

Projet KARAMA

Manuel d'appui à l'élaboration d'un dispositif de suivi-évaluation

Sommaire

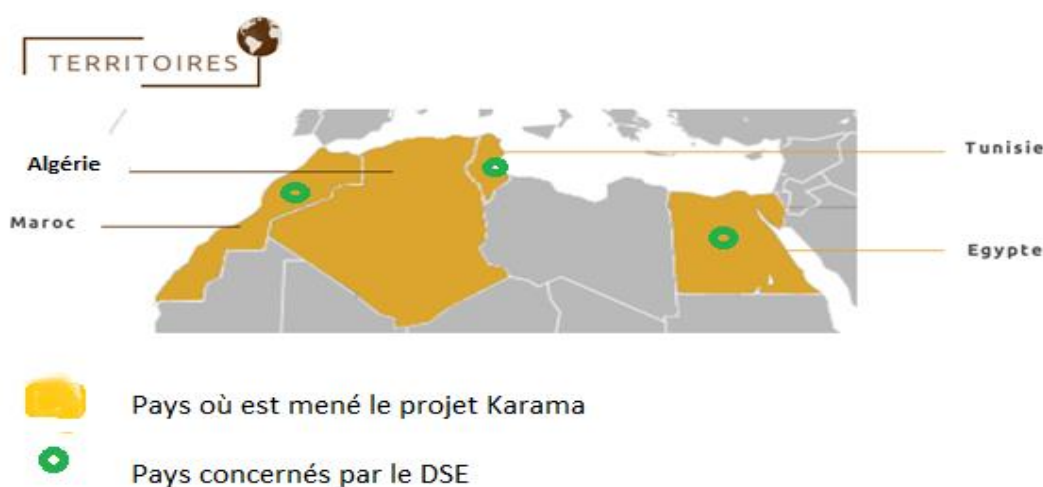
SOMMAIRE	2
LISTE DES ACRONYMES	2
MODE D'EMPLOI	4
I- UN MANUEL CONÇU DANS UNE APPROCHE FEMINISTE	6
II- DEFINITIONS – DU GENRE A L'EMPOWERMENT	12
III- ZOOM SUR LES 4 DIMENSIONS DE L'EMPOWERMENT	16
3.1. LE CADRE GLOBAL – LA MATRICE DES EFFETS	16
3.2. DIMENSION COGNITIVE	16
3.3. DIMENSION RELATIONNELLE	18
3.4. DIMENSION SOCIETALE	19
3.5. DIMENSION TRANSVERSALE	21
IV- CADRE D'INDICATEURS DE LA MESURE DE L'EMPOWERMENT	23
3.6. COMMENT DETERMINER ET CALCULER L'INDICATEUR ?	23
V- MATRICE DES INDICATEURS SELON LES DIMENSIONS	27
VI- PROCESSUS DE SUIVI-EVALUATION	38
6.1. DEFINIR ET CHOISIR LES INDICATEURS DE MESURE DE L'EMPOWERMENT	38
6.2. CHOISIR LES MOYENS DE COLLECTE ET IDENTIFIER LES SOURCES DE VERIFICATION	39
6.3. ENREGISTRER ET ANALYSER LES RESULTATS DES INDICATEURS	39
ANNEXES	43

Liste des acronymes

DSE	Dispositif de Suivi-Évaluation
LGBT+	Fait référence aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres/transsexuelles
EACD	Egyptian Association for comprehensive development
FLDDF	La Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes
OSC	Organisation de la Société Civile
S&E	Suivi – évaluation

Tout au long du manuel, des outils ✂, astuces, exemples et informations complémentaires 📌 sont proposés sous formes d'encadrés. Ils peuvent être consultés en tant que partie du texte ou indépendamment.

Introduction



Afin d'appréhender dans quelle mesure le projet Karama contribue à la réduction des violences de genre en apportant une réponse intégrée et de savoir comment cela se traduit, Batik International propose ce manuel de suivi-évaluation. Celui-ci a été co-construit avec les équipes des partenaires : FLDDF Rabat au Maroc, Beity en Tunisie et l'EACD en Égypte, l'équipe de coordination internationale du Batik Inter. et l'équipe consultante externe, notamment à travers deux séminaires internationaux qui ont permis de réunir la majorité des équipes.

Comment a-t-il été élaboré ?

Réalisé entre 2021 et 2022¹, ce manuel repose sur l'expérience des participantes au projet et des équipes de Batik International ainsi que des associations partenaires. Co-élaborés avec les équipes de Batik international et de ses partenaires associatifs en Égypte, Tunisie et Maroc, les outils présentés ont été testés pour garantir une utilisation simple et la plus pertinente possible selon chaque contexte de mise en œuvre. Néanmoins, les méthodologies et outils proposés doivent être appropriés par les équipes de terrain ainsi que par les équipes de coordination et continuer à être ajustés et enrichis selon les contextes et les profils des participantes tout au long du projet.

¹ Ce manuel a été élaboré par une équipe de consultant-es (Ada Bazan, Klara Hellebrandova, Wafaa Lakhli et Arnaud Laaban) avec l'appui du [F3E](#). Il est basé sur le matériel recollecté et produit lors de l'accompagnement et notamment lors des séminaires collectifs et la mise en œuvre des outils par les équipes du projet.

Quel est le public visé par le manuel ?

Ce manuel s'adresse aux personnes qui coordonnent et mettent en œuvre des projets/programmes au sein de Batik international ainsi qu'au sein des associations partenaires. Il est d'abord destiné à être utilisé dans le cadre du projet Karama dans les trois pays concernés (Tunisie, Maroc, Egypte). Néanmoins, les outils présentés peuvent être adaptés et utilisés dans des projets similaires au projet Karama accompagnant le processus de renforcement de pouvoir d'agir (l'empowerment) multidimensionnel des femmes. Il peut être utilisé au moment de la conception d'un projet, pour alimenter le cadre logique (et/ou la théorie du changement), ou au démarrage d'un projet, au moment de l'élaboration du dispositif de suivi-évaluation.

Qu'en est-il des autres instruments de suivi de Karama?

Le dispositif de suivi et évaluation ici présenté porte spécifiquement sur la mesure de la contribution du projet (ou d'autres projets pour lesquels il pourra être adapté) à l'empowerment des participantes et ne couvre pas les actions de renforcement de capacités des partenaires, les actions de plaidoyer (sauf si celles-ci sont menées **directement** par les participantes), et tout autre type d'action qui ne contribue pas directement à l'empowerment multidimensionnel des participantes.

Le manuel présente les concepts et les perspectives qui ont guidé la démarche de co-construction du DSE et qui s'appuie sur les documents de référence de Batik, tel que la Note sur la mesure de l'empowerment – projet Karama.

Ce manuel est complémentaire des outils de suivi et d'évaluation utilisés dans le cadre du projet Karama.

Ce manuel est une **boîte à outil** pour vous guider dans ce travail ambitieux et complexe !

Mode d'emploi

Quel est l'objectif de ce manuel ?

Le manuel vise à **permettre à l'équipe projet de mieux suivre l'action du projet, évaluer si les femmes ont amélioré leurs conditions et leur inclusion socio-économique, ainsi que leur empowerment (leur pouvoir d'agir) dans une perspective multidimensionnelle, et d'en rendre compte auprès des femmes elles-mêmes et des bailleurs**. Ainsi, il cherche à contribuer à :

- Mieux suivre et évaluer les transformations produites par les accompagnements proposés dans le cadre projet et visant l'empowerment multidimensionnel des femmes ayant subi ou subissant des violences de genre, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de leur inclusion socio-économique.
- Renforcer les compétences méthodologiques des organisations partenaires de Batik International, en matière de suivi-évaluation dans une perspective intersectionnelle de genre et de transformation sociale.
- Mesurer l'intégration de la perspective de genre intersectionnelle dans la démarche et les actions menées dans le cadre du projet de façon transversale, en visualisant l'empowerment des différents groupes du projet (selon les pays/contextes) de façon différenciée.

Ce que vous trouverez dans ce manuel ?

Dans le Chapitre I de ce manuel vous découvrirez les approches ainsi que les postures² qui ont guidé sa conception et qui sont également importantes pour son utilisation optimale. Comme pour d'autres chapitres, vous y trouverez des encadrés qui illustrent les définitions et les concepts mais également des propositions d'outils avec lesquels ces concepts peuvent être découverts, analysés et enrichis avec les participantes.

[Chapitre I – Un manuel conçu avec une approche féministe](#)

De quoi parle-t-on exactement quand on parle d'empowerment multidimensionnel ?

Pour répondre à cette question, vous allez trouver dans ce manuel, tout d'abord, une définition des concepts qui structurent les stratégies d'intervention de Batik International et de ses partenaires et qui ont guidé la démarche de co-construction du DSE : la **perspective intersectionnelle de genre et l'empowerment individuel et collectif dans une perspective multidimensionnelle et féministe**.

[Chapitre II – Définitions – Du genre à l'empowerment](#)

Que va-t-on mesurer exactement ?

A partir d'une co-construction avec des équipes du projet et certaines participantes, ce manuel propose une **matrice des principaux effets** auxquels les activités de Batik International et ses partenaires contribuent. Cette matrice comprend 4 dimensions (cognitive, relationnelle, sociétale/politique et transversale) au sein desquelles vous choisirez les effets les plus pertinents pour votre propre référentiel de suivi-évaluation.

[Chapitre II – Zoom sur les 4 dimensions de l'empowerment](#)

Comment va-t-on mesurer ces effets ?

Le manuel propose des **indicateurs** de mesure et des **outils pratiques pour aider à les élaborer et à les collecter**. Les outils permettent de travailler plusieurs indicateurs.

[Chapitre III – Cadre d'indicateurs de la mesure de l'empowerment](#)

Vous pouvez y piocher ce qui apparaît le plus pertinent pour votre contexte/participantes/projet et suivre les conseils pour définir la manière dont va s'organiser le suivi-évaluation, dans la répartition des responsabilités et la temporalité, en veillant à les adapter au contexte de mise en œuvre du projet et aux moyens disponibles.

[Chapitre IV – Processus](#)

Les **outils** sont présentés dans des fiches annexes qui peuvent être consultées tout au long de la découverte des indicateurs. Ces outils sont présentés avec des exemples d'indicateurs issus des trois territoires (Maroc, Egypte, Tunisie) du projet Karama. Chaque outil proposé doit être **adapté et mis à jour** selon les composantes du suivi-évaluation retenues par chaque équipe/projet : quels indicateurs, quelle fréquence, quelle partie prenante, etc.

[Annexes – Fiches outils](#)

² Par « approche » nous entendons la manière d'aborder des sujets comme la violence par exemple (approche intersectionnelle de genre, approche orientée changement...). Les différentes approches cherchent à nous donner une compréhension plus profonde et plus complexe des phénomènes sociaux. Le terme de « posture » fait référence aux principes et valeurs de départ. Ainsi, nous parlons de la posture féministe qui englobe l'ensemble des principes, valeurs et postures théoriques mentionnées dans cette partie.

I- Un manuel conçu dans une approche féministe

Qu'apporte l'approche « féministe » ?

Batik International ainsi que ses partenaires - Beity en Tunisie, la Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF) au Maroc et la Egyptian Association for comprehensive development (EACD) en Egypte sont des organisations avec une longue histoire de travail avec les femmes, certaines se définissant même comme des organisations féministes (Beity et FLDDF). La position féministe, dans laquelle s'inscrit le présent manuel implique **la reconnaissance de la dimension politique et structurelle de genre** ancrée dans le patriarcat. Par conséquent, le travail et l'engagement qui visent à réduire, voire éliminer les violences basées sur le genre en articulation avec d'autres facteurs d'oppression (situation socio-économique, origine géographique, la religion, l'identité sexuelle ou de genre, etc.) et l'accompagnement du processus de l'empowerment multidimensionnel des femmes survivantes de ces violences implique un processus qui vise à contribuer à la déconstruction du système patriarcal et d'autres systèmes d'oppression tels que le racisme. Le processus d'empowerment des femmes - participantes au projet - est ainsi un **processus transformatif** sur plusieurs dimensions (cognitive, relationnelle, sociétale et transversale) et à différents niveaux (individuel, collectif).

L'approche féministe est une approche intégrale qui va au-delà de l'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit bien d'une approche des droits humains (human-rights based approach) qui prend en compte **les cadres législatifs et juridiques internationaux et nationaux concernant les droits humains et ceux relatifs aux groupes marginalisés ou discriminés**, notamment les femmes, et des principes d'**universalité et d'inaliénabilité, d'indivisibilité, d'interdépendance et d'interrelation, de non-discrimination et d'égalité, de participation et d'inclusion, de la responsabilité et de l'État de droit**. Par ailleurs, elle se base sur la reconnaissance du système patriarcal en tant que système, historiquement construit, fondateur d'inégalités de genre et de violences de genre subies par les femmes, par les personnes d'identité de genre dissidente mais également par les hommes. Ainsi, cette approche prend en compte **le caractère structurel du patriarcat qui produit des discriminations directes et indirectes contre les femmes**, y compris dans les politiques publiques et les cadres législatifs nationaux et internationaux.

De même, ce manuel s'inscrit dans l'approche féministe non eurocentrée ce qui implique d'analyser le genre et le patriarcat en relation avec les processus historiques tels que le colonialisme ou le racisme et les contextes propres à chaque territoire ainsi que la prise en compte des processus de résistance et de contestation.

Qu'est-ce que le patriarcat ?

L'anthropologue argentine travaillant sur des questions de genre, Rita Segato, affirme que le patriarcat est, du point de vue historique, **« le fondement de toutes les inégalités »**. Après avoir étudié **les mythes de création** de différentes sociétés tribales et non-tribales de partout dans le monde, Segato affirme que le patriarcat est un système universel, de par sa dispersion sur les cinq continents, et que dans différentes sociétés, il constitue historiquement **« la première forme de subordination, d'expropriation de valeur et de pouvoir »**.



Quel est la place de la femme dans nos mythes fondateurs ?

Dans un atelier avec les participantes au projet, on cherche à discuter de la place de la femme dans les mythes ou textes fondateurs (culturels, religieux, nationaux) dans nos pays/cultures. En amont de la discussion, la facilitatrice prépare le récit de mythes/textes qui pourront être lus/racontés dans le groupe. Pour pouvoir faciliter ce type de session il est important que la/les facilitatrices soient formées en matière de genre, aient une connaissance approfondie du système de genre, dans une perspective intersectionnelle (et donc de l'interaction du genre avec la culture, les religions, etc.). Elles doivent se préparer en amont à pouvoir répondre aux questions avec une perspective intersectionnelle de genre. Un manque de « préparation » et de « formation » pourrait produire l'effet inverse, c'est-à-dire renforcer l'ancrage du patriarcat.

Pendant la session, la facilitatrice demande aux participant.es quels sont les mythes/textes qui racontent l'origine du monde et/ou de leur pays/culture. Une fois les textes/récits identifiés (pour éviter des discussions dogmatiques il peut être plus prudent de se concentrer sur les légendes ou textes liés à l'histoire nationale ou la culture plus que les textes religieux), on analyse la place octroyée aux hommes et aux femmes ou au masculin/féminin. Est-ce que l'hypothèse de Rita Segato se confirme ? Comment ses récits/mythes/légendes/textes (il peut s'agir des textes, de la poésie, des expressions populaires, des chansons également) se reflètent-ils dans nos vies quotidiennes d'aujourd'hui ? Par qui, à qui s'adressent-ils et comment sont-ils racontés ? Comment les femmes / le féminin sont-elles « remises à leur place », cette place assignée dans les mythes fondateurs, à l'époque actuelle ?

On appelle patriarcal le système politique, social et culturel où le masculin est placé comme figure d'autorité et de pouvoir pour l'organisation sociale, où la figure masculine prend une position hégémonique **pour protéger et dominer ceux et celles qui sont défini.es comme subalternes**. Cette subalternité serait alors justifiée par des attributs matériels et symboliques qui garantissent une distribution inégale du pouvoir entre hommes et femmes. (Sierra, Quesada et Campero, novembre 2016 : p. 10). Ainsi, **le genre et le patriarcat sont intimement liés et on ne peut pas prendre en compte l'un sans l'autre**. Autrement dit, le genre supporte et permet la reproduction du système patriarcal et par conséquent des inégalités entre les femmes et les hommes, mais également les relations de pouvoir entre les femmes et entre les hommes.

Le système patriarcal agissant alors en tant que cadre, le genre se reproduit



Dans le milieu organisationnel et de travail en groupe, devenir conscient.es et vigilant.es face au machisme (tant de la part des individus comme au niveau organisationnel et administratif) permet d'appréhender de nouvelles manières de travailler et de se relationner, par exemple en valorisant le **leadership collectif**.

Dans ce sens, **le pouvoir ne se perd ni se cède pas, il se partage et multiplie aux bénéfices de tous et de toutes**.

La vigilance est importante également dans les collectifs féminins car, d'une part, les relations de pouvoir basées sur le genre s'articulent avec d'autres facteurs d'oppression et d'autre part, les femmes peuvent être reproductrices de l'ordre patriarcal autant que les hommes.



Le machisme peut être **incarné tant par les hommes comme par les femmes**.

Dans la majorité des cas, on ne décide pas – consciemment – d'être machiste, on ne naît pas machiste, **on le devient**.

On **n'est pas coupable** d'avoir des comportements machistes, mais on **se doit** – surtout lorsqu'on a l'accès à l'information – de devenir conscient.e de notre machisme et **de le déconstruire-désapprendre**. Ceci demande du courage pour être capable d'identifier et de partager certains privilèges octroyés par le système patriarcal mais nous permet aussi d'instaurer **des relations plus libres et horizontales** avec les autres et avec soi-même. Comme l'avertit Rita Segato, si **les violences machistes et sexistes** sont l'ultime expression du machisme, elle devient possible grâce à **un bouillon de culture alimenté et préparé par tous et toutes** à travers nos attitudes, comportements ou croyances (micro)machistes naturalisés et incorporés.

tant au niveau structurel que social et intersubjectif, sachant que les différents niveaux se renforcent mutuellement. Ainsi, selon Judith Butler **le genre se naturalise** – on oublie le système patriarcal et on fait des rôles de genre nos caractéristiques personnelles et subjectives – **dans les interactions sociales**. Pour Berger y Luckmann ([1966]1991), à travers la réitération des interactions sociales quotidiennes, le genre se transforme en « bon sens » et **on devient ainsi toutes et tous**, même si à des degrés bien différents et sans que l'on s'en rend compte, **simultanément ses victimes et sa courroie de reproduction**. La reproduction permanente – même si également soumise à des défis de la part de différentes formes de contestation et de résistance – est possible également grâce aux **mécanismes du contrôle**

social utilisés – souvent d’une manière inconsciente – par chacune et chacun sur les autres mais également sur soi-même.

Ces mécanismes s’institutionnalisent sous forme des « **normes sociales** » acceptées et même enseignées et légitimées tant à l’intérieur des familles comme au sein d’institutions formelles telle que l’école. Ainsi, on enseigne aux filles (femmes) et aux garçons (hommes) des comportements, attitudes et surtout des valeurs (selon lesquelles il faudrait juger les autres et soi-même) qui visent non seulement l’obéissance aux règles imposées mais également leur acceptation et intégration voire incorporation.



La roue des affirmations³

Pour identifier et analyser ces valeurs et attitudes qui supportent la reproduction de ces normes sociales et l’ordre de genre, on peut utiliser l’outil « la roue des affirmations ». La facilitatrice lira des affirmations qui montrent les stéréotypes de genre ainsi que celles qui sont utilisées pour « rappeler » la place des femmes et des hommes (sur ce qu’une femme ou un homme devrait ou pas faire par exemple). Ces « affirmations » doivent être propre à chaque contexte et être connues par les participant.es.

Ainsi, le patriarcat, le genre et les relations de pouvoir qu’ils produisent font partie d’un système qui se base sur l’institutionnalisation des relations de pouvoir et qui sont reproduites par des actions, attitudes, comportements et interactions sociales répétitives au point que le système de genre se naturalise et devient invisible.

Une posture qui favorise la reconnaissance, la mise en valeur de chaque participante et de ses « connaissances situées »

L’approche féministe implique également certains principes et postures qui guident la facilitation et l’accompagnement des processus d’empowerment multidimensionnel individuel et collectif des femmes survivantes aux violences de genre :

- **Horizontalité et sororité** : des relations horizontales tant entre les participantes comme entre les participantes et les équipes, ainsi qu’à l’intérieur des équipes elles-mêmes, est l’une des conditions et valeurs intrinsèques de l’approche féministe. Elle implique la remise en question et la déconstruction des relations de pouvoir induites par la société (y compris entre les femmes). Ainsi, l’horizontalité est une condition pour qu’une réelle sororité surgisse. Cette dernière permet de reconnaître et mettre en valeur chacune des participantes dans leur diversité et en dépit des positions sociales et opinions, croyances ou expériences divergentes. La construction de la sororité contribue, en effet, à la remise en cause des normes sociales patriarcales car elle implique « **une alliance entre femmes** » face au « **modèle de compétition** » imposé par le patriarcat⁴.
- **Reconnaissance et valorisation des « savoirs expérientiels »** : l’approche féministe met l’accent sur la reconnaissance et la valorisation des expériences individuelles et collectives des participantes en tant que source de connaissances. Ainsi, elle permet la construction des « **connaissances situées** », c’est-à-dire, des connaissances basées sur les « savoirs expérientiels », ancrés dans des contextes particuliers et acquis à partir du vécu dans une position de subalternité (en raison de genre et son articulation avec d’autres facteurs

³ Cet outil est issu du coffret audiovisuel « Le pays de jamais » de Quartiers du Monde

⁴ <https://efeminista.com/sororidad-mujeres/>

d'oppression) dont les femmes sont ou deviennent conscientes (les reconnaissent) et qu'elles valorisent (**se reconnaissent en tant que détentrices de ses connaissances**).

- **Participation réelle et active** : les principes d'horizontalité, de sororité et de mise en valeur des « connaissances situées » se reflètent dans la méthodologie qui implique une participation réelle et active de toutes les participantes. Pour que cette participation soit possible, une ambiance de confiance, co-écoute et de non-jugement doit être favorisée par la facilitation et honorée par l'ensemble des participantes. Pour cela, les groupes de femmes avec qui on travaille ne devrait pas dépasser un nombre limité de participantes (30). De même, les sessions de travail (ateliers, formations etc.) doivent s'organiser avec une fréquence et périodicité assurées afin de s'inscrire dans une continuité et dans une logique de processus.



Education populaire dans la perspective de genre intersectionnelle

De point de vue méthodologique, ces postures et principes sont favorisées par des outils et méthodologies basés sur l'éducation populaire dans une perspective de genre. Cette dernière s'appuie sur la « pédagogie critique » de Paulo Freire⁵ ainsi que la « pédagogie engagée » proposée dans une perspective intersectionnelle par bell hooks⁶. Les deux méthodologies, qui se nourrissent l'une de l'autre, mettent l'accent sur le processus **d'apprentissage en tant qu'un processus dialectique – praxis – basé sur une réflexion critique et l'action**. Ainsi, partant des questionnements et problématisation des thématiques propres à chaque contexte – et les réalités sociales et culturelles de chaque participant.e – la conscience critique et les « connaissances et savoirs situés » deviennent des moteurs de transformation.

Les violences de genre - les violences patriarcales

Les violences de genre (physique, psychologique, émotionnelle, sexuelles, symboliques, socio-économiques, financières voire alimentaires) sont des violences ancrées dans le système patriarcal, producteur de souffrances et de violences.

Les violences de genre, dans sa dimension symbolique et politique, sont toujours **collectives** (visent toutes les femmes), car elles ont pour objectif (souvent inconsciemment ou non-explicitement) de :

- **Contrôler** : les violences de genre (ré)affirment le pouvoir sur les corps, les pensées, les désirs et même l'esprit des femmes ou des personnes de l'identité de genre dissidente.
- **Discipliner** : les violences de genre cherchent à discipliner les femmes – les remettre à « leur place » lorsqu'elles transgressent l'espace qui leur a été octroyé.
- **Montrer le pouvoir patriarcal** : les violences de genre sont un moyen de montrer/exhiber le pouvoir patriarcal face aux femmes mais également face aux autres hommes⁷.

Ainsi, les violences de genre sont des violences qui impliquent **une triple dimension relationnelle** :

- 1) **Agresseur/victime**. Si cette relation est la plus directe et évidente il faut l'appréhender dans le contexte patriarcal ce qui implique de dépasser sa conception réductionniste qui laisserait croire qu'il s'agit des violences isolées, induites uniquement par les émotions ou les caractéristiques biologiques (la force physique des hommes, la rage etc.)
- 2) **Agresseur/ses pairs** car les violences de genre, comme celle qui implique « l'honneur », sont exercées dans le but de réaffirmer/renforcer/défendre la masculinité de l'agresseur (ex. le viol

⁵ Freire, Paulo (1987 [1970]): « Pedagogia do Oprimido », Paz y Terra, Rio de Janeiro

⁶ hooks, bell (2019). Apprendre à transgresser : l'éducation comme pratique de la liberté », Syllepse

⁷ Segato, Rita (2003). *Las Estructuras Elementales de la Violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los Derechos Humanos*. Prometeo - Universidad Nacional de Quilmes.

notamment le viol collectif, les violences de genre pour défendre l'honneur du mari/des hommes de la famille, les soi-disant « crimes de passion »).

- 3) **Agrresseur/la société** : le patriarcat induit la domination masculine sur les femmes/le féminin. Ainsi, les normes et structures patriarcales, y compris les structures étatiques, légitiment directement ou indirectement les violences de genre. Ainsi, la société dans son ensemble, ainsi que l'État sont, dans une certaine mesure, complices et rendent possibles ces violences basées sur le genre.

Par conséquent, chercher à agir sur ces violences, impliquent non seulement de travailler avec les survivantes (les femmes), implique aussi travailler au niveau de plaidoyer auprès de la société et les institutions étatiques, mais également (voire surtout) avec les hommes (afin de chercher de déconstruire les masculinités patriarcales).

L'empowerment et les violences de genre

Pour agir contre les violences, contribuer à l'empowerment socio-économique des femmes est fondamental car il s'agit à la fois d'une condition du processus d'empowerment multidimensionnel et d'un moyen de renforcer toutes les autres dimensions (cognitive, relationnelle, sociétale...). Cela nécessite une compréhension profonde et située des violences (de genre) et leur impact, ainsi que du processus de reproduction des violences.

Les différents types de violences articulées entre elles, sont le produit du système intersectionnel de genre. Ainsi, pour agir contre les violences envers les femmes, il faut prendre en compte le genre et son articulation avec d'autres facteurs d'oppression et analyser – à travers un processus collectif et participatif – les mécanismes implicites ou explicites de reproduction de cette violence. Ceci implique de rendre visible l'impact du système de genre également sur les hommes et les masculinités et mettre en exergue le rôle que chacun et chacune joue dans sa reproduction, afin d'initier des processus, de créer de mécanismes et des outils pour le déconstruire. Concrètement, il s'agit par exemple de questionner le rôle des femmes, dans les relations familiales et intergénérationnelles, dans la reproduction de la violence mais également dans sa naturalisation et sa mise sous silence et en même temps rendre compte des résiliences et des processus des résistances développées par des femmes individuellement et collectivement.



L'outil du sac à dos

L'outil « Sac à dos » sert non seulement à comprendre la différence entre le sexe biologique et le genre mais également à analyser des normes et violences sociales et culturelles qui contribuent à la reproduction du système de genre et du patriarcat, ainsi que la manière dont on y participe. Cet outil peut alors être utilisé pour questionner les rôles de chacun et chacune dans l'imposition de ces normes et la reproduction des violences qu'elles induisent.

Les violences de genre, ancrées dans le système intersectionnel de genre, non seulement **s'articulent entre elles, mais elles se renforcent à mesure qu'elles s'articulent**. C'est-à-dire que les violences physiques vont s'appuyer (et renforcer) sur les violences psychologiques, émotionnelles, symboliques ou économiques qui mènent à **un désempowerment graduel et profond** des femmes.

Cette situation de désempowerment liée à la violence est fondamentale et doit être prise en compte dans le processus de l'empowerment. Comme le montrent les études, les traumatismes liés à la violence domestique ont un **impact destructeur** sur la santé somatique et mentale et sur le bien-être - et donc sur la qualité de vie. De nombreuses femmes ayant vécu ces expériences souffrent de graves problèmes psychologiques. De même, les survivantes de la violence domestique subissent souvent un

traumatisme social en étant blâmées, stigmatisées et exclues, ce qui a des effets négatifs sur leur capacité économique, entre autres.

II- Définitions – Du genre à l’empowerment

Genre et Sexe

Le sexe est une donnée biologique, qui définit des caractéristiques génétiques et physiques d’une personne, alors que le genre, lui, est construit socialement. Le genre, ancré dans le système patriarcal, a été historiquement et socialement construit de manière dualiste : on est soit femme soit homme. Il s’agit d’une construction hiérarchisante et oppressive notamment pour le genre féminin et les identités de genre qui osent de transgresser cette dualité (personnes transgenre, non-binaire, avec l’identité de genre fluide etc.).

 Pour expliquer la différence entre le sexe en tant qu’une caractéristique biologique et le genre, en tant que construction sociale les facilitatrices peuvent utiliser l’outil [Sacs à dos](#) qui permet de comprendre ces concepts ainsi que la hiérarchisation que le genre implique.

Les rapports sociaux de sexe et les stéréotypes qui y sont associés produisent une répartition inégale des pouvoirs et des enjeux de domination et de subordination qui sont incorporés puis reproduits dans tous les espaces sociaux, que ce soit l’école, la famille, le travail, le quartier ou au travers des médias, dès l’enfance et tout au long de la vie.

Les sociétés et cultures ancrées dans le patriarcat valorisent traditionnellement davantage ce qui relève du masculin plutôt que ce qui relève du féminin et les stéréotypes, autour des places et rôles de chacun-e, renforcent ou créent des inégalités et des discriminations entravant le plein exercice des droits humains de certaines personnes.

Aude-là des inégalités et rapports de dominations, le patriarcat – à travers le genre – impose des rôles, des comportements voire des manières de sentir et de s’identifier tant aux hommes comme aux femmes. Si ces premiers ont un certain nombre d’avantages et de privilèges (notamment au niveau de pouvoir sur les femmes et le pouvoir économique et politique), le patriarcal leur inflige de la violence dans le sens où « pour être un homme – et donc jouir de ces privilèges – il faut se comporter et être accepté en tant que tel,

notamment par d’autres hommes ». Ainsi, pour être reconnu en tant qu’homme, il faut constamment faire preuve de la masculinité patriarcale : force physique/la violence, un certain statut économique ou ne pas montrer voire avoir des émotions (sauf la rage qui est l’une des rares émotions autorisées aux hommes).

 Pour mieux comprendre les rapports sociaux basés sur le genre ainsi que les privilèges et les obligations/violences que le genre infligent tant aux femmes qu’aux hommes, on peut utiliser l’outil [Si j’étais né.e de l’autre sexe](#).

L’approche intersectionnelle de genre

Etant donné que le genre s’articule avec d’autres facteurs d’oppression, tels que l’ethnicité, la situation socio-économique, la situation de migration, la religion ou d’autres, il est important de l’appréhender dans une perspective intersectionnelle. Cette perspective **est un outil analytique qui nous permet de comprendre la façon dont s’articulent les différents facteurs d’oppression, et les effets qu’ils produisent**. Le tout en tenant compte des contextes historiques, sociaux et politiques ainsi que des identités subjectives des personnes qui les vivent. Par conséquent, dans la perspective intersectionnelle, **il ne s’agit pas de voir les différents modes d’oppression comme une somme mais plutôt comme un système complexe qui produit des expériences d’oppression – mais offre également des possibilités de résistance**. La notion des résistances est importante car elle nous rappelle que les personnes qui subissent ces différentes formes d’oppression ne sont pas seulement des victimes passives mais également des personnes qui disposent d’une certaine marge de manœuvre pour affronter ces situations. Ainsi, la perspective intersectionnelle nous amène à reconnaître et valoriser la « **connaissance située** », c’est-à-dire, une connaissance que les personnes acquièrent à partir de leur position particulière sur ce réseau des systèmes d’oppression et l’expérience vécue de ses impacts.

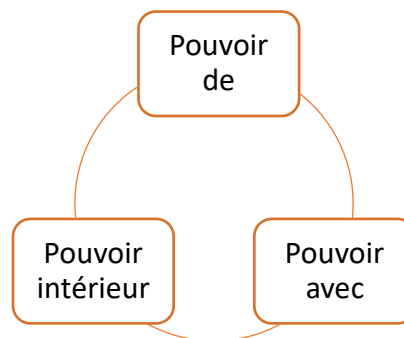
 **Ligne de pouvoir** est un outil qui permet d'analyser les différentes relations de pouvoir et les facteurs de privilèges (reconnaissance sociale) et d'oppression qui les soutiennent. En l'adaptant pour chaque contexte spécifique, il permet de mettre en évidence les articulations entre le genre et les inégalités qui en découlent avec d'autres facteurs d'oppression (basés sur l'appartenance ethnique, religieuse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, les revenus, le capital culturel et social, etc.).

L'empowerment : un processus qui part d'une situation de « desempowerment »

Le processus d'empowerment est au cœur du présent DSE. Bien qu'il n'existe pas de définition unique de l'empowerment, celui-ci peut être décrit **comme un processus transformatif d'une situation de "desempowerment" à une situation d'"empowerment"**. Ainsi, l'empowerment implique **un processus de changement/transformatif**. La situation de "desempowered" peut être définie par le fait de **ne pas maîtriser les choix affectant sa propre vie en raison de multiples facteurs d'oppressions** : pauvreté, absence d'éducation, système patriarcal, système néocolonial, situation d'esclavage ou de semi-esclavage, le racisme, l'homophobie etc. A l'inverse, la situation d'"empowered" peut être définie **comme le fait de maîtriser les choix affectant sa propre vie, ce qui implique d'être conscient.e des facteurs d'oppression et d'avoir la capacité d'agir à leur encontre**. Ou, selon la définition adoptée par Batik Inter. L'empowerment est « **le processus par lequel des individus et/ou groupes acquièrent la capacité et les moyens de prendre le pouvoir pour être acteur.rices de transformation de leurs vies et sociétés.** »

Quels types de pouvoir veut-on « retrouver » ?

L'empowerment est le processus par lequel une personne **retrouve trois types de pouvoir**⁸ : pouvoir de, pouvoir avec et pouvoir intérieur.



Ces trois types de pouvoir s'articulent autour de quatre dimensions interdépendantes :

- 1) **Pouvoir d'avoir** relatif aux ressources, accès aux services et situation personnelle (rôles, activités et responsabilités découlant des rôles et rapports sociaux ; revenu individuel, familial et gestion des revenus ; accès aux services ; ressources, propriétés et leur utilisation ; accès aux espaces publics)
- 2) **Pouvoir de savoir** relatif aux connaissances, compétences, conscience critique (formations techniques et niveau d'apprentissage général de base ; conscience critique individuelle des rapports de pouvoir ; capacité de formuler des idées).
- 3) **Pouvoir de vouloir** relatif à l'état d'esprit, force psychologique, capacité à aller vers les autres (acceptation et estime de soi ; confiance en soi ; prise de parole en public ; développement personnel)
- 4) **Pouvoir relatif à la conscience critique et capacité d'influence collective** (conscience critique collective des rapports de pouvoir et du pouvoir de l'action collective ; participation dans des associations, des réseaux ; capacité d'influence collective)

⁸ Projet Karama : Mesure de l'empowerment, Batik Inter.

 **Chaises de pouvoir** est un outil qui permet de travailler la notion de pouvoir et comprendre sa relation avec la domination ainsi que des conditions et mécanismes qui

limitent ou renforcent les différents types de pouvoir.

L'empowerment multidimensionnel du dispositif de suivi-évaluation

Pour retrouver ces différents « pouvoirs », le processus d'empowerment agit en parallèle sur plusieurs dimensions interconnectées. En d'autres termes, le processus doit être mené à plusieurs niveaux et d'une manière simultanée et non linéaire car les différentes dimensions s'articulent et sont interdépendantes. Par conséquent, **l'empowerment socio-économique** qui est au centre du projet Karama et qui a un rôle transversal dans le processus d'empowerment multidimensionnel doit être accompagné par **l'empowerment cognitif, relationnel et sociétal/politique** (dans son sens étymologique : l'organisation de la vie en communauté). Par conséquent le dispositif suivi-évaluation doit rendre compte de ces articulations entre les différentes dimensions afin d'assurer qu'il s'agisse d'un empowerment réellement transformatif, ce qui implique notamment une transformation des relations de genre existantes qui sont l'une des sources du desempowerment des femmes participantes au projet. Ce modèle multidimensionnel a été validé avec Batik International et ses partenaires. Néanmoins, le projet ne vise pas les quatre dimensions au même degré.

Le cadre multidimensionnel pour analyser le processus d'empowerment

Dimension cognitive	Dimension relationnelle	Dimension sociétale ou politique
Être capable de comprendre d'où vient sa situation personnelle, les facteurs qui y ont contribué, et ses forces pour y répondre	Travailler la qualité et le type de relations que les personnes établissent avec leur entourage	Travailler pour et par l'action collective au changement des structures et systèmes d'oppression
Dimension transversale		
L'information et la compréhension de l'information nécessaire à toutes les étapes et dimensions de l'empowerment en termes de droits et de violence.		
L'empowerment économique – accès au ressource, travail, ...		

- **La dimension cognitive**, c'est à dire la prise de conscience, au niveau individuel, des facteurs d'oppression obérant sa capacité de décision et d'agir, de son rôle d'acteur.rice dans ce système d'oppression, et de sa capacité à faire des choix au niveau individuel comme collectif. On peut y ajouter la dimension psychologique, c'est à dire le sentiment de confiance en soi ou d'estime de soi.
- **La dimension relationnelle**, c'est à dire la manière dont la personne qui se situe dans un processus d'empowerment, entretient des relations avec les personnes de son entourage : au sein du foyer, au sein de la famille, au sein du groupe ou de la communauté. Plusieurs indicateurs peuvent être proposés pour mesurer cette dimension : les violences domestiques, le pouvoir de négociation au sein du couple, la liberté de mouvement (par rapport au mari ou à la famille), l'appartenance à des réseaux / collectifs, la capacité à recevoir de l'aide des autres (capital social), la capacité à agir en groupe.
- **La dimension sociétale ou politique**, qui correspond à la capacité à analyser l'environnement en termes sociaux et politiques, ainsi que la capacité à organiser et à mobiliser en vue de produire un changement social. Cette dimension politique est aussi celle qui permet le

changement d'échelle : la personne ou le groupe qui se situe dans un processus d'empowerment n'agit pas seulement pour provoquer un changement individuel ou limité au groupe, mais un changement global à un niveau macro. Cette dimension se traduit par la capacité à assumer des responsabilités (leadership), à mener des actions de plaidoyer et à construire des alliances. Ce leadership peut être individuel ou collectif.

- **La dimension transversale.** Cette dimension peut inclure différents aspects notamment l'accès à l'information et l'aspect économique. Le fait de générer des revenus permet en premier lieu, de couvrir des nécessités essentielles et de sortir de l'urgence du quotidien. Cette situation peut en effet impliquer des stratégies de survie favorisant le desempowerment (ex : accepter un travail avec des conditions indignes). Dans ce cas, l'activité économique est une condition du processus d'empowerment. Mais, le fait de générer des revenus peut aussi être vecteur d'empowerment dans la mesure où cela permet de peser davantage sur les ressources du foyer, de créer un rapport de force, et donc d'acquérir un pouvoir de décision au sein de celui-ci. **Toutefois, la génération de revenus ne se suffit pas à elle-même et peut se heurter à plusieurs limites** : si les revenus générés sont gérés par l'époux, si l'activité s'ajoute aux autres tâches des femmes sans s'y substituer, si les conditions de travail ne sont pas dignes (ex : rémunération qui ne dépasse pas le seuil de pauvreté), si les conditions de travail sont indignes voire dangereuses etc. Enfin si l'activité économique en question est porteuse en elle-même de changement social comme dans le cas des activités relevant du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, alors celle-ci peut aussi devenir un levier de la dimension "politique" de l'empowerment (dimension 3).



L'outil [Mur de changement](#) permet d'analyser collectivement les situations de départ selon les différents espaces et dimensions ainsi qu'identifier les objectifs à atteindre et des chemins de changements qui permettent d'y arriver. Il peut ainsi être utilisé pour analyser collectivement les situations individuelles et collectives de desempowerment et définir les pas à suivre dans le processus d'empowerment.

L'empowerment : un processus collectif et individuel

Si l'objectif principal du DSE est de pouvoir mesurer l'empowerment des femmes au niveau individuel, l'empowerment collectif est tout aussi important et a, de fait, un impact direct sur l'empowerment individuel des femmes participantes.

Les femmes sont dans une position/situation de desempowerment en raison de leur position sociale de femme et de l'articulation de cette situation avec d'autres facteurs d'oppression. Lorsqu'on cherche à accompagner les femmes dans leur processus d'empowerment, on doit chercher à rendre visible et à remettre en cause le système de genre intersectionnel dans lequel sont ancrées les violences que les femmes subissent ou ont subi afin de contribuer aux changements qui ensuite rendront possible et durable le processus d'empowerment.

De même, il est important de concevoir le processus d'empowerment dans des contextes culturels donnés. Etant donné que le projet est mené dans des contextes traditionnellement fondés sur le collectif, il est effectivement souhaitable de prendre en compte cette dimension et de valoriser et utiliser les connaissances situées des femmes participantes tant dans leur dimension individuelle que collective.

III- Zoom sur les 4 dimensions de l'empowerment

3.1. Le cadre global – La matrice des effets

A quels effets en matière d'empowerment le projet KARAMA peut-il contribuer ?

Pour chacune des dimensions définies ci-dessus, le DSE cible une série d'effets que les activités développées avec et en direction des femmes, en situation de et survivantes de violence, visent à atteindre, à des rythmes et des niveaux variables selon les territoires. Tous ces effets ne sont pas observables dans tous les territoires mais chaque territoire peut s'appuyer sur cette matrice pour **choisir** les effets à suivre et à mesurer. La matrice ci-dessous est issue du travail de co-construction réalisé à partir des territoires Maroc, Tunisie et Égypte du projet KARAMA.

Matrice des effets		
Dimension 1 - Cognitive	Dimension 2 - Relationnelle	Dimension 3 - Sociétale
1. Prise de conscience de facteurs d'oppression et des normes sociales de genre qui produisent de la souffrance 2. Confiance en soi 3. Prise de décision 4. Prise de conscience d'être détentrice des droits 5. Prise de conscience d'avoir droit à une vie libre de violence 6. Prise de conscience de ses savoirs situés 7. Appropriation de son projet personnel 8. Être consciente de son état psychologique /émotionnel	1. Coresponsabilité dans les tâches domestiques, les soins de la famille et l'éducation des enfants 2. Violence au sein du foyer 3. Avoir des relations (affectives, familiale, amicales, autres) dénouées de rapports pouvoirs (horizontales) 4. Reconstruction des relations familiales 5. Exercice des relations de sororité politiques entre les femmes	1. Statut des femmes dans le collectif 2. Leadership féminin collectif fort et participatif 3. Connaissance et appropriation des politiques publiques et des lois de protection et lutte contre les violences faites aux femmes 4. Sororité politique sociale
Dimension 4 - Transversale		
1. Accès au travail formel et décent (à définir dans chaque contexte) 2. Accès aux démarches administratives 3. Accès à la santé 4. Accès aux études professionnalisantes 5. Accès au patrimoine 6. Investissements de la famille dans l'éducation des filles et des garçons		

3.2. Dimension cognitive

La dimension cognitive implique la prise de conscience, au niveau individuel, des facteurs d'oppression qui empêchent sa capacité de décision et d'agir, son rôle d'acteur-riche face aux systèmes d'oppression, et sa capacité à faire des choix au niveau individuel comme collectif.

On peut y ajouter la **dimension psychologique**, c'est à dire le sentiment de confiance en soi ou d'estime de soi qui sont des manifestations de cette prise de conscience au niveau individuel.



Par exemple : Le critère « prise de conscience de ses savoirs situés », implique la reconnaissance expérientielle de la situation vécue, la connaissance également de ses droits qui ont été violés, et de sa condition de sujet politique, porteuse de droits. Enfin, la prise de conscience de la force que cette expérience de subordination et/ou violence lui donne et se transforme en savoir, en capacité d'appuyer d'autres femmes qui traversent une situation semblable à la sienne.

Parmi les facteurs d'oppression identifiés dans le projet KARAMA au Maroc, en Tunisie et en Égypte se trouvent :

- *Subir différents types de violence (symbolique, psychologique, sexuelle, morale, physique...)*
- *Vivre des discriminations multiples*
- *Vivre des situations de pauvreté extrême*
- *La dépendance économique*
- *Le sentiment de solitude*
- *Mépris de la part des autres membres de la famille ;*
- *Sentiment de honte*
- *Maltraitements depuis l'enfance*
- *Surcharge des travaux domestique et des soins*

Tous ces facteurs s'articulent entre eux et pèsent davantage sur les femmes qui devront se renforcer davantage individuellement et collectivement avant d'accéder à la reconnaissance de leurs droits.

Dimension 1 - Cognitive
Effets
1. Prise de conscience de facteurs d'oppression et des normes sociales de genre qui produisent de la souffrance 2. Confiance en soi 3. Prise de décision 4. Prise de conscience d'être détentrice des droits 5. Prise de conscience d'avoir droit à une vie libre de violence 6. Prise de conscience de ses savoirs situés 7. Appropriation de son projet personnel 8. Être consciente de son état psychologique /émotionnel
Activités génériques contribuant à l'atteinte des effets
- Cycles d'ateliers pour comprendre l'impact du genre, avec une perspective intersectionnelle, et des masculinités afin de comprendre les constructions sociales du féminin et du masculin et leur impact différencié dans la vie et leur prise en charge des femmes survivantes aux violences.

- Ateliers sur les droits humains, en particulier ceux des femmes pour se visualiser en tant que citoyennes porteuses des droits
- Ateliers de leadership, transformateurs, collectifs afin de renforcer les capacités à faire valoir ses droits
- Cycle d'ateliers sur la violence et ses différentes expressions, la comprendre et pouvoir co-construire des stratégies de résistance
- Ateliers participatifs, de conscientisation et de co-construction de solutions collectives qui valorisent les savoirs situés des personnes impliquées⁹

Conditions requises pour renforcer cette dimension

- Avoir un environnement propice à l'échange entre paires (espace sûr)
- Des facilitatrices formées en perspective de genre intersectionnelle et violences qui soient capables d'animer les espaces et les outils
- Des facilitatrices qui comprennent les systèmes d'oppression et l'articulation des facteurs d'oppression
- Comprendre le système genre et les normes de genre qui l'institutionnalisent
- Des facilitatrices qui connaissent et revendiquent leurs droits afin d'animer les ateliers d'accès aux droits humains en tant que pare-feu des facteurs d'oppressions

3.3. Dimension relationnelle

La dimension relationnelle renvoie à la manière dont la personne entretient des relations avec son entourage : au sein du foyer, au sein de la famille, au sein du groupe ou de la communauté de santé, etc. Cela concerne les rapports de pouvoirs (subordination, horizontaux, de domination) que la personne construit avec son entourage et lui permet ou pas de négocier au sein du couple, de défendre sa liberté de mouvement (par rapport au·à la conjoint·e ou à la famille), de subir des violences domestiques¹⁰.

Au sein de cette dimension, il s'agit d'observer le type et la qualité de relation construite plutôt que l'action au sein d'un collectif (qui relève de la dimension 3-Sociétale/politique). Ainsi, l'appartenance à des réseaux / collectifs entrera dans cette dimension par la capacité de la personne à entrer dans une relation collective avec d'autres personnes.



Par exemple : Le critère « Avoir des relations (affectives, familiale, amicales, autres) dénuées de rapports pouvoirs (horizontales) » est très connecté aux autres dimensions car il implique :

- La prise de conscience des rapports de pouvoir qui habitent ces relations ;
- La façon dont elles se construisent et dont elles s'expriment, entre les différentes personnes qui habitent le foyer (enfants, garçons, filles, mari, belle-mère, beau-père, belles-sœurs, etc.)
- La connaissance et la compréhension des droits humains, notamment des femmes ;
- La valorisation de son propre savoir en tant qu'experte de sa vie, en tant que détentrice d'un savoir situé ;
- Le renforcement de l'estime de soi, de la confiance en soi, pour se placer dans son rôle d'actrice sur ce système d'oppression.

Lorsque le rapport de pouvoir est équilibré entre les différentes personnes habitantes du foyer, cela indique que les femmes, ainsi que les autres personnes du foyer ont suivi ce processus de prise de conscience et de renforcement de ses connaissances, de ses compétences psychosociales et constitue un indicateur objectif d'empowerment.

⁹ L'approche intersectionnelle prend en compte les expériences et les connaissances produites par la position particulière sur le réseau des systèmes d'oppression et d'identité.

¹⁰ Huis, Hansen, Otten, et Lensink, « Comprendre l'autonomisation des femmes : l'interaction entre l'autonomisation personnelle et relationnelle ». (2017)

Dimension 2 - Relationnelle
Effets
1. Coresponsabilité dans les tâches domestiques, les soins de la famille et l'éducation des enfants 2. Ambiance libre de violence au sein du foyer 3. Avoir des relations (affectives, familiale, amicales, autres) dénouées de rapports pouvoir (horizontales) 4. Reconstruction des relations familiales 5. Exercice des relations de sororité politiques entre les femmes

Activités génériques contribuant à l'atteinte des effets
- Ateliers sur les droits humains, en particulier ceux des femmes - Ateliers participatifs, de conscientisation et de co-construction de solutions collectives¹¹ qui valorisent les savoirs situés des personnes impliquées¹² - Ateliers sur les représentations sociales avec les différentes personnes qui habitent le foyer - Activités centrées sur l'entourage : travail sur les masculinités avec les maris, les fils, la sensibilisation des ancien·nes - Actions relatives à la coresponsabilité dans la parentalité : ateliers et campagnes de sensibilisation sur la paternité responsable avec les hommes dans l'éducation, les soins des enfants, les jeux, etc. - Ateliers de cartographie sociale des acteurs de la prise en charge des femmes victimes ou survivantes de violence.
Conditions requises pour renforcer cette dimension
▪ Avoir un environnement propice à l'échange (espace sûr/safe) ▪ Des facilitatrices formées en perspective de genre intersectionnelle et violences qui soient capables d'animer les espaces et les outils ▪ Des facilitatrices qui comprennent le système genre et les normes de genre qui l'institutionnalisent ▪ Être mise en relation avec les réseaux et collectifs de défense des droits et de lutte contre les violences ▪ Échanges entre paires ▪ Être outillée pour l'analyse

3.4. Dimension sociétale

La dimension sociétale ou politique¹³ est la capacité à analyser l'environnement en termes sociaux et politiques, ainsi que la capacité à s'organiser et à se mobiliser en vue de produire un changement social¹⁴.

Cette dimension est aussi celle qui permet le changement d'échelle : la personne ou le groupe qui se situe dans un processus d'empowerment n'agit pas seulement pour provoquer un changement individuel ou limité au groupe, mais un changement global à un niveau macro.

Dans ce cadre, la **dimension politique** de l'empowerment se traduit par la capacité à assumer des responsabilités (leadership), à mener des actions de plaidoyer et à construire des alliances. Ce leadership peut être individuel ou collectif.

¹¹ Les outils basés sur le théâtre forum (Augusto Boa)

¹² L'approche intersectionnelle prend en compte les expériences et les connaissances produites par la position particulière sur le réseau des systèmes d'oppression et d'identité.

¹³ "Politique" qui doit être compris selon son sens étymologique : l'organisation de la vie en communauté (du grec "polis" qui signifie "cité").

¹⁴ Stromquist (1993)



- Par exemple :** Le critère « Connaissance et appropriation des politiques publiques et des lois de protection et d'action contre les violences faites aux femmes » implique :
- La connaissance, la compréhension et la capacité d'analyse des politiques publiques et leur impact différencié dans la vie quotidienne des femmes et des hommes;
 - La connaissance, la compréhension et la capacité d'analyse du fonctionnement du système Genre et des normes sociales qui (re)produisent et institutionalisent la violence ;
 - De connaître et d'avoir accès aux espaces de prises de discussion et décision du mouvement féministe sur son territoire;
 - De prendre conscience de son savoir situé et d'être suffisamment renforcée (dimension cognitive) pour prendre la parole en public et défendre sa position.

Lorsque les femmes, en situation de et survivantes de la violence participent effectivement aux espaces de discussion et décision, elles ont parcouru un processus d'apprentissage et de renforcement qui témoigne d'empowerment.

Dimension 3 – Sociétale/Politique
Effets
1. Statut des femmes dans le collectif 2. Leadership féminin collectif fort et participatif 3. Connaissance et appropriation des politiques publiques et des lois de protection et lutte contre les violences faites aux femmes 4. Sororité politique sociale
Activités génériques contribuant à l'atteinte des effets
- Ateliers de leadership transformateur, collectif, avec des outils pour travailler la prise de parole, la négociation... afin de renforcer le pouvoir d'agir des personnes participant aux activités - Ateliers de renforcement des compétences de plaidoyer destinées aux personnes militant dans les associations - Ateliers de cartographie sociale sur les espaces de discussions des associations féministes militantes dans l'actions contre la violence basée sur le genre - Ateliers sur la connaissance du fonctionnement des institutions garantes des droits des femmes, les politiques publiques de protection - Ateliers d'appui d'autres associations de base/ collectifs des femmes et mise en réseau, notamment pour contribuer à la structuration associative en lien avec l'empowerment (pouvoir d'agir des personnes membres des OSC et du collectif en soi) - Ateliers de sensibilisation des agents de l'Etat/ ministères (polices, services sociaux ...) et toutes les personnes qui peuvent aider à transformer l'environnement - Campagnes de sensibilisation de l'entourage sur les violences, les droits, la coresponsabilité, etc.
Conditions requises pour renforcer cette dimension
▪ Capacités à parler en public, renforcement du leadership collectif, démocratique et transformatif ▪ Connaître et comprendre le fonctionnement des institutions garantes des droits des femmes ▪ Connaître l'environnement associatif et militant des droits des femmes ▪ Avoir un espace de confiance et d'appartenance entre paires

3.5. Dimension transversale

La dimension transversale. Elle est en lien avec la nécessité de couvrir des besoins essentiels (accès à la santé, à l'éducation, à l'eau, à l'alimentation, à un logement décent, au travail, et bien d'autres) afin de sortir de l'urgence du quotidien et de pouvoir développer les autres dimensions de l'empowerment. Dans le cadre du projet KARAMA cette dimension est celle de l'autonomisation économique, de la gestion des revenus, de la compréhension de la succession du patrimoine familiale, entre autres. L'accès à l'information de qualité, fiable et le niveau de compréhension du système genre, articulé avec le système économique dominant, sont des conditions du processus d'empowerment.



Par exemple : Le critère « Accès au travail formel et décent (à définir dans chaque contexte) » implique :

- Un travail d'information/réflexion sur les droits économiques ; la division sexuelle du travail, la ségrégation horizontale, le plafond de verre, et autres notions fondatrices pour la compréhension de la situation de subordination des femmes dans le secteur économique
- Une réflexion sur le travail du CARE et le temps dédié par les femmes au détriment de leurs temps de loisir et/ou de travail rémunéré ;
- La connaissance des politiques publiques du travail ;

Dimension 4 - Transversale
Effets
1. Accès au travail formel et décent (à définir dans chaque contexte) 2. Accès aux démarches administratives 3. Accès à la santé 4. Accès aux études professionnalisantes 5. Accès au patrimoine 6. Investissements de la famille dans l'éducation des filles et des garçons
Activités génériques contribuant à l'atteinte des effets
- Ateliers pour faciliter la compréhension des notions de genre lié au travail et aux droits économiques tels, la division sexuelle du travail, la ségrégation horizontale, les injonctions du patriarcat sur le masculin et le féminin en lien au travail rémunéré, non rémunéré, etc. - Ateliers de compréhension des notions du travail formel, décent, mais également des courant économiques... - Ateliers de cartographie sociales et marches exploratoires sur les institutions qui garantissent les droits, leurs dispositifs, les administrations, etc. - Organisation des sessions de formations accessibles à toutes les femmes, non seulement par les horaires mais également par les outils utilisés dans les formations. - Ateliers de réflexions sur le patrimoine, la propriété, l'accès aux ressources, etc.
Conditions requises pour renforcer cette dimension
▪ Connaître et comprendre son statut en tant que femme survivante/victime de violence, l'impact sur la santé mentale et physique, sa vie sociale etc.

- Connaître et comprendre ses droits humains et des femmes en particulier, comprendre ses droits en tant que victimes de violences
- Connaître et comprendre « la route de la prise en charge », les acteur·rices impliqué·es, le fonctionnement (pour porter plainte par exemple)
- Être mise en contact avec les associations qui défendent les droits des femmes

Ces 4 dimensions sont indissociables et ne fonctionnent pas de façon linéaire, l'une après l'autre. Cela signifie qu'elles sont mobilisées, toutes les 4, en permanence mais de façon différente selon le moment et la situation donnée. On peut se retrouver temporairement en situation de « desempowerment » sur une des dimensions, mais les autres dimensions peuvent aussi servir de force et venir en appui de celle-ci.



Bonne pratique :

Pour initier un travail d'empowerment multidimensionnel, il est important de disposer du « savoir expérientiel ». C'est-à-dire de connaître, avec et à partir des personnes impliquées dans le contexte de l'action, les normes sociales de genre, les facteurs d'oppression spécifiques à la catégorie de personnes avec lesquelles le projet travaille, mais également le tissu associatif du territoire, les personnes ressources, les politiques publiques qui garantissent (ou qui peuvent faire obstacle) les droits humains, et en particulier ceux des femmes et des femmes victimes de violences basées sur le genre.

Reconnaître et valoriser le « savoir expérientiel » des personnes impliquées en tant qu'expertes de leur vie renforce non seulement leur empowerment, mais leur permet également de devenir facilitateur·rices / accompagnateur·rices d'autres femmes survivantes/souffrantes des violences basées sur le genre qui entrent dans les processus d'empowerment.

IV- Cadre d'indicateurs de la mesure de l'empowerment

Dans ce chapitre, pour chaque dimension de l'empowerment est proposée une série **d'indicateurs** de mesure et des **outils** pour les renseigner. Tous les territoires/partenaires n'ont pas vocation à reprendre la liste complète de ces indicateurs, mais à identifier **ceux qui correspondent à leur intervention**, à reformuler certains indicateurs, voire à en proposer des nouveaux.

3.6. Comment déterminer et calculer l'indicateur ?

Fixer des objectifs réalistes

Les indicateurs sont présentés majoritairement en % et non pas en valeur absolue afin de faciliter les comparaisons entre les groupes et les territoires. Chaque territoire définit le pourcentage selon deux critères conjoints :

- Quel pourcentage signifiera qu'un processus de changement est à l'œuvre ?
- Quel pourcentage est raisonnablement atteignable par le projet selon le contexte et les activités développées ?



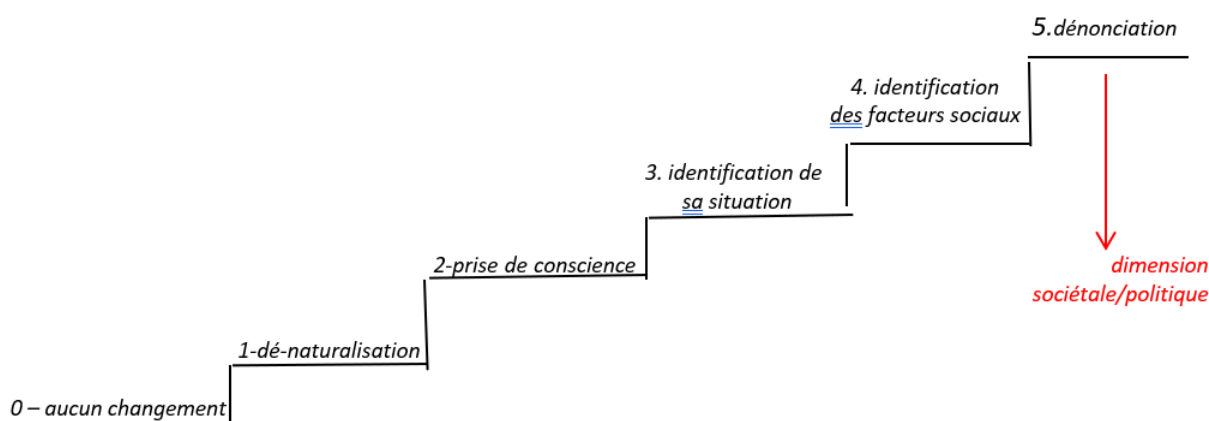
Il est important de prendre en compte que le processus d'empowerment multidimensionnel est un processus long et non-linéaire. Il s'agit de changements à des niveaux divers qui impliquent une déconstruction des normes sociales incorporées et des schémas cognitifs et sociaux ancrés. Les facteurs externes qui influencent ce processus sont nombreux et il peut y avoir des aller-retours dans le processus. En outre, l'empowerment n'avance pas au même rythme pour toutes les dimensions, et les acquis ne sont pas toujours permanents. Ces limites doivent être prises en compte au moment de construire les indicateurs mais également au moment d'évaluer s'ils ont été atteints. Pour cela les commentaires et observations inscrites par les facilitateur.trices dans la grille d'observation doivent être détaillés et identifiés bien tous les possibles changements, même faibles. Dans le processus d'empowerment même les changements subtils peuvent en effet avoir des effets importants et durables tant pour les femmes comme pour leur entourage.

Afin de mesurer les progrès de manière la plus subtile et précise possible, les grilles d'observation remplies par les facilitateur.trices lors des ateliers ainsi que la base données dans laquelle les indicateurs sont renseignés dispose d'une échelle de 0 à 5 pour chaque indicateur. En effet, si au début du projet (phase de diagnostic) le niveau 0 peut logiquement être plus courant, il est relativement rare qu'on se retrouve à ce niveau à mi-parcours ou lors de l'évaluation finale du projet car des changements, même subtiles, se produisent au niveau individuel voire collectif lors des activités. D'autant plus si celles-ci sont conçues pour accompagner un processus de prises de conscience de sa situation personnelle. Pour être capable de renseigner ces changements qui peuvent être difficilement objectivables, il est important que chaque équipe définisse pour chaque indicateur à quoi correspond chaque gradation dans l'échelle de 0 à 5.

Par exemple, au niveau de la dimension cognitive, l'indicateur « A la fin de xx d'ateliers réalisés, % et nombre des participantes qui identifient les différents type et nombre des facteur d'oppression, dont les normes de genre (orientation sexuelle, handicap, genre, classe sociale ...) identifiés, et reconnues en tant que tel. »

- si la personne n'a aucune conscience de l'existence des facteurs d'oppression et se culpabilise pour sa situation (0)
- les facilitatrices doivent pondérer les réponses/informations données par les participantes en prenant en compte qu'il n'est pas simple de nommer ces facteurs
- la ponctuation de 0 à 5 permet de prendre en compte les différentes étapes dont la différence peut-être subtile : la personne naturalise la situation de violence (0) ; la personne dénaturalise la situation de violence (1) ; la personne est consciente qu'elle n'est pas coupable de la violence qu'elle souffre (2) ; la personne identifie le lien entre sa situation de violence et sa situation sociale en tant que femme, en situation d'immigration etc. (3) ; la personne identifie les facteurs d'oppression au niveau individuel (être femme, être une femme jeune, être une femme en situation d'handicap etc.) (4) ; la personne dénonce les oppressions qu'elle souffre et est capable de voir leur niveau collectif (les oppressions fonctionnent de manière collective par exemple : dans une société patriarcale les femmes sont en désavantage puisqu'elles sont femmes) (5). Dans la partie « commentaires » de la grille d'observation, les facilitatrices noteront les explications/justifications de la note. Les commentaires sont en effet très importants car ils permettent de rendre compte des critères et des progrès entre les différentes étapes du projet.

Ainsi, dans la base de données la ponctuation 0-5 sera renseignée au début, à mi-parcours et à la fin de projet et le progrès/les changements sera automatiquement calculé :



Par exemple : au début du projet, une femme, mariée, victime de violence conjugale ne se reconnaît pas en tant que « victime ». Elle ne reconnaît pas la violence qu'elle subit car elle la naturalise et se culpabilise (« mon mari m'a battu parce que je n'avais pas chauffé l'eau pour qu'il prenne son bain, je l'ai mérité ») – le degré indiqué sera donc 0. Au fur et à mesure que la femme avance dans le projet, elle commence à identifier la violence en tant que telle et la dé-naturalise (« il m'a battu parce que je n'ai pas chauffé de l'eau, ce n'est pas la bonne manière de me faire des reproches »). La femme ne justifie plus la violence – ne la voit pas comme une conséquence naturelle de la situation même si elle n'est pas encore consciente qu'il s'agisse de violence basée sur le genre et que ce type de violence génère son désespoir (1). Après avoir assisté aux ateliers et participé à des réflexions collectives avec d'autres femmes qui ont souffert des violences, la femme devient consciente qu'il s'agit d'un phénomène qui n'est pas individuel, ce n'est pas « de sa faute », il y a d'autres femmes qui sont dans la même situation donc il s'agit de quelque chose qui leur arrive parce qu'elles sont femmes. Néanmoins, à ce stade elle n'est pas capable de nommer le facteur genre en tant que tel (2). La femme commence à identifier de manière plus spécifique sa situation : elle est une femme, elle n'a pas pu accéder à l'éducation et n'a pas de travail rémunéré, elle est économiquement dépendante de son mari et vulnérable face aux abus et à la violence (3). A travers les ateliers – sur les droits humains/des femmes, les analyses (à l'aide des outils) des situations et des facteurs, la femme devient consciente des différents facteurs sociaux qui contribuent à la situation de vulnérabilité des femmes ainsi que de leur caractère structurel (4). La femme identifie les facteurs non seulement au niveau individuel (dans son cas) mais également au niveau collectif (les facteurs d'oppression – genre, situation socio-économique etc. agissent de façon collective – et les dénonce. On

arrive alors à la dimension relationnelle (si cette prise de conscience – identification et dénonciation a un impact sur ses relations avec son entourage) et sociétale/politique (si cela l’amène à s’engager au niveau collectif).

Pour répondre à ces deux questions, il est recommandé de réaliser, au début du projet voire en amont du projet, un diagnostic initial, une étude de « **baseline** ». Celle-ci vise à établir le « point de départ » pour les indicateurs qui seront in fine retenus. En effet, la situation des femmes peut-être très différente d’un groupe à l’autre, d’un pays à l’autre et il est difficile de définir des objectifs qui pourraient s’appliquer à tous les territoires. Il est donc recommandé de raisonner à partir d’un point de départ et de viser une progression raisonnable à définir en fonction de la **nature de l’indicateur**, des **difficultés anticipées** et de la **capacité du projet à influencer** plus ou moins directement sur l’indicateur par ses activités et sur la durée de mise en œuvre. Logiquement, plus le point de départ est proche de 0, plus le taux de progression visé sera élevé et inversement : plus on approche de 100%, plus la progression visée sera faible.

Le tableau suivant constitue une aide pour fixer des objectifs réalistes même s’il convient bien entendu d’ajuster en fonction de la connaissance et de l’expérience des équipes de terrain.

Exemple de tableau pour aider à fixer les objectifs en % à 3 ou 5 ans :

Point de départ	Objectif en fin de projet	
0-15%	30%	Par exemple, si 20 % des femmes victimes des violences accompagnent ou encadrent d’autres femmes victimes de violences au sein des associations., il peut être envisagé de fixer comme objectif, au bout de 5 ans, 50%. Cet objectif est ajusté en fonction du contexte local, de l’intensité des activités du projet et de la situation d’empowerment ou de desempowerment des femmes en question.
15-30%	50%	
30-45%	65%	
45-70%	80%	
70-85%	90%	
85%-100%	>90%	

Le mode de calcul

Le calcul du % est déterminé par le rapport entre le nombre de personnes au sein d’un groupe de référence qui atteignent l’indicateur (le numérateur) et le nombre de personnes qui constituent le groupe de référence complet (le dénominateur).

Exemple

Si le projet KARAMA cible 10 groupes de femmes avec 300 personnes qui participent à plus de 60% des réunions.

Il choisit de fixer comme indicateur : « 70% des femmes ayant créé des alliances et/ou ayant intégrées des réseaux ».

Cela signifie que sur les 300 femmes identifiées comme participantes régulières, 210 ont créé des alliances et/ou ont intégré des réseaux.

$$\frac{\text{Numérateur} > 210}{\text{Dénominateur} > 300} = 70\%$$

Le dénominateur doit être déterminé selon la **nature de l’indicateur et des activités du projet**.

Par exemple : Pour l’indicateur « 70% des femmes ayant créé des alliances et/ou ayant intégrées des réseaux » : le dénominateur peut être l’ensemble des femmes qui participent à un groupe d’écoute ou

de soutien psychologique ou, de manière plus précise selon le territoire, les femmes, victimes ou survivantes des violences basées sur le genre, participantes au projet.

Le dénominateur, ou « cible », doit être inscrit pour chaque indicateur dans la *Matrice des indicateurs*.

La fréquence de la collecte

Dans le cadre d'un dispositif de suivi-évaluation, la collecte s'effectue au démarrage pour constituer la *baseline*, à mi-parcours pour adapter les activités ou les indicateurs, et à la fin pour mesurer l'atteinte des indicateurs.

Cependant cette fréquence est à adapter selon la (les) phase(s) du projet :

- La durée de mise en œuvre du projet : les processus d'empowerment sont des processus qui s'inscrivent dans le temps long. Il n'est pas pertinent de fixer des indicateurs d'empowerment ambitieux pour des projets/phases qui dureraient moins de 3 ans. La collecte à mi-parcours est en effet pertinente uniquement à partir de 18 mois d'activité.
- Les différents jalons de collecte d'information déjà prévus dans le projet, notamment en lien avec le reporting intermédiaire et final (annuel, à 18 mois)
- Le lien avec la planification des activités à mettre en cohérence avec le cycle du projet : certains indicateurs sont plus directement influencés par certaines activités, il faut donc mettre en cohérence le calendrier du suivi-évaluation avec celui de ces activités.

V- Matrice des indicateurs selon les dimensions

A- Critère : Qu'est-ce qu'on veut mesurer ?	B- Indicateurs	C- Questions évaluatives (de vérification) : qui aident à voir si l'indicateur a en train de se réaliser	D- Outils de récolte	E- Echéance / Activité support	Source de vérification
Dimension cognitive					
1- Prise de conscience De facteurs d'oppression et des normes sociales de genre qui produisent de la souffrance.	1.1 A la fin de xx d'ateliers réalisés, % et nombre des participantes qui identifient les différents type et nombre des facteur d'oppression, dont les normes de genre (orientation sexuelle, handicap, genre, classe sociale ...) identifiés, et reconnues en tant que tel.	1.1.1 Avez-vous rencontré des difficultés dans votre vie ? Si oui, lesquelles ? 1.1.2. Est-ce que cela vous arrive de vous sentir discriminée ? à quel moment/situation ? par qui ? pourquoi ? 1.1.3. Avez-vous déjà ressenti que l'on vous traitait différemment parce que vous êtes une femme, une jeune femme, homosexuelle, célibataire, divorcée, migrante, etc. ?	-Atelier de la ligne de temps collective - Entretiens individuels semi-directifs		- Grille d'observation de la ligne de temps collective
	1.2 Nombre et type des stratégies construites pour faire face aux différents facteurs d'oppression subis	1.2.1. Lorsque que vous subissez une situation d'injustice et de discrimination, que faites-vous ? Donnez des exemples	- Atelier de la ligne de temps collective		- Compte-rendu d'entretien
2. Confiance en soi	2.1. Degré de connaissance de ses atouts / compétences / ses savoirs	2.1.1. Quelles sont vos connaissances/compétences ? Quels sont les domaines où vous vous sentez fortes ? 2.1.2. Est-ce que vous utilisez ces connaissances/compétences ? si oui, comment ? Si non, pourquoi ?	- Atelier de la ligne de temps collective, suite - Atelier de la ligne de temps collective, suite.		- Grille d'observation de la ligne de temps collective
					- Cahier de terrain - Cahier de terrain

3. Prise de décision	2.2. % de femmes qui prennent librement la parole en public dans le cadre du projet 2.3. % de femmes qui déclarent avoir plus de facilité à prendre la parole en public depuis la participation au projet 2.4. % des femmes qui sont chargées de faire les transactions administratives (seules), qui participent des réunions des parents d'élèves, et/ou d'autres espaces dans l'espace public. 3.1. % des femmes qui prennent des décisions dans l'espace public, dans l'espace public ? les deux ? 3.2. Degré de mobilisation /utilisation de ses connaissances pour faire ses propres choix	2.2.1. Est-ce que vous prenez la parole lors des activités du projet ? lesquelles ? (Tour de table, quand l'animatrice me le demande, de ma propre initiative) 2.3.1. Depuis que vous participez au projet, pensez-vous prendre la parole plus facilement ? Vous sentez-vous plus à l'aise pour parler en public ? 2.4.1. Comment vous vous sentez lorsque vous devez faire une démarche administrative, ou parler avec les professeur.es de l'école de vos enfants, dans les réunions de parents d'élèves, d'autres espaces... ? 3.1.1. Cette dernière année, avez-vous pris des décisions ? Si oui, lesquelles ? pour quelles raisons ? 3.2.1. Quel a été le cheminement pour prendre la/les décisions ? les avez-vous prises seule ? 3.2.2. Est-ce que vous mettez en œuvre les décisions que vous avez prises ? Donner Des exemples 4.1.1. Vous connaissez vos droits ? Si oui, lesquels ? 4.1.2. Vous avez déjà été amenée à défendre vos droits ? dans quels espaces ?	- Observation au cours des activités collectives - Cartographie sociale de relations dans l'espace public (tâches administratives, école des enfants, hôpital, commissariat, autres) - Atelier du Mur sur la prise de décision - Atelier du Mur sur la prise de décision, suite. - Atelier de cartographie sociale (des droits) - Atelier de ligne de temps collective (sur la violence)		- Cahier de terrain - Grille d'observation de la cartographie sociale - Faire une grille d'observation propre aux décisions - Cahier de terrain - Grille d'observation de la cartographie sociale
4. Prise de conscience d'être détentrice de droits	4.1. Degré de connaissance, de compréhension et d'adhésion à ses droits				

5. prise de conscience d'avoir droit à une vie libre de violence	5.1. % des femmes qui reconnaissent la violence. 5.2. % des femmes qui reconnaissent les différents types de violence. 5.3. % des femmes qui ont la capacité d'aller chercher de l'aide, qui s'opposent à la violence qu'elles subissent.	5.1.1. Avez-vous déjà subi des violences ? lesquelles ? Où ? dans quelle situation ? avec qui ? 5.2.1. Avez-vous subi des violences non physiques ? (Verbales, physiques, morales, d'autre nature) ? Donnez des exemples 5.3.1. Avez-vous déjà parlé à quelqu'un sur les violences subies ? Connaissez-vous les services de protection qui garantissent vos droits et votre sécurité ? avez-vous fait appel à ces services ? Si vous les connaissez et vous n'avez pas fait appel, pourquoi ? 5.3.2. Est-ce que vous avez pu vous extraire d'une situation de violences ? Comment ? 5.3.3. Est-ce que vous vous êtes opposées à des violences (excision/mariage forcée) ? Si oui, auprès de qui, comment ? 5.4.1. Avez-vous porté plainte pour des violences subies contre vous ou contre un.e de vos proches (fille, fis, sœur, etc. ? auprès de qui ?	- Atelier de ligne de temps collective (sur la violence), suite - Atelier de cartographie sociale (des personnes, endroits ressources contre les violences) - Atelier de cartographie sociale suite - Atelier de cartographie sociale, suite et/ou des entretiens individuels - Atelier de ligne de temps collective - Observation au cours des activités collectives		- Grille d'observation de la ligne de temps - Cahier de terrain - Grille d'observation de la cartographie sociale - Grille d'observation de la cartographie sociale - Grille d'observation de la cartographie sociale et/ou cahier de terrain. - Grille d'observation de la ligne de temps collective
6. prise de conscience de ses savoirs situés	5.4. % des femmes qui dénoncent la violence, même lorsqu'elle n'est pas physique 6.1. % des femmes qui reconnaissent leurs savoirs situés	6.1.1. La vie, ...les difficultés de la vie, vous ont appris des choses ? lesquelles ? Ces apprentissages/savoirs sont importants pour vous ? voudriez-vous les partager avec d'autres femmes ?			

7. Appropriation de son projet personnel	6.2. % des femmes victimes des violences qui accompagnent, encadrent d'autres femmes victimes de violences au sein des associations. 7.1. % des femmes qui concrétisent /réalisent/mettent en œuvre leurs décisions (projet personnel) ?	6.2.1 Pensez-vous qu'il est important de travailler avec les femmes victimes de violence ? Pourquoi ? 7.1. Avez-vous défini votre projet personnel – votre futur et celui de vos proches (famille, enfants) ? 7.2. Quels atouts (connaissances, expériences, compétences, réseaux-contacts) possédez-vous pour réaliser votre projet personnel ? Quels obstacles devez-vous surmonter ? Comment ? avec l'aide de qui ?			
8. Être consciente de son état psychologique /émotionnel	8.1. % des femmes qui identifient leur état psychologique/émotionnel (par ex. le sentiment d'isolement, tristesse, peur ...) 8.2. % de femmes qui savent où chercher l'aide au cas d'une dépression ou grave problème émotionnels ou psychologiques 8.3.% de femmes qui développent des stratégies de prévention en matière de santé psychique et émotionnelle.	8.1.1. Comment vous vous sentez en ce moment (au niveau psychologique et émotionnel) ? Qu'est-ce qui vous fait sentir de cette façon ? 8.2.1. Si vous vous sentez très triste pendant longtemps, ou si vous sentez beaucoup d'angoisse, d'anxiété, ou de peur par exemple, est-ce que vous le dites à quelqu'un ? A qui ? 8.3.1. Qu'est-ce que vous faites pour se sentir bien ? Est-ce que vous le faites régulièrement ?	- La météo des émotions - cartographie – une feuille de route en cas de violence (décrire les institutions, les lois, les mécanismes de protection, les personnes à contacter etc.) Grilles individuelle et collective actives/passives Mur de futur : dessiner/écrire les rêves et comment on y arrivera (les obstacles, nos forces etc. qui nous aideront atteindre nos projets)		- Cahier de terrain

			Co-écoute Cartographie – réseau d'appui (dessiner nos réseaux d'appuis en forme de cercles concentriques)		
Dimension relationnelle					
1. Coresponsabilité dans les tâches domestiques, les soins de la famille et l'éducation des enfants	1.1. % des femmes qui partagent des tâches (couple, famille), degré et type des tâches partagées 1.2 Catégorie des personnes avec qui les femmes partagent les tâches (coépouses, filles, fils, sœurs, frère, marie, autres...)	1.1.1. Quelles sont les tâches, les choses à faire à la maison ? qui fait quoi, quand, à quelle fréquence ? qui répartit les tâches ? 1.2.1. Avez-vous du temps libre ? que faites-vous durant votre temps libre ?	- Atelier de calendrier journalier des femmes. Et des autres membres de la famille - Atelier de calendrier journalier des femmes, suite		- Grille d'observation du calendrier journalier + cahier de terrain.
2. Violence au sein du foyer	1.3 % de maris des femmes qui participent dans l'éducation des enfants. 2.1 % des femmes qu'identifient des relations violentes et d'actes de violence, entre différentes personnes, au sein du foyer qui	1.3.1. Est-ce que votre mari participe dans l'éducation des enfants ? Si oui, que fait-il ? Comment s'implique-t-il (vous lui demander, il le fait tout seul, etc.) 2.1.1. Comment sont les relations entre les enfants eux-mêmes, avec leur père, avec vous, avec les autres membres de la famille ? Est-ce qu'il y a des actes de violences envers vos enfants, ou une autre personne au sein du foyer ?	- Calendrier journalier (suite sur l'éducation) - Cartographie sociale de la maison		- Grille d'observation du calendrier journalier + cahier de terrain. - Grille d'observation de la cartographie sociale
3. Avoir des relations (affectives, familiale, amicales, autres)	3.1. % des femmes qui négocient au sein du couple, au sein de la famille élargie	3.1.1 Vous sentez-vous valorisée et entendue dans différents espaces	- Atelier de cartographie sociale		- Grille d'observation de la cartographie sociale

horizontales, dénuées de rapports pouvoirs	3.2. Degré et thème de la négociation (économique, éducation des enfants, excision, mariage précoce, code vestimentaire, ...) 3.3. % des femmes qui se sentent outillées pour la négociation	(maison, travail, ami.es, famille) ? Exemples. 3.1.2 Avez-vous déjà défendu votre point de vue, opinion avec d'autres membres de la famille ? avec qui et dans quelles situations ? 3.2.1 Pouvez-vous échanger librement ? négocier, faire des compromis etc. au sein de votre couple sans violences (verbales, symboliques, physiques) 3.2.2 Pouvez-vous échanger avec votre mari et /ou avec d'autres membres de la famille au sein du foyer, sur l'excision/mariage précoce ? Et/ou sur les frais importants à engager pour la famille, maison ? Avec qui ? Pouvez-vous exprimer votre avis ? Êtes-vous entendue ? si vous êtes contre, comment perçoivent-ils/elles votre opposition ? 3.2.3 Est-ce qu'au moment de prendre une décision sur votre vie vous consultez ou devez consulter quelqu'un ? Qui ? (Par exemple : Comment utiliser votre temps, les lieux où vous voulez aller, les choses que vous voulez faire – par exemple étudier) 3.3.1 Depuis que vous participez au projet, il vous est arrivé de négocier au sein de votre famille ? sur quoi et comment vous l'avez fait ?	Ou - Entretiens ouverts - Entretiens ouverts - Entretiens ouverts (suite)		Où - Cahier de terrain - Cahier de terrain - Cahier de terrain
---	--	--	---	--	--

4. Reconstruction des relations familiales	3.4. 1% des femmes qu'identifient des types, acteur.rices, espaces de violences	3.4.1. Quels sont les espaces où vous vous sentez la plus libre ? plus tranquille ? Quels sont les espaces où vous ne vous sentez pas libres ? où vous vous sentez pressée ? 3.4.2. Est-ce que vous connaissez certains services accessibles aux victimes ? Si oui, lesquels, comment ?	- Atelier de cartographie sociale		- Grille d'observation de la cartographie sociale
	4.1. Types de relations avec les enfants /filles/garçons	4.1.1. Si vous avez des enfants, quelles sont vos relations ? Est-ce que vous parlez beaucoup avec vos enfants ? Est-ce qu'ils.elles parlent beaucoup avec vous ? 4.1.2. Est-ce qu'il y a d'autres membres de la famille (votre mari, votre mère, votre belle-mère etc.) qui interviennent dans la relation que vous avez avec vos enfants (fille/garçon) ? Si oui, qui et comment interviennent-ils.elles ? 4.1.3. Est-ce qu'il y a des différences dans les relations que vous avez avec votre (vos) fille(s) et votre (vos) garçon(s) ? Si oui, en quoi consiste cette différence ?			
5. Exercice des relations de sororité politique entre les femmes	5.1. % des femmes que connaissent des facteurs qui oppriment leurs camarades même si ce n'est pas ma situation (ex. femmes immigrantes, racisme)	5.1.1. Est-ce qu'il y a des femmes dans votre entourage/association qui souffrent de violences dont vous ne souffrez pas vous-même ? pourquoi ? A cause de quels facteurs ? (Ex. racisme, mère célibataire, sans papier etc.)	Cartographie sociale des relations au sein de la famille		

	5.2. % des femmes qui participent à la défense d'autres femmes 5.3. Type et nombre de stratégies développées pour le soutien à d'autres femmes	5.2.1. Est-ce que vous défendez des femmes qui souffrent la violence lorsque vous pouvez ? Comment ? (Je les défends lorsqu'elles subissent la violence verbale, je ne participe pas à l'exclusion sociale qu'elles souffrent parce qu'elles sont immigrantes/mère seule/racisées etc.) 5.3.1. Est-ce que vous soutenez, conseillez d'autres femmes qui sont en situation de violence ou de précarité ou avec d'autres types de besoins ? Si oui comment ? Est-ce que cette aide est faite d'une manière collective (au sein d'un groupe, association, famille etc.) ?	Cercle des affirmations		
Dimension sociétale ou politique					
1. Statut des femmes dans le collectif	1.1. Degré de participation des femmes à la prise de décision au sein du collectif/association, et nature des décisions prises 1.2. Degré d'adhésion et d'appropriation des décisions prises au sein du collectif	1.1.1. Quel est votre rôle et quelles sont vos tâches au sein du collectif ? 1.1.2. Décrire le processus de prise de décision au sein du collectif 1.1.3. Quels types de décisions sont prises au sein de votre groupe/collectif ? Qui est concerné par ces décisions ? Pour qui sont-elles prises ? 1.2.1. Quelles sont les valeurs et principes portés par le groupe/collectif ?	- Atelier de ligne de temps collective - Atelier de ligne de temps collective		- Grille d'observation - Grille d'observation

	4.3.% des femmes qui ont pris conscience de la capacité transformative du collectif	4.3.1. Est-ce qu'il y a des choses que vous avez réussi à faire grâce au ou avec votre collectif/groupe ? Quelles sont-elles ?			
Dimension transversale					
Critères	Indicateurs	Questions évaluatives	D- Outils de récolte	E- Echéance / Activité support	Source de vérification
Accès au travail formel et décent (à définir dans chaque contexte)	1.1. % des femmes qui connaissent les droits du travail (notamment pour les migrantes)	1.1.1. Savez-vous quel sont les horaires de travail exigé par la loi ? Savez-vous quel est le salaire minimum ? Savez-vous quelles sont les conditions de travail exigés par la loi (santé, repos, etc.) et qui doivent être respectées ?	- Quizz du travail		- Cahier de terrain
	1.2. % des femmes qui connaissent les institutions garantes des droits du travail.	1.2.1. Si vos droits du travail ne sont pas respectés, qu'est-ce que vous faites ? (Je me plains auprès de mon employeur.euse, je me plains auprès de l'institution chargé de respecter la loi de travail, je ne fais rien parce que j'ai peur de perdre le travail, je ne fais rien car je suis sans papier)	- Atelier sur la route (labyrinthe) des droits du travail		- Cahier de terrain
	1.3 % des femmes qui ont accès à la formation professionnelle	1.3.1. Est-ce que vous avez déjà participé à une formation professionnelle ? Laquelle ? où ? comment vous avez reçu l'information ?	- Atelier du Quizz du travail		- Cahier de terrain
	1.4 Accès l'information, au marché, à l'emploi	1.4.1. Comment, où cherchez-vous du travail ?			

	1.5 % des femmes qui ont une activité professionnelle /AGR /salarial stable 1.6 Avoir un environnement de travail décent 1.7 Avoir un salaire minimum de survie (qui couvre loyer, eau, électricité, garde d'enfants, alimentation) et contrôle de ce salaire+	1.5.1. Avez-vous une activité génératrice des revenus ? 1.6.1. Quelles sont vos conditions de travail ? Avez-vous des pauses pour manger ? disposez-vous des toilettes ? avez-vous des vêtements appropriés pour votre travail ? 1.7.1. Est-ce que votre salaire vous permet de payer votre logement et votre nourriture ? et ceux de vos enfants ? qu'est-ce que vous faites avec le salaire lorsque vous l'avez reçu ?	- Atelier du Quizz du travail (suite) - Atelier du Quizz du travail (suite) - Atelier du Quizz du travail (suite)		- Cahier de terrain - Cahier de terrain - Cahier de terrain
--	---	---	--	--	--

VI- Processus de suivi-évaluation

Le suivi-évaluation de l'empowerment est à intégrer dans le « rapport narratif » du projet.

6.1. Définir et choisir les indicateurs de mesure de l'empowerment

Être cohérent.es avec le contexte d'intervention

A partir de l'expérience des équipes de Maroc, Tunisie et Egypte recueillies lors des séminaires internationaux (Maroc, Egypte), le manuel propose une matrice des effets (voir ci-dessus) et une série d'indicateurs pour les mesurer (chapitres II et III). Ce travail s'est appuyé sur le savoir expérientiel des coordinatrices/facilitatrices ainsi que certaines participantes (du Maroc) au projet, en utilisant une méthodologie participative de co-construction du référentiel de suivi-évaluation.

D'autres effets peuvent être identifiés dans les projets ainsi que d'autres indicateurs, en suivant les étapes suivantes :

1. Déterminer **sur qui porte** le DSE, c'est-à-dire les personnes, les femmes qui participent aux activités de sensibilisation, formations, aux groupes de soutien psychologique, aux activités génératrices de revenus, etc. dans le projet Karama (ou plus généralement dans le cadre des projets auxquels ce manuel pourrait être adapté et appliqué). Il s'agit de femmes de tous âges, principalement issues de milieux défavorisés. Chaque projet définit les cibles selon les activités déployées et les objectifs en termes d'empowerment.
2. Organiser avec les personnes « cibles » du DSE des ateliers pour **retracer les parcours et processus d'empowerment** à l'aide d'outils d'animation participatifs :

Objectif	Outil
▪ Identifier les facteurs de desempowerment	La ligne de pouvoir (annexe 4)
▪ Comprendre les constructions sociales des femmes et des hommes et leur impact, dans la vie quotidienne et en matière de violences et des droits humains	Les sacs à dos (annexe 2) Ce qui aurait changé dans ma vie, si... (annexe 3)
▪ Caractériser les processus d'empowerment individuel	La ligne de temps (annexe 8)
▪ Caractériser les processus d'empowerment collectif	Le mur des changements (annexe 7)

3. Identifier et **co-construire** avec les membres des équipes locales (coordinatrices, facilitatrices, animatrices, psychologues etc.) et des partenaires associatifs, à partir des éléments récoltés au cours des ateliers, les effets en lien avec les 4 dimensions et définir les indicateurs les plus pertinents.

Être cohérent.es avec les moyens du projet

Attention, chaque projet ne dispose pas des mêmes moyens pour effectivement mettre en œuvre un dispositif de suivi-évaluation. Comme dans une démarche de suivi-évaluation classique, le **choix du nombre d'indicateurs** à suivre et à mesurer est aussi fonction des capacités opérationnelles effectivement mobilisables. Certains indicateurs sont peut-être déjà mesurés dans le projet à travers des outils de collecte utilisés sur chaque territoire indépendamment du projet Karama., en effet, Dans ce cas, il faut autant que possible s'appuyer sur les outils connus des équipes déjà utilisés et pouvant être mobilisés pour la collecte, notamment en complément des outils de suivi-évaluation existants.

Les moyens disponibles ont aussi une incidence sur le choix de la nature et du nombre d'indicateurs. Par exemple, lorsqu'un grand nombre de bénéficiaires est concerné et si on choisit des indicateurs à renseigner à l'aide d'entretiens individuels, on devra prévoir de déterminer un échantillon qui soit pertinent et

représentatif pour l'analyse et faisable en termes de ressources mobilisables (notamment en termes de temps et des ressources humaines. Il est en effet important de prévoir qu'il y ait des personnes dédiées partiellement ou complètement à suivi et évaluation et/ou que les différents membres des équipes disposent de temps et des moyens pour pouvoir collecter les informations).

Dans tous les cas, il est conseillé de choisir un nombre maximum d'indicateurs (5 par exemple) ou de choisir des indicateurs qui seront collectables via un même outil.

Attention, en lien avec le choix des indicateurs, la **fréquence de la collecte** est à mettre en cohérence avec le cycle du projet : quels sont les différents jalons de collecte d'information déjà prévus dans le projet, en lien avec les activités ou le reporting intermédiaire (annuel, à 18 mois) et final ?



Le projet Karama entre dans sa deuxième phase. Il est opportun de profiter de cette nouvelle phase pour constituer une *baseline* de référence des indicateurs. Cependant, pour cela il est important de disposer d'équipes formées à la perspective intersectionnelle de genre, qui maîtrisent les outils et comprennent bien les indicateurs.

6.2. Choisir les moyens de collecte et identifier les sources de vérification

Les outils de collecte et d'analyse proposés dans ce manuel doivent être **adaptés** aux participantes « cibles » du DSE (niveau de participation, d'alphabétisation, etc.) et aux capacités de facilitation des personnes en charge de la collecte. Chaque outil est également à adapter aux indicateurs et à la fréquence de la collecte retenus (voir ci-dessus).

Le présent manuel présente des outils sous format Word ou Excel (voir annexes) qui sont par ailleurs à harmoniser et intégrer au système d'information sur chaque territoire.

6.3. Enregistrer et analyser les résultats des indicateurs

La base de données des indicateurs d'empowerment

La base de données des indicateurs permet d'enregistrer au fur et à mesure, à partir des diverses sources de vérification (grilles d'observation, compte-rendu d'entretien, etc.), les données du suivi-évaluation. Elle traduit en % les indicateurs et mesure automatiquement leur progression. C'est un document Excel.



Concernant l'enregistrement des données personnelles des femmes dans la base de données, il est important de se mettre en conformité par rapport aux lois en vigueur en matière de bases de données personnelles, dans le cas de la France par exemple, les informations peuvent être trouvées sur le site de la CNIL : <https://www.cnil.fr/professionnel>. Il est également recommandé d'anonymiser la base de données et identifier les participantes par leurs initiales ou leurs prénoms ainsi que les faire signer un document d'autorisation sur l'usage des données. Finalement, il faut s'assurer que la base de données est mise sur un serveur sécurisé.

Pour chaque participante (cible) au suivi-évaluation, l'atteinte de l'indicateur est traduite par un chiffre et renseignée en début et fin de période par exemple.

Exemple :

Dimension : Cognitive

Indicateur : % de femmes qui prennent librement la parole en public dans le cadre du projet

Source de vérification : grille d'observation de ligne de temps collective

- **Au début du projet :** le-la responsable suivi-évaluation inscrit 0 si la personne ne prend pas du tout la parole lors des ateliers. Attention : rappelons que les degrés doivent être pondérés par les informations dont la facilitatrice dispose et le contexte : la femme est nouvelle et c'est sa première fois dans l'atelier et/ou le groupe, la femme se trouve dans une situation particulière qui l'occupe et n'est pas complètement impliquée dans l'atelier etc.
- **A la fin** (ou à mi-parcours si le DSE le prévoit) : le-la responsable inscrit 3 si la personne prend la parole au moment où on l'invite à le faire ou 5 si la personne prend librement la parole et exprime librement son opinion en reconnaissant sa légitimité (en se basant sur ses savoirs situés) à le faire.

Il est important que les facilitatrices qui remplissent les grilles d'observation soient très attentives non seulement à ce qui est dit mais également à comment cela est dit, la manière/capacité des femmes de se relationner entre elles, à prendre en compte les éventuelles relations de pouvoir au sein de groupe etc. Les commentaires doivent être précis et argumentés afin que la note (de 0 à 5) soit justifiée.

Dans la base de données, chaque territoire/équipe doit définir les valeurs des degrés (de 0 à 5) pour chaque indicateur selon les contextes, les activités de projet, les caractéristiques des femmes etc. pour que la définition des valeurs (de 0 à 5) soit raisonnable et reflète bien les nuances entre les différents degrés (voir l'exemple ci-dessus).

La base de données va automatiquement calculer :

- S'il y a une évolution pour les participantes, chaque ligne correspondant à 1 personne : en cas de passage de 0 à 1, la base de données va indiquer « Vrai » dans la colonne « Évolution ». S'il n'y a pas eu de changement (de 0 à 0 ou de 1 à 1 ou de 2 à 2 etc.), alors, la base de données va indiquer « Faux » dans la colonne « Évolution ».
- S'il y a une évolution pour l'ensemble des participantes : la dernière ligne agrège et calcule le niveau d'atteinte de l'indicateur. Les colonnes « Début » et « Fin » calculent en % le nombre de personne qui se trouve à des niveaux supérieurs à 0. Cela permet de connaître la baseline de départ et de constater s'il y a effectivement une évolution et de quel ordre.

Chaque projet détermine si la base de données est construite par groupe (un onglet pour chaque groupe de soutien par exemple - il faut dans ce cas consolider les résultats entre les groupes) ; ou si elle est « centralisée » sur un seul onglet qui regroupe toutes les participantes inscrites dans le DSE.

Automatické ukládání Annexe 5 Base de données • Uloženo Hledat (Alt+Q) Klara Hellebrandova

Soubor Domů Vložený Rozložený stránky Vzorce Data Revize Zobrazení Nápořevěda

Calibri 12 A A Zalomatovat text Císlo Podmíněné formátování Formátovat jako tabulku Styly Vložit Odstranit Formát Seřadit a Najít a filtrovat vybrat

Zpět Schránka Pismo Zarovnaní Císlo Styly Buňky Úpravy

CV28 =PRŮMÉR(CV6:CV26)

Noms de la personne qui remplit le document : Date/période d'évaluation de début : Date/période d'évaluation de fin : Nom de la personne en charge du traitement :										Dimension cognitive																					
Nom du groupe de soutien		Nombre de groupes		Prise de conscience de facteurs d'oppression et des normes sociales de genre qui produisent souffrance (0 à 5)				Confiance en soi (0 à 5)				Prise de décision (0 à 5)				Prise de conscience d'être détentrice des droits (0 à 5)				prise de conscience d'avoir droit à une vie libre de violence (0 à 5)				prise de conscience				Appropriation de son projet personnel (0 à 5)			
Identification de la personne		Sexe	Âge	Situation familiale	Niveau d'éducation	Nombre d'enfants	Début	Fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	Score de début	Score de fin	Evolution	
1	F	34	Marier	Primaires	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	1	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
2	H	41	Divorcé	Secondaires	0	0	NEPRAVDA	0,00	1	1	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
3	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	1	1	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
4	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	1	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
5	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	1	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
6	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
7	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
8	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
9	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
10	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
11	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
12	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
13	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
14	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
15	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
16	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
17	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
18	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
19	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
20	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
21	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
22	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
23	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
24	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
25	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
26	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
27	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
28	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
29	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
30	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
31	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
32	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
33	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
34	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
35	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
36	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
37	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
38	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
39	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
40	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
41	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
42	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
43	F	39	Célibataire	Universitaire	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	NEPRAVDA	0,00	0	0	0	0	NEPRAVDA	0,00	
44	F	39	Célibataire	Universitaire	0																										

contribuer à invisibiliser les effets du système patriarcal (il est important d'inclure le système patriarcal et la dimension sociétale dans les analyses et les accompagnements psychologiques afin de ne pas courir le risque de se limiter aux aspects psychologiques et responsabiliser ainsi la femme de la situation soufferte).

Cette analyse est ensuite formalisée, dans un document spécifique synthétique, qui facilite ainsi la remontée d'information pour la rédaction des rapports d'exécution sollicités par les bailleurs et autres activités de reporting et redevabilité à l'égard des différentes parties prenantes au projet.

Restituer et mettre en perspective les résultats de l'analyse

A la suite de la formalisation de l'analyse, deux restitutions peuvent être envisagées :

- **Une restitution auprès des participantes :** Batik International et ses partenaires sont avant tout redevables vis-à-vis des porteuses des processus de changement. Il est donc essentiel de leur restituer les résultats du DSE à l'occasion d'une réunion pouvant également rassembler les autres parties prenantes impliquées (ex : partenaires).

A la suite de cette restitution, une discussion peut s'engager sur les pistes d'amélioration.

- **Une restitution interne à Batik International et ses partenaires :** L'analyse réalisée dans le cadre du DSE et formalisée dans la fiche outil correspondante peut constituer la base d'un échange stratégique autour du projet entre les équipes des partenaires porteuses du projet et présentes sur le terrain et les équipes de Batik International en charge de coordination du projet au niveau international. A la suite de cette restitution, une discussion peut s'engager sur les pistes d'amélioration, l'évolution des relations partenariales entre Batik International et les organisations partenaires en charge de la mise en œuvre des actions sur le terrain, le renforcement des compétences, l'échange et partage des leçons apprises et des bonnes pratiques entre les différents terrains et la construction des prochaines phases.
- **Une restitution externe :** une fois mis en forme, les résultats du DSE constituent par ailleurs des sources d'information afin de valoriser les effets des projets auprès des partenaires et bénéficiaires, des bailleurs et donateurs.

Annexes

Annexe N°1 : La [Roue des Affirmations](#)

Annexe N°2 : Les [Sacs à dos](#)

Annexe N°3 : [Ce qui aurait changé dans ma vie, si j'étais né.e](#)

Annexe N°4 : La [Ligne de pouvoir](#)

Annexe N° 5 : La [Base de données](#)

Annexe N° 6 : Les [Chaises de pouvoir](#)

Annexe N° 7 : [Le Mur de changements](#)

Annexe N° 8 : [La ligne de temps](#)

Annexe N° 9 : [Le calendrier journalier](#)

Annexe N° 10 : [La météo des émotions](#)

Annexe N°11 : [La cartographie sociale](#)

Annexe N° 12 : [Le Quiz du travail](#)