG de chacune de ses zones d'intervention, y compris en oeuvrant à les re-dynamiser
- Améliorer la cartographie existante et créer une base données mutualisée des acteur·ice·s environnant·e·s sur la problématique VBG
- Proposer un plan d'appui aux PF pour enquêter sur l'écosystème
- Construire un "conseil scientifique" pour conseiller les interventions
- Développer en interne les connaissances socio-anthropologiques sur les organisations sociales et normes de genre en Afrique de l'Ouest

²⁶ Voir les précisions dans la partie "Recommandations".

Recommandations



« La sororité donne du pouvoir aux femmes, en nous respectant, en nous protégeant, en nous encourageant et en nous aimant »

Bell hooks.

Dans sa vision 2030, Empow'Her a développé sa vision d'un entrepreneuriat féministe, notamment :

- *“un entrepreneuriat qui promeut une économie libre des logiques de domination incluant la résolution des problématiques sociales et environnementales, la promotion d'une nouvelle façon d'entreprendre et d'une résolution féministe des inégalités de genre”,*
- *un “nouveau paradigme économique et social plus inclusif et durable”,*
- *une “société civile féministe”.*

Pour que tout cela puisse advenir, les femmes ont besoin de s'émanciper de la logique patriarcale qui crée des rivalités entre elles, qui les divise et les isole les unes des autres, et dans laquelle se perpétuent les logiques de domination et de compétition, génératrices de violences de toutes sortes, qui contaminent les relations dans l'entreprise, dans la société civile, dans l'espace public et dans la sphère intime.

Le terme « sororité » est un concept féministe qui est le pendant féminin du concept de fraternité, et qui exprime donc la relation de soeurs, et par extension la solidarité entre les femmes qui se sentent des affinités, qui ont un vécu partagé dû à leur condition féminine et au statut social qui y est lié. Il a pour racine le mot latin *soror* (soeur)²⁷. La sororité est de plus en plus convoquée par les mouvements féministes comme un levier d'action ou de résistance collective face aux différentes oppressions, aux violences et aux phénomènes récurrents de *backlash* qui remettent en cause les acquis des luttes féministes de par le monde.

D'après Chanceline Mevowanou²⁸, *“la sororité est aussi une responsabilité collective où nous pouvons construire des espaces où la survie de l'une dépend de la survie de l'autre”*. Elle explique que les femmes qui ont des privilèges doivent utiliser leur plateforme de communication, leurs réseaux, pour mettre en lumière l'oppression que d'autres femmes subissent, mais également leurs travaux, leurs initiatives ou encore leurs arts. En effet, travailler sur la sororité demande de prendre en compte et de travailler de manière intersectionnelle sur les rapports de force au sein du même collectif, ici, le groupe social “femmes”. *“La sororité ne signifie pas que nous sommes d'accord sur tout et que nous avons toutes le même point de vue. Mais nous savons ce qui nous unit”*. Dans son ouvrage collectif intitulé *Sororité*, Chloé Delaume définit ce concept comme *« une relation horizontale, sans hiérarchie ni droit d'aînesse. Un rapport de femme à femme, ni fille ni mère »*.

²⁷ “Familier du monde anglophone, ce terme est récemment revenu sur le devant de la scène politique et médiatique en France. En anglais, une *sorority* est un club d'étudiantes américaines, équivalent féminin des *fraternities*. Le terme *sisterhood* désigne plutôt « l'état de sœur », quand, en français, le substantif féminin issu du latin *soror* renvoie aux communautés religieuses de femmes au Moyen Âge. Après une longue éclipse, le mot a ressurgi dans les années 1970, chargé d'une dimension politique, en lien avec le Mouvement de libération des femmes (MLF). Célébrée par les féministes, « sœurs politiques » en lutte, la sororité est aussi décriée « au mieux comme une notion illusoire, au pire, comme une imposture dissimulant de réels enjeux de pouvoir et de domination ». En 1978, la féministe sénégalaise Awa Thiam parle pourtant de sororité dans *La parole aux négresses.* Extrait de *Sororité et colonialisme : Françaises et Africaines au temps de la guerre froide (1944-1962)* de Pascale Barthélémy (2022)

²⁸ Activiste féministe béninoise spécialisée dans le renforcement des droits, rôles et responsabilités des filles dans les communautés, et la création d'espaces où elles peuvent apprendre à déconstruire les normes de genre qu'elles ont intériorisées. Citation extraite de la page du cycle de conférences “Sororités Francophones” organisé par Equipop [“Muscler sa sororité en réseau” - Sororités francophones #2 - Equipop](#)

La sororité, c'est aussi :

- Une tradition africaine : les formes pré-existantes de féminisme et de sororité méritent d'être explorées et encouragées, telles que l'épargne solidaire (tontines), les associations professionnelles, et les initiatives d'entraide traditionnelle des femmes telles que les collectes pour équiper en ustensiles de cuisine la jeune mariée qui entre nouvellement dans son foyer, pour faire des uniformes lors des baptêmes des bébés, ou encore pour contribuer à la restauration lors des funérailles.
- Intergénérationnel : les femmes sont solidaires entre elles quel que soit leur génération. Par exemple, les femmes plus âgées peuvent mettre à profit leur expérience et leurs connaissances pour soutenir l'émancipation des femmes plus jeunes, et les plus jeunes reconnaissent les conquêtes obtenues par leurs aînées pour les droits des femmes et leur place dans la société.
- Interclasse : dans le contexte des programmes en Côte d'Ivoire, cela revient à inviter par exemple les femmes notables, plus éduquées, présidentes d'associations etc., venant souvent de milieux aisés, à se mettre au même niveau que les femmes ayant arrêté en CM2 (aujourd'hui elles se mettent au 1er rang lors des formations, sont plus à même de décrocher les financements, et certaines disent ne pas vouloir s'associer aux femmes peu éduquées).
- Un enjeu politique : la sororité est un outil puissant pour déconstruire le conditionnement inconscient intégré par beaucoup de femmes et généré par le système patriarcal, qui aboutit à faire des femmes des rivales entre elles, qui les divise et qui permet aux hommes et à l'ordre établi de mieux régner. Refuser cette rivalité et au contraire se soutenir les unes les autres, c'est un levier de déconstruction du système patriarcal qui sera d'autant plus fort que la sororité deviendra la nouvelle norme relationnelle entre les femmes.

“Admettre la nécessité de désapprendre et de réapprendre par l'amour, la compassion, la vulnérabilité, la réalisation de notre commune imperfection, la sororité et la solidarité est tout simplement une admission de notre lot commun que nous ne pourrons conjurer qu'ensemble.”

Extrait de la conclusion de *Féminismes africains, une histoire décoloniale*, Rama Salla Dieng, Présence africaine, 2022.

Plusieurs points de vigilance et défis sont néanmoins à prendre en compte au moment de manier les concepts de sororité et d'émancipation :

- Selon Bérangère Kolly²⁹, « *la sororité peut ainsi devenir un concept entraînant condescendance et hiérarchie, de celles qui savent envers celles, leurs "sœurs", qui ne savent pas ; de celles qui sont éclairées envers celles, leurs "sœurs", qui stagnent dans l'oppression* »
- L'hétéronormativité : le fait que les femmes vivent pour la plupart avec des hommes dans leur sphère intime, leur impose de faire l'effort de préserver la paix de leur foyer en ménageant les égos masculins fragilisés par la construction de la masculinité, et constitue un défi pour embarquer ces derniers dans la cause de l'égalité ; sachant que le concept de "complémentarité" est souvent préféré localement (et adopté par les femmes comme par les hommes, surtout en milieu rural³⁰) à celui d'égalité, justifiant le maintien des inégalités face aux revenus, aux tâches domestiques et aux responsabilités de soin de la famille.
- L'ancrage de la culture patriarcale par l'influence des grandes religions monothéistes (la Bible comme le Coran comportant des préceptes justifiant la "soumission" de la femme à l'homme), par les us et coutumes (variables d'une population à une autre, mais partageant sauf rares exceptions le socle commun d'une domination masculine) et les principaux récits et mythes fondateurs de l'organisation sociale patriarcale.
- Le système capitaliste global qui a imprégné la culture entrepreneuriale d'individualisme et de compétition, et qui a mis en place tout un système articulé autour de ces logiques et dont il est difficile de sortir.

Or, les résultats de l'étude présentés plus haut ont pointé la nécessité pour Empow'Her de remettre en question, dans les programmes mis en place en Côte d'Ivoire, les modes opératoires existants dont certains éléments perpétuent une culture de compétition, de mise en concurrence entre les femmes accompagnées.

Le sentiment d'urgence à repenser certaines approches a été confirmé par plusieurs participant-e-s de l'atelier des "6 chapeaux de Bono" organisé dans le cadre de cette étude, dont un-e qui propose de placer "*la sororité comme curseur principal*". Un-e autre participant-e y voit

²⁹ Citée dans "*Sororité et colonialisme*" de Pascale Barthélémy (2022).

³⁰ Le terme de "complémentarité" est même priorisé par certain-e-s collaborateur-ice-s EH en Côte d'Ivoire, pour ne pas choquer et risquer de se mettre à dos les communautés rurales.

aussi une opportunité pour Empow'Her de provoquer une sorte d'effet "boule de neige", en donnant aux femmes accompagnées le pouvoir d'imposer aux autres acteurs de la solidarité internationale qui les approchent une nouvelle manière de concevoir les interventions, plus bénéfique pour leur communauté : *"La sororité permettra aux femmes d'affirmer leurs conditions à d'autres ONG pour ne plus être en concurrence"*.

Les recommandations ci-dessous sont assorties de briques programmatiques, qui sont des propositions d'ajustements ou d'ajouts aux programmes existants de Empow'Her. Elles proposent des prérequis pour que les programmes d'EH soient des espaces sûrs pour les femmes.

Pour plus d'inspiration et d'exemples d'actions de lutte contre les VBG à différents niveaux, voir aussi en annexe : "Benchmarking des actions de lutte contre les VBG", réalisé lors de la phase de diagnostic préalable (annexe 5).



1. Poursuivre l'émancipation économique des femmes en les dotant de nouvelles ressources

Pour réduire la vulnérabilité des femmes face aux VBG émanant de l'écosystème, plusieurs axes d'empouvoirement peuvent être envisagés :

A. Empouvoier les femmes pour leur auto-défense physique et économique

Pour aider les femmes à faire face aux violences décrites dans les constats plus haut, Empow'Her peut proposer d'enrichir ses programmes de nouveaux ateliers thématiques et modules de formation spécifiques, sans s'éloigner de son cœur de métier qui est d'appuyer l'entrepreneuriat des femmes.

Travailler avec les femmes sur leur conscientisation des risques liés à leur activité, les aider à développer des stratégies individuelles et collectives pour mitiger ces risques et se défendre, et travailler leur posture pour s'affirmer face aux autres acteur-ice-s, sont des volets qui peuvent s'intégrer facilement à la stratégie d'appui à l'émancipation économique et sociale des femmes.

→ Recommandations d'ajustements des programmes existants :

- Ajouter dans la formation sur la fixation des prix des modules de self-défense contre les escroqueries et sur la posture de négociation ;
- Renforcer les formations des femmes pour l'affirmation, la confiance en soi et l'assertivité ;
“Travailler le mindset de l'entrepreneur, c'est ce qui permettra aux femmes par exemple de passer de l'agriculture à l'artisanat”
“La parole en milieu rural est difficile, car influencé dans les normes culturelles, il faut l'insérer dans notre proposition d'accompagnement”
- Un des programmes d'Empow'her au Burkina Faso propose des ateliers d'arts martiaux pour les femmes, pour renforcer leurs capacités d'auto-défense physique. Cela est rendu possible par l'existence de ce savoir-faire dans l'équipe au Burkina, ce n'est pas une option facilement répliquable partout.



B. Renforcer l'alphabétisation des femmes

L'alphabétisation des femmes leur donne des clés essentielles pour réduire leur vulnérabilité, telles que:

- formaliser des transactions ;
- savoir compter, vérifier les sommes reçues ;
- pouvoir agir juridiquement en cas d'abus ;
- s'orienter en lisant les destinations des transports ;
- lire un numéro de téléphone, gérer son répertoire de contacts...

→ *Recommandations d'ajustement des programmes existants :*

Renforcer la fréquence et la durée des cours d'alphabétisation des femmes.

C. Inciter à diversifier les activités et à mieux maîtriser les différents maillons de la chaîne de valeur

Cette recommandation vise à diminuer la vulnérabilité économique des femmes, en leur permettant :

- d'avoir plus d'une source de revenus,
- dans le cas des activités agricoles, de rompre leur dépendance à un produit brut pour lequel l'offre est plus importante que la demande, et de tirer parti de la saisonnalité (en initiant des cultures de contre-saison, par exemple),
- de réfléchir aux complémentarités entre leur activité et celle d'autres entrepreneuses, pour créer de la valeur collectivement en couvrant ensemble plusieurs maillons d'une même filière productive ou associant plusieurs filières, et se soutenir les unes les autres. Par exemple, une couturière pourrait trouver un intérêt à travailler en partenariat avec une commerçante importatrice de pagnes et autres textiles, avec une cordonnère-marquinière ou une bijoutière qui personnaliserait des accessoires complétant les tenues, avec la propriétaire d'un local commercial, une organisatrice d'événements, etc.

→ *Recommandations d'innovations programmatiques :*

- Aider les femmes à la diversification de leurs activités (cultiver plusieurs produits). Ce besoin peut être répondu via des synergies avec d'autres acteur-ice-s de l'écosystème disposant de cette expertise.
- Inciter les femmes à s'inscrire collectivement dans les différents maillons de la chaîne de valeur (ex : production, transformations diverses, commercialisation du manioc ; production maraîchère, élevage, commerce alimentaire en lien avec une entreprise de restauration, etc.).

Brique programmatique 1 : Outiller les femmes pour réduire leur vulnérabilité face aux VBG

Contribution aux objectifs généraux	Objectifs spécifiques et Résultats attendus	Indicateurs de résultat	Activités	Durée / périodicité	Degré de priorité	Ressources nécessaires
Réduire la vulnérabilité économique des femmes Lutter contre l'analphabétisme des femmes et les inégalités éducatives entre les femmes et les hommes	Les femmes ont les compétences et connaissances permettant de se protéger des violences économiques Les femmes renforcent leurs <i>soft skills</i> pour s'affirmer et entretenir des relations économiques plus équitables	Nombre de femmes accompagnées qui se sentent outillées pour négocier et sécuriser leurs transactions, qui savent citer des exemples d'abus et comment les déjouer	Formation sur la fixation des prix, formalisation des transactions, techniques de négociation pour sécuriser les échanges économiques, astuces de self-défense pour détecter et déjouer les escroqueries	1 séance de 2h / cohorte	1	Appui externe d'un-e spécialiste des techniques de négociation, qui forme les formateur-ice-s EH pour prendre le relais
		Nombre de femmes formées qui se sentent plus confiantes et assertives	Formation des femmes pour l'affirmation, la confiance en soi, l'assertivité	1 séance de 2h / cohorte	2	Intervenant-e-s externes qui forment les formateur-ice-s EH pour prendre le relais
		Nombre de femmes formées qui savent lire et écrire des informations essentielles à leur activité	Alphabétisation appliquée à l'activité économique	2h/ semaine pendant 6 mois	1	Formateur-ice-s en alphabétisation (équipes EH et référent-e-s alphabétisation dans les communautés)

Contribution aux objectifs généraux	Objectifs spécifiques et Résultats attendus	Indicateurs de résultat	Activités	Durée / périodicité	Degré de priorité	Ressources nécessaires
Prévenir les conflits et les VBG dans le couple	Les femmes sont mieux outillées pour prévenir et gérer les conflits dans leur foyer en lien avec leur émancipation économique	Nombre de femmes qui affirment mettre en pratique des nouvelles compétences de communication dans leur foyer Nombre de femmes qui perçoivent un climat conjugal plus favorable à leur émancipation économique	Atelier collectif entre femmes sur les astuces de communication et de gestion de conflit avec leur mari	1 séance de 2h / cohorte	1	Équipes EH préalablement formées
Réduire les agressions physiques des femmes en lien avec leur activité	Les femmes sont en sécurité quand elles vont acheter ou vendre leurs marchandises	Nombre de femmes qui connaissent les principaux risques liés à leur activité Nombre de femmes qui mettent en place des stratégies pour se protéger	Atelier collectif entre femmes sur les enjeux de sécurité physique dans le cadre d'échanges économiques	1 séance de 1h30 / cohorte	1	Équipes EH préalablement formées
Réduire la vulnérabilité économique des femmes	Les femmes diversifient leurs activités (agricoles et autres) et s'inscrivent dans différents maillons de la chaîne	Nombre de femmes qui améliorent leurs connaissances sur l'ensemble de la chaîne de valeur liée à leur secteur, et qui conscientisent les risques et opportunités dans chaque maillon	Formation sur les avantages de la diversification ³¹ Formations techniques sur les filières, chaînes de valeur, possibilités de complémentarités au sein d'un collectif	1 séance de 2h / cohorte	2	Appui externe spécialisé, qui forme les formateur-ice-s internes pour prendre le relais

³¹ Point de vigilance : les modules sur la diversification seront difficiles à mettre en pratique sur Communities, car les femmes viennent avec un projet précis et ont des backgrounds très différents, donc sont réticentes à se mettre ensemble ; elles ont peur aussi de diviser le peu de revenu qui leur revient, dans le cas d'entrepreneuriat par nécessité (Patricia Nimon, cheffe de projet Côte d'Ivoire).

Outils³² :

→ *Ressources pédagogiques* : voir [☰ Curriculum Femmes accompagnées - proposition](#)

- Fiche atelier collectif pour former les femmes à l'auto-défense contre les violences économiques (détourner les abus), aux techniques de fixation des prix, à la posture de négociation, de sécurisation des transactions
- Fiche atelier collectif pour renforcer la confiance en soi, la capacité à s'affirmer, l'assertivité, la gestion des émotions (colère, frustration, tristesse, etc.)
- Fiche atelier collectif entre femmes sur les enjeux de sécurité physique dans le cadre d'échanges économiques
- Modules techniques sur la diversification des activités (agricoles, commerciales, artisanales et autres), sur les filières, les chaînes de valeur, les possibilités de complémentarités au sein d'un collectif³³



³² Voir détails en annexe : [Tableau récapitulatif des livrables](#)

³³ Cette étude propose un tutoriel vidéo introductif, qui peut être complété par une formation externalisée dans chaque pays concerné

2. Faire de la sororité un rempart face aux violences et un levier d'émancipation

Dans une culture patriarcale encore fortement ancrée à tous les niveaux de la société, depuis la sphère intime jusqu'aux hautes sphères politiques et administratives, le tabou autour des VBG et l'impunité des auteurs est solidement installée. Dans ce contexte, ce n'est pas en étant en rivalité pour survivre chacune de son côté dans ce système violent et inégalitaire, que les femmes ont le plus de chances de s'émanciper et de se protéger des violences systémiques, mais bien en se soutenant les unes les autres.

Pour cela, il semble nécessaire de co-construire une méthode innovante à partir des pratiques solidaires et sororales qui existent déjà dans les sociétés traditionnelles : *“cela nous permettra de vulgariser et de recréer des discours de sororité basés sur des normes ancrées localement”* (participant-e atelier chapeaux)

“Notre nouvelle vision féministe nous oblige à repenser nos modes d'action en se basant sur les communautés qui ont des tissus de solidarités”
(participant-e de l'atelier chapeaux)

“Selon l'agence nationale des PME, on a autour de 30% de femmes cheffes d'entreprises. Elles ont besoin d'être accompagnées ; dès qu'elles arrivent à ce poste [de cheffe d'entreprise], elles veulent faire ce que les hommes font et tombent dans le piège. Il y a très peu de solidarité féminine dans l'entrepreneuriat, peu de synergies entre femmes. [...] Pour que les choses changent, il faut que les femmes prennent conscience et qu'elles aient une vision, travaillent en synergie.” Ghislain Coulibaly

À Aboisso, la PF du projet Communities a proposé aux femmes à la fin de la formation de se constituer en AVEC (Association Villageoise d'Épargne et de Crédit) pour s'entraider et faciliter l'accès aux financements pour lancer leurs projets. Le centre social d'Aboisso, dirigé par une femme, encadre 6 AVEC, et met à disposition une "coach" qui gère la comptabilité et les accompagne. L'avantage de la constitution en AVEC est principalement la pérennisation, mais aussi le suivi (cela facilite la mesure d'impact car les femmes sont toujours là, et la PF va régulièrement à leurs réunions même si le programme est terminé) ainsi que la sororité, l'entraide et la production de liens de confiance entre les femmes. Cette coach a également proposé aux femmes de faire un projet commun pour le présenter à la Société Générale plutôt que de présenter chacune un projet individuel, et elles ont gagné ce projet.

Cette démarche de projet en commun devrait être systématisée, de même que l'encouragement et l'encadrement de la constitution d'une AVEC lorsque c'est possible.

Participantes de la formation externe sur le réseautage, avec le formateur et le PF Communities (Empow'Her), et Delphine Ahoussi, Yamoussoukro



→ *Recommandations d'ajustement des programmes existants :*

- Atténuer la logique de compétition qui rend les femmes plus vulnérables aux violences, voire génère des violences.
- Utiliser un langage plus inclusif : éviter les termes compétition, concours.³⁴
- Mettre l'accent sur les partages d'expériences.³³
- Définir un impact visé en lien avec la sororité : par exemple “à l'issue du programme (ou 1 an, 2 ans plus tard), chaque femme a aidé au moins 10 femmes autour d'elle”.

³⁴ Source : atelier en ligne conduit avec des équipes Europe et Afrique de l'Ouest selon la méthodologie des “6 chapeaux de Bono”

- Modifier les méthodes de sélection³³ :
 - Développer des méthodes de co-construction des méthodes de sélection et d'intervention avec les communautés existantes.
 - Co-construire le processus de sélection avec les acteur-ice-s / communautés / femmes locales, plutôt qu'un processus de sélection applicable partout.
 - Mettre en place un processus de sélection qui ne repose pas sur la démonstration des connaissances.
 - Inclure les femmes dans les nouvelles méthodes, travailler avec elles pour prendre en compte leurs réalités ; porter une attention particulière aux réalités contextuelles des femmes.
 - Partir des groupements / communautés économiques existants (AVEC, groupements économiques,...).
 - Sélectionner le nombre de participant-e-s aux formations en fonction des dotations prévues, afin d'éviter la mise en concurrence entre les femmes, mieux répartir les ressources disponibles et offrir des opportunités équitables à toutes.
 - Développer des processus de sélection variés, et pas seulement en mettant le focus sur les femmes leaders des communautés, pour mettre en lumière plus de femmes.
- Augmenter les opportunités de financement pour diminuer la compétition :
 - Trouver des subventions suffisantes pour toutes les femmes³³
 - Initiation de partenariats avec des structures de financement ayant la possibilité d'octroyer plusieurs financements³³
- Créer des conditions de formation plus favorables à l'apprentissage de celles qui en ont le plus besoin, à l'équité des apprenantes dans leur diversité d'origine sociale, et à la création de lien avec le-la formateur-ice :
 - Favoriser des plus petits groupes pour les formations thématiques, ou prévoir un nombre de formateur-ice-s plus adapté aux effectifs et au niveau des apprenant-e-s.
 - Faire des formations plus brèves, moins magistrales et plus participatives et inclusives.
 - Disposition des chaises moins hiérarchiques : en arc de cercle? Inciter les femmes qui connaissent moins le sujet à se mettre devant, éviter la répétition du schéma des femmes présidentes d'association, des "femmes bien" au premier rang.

Points de vigilance : D'après des participant-e-s de l'atelier "chapeaux de Bono", 1) lors des formations, les femmes ont pour habitude de laisser leurs responsables occuper les premières places, pour entre autres faciliter les échanges avec les interlocuteurs. 2) il faut tenir compte de la barrière linguistique pour certaines qui les freine à s'asseoir devant ; 3) Cela demande de changer les habitudes culturelles, notamment le respect de la place des présidentes de groupement. Ce sera une nouvelle vision qui prendra du temps à s'intégrer aux habitudes des communautés: la patience sera de mise.

- o Proposer à titre pilote un service de crèches mobiles sur le projet Communities, pour garder les enfants durant les formations. Pour cela, les outils méthodologiques existants sur le projet Égalité 2.0 peuvent être mis à profit, de même que le matériel pédagogique de puériculture.
- o Égalité 2.0 : Assurer les formations à deux, notamment quand les effectifs en formation sont élevés (supérieur à 20) et dans les villages peu alphabétisés. Comme actuellement les interventions se font en simultané dans plusieurs villages, une telle mesure passerait par une étude de faisabilité, et une révision de la méthode et du calendrier d'intervention en tenant compte des disponibilités de 2 formateur-ice-s.
- Promouvoir "des instances de gouvernance (groupement, coopératives) qui s'émancipent des modes de direction classiques (hiérarchie descendante)"³⁵ - par exemple, encourager les femmes à se constituer en AVEC (Association Villageoise d'Épargne et de Crédit), comme c'est déjà le cas sur le projet Communities à Aboisso.

³⁵ Source : atelier "6 chapeaux de Bono"

→ *Recommandations d'innovations programmatiques :*

- Un mode opératoire stimulant la sororité :
 - Former les participantes sur les intérêts des regroupements et de la sororité, pour augmenter la résilience aux VBG et maximiser les chances de financement. Pour cela, on peut recommander la mise en place d'ateliers participatifs avec les femmes sur :
 - les effets de rivalité dans la création d'entreprise, et comment se préparer au risque de changement de regard des autres sur elles, jalousies, possibles agressions...
 - leur cause commune qui est leur émancipation - donc le problème de l'une devrait être le problème de l'autre (sororité)
 - les principes et outils de gestion collective, partant des modèles d'organisation existants localement ; échanger sur les bonnes pratiques nécessaires au collectif à partir de contre-exemples ; proposer des activités ludiques favorisant les convergences des projets.
 - Utiliser les dotations et financements comme catalyseurs de collaborations, et encourager la coopération et la sororité autour de projets plus ambitieux :
 - Proposer des dotations collectives plutôt que individuelles, attribuées selon des critères transparents et soucieux de l'équité.

Points de vigilance : 1) difficultés probables à créer un collectif du fait de la diversité des profils sociaux et niveaux d'éducation des femmes ; 2) par ailleurs, les femmes pourraient opposer des résistances à s'associer, visant en priorité des gains individuels pour s'extraire d'une situation de (grande) vulnérabilité économique. 3) analyser préalablement les enjeux (et possibles tensions) ethniques, culturelles et linguistiques entre les communautés regroupées dans une même coopérative, afin de ne pas exacerber les divisions liées à ces différentes appartenances.

- Créer un groupement unique de femmes pour obtenir une dotation collective en vue, par exemple, de mutualiser du matériel agricole (tricycle avec remorque).

Points de vigilance : 1) D'après un participant de l'atelier chapeaux, la plupart des femmes accompagnées par EH dans les zones rurales en AFO sont déjà organisées en groupement avec leur propre administration; 2) selon un collaborateur EH lors de la restitution du rapport de mission, des groupements peuvent être gouvernés par des femmes qui peuvent avoir un style autoritaire car elles sont âgées ou elles

ont une certaine influence sur un territoire donné. Et dans ce cas, cela donne plus de frustration de se mettre ensemble que d'aller individuellement. Donc il est important dans les formations de mettre en avant cette question de gouvernance, qui doit être adaptée au profil sociologique de chaque localité ou des contextes d'intervention."

- Mise en place et accompagnement des femmes sur des systèmes d'épargne solidaire endogènes facilitant des crédits conséquents.
- Lignes de financements spécifiques encourageant les projets collectifs valorisant la complémentarité des activités et le soutien mutuel.
- Favoriser l'accès aux dotations à toutes les associations participant au projet.³⁶

Point de vigilance : d'après un participant de l'atelier chapeaux, "la concurrence a permis une assiduité des femmes aux formations et surtout de braver les épreuves et contraintes pour aller au terme du programme. Il faudra trouver d'autres méthodes pour maintenir les femmes concentrées sur le projet jusqu'à la fin".

- Créer un réseau des anciennes :
 - o permettant l'émergence de *role models* et d'une solidarité intergénérationnelle et multisectorielle des entrepreneuses.
 - o comprenant des activités de marrainage, de *mentoring*, de soutien émotionnel, mais aussi des partenariats, de la mutualisation, des références et recommandations...
 - o qui encouragerait les membres du réseau à faire appel en priorité aux entreprises des autres membres (par exemple avec des ristournes pour les membres).
 - o dont les membres pourraient être favorisées par Empow'Her pour les prestations de services diverses.

³⁶ Source : atelier des 6 chapeaux

Brique programmatique 2 : Stimuler la sororité comme tremplin d'émancipation et rempart contre les VBG

Contribution aux objectifs généraux	Objectifs spécifiques et Résultats attendus	Indicateurs de résultat	Activités	Durée / périodicité	Degré de priorité	Ressources nécessaires
(Ré)instaurer la sororité dans la culture d'entreprise Réduire les VBG Augmenter les opportunités de financement d'entreprises féminines	Les femmes prennent conscience des effets néfastes de la rivalité féminine Les femmes se regroupent autour de projets communs pour augmenter leur résilience face aux VBG et à l'écosystème	Nombre de femmes qui disent ressentir moins de rivalité avec les autres ; Nombre de réseaux créés (d'entraide ponctuelle ou pérenne) Nombre de coopérations professionnelles Nombre de coalitions économiques et de coopération inter-activités Taux de participation des femmes en formation Prises de parole	Mettre en place une formation des femmes sur les intérêts des regroupements et de la sororité, et des activités ludiques favorisant les convergences des projets; Sensibiliser les femmes aux effets de rivalité dans la création d'entreprise, préparation au risque de changement de regard des autres sur elles, jalousies, possibles agressions...	1 séance de 2h / cohorte	1	Équipes EH préalablement formées
Faire de la sororité un outil d'empowerment à l'usage des femmes pour agir sur leur émancipation économique Constituer la sororité comme un rempart	Elles mettent en pratique une solidarité intergénérationnelle sur laquelle elles comptent pour trouver du soutien et tisser des collaborations	Nombre de participantes aux activités du réseau Nombre de participantes satisfaites de faire partie d'un réseau d'anciennes	Créer un réseau des anciennes qui propose des activités de marrainage, mentoring, soutien émotionnel, partenariats, mutualisation, références et recommandations, activités collectives dédiées à l'entraide et à la sororité (événements, témoignages...)	Continu	2	Équipes EH préalablement formées

contre les VBG et un levier de dépassement des frontières qui divisent les femmes	Les femmes s'appuient sur le collectif pour maximiser leurs chances de financement	Nombre de projets collectifs portés par des groupements de femmes	Créer un groupement unique de femmes par coopérative autour d'un projet collectif	-	2	Equipes EH
		Nombre d'instances créées selon un modèle non-descendant	Aider les femmes à mettre en place des instances de gouvernance non descendantes, inspirés de ce qui existe déjà	-	2	Equipes EH
		Nombre de dotations collectives attribuées Nombre de femmes impliquées dans la gestion d'une dotation collective Qualité de la gestion collective des dotations	Proposer des dotations collectives (sur une ligne de financement spécifique), attribuées selon des critères transparents et soucieux de l'équité	-	2	Equipes EH
		Nombre de femmes accompagnées ayant accès à des crédits via des systèmes d'épargne solidaire endogènes	Mise en place et accompagnement des femmes sur des systèmes d'épargne solidaire endogènes facilitant des crédits conséquents	-	2	Equipes EH

Outils³⁷ :

→ Ressources méthodologiques :

- Stratégie formalisée du réseau des anciennes [☰ Note méthodologique - définir une stratégie formalisée du réseau des ancienn...](#)
- Mise à jour fiche méthodologique et Termes de Référence pour les formations thématiques³⁸
- Étude sur les modes d'organisation non-descendante préexistants et les systèmes d'épargne solidaire endogènes dans les zones d'intervention³⁸
- Revue du système de dotations + Clarification du schéma de communication en interne : qui communique et sur quoi (rôle des chef-fe-s de projet notamment sur les imprévus/retards/obstacles, sur le processus de sélection... Afin d'éviter que les formateur-ice-s se retrouvent en porte-à-faux face aux frustrations, pour ce qu'il restera de dotations ou de subventions sélectives)³⁸
- Outils de communication et éléments de langage vis-à-vis des communautés (notamment des femmes exclues des dotations)³⁸

→ Ressources pédagogiques : [☰ Curriculum Femmes accompagnées - proposition](#)

- Pour les femmes:
 - Fiche atelier collectif pour sensibiliser les femmes aux effets de rivalité dans la création d'entreprise, préparation au risque de changement de regard des autres sur elles, jalousies, possibles agressions...
 - Fiche atelier collectif pour sensibiliser les femmes sur la sororité et les avantages du réseau
 - Formation aux principes et outils de gestion collective, partant des modèles d'organisation existants localement et les systèmes d'épargne solidaire endogènes (manuel formateur-ice + supports pédagogiques adaptés aux différents niveaux d'éducation)³⁸
- Pour les équipes : Formation des formateur-ice-s aux techniques de formation inclusives³⁹

³⁷ Voir détails en annexe : [Tableau récapitulatif des livrables](#)

³⁸ Ressource suggérée, non développée dans le cadre de cette étude

³⁹ Cette étude propose un tutoriel vidéo introductif, qui peut être complété par une formation externalisée dans chaque pays concerné

3. Créer des espaces de parole et améliorer les mécanismes de réponse aux cas de VBG

Poser des actions pour favoriser une culture de sororité entre les femmes accompagnées, c'est donc créer un environnement plus sain et sécurisé pour les créatrices d'entreprise, en misant sur la force du collectif et de la solidarité face à la violence du système à l'égard des femmes.

Cela passe aussi par la création de conditions favorables à la libération de la parole autour des difficultés que les femmes peuvent rencontrer dans leur démarche, notamment les VBG, pour que celles-ci ne soient plus vécues dans la solitude et l'impunité pour les auteurs. L'idée est d'encourager les femmes à cultiver un sentiment d'appartenance à un "nous" capable de transformer/ renverser les rapports de domination.

Ci-dessous quelques actions qui peuvent être mises en place par Empow'Her sur ses programmes en Côte d'Ivoire, pour mettre en place des espaces d'expression, de détection et d'écoute des VBG, en vue d'une future prise en charge adéquate⁴⁰.

→ *Recommandations d'ajustement aux programmes existants*

- Animation de groupes de parole dédiés à l'expression éventuelle de blessures, traumatismes liés à des VBG : groupes de parole entre femmes et à effectifs restreints (entre 5 et 7) sur les violences de genre⁴¹ animés par une "experte" sur les questions de genre/ une personne de la communauté sensible aux VBG :
 - Écoute avec empathie et bienveillance dans le recueil des témoignages.
 - Réassurance des personnes sur la confidentialité des propos tenus en séance.
 - Identification des symptômes chez des victimes de VBG.

⁴⁰ Prise en charge via des collaborations externes, cf. 5ème partie ci-dessous

⁴¹ Variété des thèmes à aborder dans ces groupes à partir des sujets de conflits principalement évoqués par les femmes : la répartition de l'argent dans le foyer, le manque de soutien des hommes dans leur projet d'entrepreneuriat. D'autres thèmes possibles : violences conjugales, articulation travail/famille, difficultés à négocier ou à fixer les prix.

- o En fonction des situations, proposition d'un accompagnement psychologique (externe) et/ou redirection des femmes vers des structures spécifiquement dédiées à l'aide des victimes de VBG.
- Zones rurales : créer des cadres d'échange entre les femmes hors de la communauté (Proposition atelier chapeaux).
- *Communities / activité Ligne de vie* :
 - o Rappeler que c'est un exercice facultatif (il ne doit pas être imposé car il peut convoquer des souvenirs intimes et douloureux).
 - o Mettre en place un cadre de sécurité psychologique : règles définies et validées par les membres du groupe (confidentialité, non-jugement, authenticité, droit de retrait ou "joker"...).
 - o Associer si possible la présence d'un-e professionnel-le expert-e dans l'écoute (psychologue, psychopraticien-ne...) lors de ces activités : plusieurs enquêté-e-s soulignent la nécessité de cadrer ces activités avec la présence de personnes formées à la prise en charge psychologique « *Parler, ça réveille des blessures mais ça sert de thérapie car certaines disent n'avoir jamais parlé* ». La présence d'un psychologue ou de personnes aguerries à l'écoute des personnes victimes de VBG sécuriserait la parole tout en permettant de rassurer le formateur ou à la formatrice, ayant pu l'évoquer entretien, lui évitant le sentiment d'incompétence ou d'être démunies du fait de l'absence de formation à l'accompagnement psychologique.
- *Communities / activité Codéveloppement* : Approfondir la formation des PF (théorie et pratique, apprentissage par l'action, coaching) sur le processus de Codev et le cadrage des différentes phases⁴². Si des VBG sont présente pour la "cliente", elles peuvent être identifiées lors de la phase de clarifications (qui consiste à cerner tout ce qui entoure le problème, sans entrer dans le conseil).
- Événements "She-talk" faisant intervenir des survivantes de VBG qui s'en sont sorties avec une entreprise.

⁴² Étapes d'une séance de codéveloppement : 1) Chaque participante explique sa problématique actuelle ; 2) Le groupe vote pour un sujet ; 3) La "cliente" expose sa situation, 4) les "consultantes" posent des questions de clarifications et d'information autour de la situation, et la cliente répond à ces questions, pour une compréhension approfondie (le facilitateur recadre les conseils prématurés et les hors sujets), pouvant mener à un recentrage ou décentrage du problème ; 5) les "consultantes" proposent des solutions, partagent des retours d'expérience et donnent des conseils ; 6) bilan et plan d'actions : la "cliente" conclut avec ce qu'elle retient et ce qu'elle compte faire.

→ *Recommandations d'innovations programmatiques*

- Contribuer au développement d'une offre de suivi psychologique spécifique VBG en Côte d'Ivoire :
 - Former une cohorte de femmes sur l'écoute des femmes sur leurs difficultés et traumatismes éventuels
 - Ou : appuyer des centres de formation (surtout hors Abidjan) pour la création de cursus de psychopraticien-ne, coachs de vie, accompagnant-e-s psychologique spécialisé-e-s sur les VBG....
- Former les formateur-ice-s sur les VBG et aux techniques d'entretien de type coaching pour détecter, écouter et orienter les victimes, et pour mieux accompagner les femmes individuellement et collectivement (par ex. pour animer les groupes de parole).
- Identifier et former une personne de la communauté sur les VBG, sur l'écoute bienveillante et la facilitation, pour co-animer (puis animer, après le désengagement de Empow'Her) les groupes de parole des femmes au niveau communautaire.

Brique programmatique 3 : Créer des espaces de parole et de sororité

Egalité 2.0 et Communities							
Contribution aux objectifs généraux	Objectifs spécifiques et Résultats attendus	Indicateurs de résultat	Activités	Degré de priorité	Durée / périodicité	Partenariats / synergies	Ressources nécessaires
Contribuer par la sororité à une société civile féministe Constituer la sororité comme un rempart contre les VBG et un	OS : le programme est un espace de parole sécurisé pour les femmes, elles peuvent s'exprimer librement sur les difficultés qu'elles traversent et les violences qu'elles	Une majorité de femmes ayant participé aux groupes de parole se sentent en confiance dans le groupe	Former une personne de la communauté sensible aux VBG, pour co-animer des groupes de parole Animer des groupes de parole entre femmes et à effectifs restreints sur les VBG, animés par une "experte" sur les questions	1	5 séances de deux heures, une à deux fois par mois	Plateforme VBG + selon les thèmes, des associations spécialisées dans les violences de genre (ex: Orchidées rouges, La Ligue, etc.)	Une personne formatrice experte sur la question des VBG et formée à l'écoute (réfèrent-e VBG interne ou externe)

<p>levier de dépassement des frontières qui divisent les femmes</p> <p>Contribuer à lever le tabou des VBG</p> <p>Lutter contre l'impunité des auteurs de VBG</p>	<p>subissent</p> <p>Les femmes prennent conscience d'une position objective commune de domination par les hommes</p> <p>Les femmes signalent plus systématiquement les VBG qu'elles subissent, et connaissent les recours possibles</p> <p>Nombre de femmes ayant aidé une autre femme dans une situation de VBG</p>	<p>Une majorité de femmes ayant participé aux groupe de parole se sentent armées et soutenues pour faire face à d'éventuelles VBG ou aider une autre femme dans ce cas</p>	<p>de genre et co-animée une personne de la communauté</p> <p>Zones rurales : créer des cadres d'échanges entre les femmes hors de la communauté</p>				<p>Concernant Egalité 2.0, une femme de la communauté, également apprenante, et sensibilisée aux VBG</p>
		<p>Nombre de femmes participant à des "she-talk" et nombre de prises de paroles lors de ces événements</p>	<p>Événements "She-talk" faisant intervenir des survivantes de VBG qui s'en sont sorties avec une entreprise</p>	2	1 événement / cohorte		

Outils⁴³ :

→ *Outils méthodologiques* :

- TdR ou fiche animation des événements “She-talk” avec des entrepreneuses survivantes de VBG⁴⁴
- Mise à jour de la méthodologie de l’activité “ligne de vie” pour le cadre de sécurité psychologique⁴⁴
- Fiche méthodologique / fiche d’animation des groupes de parole de femmes sur les VBG⁴⁴
- Mécanisme d’identification et de réponse (action/réaction) aux cas de VBG / chaîne de responsabilité

→ *Ressources pédagogiques* :

- Formation écoute active et bienveillante pour les équipes
- Formation de formateur·ice·s sur les VBG pour savoir détecter, écouter et orienter les victimes, techniques d’entretien de coaching individuel et collectif (pour animer les groupes de parole) - socle commun 1 journée + formation plus approfondie de 3-4 jours pour 2 personnes par pays d’EH (1 point focal VBG et relais en région)
- Module adapté pour former une personne de la communauté sur les VBG, l’écoute bienveillante et la facilitation, pour co-animer (puis animer) les groupes de parole⁴⁴

⁴³ Voir détails en annexe : [Tableau récapitulatif des livrables](#)

⁴⁴ Ressource suggérée, non développée dans le cadre de cette étude

4. Déconstruire collectivement les stéréotypes de genre et apaiser les relations femmes-hommes

Au cours de l'enquête de terrain notamment, il est ressorti de fortes craintes, principalement masculines et communautaires, quant à l'émancipation des femmes.

Comme nous l'avons vu plus haut, ces peurs s'expriment de façon diverse : de l'appréhension à voir les femmes "*manquer de respect à l'autorité du mari*" pour reprendre leurs mots, aux railleries de la communauté quant à la participation des hommes aux formations adressées aux maris, en passant par des menaces sinon des violences conjugales autour de la question de l'argent notamment. Ces réactions manifestent le puissant ancrage des représentations et pratiques des communautés dans un système patriarcal, autant qu'elles indiquent le nécessaire travail de pédagogie sur les stéréotypes de genre à réaliser auprès des hommes et des communautés.

→ *Recommandations d'ajustement aux programmes existants :*

- Renforcer la sensibilisation en amont des communautés et de la chefferie (acteur-relais) sur le genre et les VBG.
- Impliquer les autorités et instances (tribunal, plateforme VBG, police, gendarmerie, préfet) dans la sensibilisation communautaire (rappel de la loi et des sanctions), sur la gestion des palabres autour des violences conjugales notamment.
- Mettre en place des ateliers avec les hommes sur le projet Égalité 2.0 pour :
 - faire s'exprimer et approfondir la compréhension de leurs peurs / appréhensions / violence vis-à-vis des femmes qui s'autonomisent économiquement, liées à la construction de la masculinité et ce que cela induit pour eux dans un contexte de précarité économique ;
 - favoriser une prise de conscience du fait que l'autonomie financière de leur conjointe n'est pas une menace pour eux, qu'ils ne sont pas en concurrence avec elles (acceptation, communication, soutien, protection ; valorisation des maris aidants)
 - Les transformer en alliés de l'émancipation des femmes, en proposant des activités telles que :

Le rapport RHEEG-CI 2020 recommande pour lutter efficacement contre les VBG, d'engager les hommes et les garçons en tant qu'alliés, à la fois pour réduire les disparités entre les sexes et autonomiser les femmes et les filles, mais également pour s'attaquer aux attitudes, aux pratiques et aux formes oppressives de masculinité qui influent sur les hommes et les femmes.

- un atelier de gestion financière et cours d’alphabétisation, pour soutenir l’activité économique de leur femme;
- atelier sur les enjeux de sécurité pour les femmes dans leur activité économique, comment ils peuvent contribuer à leur sécurité)

Point de vigilance: Prendre garde à ne pas accentuer le pouvoir économique des hommes en leur donnant plus d’armes sur le contrôle des dépenses du foyer

→ *Recommandations d’innovations programmatiques :*

*“Encourager les maris ou hommes qui œuvrent à la réalisation de la vision en faveur des femmes.
(participant·e de l’atelier chapeaux)”*

- Mettre en place des ateliers mixtes hommes et femmes pour :
 - Mieux gérer l’argent, avec jeux de rôle sur les revenus et la gestion des dépenses du foyer.
 - Mieux communiquer au sein du couple et apprendre à ménager les égos des maris, utiliser les mots et attitudes qui peuvent aider à les convaincre de l’intérêt qu’elles gagnent en autonomie.

Points de vigilance : en cas de mixité des formations, ajuster les formations au niveau d’instruction des participant·e-s, et s’assurer d’un équilibre entre hommes et femmes ; Ajuster les formations au niveau d’instruction des participant·e-s et s’assurer d’un équilibre entre hommes et femmes.

- Activités avec les hommes sur le programme Communities Women Dare :
 - ateliers avec les conjoints des femmes de WD, pour faire s’exprimer et approfondir la compréhension de leurs peurs / appréhensions / violence vis-à-vis des femmes qui s’autonomisent économiquement, avec l’objectif de lever leurs réticences et que les femmes puissent entreprendre en bénéficiant d’un climat apaisé dans leur foyer, voire idéalement d’un soutien de leur conjoint.
 - événements “He-talks” pour permettre l’expression autour des enjeux de masculinité et aider les hommes à trouver leur place comme alliés dans le combat pour l’émancipation des femmes.

“ Impliquer les hommes de la communauté pour ne pas qu’ils se sentent à l’écart”(participant·e de l’atelier chapeaux)”

- Mettre en place des « ateliers des familles » :
 - Sensibilisation du village entier sur les stéréotypes de genre, en incluant particulièrement les leaders et personnes influentes dans la communauté (aîné-e-s, “chef-fes de famille”, chefs religieux, chefferie de village, enseignant-e-s)
 - Sensibiliser les communautés, “chefs de famille” et chefferie contre les “règlements à l’amiable” des violences conjugales, en faisant intervenir des autorités (réfèrent-s VBG de la gendarmerie, commissariat, tribunal...)

Points de vigilance: Veiller à ce que le langage employé soit adapté au public, en particulier les termes liés aux VBG ; Bien choisir l’interlocuteur-ice issu-e des autorités (s’assurer en amont qu’il-elle n’ait pas un discours de culpabilisation des victimes, ou de minimisation des faits)

Brique programmatique 4 : Faire des hommes (maris, chefs) et des communautés des allié-e-s

Égalité 2.0						
Contribution aux objectifs généraux	Objectifs spécifiques et Résultats attendus	Indicateurs de résultat	Activités	Durée / périodicité	Degré de priorité	Ressources nécessaires
Contribuer à déconstruire les stéréotypes de genre et prévenir les VBG dans les foyers et les communautés	OS: Le nombre de cas de VBG par l’entourage des femmes accompagnées (conjoints, communauté) est réduit La majorité des hommes-alliés qui sont	Nombre de femmes témoignant d’une communication apaisée autour de l’argent dans leur foyer	Mise en place d’un module de gestion de l’argent dans le couple	1 séance de 2h / cohorte	1	Équipes EH préalablement formées
		Part des participant-e-s aux ateliers des familles qui adhèrent à l’idée de remettre en cause les rôles	“Ecole” ou “ateliers” des familles dans lesquelles enfants, femmes et hommes participeraient	1 séance de 2h / cohorte	1	Équipes EH préalablement formées

	favorables au programme ne sont plus victimes de stigmatisation communautaire	traditionnels de genre et de permettre aux femmes d'entreprendre				
Contribuer à ce que les hommes soutiennent l'émancipation des femmes	La majorité des conjoints des apprenantes les encouragent à participer aux formations et à développer leur activité économique	Part des conjoints des femmes accompagnées qui participent à l'EDM	Ateliers avec les hommes (formation École des maris) sur : - les enjeux de l'égalité HF, discuter et désamorcer les craintes autour de l'émancipation économique des femmes - communication autour de la gestion de l'argent du foyer - la sécurité des femmes entrepreneuses	6 séances de 2h (1/mois)	1	2 formateur-ice-s ayant reçu une formation spécifique
		Part des conjoints qui soutiennent leur femme dans leur AGR				
	Nombre d'hommes par communauté (conjoints ou non) qui perçoivent positivement les formations EDM	Accorder des gratifications symboliques aux hommes qui ont été assidus aux formations ou aux hommes de la communauté qui ont soutenu les femmes dans leurs démarches ⁴⁵	1 événement / cohorte	2	Équipes EH	

⁴⁵ *Point de vigilance*: Concernant les gratifications symboliques visant à valoriser l'engagement et le soutien des hommes et maris à l'émancipation des femmes, faire attention à ne pas créer une concurrence virile supplémentaire.

Outils⁴⁶ :

→ Ressources humaines :

- Personnes ressources pour des formations et interventions sur les VBG (notamment auprès des autorités policières et juridiques impliquées dans les plateformes VBG, pour participer aux sensibilisations des communautés)

→ Ressources méthodologiques :

- TdR pour les intervenant·e·s VBG des autorités⁴⁷
- Éléments de langage à destination des équipes pour les chefs de village et leaders religieux, pour les sensibiliser aux enjeux de l'émancipation économique et aux VBG⁴⁸
- TdR ou fiche animation des événements "He-talks" pour faire s'exprimer et approfondir la compréhension de leurs peurs / appréhensions / violence vis-à-vis des femmes qui s'autonomisent économiquement⁴⁹

→ Ressources pédagogiques :

- Atelier femmes : Fiche atelier collectif entre femmes sur les astuces de communication et de gestion de conflit avec leur mari
 - Mieux communiquer au sein du couple et apprendre à ménager les égos des maris,
 - Apprendre à s'affirmer, négocier, tout en communiquant avec tact avec leur mari
 - Savoir utiliser les mots et attitudes qui peuvent aider à convaincre les maris de l'intérêt qu'elles gagnent en autonomie
- "École des maris" ou "Ateliers des hommes" :
 - Égalité 2.0 :

⁴⁶ Voir détails en annexe : [Tableau récapitulatif des livrables](#)

⁴⁷ Ressource suggérée, non développée dans le cadre de cette étude

⁴⁸ idem

⁴⁹ idem

- Fiche ateliers avec les hommes pour faire s'exprimer et approfondir la compréhension de leurs peurs / appréhensions / violence vis-à-vis des femmes qui s'autonomisent économiquement (acceptation, communication, soutien, protection ; valorisation des maris aidants)
- Gestion financière pour soutenir l'activité économique de leur femme⁵⁰
- Fiche atelier collectif à destination des maris sur les enjeux de sécurité pour les femmes dans leur activité économique, comment ils peuvent contribuer à leur sécurité⁵¹
- alphabétisation → reprendre curriculum femmes, adapter les objectifs
- Communities :
 - Ateliers avec les conjoints des femmes de WD⁵²
- “Ateliers des familles” : [Curriculum mixte HF - proposition](#)
 - atelier sur les rôles stéréotypés, charges du travail domestique H/F
 - atelier sur les VBG, en faisant intervenir un-e autorité
- Ateliers mixtes H/F :
 - “gérer ensemble l'argent du couple de façon apaisée” : enjeux de la gestion de l'argent dans le foyer ; comment communiquer sur ce sujet / exercice pratique de gestion financière (fiche atelier + tuto vidéo)

⁵⁰ Ressource suggérée, non développée dans le cadre de cette étude

⁵¹ idem

⁵² idem

5. Construire un écosystème plus efficace contre les VBG

“L’impact démultiplié si EH influence la façon de faire des ONG” (participant.e. à l’atelier “Chapeaux”)

La nouvelle stratégie axée sur le refus de la concurrence entre femmes et stimulant la sororité, peut faire la différence et impacter les pratiques d’intervention y compris au-delà des programmes de Empow’Her.

Lors de l’atelier chapeaux, l’exemple suivant a été donné pour illustrer l’éventualité de démultiplier l’impact : si les femmes d’une communauté sont convaincues par l’intérêt de refuser d’être en concurrence, elles peuvent également s’opposer à ce type de pratiques proposées par d’autres ONG qui fonctionnent sur le principe de

“Opportunité de tisser de nouveaux partenariats, étoffer le système d’acteurs”.
(participant.e. à l’atelier “Chapeaux”)

compétition. À leur tour, ces autres ONG pourraient se questionner et faire évoluer leurs pratiques en ce sens. Ce serait alors une opportunité de construire de nouveaux partenariats.

Globalement, pour la mise en oeuvre d’une stratégie de lutte contre les VBG sur ses programmes, EH a besoin de s’appuyer sur un réseau d’acteurs offrant des complémentarités avec EH pour l’intégration des actions dans une meilleure connaissance du contexte culturel et des mécanismes existants, et pour la prise en charge et le désamorçage des VBG.

→ *Recommandations d’ajustement aux programmes existants :*

- Créer ou renforcer le maillage des équipes EH avec les plateformes de lutte contre les VBG et autres acteurs environnants spécialistes.
- Opérer un changement d’échelle de la prise en compte de la problématique VBG en tissant des partenariats, et en s’impliquant activement dans les plateformes VBG de chacune de ses zones d’intervention - le cas échéant cela devrait passer par une contribution à leur re-dynamisation (par ex. à Daloa où la plateforme est dormante).
- Améliorer la cartographie existante et créer une base données mutualisée des acteurs environnants susceptibles de travailler ou travaillant avec EH, via des consultations des organismes publics et OSC nationales spécialisées et/ou qui travaillent spécifiquement sur ces questions.
- Proposer un plan d’appui aux PF pour enquêter sur l’écosystème.

- Construire un "conseil scientifique" avec des expert-e-s en économie, sociologues, anthropologues et historiennes féministes ivoiriennes (et/ou "décoloniales") pour conseiller les interventions.⁵³
- Développer en interne les connaissances socio-anthropologiques sur les différentes organisations sociales / normes de genre qui ont existé / existent en Afrique de l'Ouest.

Outils⁵⁴ :

→ *Outils méthodologiques* :

- Cartographie et base données mutualisées des acteurs pertinents sur les VBG dans chaque région d'intervention (à faire par les PF avec appui méthodologique EH)⁵⁵
- Plan d'appui aux PF pour enquêter sur l'écosystème⁵⁶
- TDR du "conseil scientifique"⁵⁷

⁵³ Proposition issue de l'atelier chapeaux" organisé dans la phase de co-construction et d'analyse.

⁵⁴ Voir détails en annexe : [Tableau récapitulatif des livrables](#)

⁵⁵ Ressource suggérée, non développée dans le cadre de cette étude

⁵⁶ idem

⁵⁷ idem

Liste des annexes

1. Tableau récapitulatif des livrables

[Tableau récapitulatif des livrables](#)

2. Proposition d'outils pédagogiques

▣ Annexe 2.1 - Outils pédagogiques publics cibles

☰ Curriculum Femmes accompagnées - proposition

☰ Fiche Atelier mixte HF

☰ Fiches Ateliers des maris

☰ Fiches Ateliers des familles

▣ Annexe 2.2 - Outils pédagogiques équipes (inclut tutos vidéo)

☰ Fiches formations Equipes

▣ Tutos vidéo

3. Proposition d'outils méthodologiques

▣ Annexe 3 - Outils méthodologiques

3.1 Méthodologie de diagnostic ☰ Annexe 3.1 Proposition de méthodologie d'analyse de genre sensible à la problématique VBG

3.2 Mécanisme de détection et de réponse aux VBG :  Mécanisme réaction-action VBG CI et  Mécanisme de réponse VBG détaillé

3.3  Note méthodologique - définir une stratégie formalisée du réseau des anciennes

4. Outils d'enquête utilisés

 Annexe 4 - Outils d'enquête utilisés

5. Benchmarking des pratiques et leçons apprises dans la lutte contre les VBG

 Annexe 5 - Benchmarking des actions de lutte contre les VBG

6. Analyse du contexte socio-culturel

 Annexe 6 - Violences basées sur le genre (VBG) en Côte d'Ivoire - contexte socioculturel

7. Bibliographie

Altair (cabinet), République de Côte d'Ivoire /Ministère de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité (MFPES), Délégation de l'Union européenne en République de Côte d'Ivoire (2017), *"Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire"*. Rapport Provisoire.

Apata Sylvia, CPDEFM (Organisation des Citoyennes pour la Promotion et Défense des Droits des Enfants, Femmes et Minorités) (2019), *"Enquête de sondage d'opinion des populations abidjanaises sur les violences conjugales dans les communes de Cocody et Yopougon"*.

Barthélémy, P. (2022). *Sororité et colonialisme*. Paris, Éditions de la Sorbonne.

Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), Rapport 2021.

Coulibaly Ghislain, Réseau des hommes Engagés pour l'Égalité de Genre en Côte d'Ivoire (RHEEG-CI) (Septembre 2020), *"Étude sur les déterminants sociaux de la prévalence et de l'accentuation des violences basées sur le genre en situation d'urgence en Côte d'Ivoire"*.

Crompton R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment*, Oxford University Press, Oxford.

Della Sudda, M. & Malochet, G. (2012). Pouvoirs, genre et religions. *Travail, genre et sociétés*, 27, 29-32.

Dejours, C. (1998a), *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.

Delphy, C. (2006). « [La non-mixité : une nécessité politique \[archive\]](#) », sur lmsi.net, 2 novembre 2017, extrait du discours prononcé à l'occasion des 50 ans du [Monde Diplomatique](#) en 2006.

Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal*, tome 1, Syllepses.

Empow'her (2023), "les violences basées sur le genre et leur impact sur l'entrepreneuriat des femmes", rapport d'étude.

Equipop (2023), "[Le pouvoir de la reconstruction. Chemins de vie de femmes survivantes de violences sexistes et sexuelles au Burkina Faso](#)"

Faludi, S. (2020). *Backlash: La guerre froide contre les femmes*. Paris, Éditions des femmes.

FIDH, Ligue ivoirienne des droits de l'Homme (LIDHO), Mouvement Ivoirien des Droits Humains (MIDH) et Réseau d'actions contre les violences sexuelles (RAVS) (Mars 2022 / N°789f) « *On va régler ça en famille* ». *Les obstacles à une prise en charge effective des victimes de violences sexuelles en Côte d'Ivoire.*"

Godelier, M. (2009), *La production des Grands Hommes*, Paris, Bayard.

Hamza Nabila, Réseau National des Centres d'Écoute des Femmes Victimes de Violences (décembre 2006), "[Les violences basées sur le genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau Anaruz](#)" (Maroc).

Institut National de la Statistique (INS) de Côte d'Ivoire (Novembre 2022), *Social Institutions & Gender Index, Rapport d'enquête du SIGI Côte d'Ivoire*.

Leitmotiv Social Consultants (María Delgado, Daniel Guijarro et Eva Otero) pour ActionAid (juin 2016), "Evaluation of ActionAid work on women's rights".

NDIAYE Ndèye Amy, Friedrich Ebert Stiftung (FES) (2021), "Violences basées sur le genre en Afrique de l'Ouest : cas du Sénégal, du Mali, du Burkina Faso et du Niger".

Côte d'Ivoire, Ministère de la solidarité, de la famille, de la femme et de l'enfant (MFFE) (2014), *Document de stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre* [RESUME DOCUMENT DE STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE](#) (résumé).

Côte d'Ivoire, MFFE (mai 2022), "[Rapport de la Côte d'Ivoire sur la mise en oeuvre de la résolution de l'AG des Nations Unies sur la question des femmes dans le développement](#)".

Côte d'Ivoire, MFFE, Direction de la Planification, des études et de la documentation (2022 et 2023), "Annuaire statistique".

UNFPA (novembre 2015), "[Normes minimales pour la prévention et la réponse à la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence](#)".

Salla Dieng, R. (2022), *Féminismes africains, une histoire décoloniale*, Paris, Présence africaine.