Appui à l'intégration du genre au projet d'empowerment des femmes accompagnées par ATIA en Inde et à Madagascar

Ethno Logik
L'anthropologie au service de l'action

Amber Cripps
ambercripps@gmail.com

Madagascar - Ando RANDRIANANDRASANA, Marie Louisette RANOROVOLOLONA, Ony RAMANANJANAHARY

Inde - Chaman Pincha

Transversal
Emmanuel Souffrin (ESOI)

Déroulement de l'appui genre

Diagnostics genre

Etude qualitative 2 pays

Séances genre

Analyse des outils

mars-aout 2022

Ateliers genre

Concepts genre

Analyse de pratiques professionnelles

Plan d'action genre

sept.-oct. 2022

Suivi intégration genre

Utilisation outils genre

Activités collectives

Capitalisation

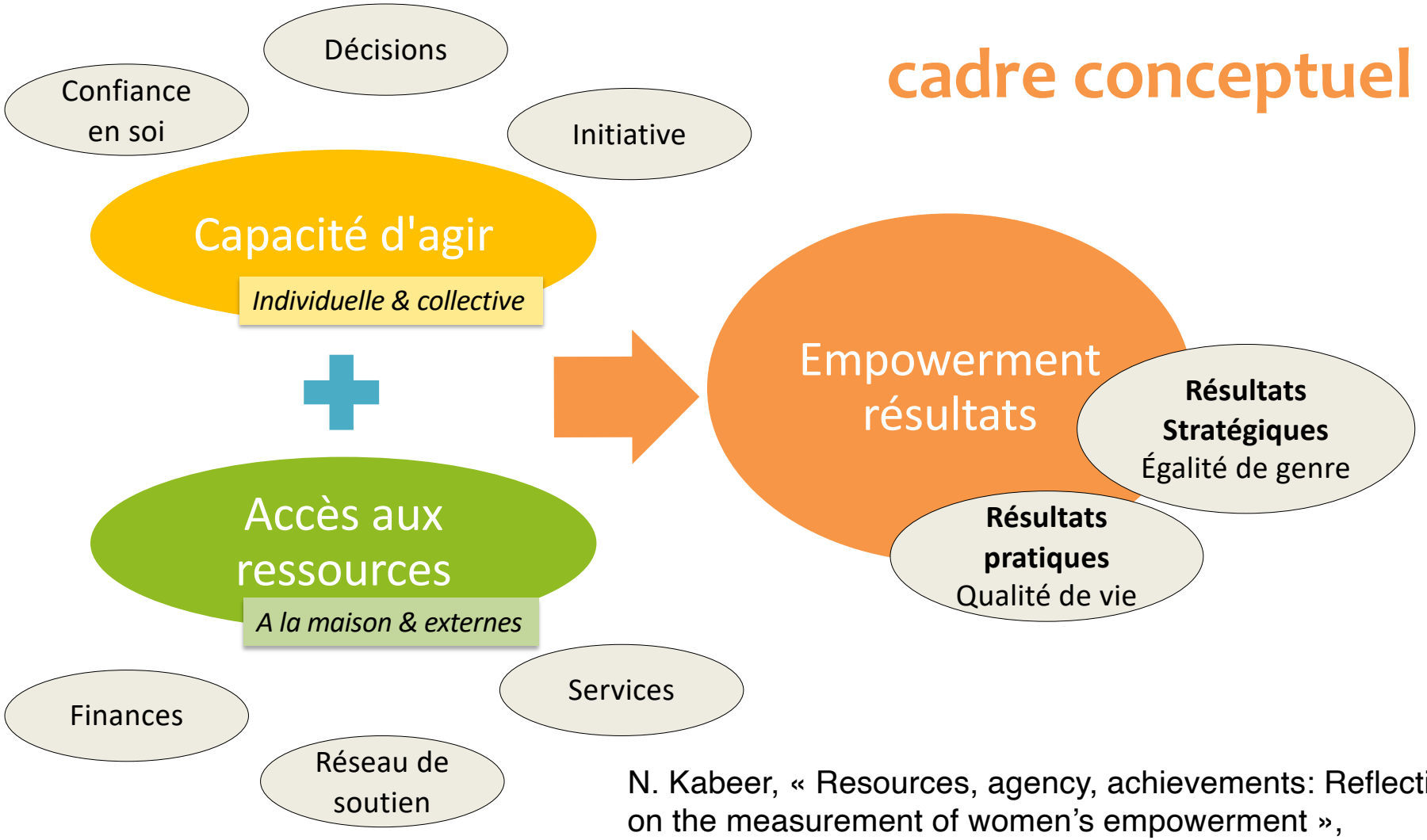
nov. 22-août 23

méthodologie

AS = accompagnatrices sociales

Freins : inégalités, stéréotypes, violences, précarité…

cadre conceptuel



N. Kabeer, « Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment », *Development and Change*, 1999, 30, p. 435-464.

diagnostic genre

❖ **Chez les bénéficiaires**

- Stéréotypes
- Barrières de genre
- Stratégies pour contourner ces barrières

❖ **Chez les équipes**

- Connaissances, attitudes & pratiques
- Stéréotypes et pratiques qui répliquent involontairement les inégalités de genre
- Stratégies implicitement sensibles au genre

❖ **Du mode opératoire**

- Analyse genre des outils projet
- Analyse des outils de mesure d'empowerment

étude diagnostique qualitative

- **Inde** : 3 terrains & 6 équipes
  - Bénéficiaires : 37 entretiens, 10 focus groups
  - Equipes : 5 séances genre d'une journée, 3 restitutions à chaud participatives
- **Madagascar** : 1 terrain & 1 équipe
  - Bénéficiaires : 20 entretiens, 4 focus groups
  - Equipes : 5 séances de travail, 1 restitution à chaud participative
- **Outils de recueil de données**
  - Permettre des propositions transversales
  - Tenir compte du contexte spécifique

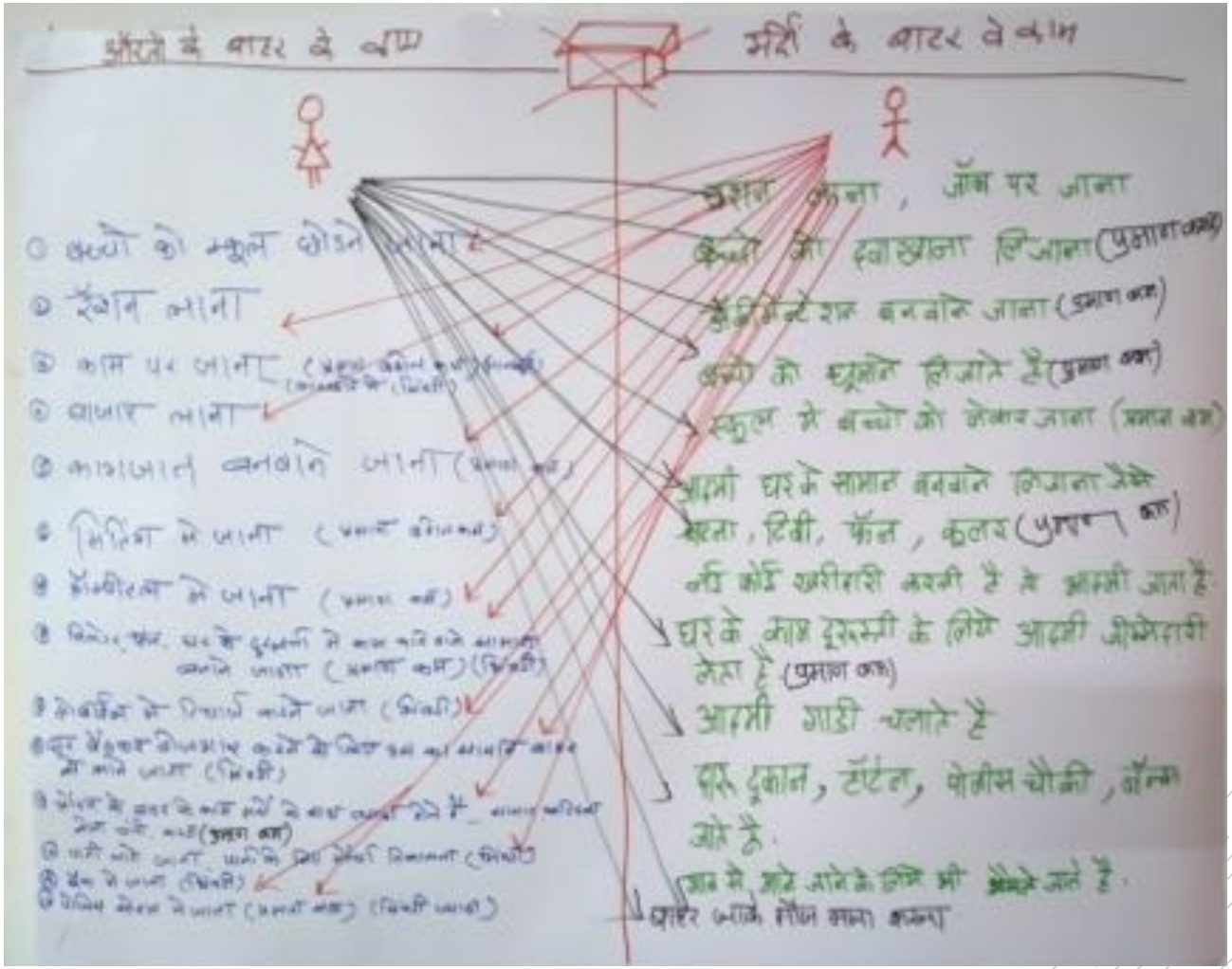
particularité de l'approche

Cibler les cas de réussite

- Recueil des pratiques spontanées des femmes face aux barrières de genre
- Analyse des pratiques professionnelles qui fonctionnent

➢ Valorisation des compétences

approche participative & pédagogique dès le diagnostic



ateliers genre

- **Madagascar – oct. 2022 – 3 jours**
  - Koloaina, Antananarivo
  - Equipes d'Accompagnateur.ices Sociales (24)
  - Equipe de coordination, psychologues (10)
  - 3 consultantes Ethno Logik
- **Inde – nov. 2022 – 3 jours**
  - 7 équipes : LSS (3), Alerte (2), KGST (1), ATIA (1)
  - 6 localités : Mumbai, Jaipur, Bhiwandi
  - Représentant.e.s de chaque équipe partenaire : AS, Male Field Officers, Superviseurs, Coordinateurs
  - Equipe de soutien technique Inter Aide (ATIA)
  - 3 consultant.e.s Ethno Logik
- **Formations en cascade**
  - Manuel Pratique fourni pour répliquer les activités

Comprendre le lien entre le genre et le travail

- **Le concept : explorer les stéréotypes**
  - Vidéos / dictons / chansons / sketches
  - Discussion de l'impact des stéréotypes sur les femmes / sur l'accompagnement
  - Objectif : comprendre l'utilité d'une remise en question
- **Définir le genre et l'empowerment**
  - Nuages de mots / matrices
  - Objectif : appropriation des concepts
- **Analyse de pratiques professionnelles**
  - Objectif : faire le lien entre genre et accompagnement
- **Analyse participative des outils**
  - Jeux de rôles sur l'administration des échelles
  - Objectif : identifier les défis pour administrer le questionnaire et pour y répondre et ajuster
- **Plan d'action genre**

suivi genre
9 mois

Un suivi adapté à chaque pays

- Soutenir l'appui ATIA - RDV mensuel
- Soutenir l'équipe de coordination (Madagascar)
  - RDV thématiques
  - Ateliers de développement participatif
    - d'outils genre / empowerment
    - de cursus d'activités collectives
- Observer les moments clés (Madagascar)
  - comités de zone, activités collectives
- Ateliers de capitalisation de l'impact de l'appui à chaque niveau d'intervention
  - équipes, coordination, direction, interpays

résultats du diagnostic

- division genrée des rôles
- capacité d'agir
- accès aux ressources
- relation de couple et violences
- réseau de soutien

division genrée des rôles

« Est-ce que je t'ai dit d'aller travailler chez des gens ? Tu me dénigres, on dirait que je ne subviens pas aux besoins de ma femme »

Homme, Madagascar

Rôles de la femme

- Rôle reproductifs (enfants, ménage, repas)
- Rôles productifs de proximité (« petits boulots »)
- ***Rôles non-reconnus, peu valorisés et invisibles***

Rôles de l'homme

- Chef de famille
- Pourvoir aux besoins de la famille
- ***Rôles valorisés, reconnus et visibles***

Le poids des stéréotypes

La femme doit accomplir les tâches reproductives en priorité

- peu accès aux opportunités et aux ressources
- peu de temps à consacrer à son émancipation

L'homme est responsable des charges financières

- se sent « victime » de sa responsabilité
- se sent dévalorisé si sa femme travaille

l'impact de l'empowerment pratique

changer la place de la femme

« Je fais la formation, puis je travaillerais. Ils me considèrent différemment : dans la communauté, quand tu travailles, tu as de la valeur à leurs yeux mais si tu ne fais rien, tu n'en as pas. ».

- **Réussir → augmente l'estime** (de soi / chez les tiers)

- **Documentation / formation → légitimité**
  - une pièce d'identité permet de se marier officiellement
  - une formation / documentation permet d'avoir un meilleur emploi plus « convenable »

aller plus loin

libérer les femmes des tâches reproductives

Identifier la marge de manœuvre :

Quelles tâches sont acceptables pour un homme ?

enfants

- éducation formelle (devoirs) et morale
- amener les enfants à l'école,
- s'occuper d'un enfant malade
- changer les couches

maison

- chercher de l'eau, faire la cuisine
- faire le ménage / rangement /passer le balai
- faire la lessive

repas

- acheter la nourriture (mais attention aux violences économiques)
- préparer le repas
- faire la vaisselle

capacité d'agir

la participation des femmes aux décisions

freins	leviers
Être financièrement dépendante	Avoir ses propres revenus ou son propre épargne
Situations d'illégitimité / rejet par la belle-famille	Légitimité Être mariée légalement
Habiter chez la belle-famille = source de violences du mari / de la famille	Vivre loin de la belle-famille
Jeunes mères célibataires vivant chez leurs parents	L'âge
Décider seule → l'homme se sent menacé dans son rôle → violences	Discuter à deux pour valoriser le rôle de l'homme
	Plus facile d'influencer les décisions sur les enfants & les tâches reproductives

accès aux ressources

renverser les stéréotypes

- **L'homme est responsable des décisions financières**
  - Précarité → toute décision implique un aspect financier
- **La tolérance des violences économiques reflète la répartition genrée des rôles** :
  - Un homme ne pourvoit pas aux besoins = injustice
  - Un homme interdit à sa femme de travailler = acceptable
- **Remise en question des stéréotypes**
  - Petite épargne → autonomie + décisions financières
  - Collaborer pour l'avenir des enfants → convaincre le mari d'autoriser sa femme à travailler
  - Stéréotype de l'homme qui pourvoit aux besoins → femme peut économiser ses gains

action
=
capacité d'agir
=
empowerment
??

Distinguer empowerment pratique ponctuel d'un empowerment stratégique durable

La prise d'action peut renforcer l'empowerment mais parfois elle témoigne uniquement du soutien reçu

Freins à l'empowerment stratégique :

- La division genrée des rôles & les stéréotypes limitent :
  - La disponibilité
  - La mobilité
  - Ce que la femme se sent capable d'accomplir

Facteurs qui favorisent l'empowerment durable

- **Se sentir capable** (confiance en soi, prise d'initiative)
- **Être capable** (prise de décisions, compétences, connaissances, accès à l'argent)
- **Être soutenue** : un réseau de soutien durable (l'entourage)
- **Ne pas être entravée** : le manque de violences
- **Un accompagnement adapté** aux besoins et aux capacités des femmes

chantiers genre

chantiers genre majeurs

(appui et hors appui)

- **4 pouvoirs**
  - Fournit un cadre pour une analyse plus approfondie
  - Permet de développer une stratégie plus ciblée, plus efficace et avec un impact plus durable
- **Echelle d'empowerment**
  - Opportunité pour creuser, encourager la réflexion, sensibiliser
  - Réinterprétation comme des droits
- **Stéréotypes**
  - Remise en question de la place de la femme, la tolérance de la violence, la répartition des tâches, les dynamiques familiales
- **Implication des tiers**
  - Ajustement de l'angle d'approche → renforcer le *pouvoir avec*
- **4 violences & accent sur les droits**
  - Violence moins tolérée ; femmes agissent face à la violence
- **Mid-term review (évaluation intermédiaire)**
  - Revue des cas difficiles (objectifs non-atteints) → réorientation
- **Male Field Officers –** accompagnement / analyse de cas

les 4 pouvoirs

renforcer l'empowerment de manière durable

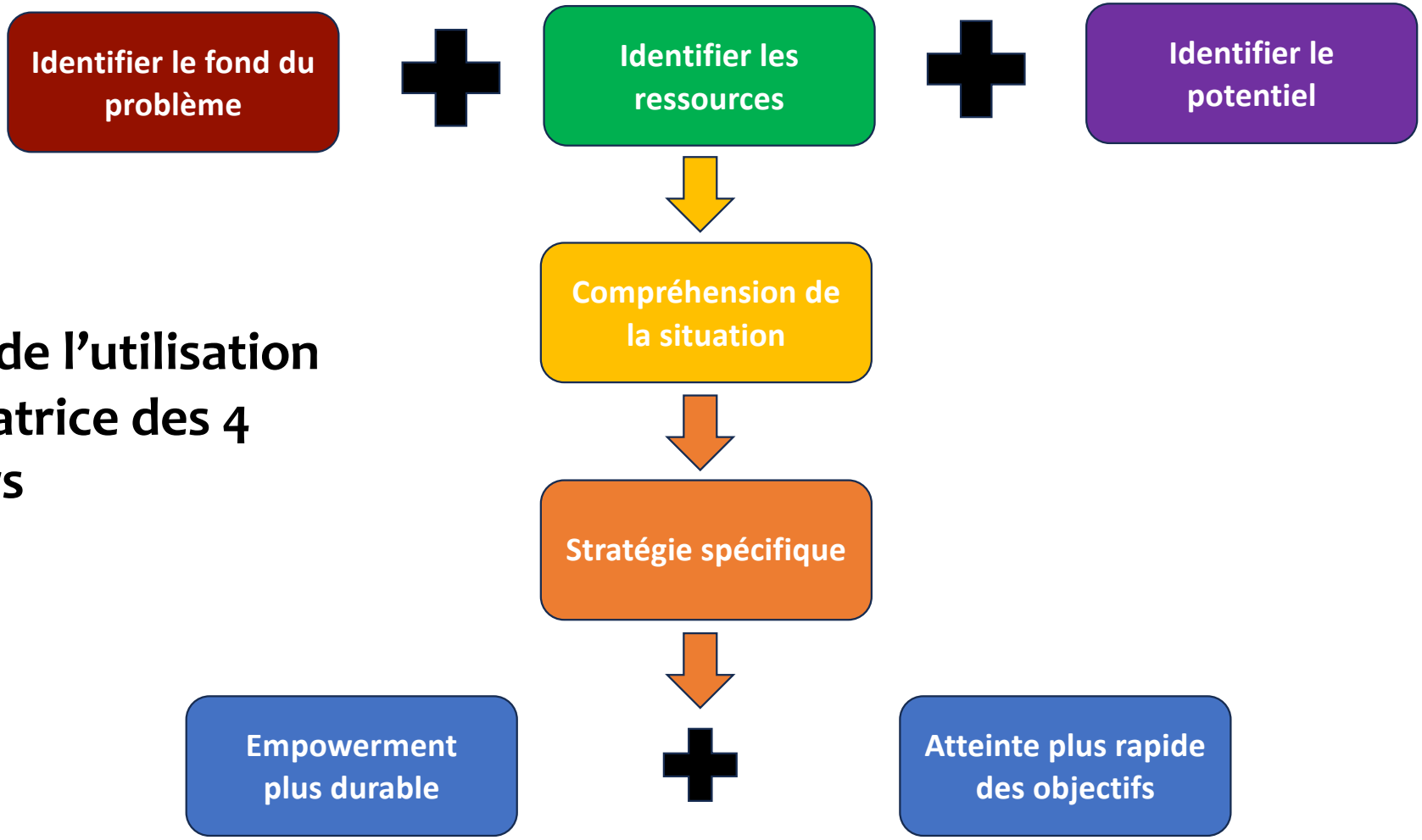
Changer de matrice d'empowerment : un choix pratique des équipes

Un cadre pour :

- L'exploration du cas
- Choisir l'approche
- Le suivi
- Évaluer l'impact

Pouvoir sur	Pouvoir de
Domination Contrôle 4 violences Mobilité Stéréotypes Dépendance	Capacité de faire Compétences Connaissances / information Accès aux ressources extérieurs / services
Pouvoir avec	**Pouvoir personnel**
Réseau de soutien Mari Enfants Famille Entourage	Confiance en soi Motivation Prise d'initiative Prise de décisions Vision Gestion des émotions

Impact de l'utilisation de la matrice des 4 pouvoirs

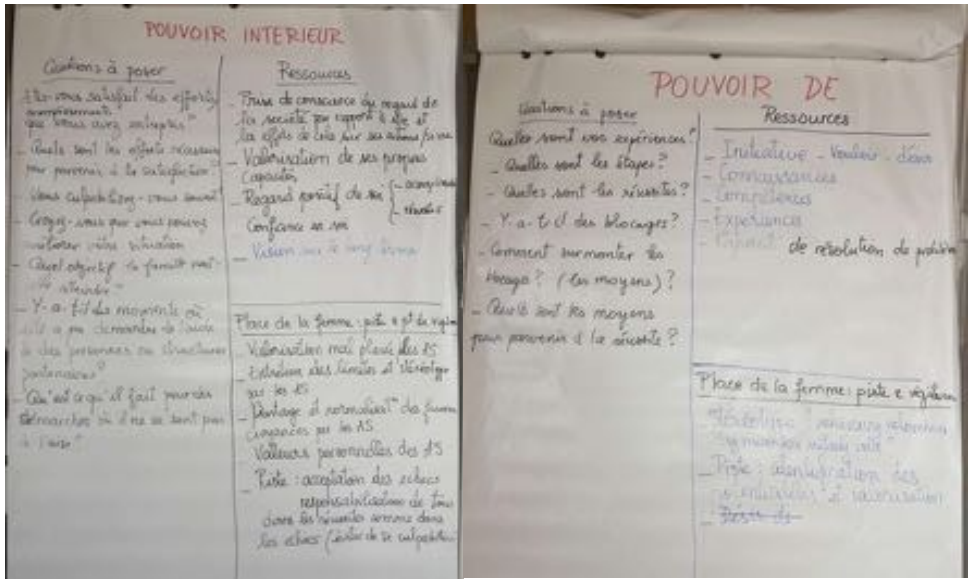


Changement dans la perception de l'objectif / du rôle de l'accompagnement :
il ne s'agit plus seulement d'atteindre les objectifs mais d'apporter un changement durable

appropriation locale des outils

Madagascar

- Matrice utilisée de façon spontanée
- Donne du sens à l'utilisation d'autres outils (génogramme) / stratégies (impliquer les tiers)
- Renforce les échanges intra/inter équipes
- Sensation de « professionnalisation » chez les équipes



Inde

- Utilisés de façon systématique
  - Analyse approfondie chez certaines équipes
  - Superficielle chez d'autres (manque de temps)
- Chaque pouvoir est défini et des questions spécifiques proposées
- L'échelle d'empowerment est utilisée pour remplir la matrice

Témoignages

AS = accompagnatrice sociale

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

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

étude de cas – utilisation des 4 pouvoirs

Inde

Une AS qui accompagnait une femme en dépression pensait commencer par renforcer sa confiance en soi.

Après analyse des 4 pouvoirs, l'AS s'est rendue compte que la femme suivait déjà un traitement qu'elle recevait dans un hôpital éloigné (pouvoir de & pourvoir personnel) mais recevait peu de soutien de son entourage.

L'AS a réorienté sa stratégie sur le renforcement du « pouvoir avec » et un travail sur la relation avec ses grands enfants.

L'échelle d'empowerment

1. Are you allowed to go to the market?

   → No: 0 point
   → Yes:
   • If yes, are you allowed to go alone?
   → No: 1 point
   → Yes: 2 points

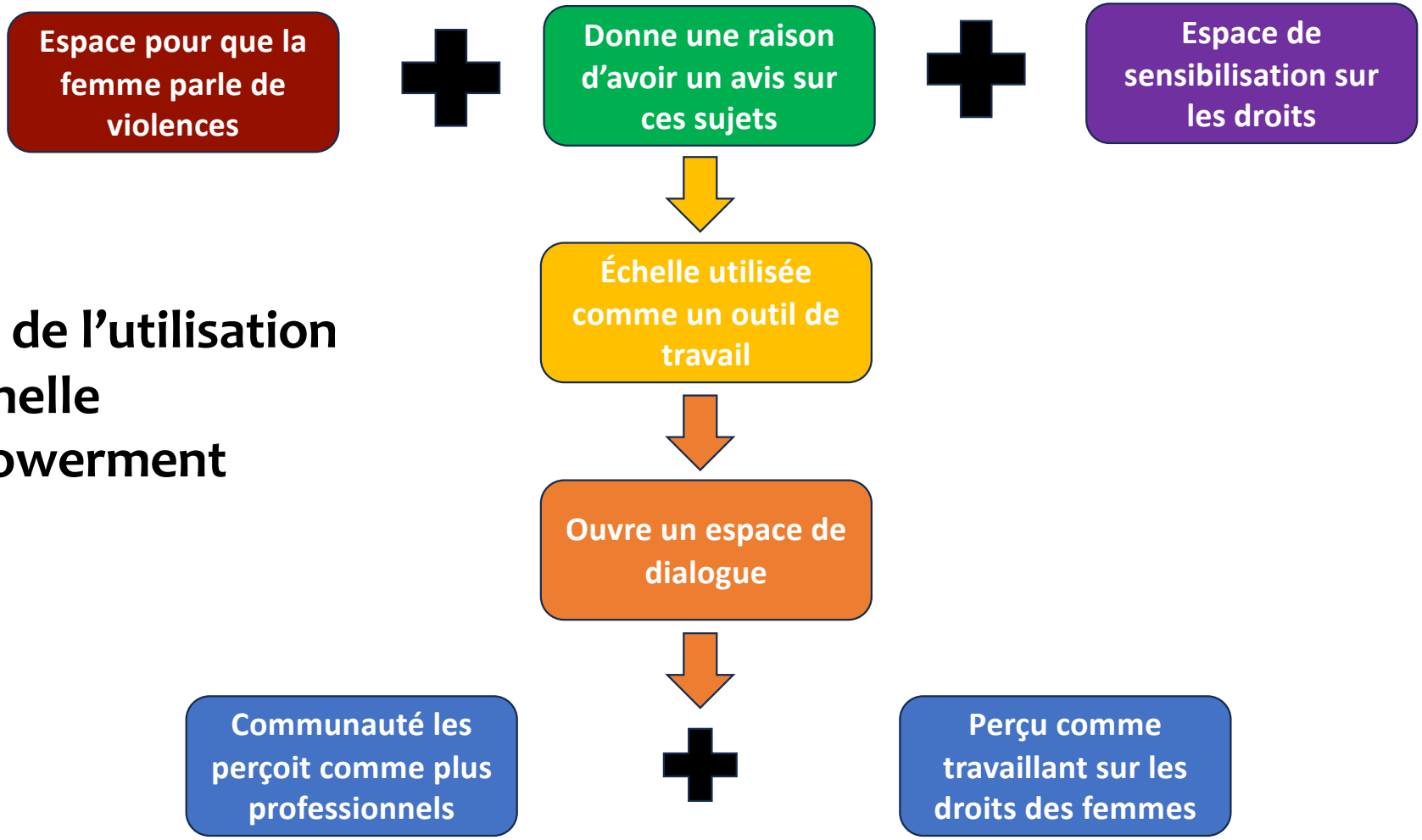
2. If your child is sick and your husband is absent, can you go to the Health Center?

   → No: 0 point
   → Yes:
   • If yes, can you go alone?

E.3.Pour vous, quel est le rôle de la femme dans le foyer? S'occuper exclusivement des tâches ménagères = 0 point; Décider et être responsable comme le mari dans tous les domaines (tâches ménagères, droit de travailler et de gagner de l'argent, scola des enfants)= 2 points					
E.4. Au cours des 2 derniers mois, avez-vous géré vous-même les dépenses d'argent? OUI ou NON? non = 0 oui, avec l'autorisation de mon mari = 1 point					

INA

Impact de l'utilisation de l'échelle d'empowerment



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

échelle d'empowerment

identifiée par les équipes en Inde comme ayant eu un impact majeur sur l'empowerment des femmes

Impact auprès des femmes

- **Permet de parler de sujets sensibles** qui ne ressortent pas spontanément
- Après les **femmes se sentent en capacité de prendre des décisions** face à ces situations
- **Amorce la conversation avec le mari** → améliore la relation de couple
- **Plus vocales sur leurs droits** auprès de la famille

échelle d'empowerment

Impact auprès du mari et de la famille

- **L'image de la femme change** : elle est perçue comme étant plus capable
  - mari compte sur elle pour diminuer sa charge de travail
- Voyant les efforts fournis, le **mari bloque moins sa femme**
  - parfois il la soutient devant la belle-famille
- **La confiance mutuelle augmente**
  - il demande conseil à sa femme

Défi : certains maris se sentent menacés

Défi : les belles-mères se demandent pourquoi l'échelle d'empowerment est faite seulement à leur belle-fille

violences conjugales

VioCo

typologie des violences conjugales

non-identifiées, identifiées, vécues fréquemment par le mari

Violence physique	•giffles, coups et blessures à mains nues ou avec objects •frapper les enfants •forcer la femme à faire le ménage juste après l'accouchement
Violence sexuelle	•viol conjugugal •attouchement sexuel des filles par le beau-père •interdiciton de pratiquer le planning familial •ne donner de l'argent que suite aux rapports sexuels
Violence émotionnelle	• violence verbale, rabaisser, juger, menacer • infidélité • ne pas considérer les femmes capables
Violence économique	• ne pas donner d'argent / de pension alimentaire • interdire à la femme de travailler • faire tous les achats, sans consultation préalable

les déclencheurs de violences

« Pour moi, [pour éviter les violences] la solution c'est de travailler. Il n'y a que ça. Comme ça, on peut faire un peu d'économies, être indépendante dans sa vie, ne dépendre de personne. »

Femme, Madagascar

- Les finances
- Des comportements jugés inappropriés ou insolents identifiés par les femmes comme les hommes :
  - Infidélité, jalousie
  - Violences envers les enfants
  - Utiliser un langage grossier
  - Boire ou se droguer
- Le manque de communication de qualité et de compréhension au sein du couple
- La proximité de la (belle-)famille

Inde : mobilité des femmes

intégré comme axe d'analyse

Rendre explicite le travail implicite des AS

	Freins à la mobilité	Leviers et stratégies
Contexte	Mari restrictif (violence) Normes sociales restrictives Honneur de la famille & peur des rumeurs Craintes liées à la « moralité » des femmes Peurs pour la sécurité des femmes Division genrée des tâches	Les restrictions diminuent avec l'**âge** et le fait d'**avoir des enfants** **Montrer aux maris comment leurs femmes peuvent alléger leur charge de travail** Fonder les arguments en faveur du travail des femmes en dehors du foyer sur **les besoins d'une famille qui s'agrandit**
Femme	Normes sociales intériorisées Manque de confiance en soi Manque d'information sur les services disponibles Freins financiers Freins logistiques (ex: handicap)	**Détailler ensemble** des étapes impliquées dans les déplacements **Informer** les femmes sur les services locaux **Encourager** les femmes à agir elles-mêmes en soulignant l'importance de résoudre les problèmes à temps

L'impact sur la violence conjugale (appui & autre)

Madagascar

Formation 4 violences & soutien des psychologues → équipes identifient mieux la violence

Sensibilisation aux droits → femmes connaissent mieux leurs droits

Remise en question des stéréotypes → femmes ne tolèrent plus la violence, elles osent s'exprimer, porter plainte, s'adresser aux autorités, se séparer d'un mari violent

Inde

4 formes de violence → équipes ont changé leur perception de la violence → facilite l'identification

Échelle d'empowerment → accélère l'identification

Evaluation à mi-parcours → permet une meilleure adaptation de l'accompagnement

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

Violences identifiées comme un blocage dans l'atteinte des objectifs → équipes et femmes motivés à y faire face

Renforce l'empowerment → femmes continuent d'atteindre des objectifs dans les 6 mois post-sortie

études de cas - violences

Madagascar

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

Inde

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

quelques défis

- Connaissance des droits + remise en question des stéréotypes → femmes brisent le silence → **parfois la relation avec le tiers empire**
- **Certaines femmes manipulent leurs maris** et deviennent autrices de violences

  - *Néanmoins :* les femmes ne tolèrent plus la violence et prennent des décisions plus adaptées
  - *Stratégie :* renforcer la sensibilisation des tiers sur les violences et les droits des femmes et des hommes

synthèse - impact

Travail

- Outils genre : échelle d'empowerment, 4 pouvoirs, stéréotypes…
- Sensibilisation aux droits & aux violences
- Augmentation des échanges de pratiques professionnelles

Analyse

- Professionnalisation : travail plus structuré des AS qui se sentent plus compétentes
- Travail en profondeur des coordinateur.ices dont le rôle est sollicité et valorisé
- Perceptions et stéréotypes chez les équipes remis en question
- Meilleure exploration : fond du problème, blocages et opportunités mieux identifiés

Impact

- Accent sur l'empowerment en amont de l'atteinte des objectifs spécifiques
- Intervention plus cohérente et plus ciblée
- Impact plus important et plus durable
- Un accompagnement qui va plus loin

Besoins

- Attention à l'épuisement, éviter la démotivation (temps = un défi)
- Importance du temps pour ventiler (pause café)
- Transmission aux nouveaux recrus (actualisation des compétences)

Domaine	Impact au niveau des bénéficiaires et en particulier des femmes
Place de la femme	**Plus grande remise en question des stéréotypes de genre :** • Sur la place de la femme • Sur la répartition des tâches → charge allégée + liens familiaux renforcés • Sur la mobilité
Confiance en soi	**Femmes se donnent de la valeur**, ont une vision et se sentent capables d'agir • Les femmes osent plus s'exprimer, questionner et demander du soutien • Deviennent rôles modèles et conseillent / référent d'autres femmes en difficulté
Implication des tiers	**Meilleure analyse des dynamiques familiales** ce qui permet de : • Éviter les tensions → Communication et relations améliorées • Identifier les personnes ressources → partage des responsabilités → tiers valorisés et valorisants
Empower-ment économique	**Impact important des conseils sur la gestion de l'argent** (depuis avant l'appui) • Plus importante remise en question de la gestion de l'argent par le mari • Femmes se sentent avoir des droits vu qu'elles ont de l'argent • Accent sur l'épargne et l'accès aux dispositifs gouvernementaux renforcé

conclusion témoignages

- *« Il y a une professionnalisation du travail »*
- *« Les AS ont une compréhension plus claire du fond du problème et un processus clair pour l'analyser »*
- *« We don't just rely on our instinct we now have something tangible »*
- *« Nous avons priorisé notre propre empowerment pour mieux faire face à notre travail, car c'est la condition essentielle pour renforcer l'empowerment des autres. »*
- *« The focus on gender has given the women the tools and knowledge to do things by themselves, to tackle things by themselves, before women were more fearful, we have now tailor the work so women can overcome all of these restrictions »*

Merci !
Misaotra !
Sukria !