Ethno Logik

L'anthropologie au service de l'action

Empowerment des femmes des quartiers précaires d'Inde et de Madagascar

Rapport d'évaluation finale

Décembre 2024

Amber Cripps

Ony Ramananjanahary

Maria Louisette Ranorovololona

Smriti Archya



Association Ethno Logik – 40 Chemin des Rosiers, 97413 Cilaos, La Réunion – France
ethno.logik.oi@gmail.com – Association 1901 – N° Siret : 930678990 00019

Sommaire

SOMMAIRE 2

ACRONYMES 3

CONTEXTE DE L'ÉVALUATION 4

- Présentation du projet 4
- Axes et questions évaluatives 5
- Approche évaluative 5
- Personnes rencontrées 6

LES EFFETS DE L'ACCOMPAGNEMENT 7

- QE 1.1 : La capacité d'agir 7
- QE 1.2 : L'accès aux ressources 11
- QE 1.3 : La mobilité 15
- QE 1.4 : Les relations familiales et la violence 16

LA STRATÉGIE : LES ACTIVITÉS COLLECTIVES 20

- QE 2.1 : Les activités collectives 20
- QE 2.2 : Les activités d'insertion économique 21

LES OUTILS ET LA MANIÈRE DE TRAVAILLER 23

- Des changements majeurs dans la manière de travailler 23
- QE 3.1 & 3.2 : Outils d'empowerment : utilisation et utilité 24
- QE 3.3 : Le soutien reçu par les accompagnatrices 28

LES PROCHAINES ÉTAPES 30

Acronymes

AE	Volet d'accompagnement économique des femmes à Madagascar
AFI-D	Alphabétisation Fonctionnelle Intensive axée sur le Développement
AGR	Activité génératrice de revenu
AS	Accompagnatrice sociale
ASED	Volet d'accompagnement des femmes à Madagascar
BFP	Brigade féminine de proximité
CDA	Conseil de Développement d'Andohatapenaka
CASED	Coordinatrice de zone des activités ASED
DIL	Daughter-in-law (belle-fille)
EE	Échelle d'empowerment
ER	Échelle de résilience
KGST	Keshav Gore Smarak Trust
LSS	Lok Seva Sangam
MFO	Male Field Officer (Inde)
MIL	Mother-in-law (belle-mère)
OCM	Observation Conclusion Meeting (réunion à la fin de la phase exploratoire)
ONG	Organisation non-gouvernementale
OSC	Organisation de société civile
PMPM	Police des mœurs et de la protection des mineurs
POM	Phase Out Meeting (réunion à la fin de l'accompagnement)
PP	Principale Partenaire (la femme)
QE	Question évaluative
TOM	Training and Operations Manager (Inde)
VioCo	Volet d'accompagnement des femmes victimes de violences domestiques à Madagascar

Contexte de l'évaluation

Présentation du projet

Le projet d'empowerment des femmes des quartiers précaires d'Inde et de Madagascar d'une durée de 3 ans (2022-24) financé par l'AFD est mis en œuvre par ATIA en collaboration avec 4 associations locales. En Inde, le programme est implémenté à Mumbai et à Jaipur par ALERT India, Lok Seva Sangam (LSS) et le Keshav Gore Smarak Trust (KGST). Une quatrième association NSVK, était impliquée dans le programme jusqu'en 2022.[1] A Madagascar, ATIA collabore avec l'association Koloaina implantée dans les quartiers précaires de la capitale.

Le projet d'empowerment a émergé des programmes d'accompagnement familial menés par ces associations dans divers domaines : la santé, la natalité, l'éducation, les documents officiels, l'économie et le développement psychosocial. Au fur et à mesure de la collaboration, l'accent a été mis sur l'accompagnement psychosocial et la réduction des inégalités de genre. Le projet d'accompagnement familial a ainsi évolué pour devenir le projet actuel d'empowerment des femmes.

Il s'agit d'un accompagnement individualisé et hebdomadaire mené par des accompagnatrices sociales (AS). L'accompagnement psychosocial s'oriente autour de la parentalité, la protection des enfants et des femmes contre les abus/violences, l'addiction, la santé psychique, la cohésion familiale, l'intégration sociale, la prise d'initiative, l'autonomisation et le développement du couple. Le projet d'empowerment s'appuie sur la définition de Nabila Kabeer[2] et vise à accroître la capacité d'agir (*agency* – confiance en soi, participation dans la prise de décisions et motivation) et l'accès aux ressources (finances, réseau de soutien, accès aux services et aux informations) des femmes pour mieux atteindre les réalisations d'empowerment, autant sur le plan pratique (qualité de vie) que sur le plan stratégique (place de la femme au sein du couple, de la famille et de la communauté).

Face aux nombreuses inégalités et violences basées sur le genre dans les contexte d'implantation, le projet vise à identifier puis à lever les stéréotypes et barrières de genre qui représentent des freins à l'empowerment et à la résilience des femmes et familles bénéficiaires. Au cours du présent projet, plusieurs initiatives genre ont été entreprises : un diagnostic et une formation genre, une réorientation de l'accompagnement autour de la femme (principale partenaire - PP) et la mise en place d'outils genre pour orienter et mesurer l'impact de l'intervention. Par ailleurs, le recrutement

[1] ATIA a dû mettre fin au partenariat avec NSVK à la suite d'un cas de harcèlement moral dans lequel certains membres de l'encadrement étaient impliqués.

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

d'intervenants sociaux hommes et la mise en place d'activités collectives, notamment auprès des belles-mères, visent une plus grande implication de l'entourage dans l'empowerment des femmes.

Axes et questions évaluatives

L'évaluation finale porte sur le cycle de projet s'étalant de janvier 2022 à décembre 2024 et explore de manière qualitative l'impact d'adopter une approche orientée sur l'empowerment des femmes selon les 3 axes identifiés par les commanditaires :

QE 1. **Les effets de l'accompagnement psychosocial sur l'empowerment des cheffes de famille** : sur leur capacité d'agir, sur leur accès aux ressources, sur leur mobilité (pour l'Inde) et sur la violence domestique

QE 2. **La stratégie d'intervention auprès des familles :** l'évolution des activités avec a) la mise en place d'activités collectives auprès des femmes, des belles-mères et des adolescents et b) la mise en place (Madagascar) / l'intention de mettre en place (Inde) des activités d'insertion économique

QE 3. **Les effets d'orienter l'intervention autour de l'empowerment sur le travail des accompagnatrices sociales** en termes de stratégie d'intervention et d'efficacité : l'impact sur les dispositifs et la manière de travailler et plus spécifiquement, l'impact d'utiliser les outils d'empowerment (échelles de résilience et d'empowerment, matrice des 4 pouvoirs)

Approche évaluative

Les objectifs de l'évaluation se prêtaient à l'adoption d'une **approche genre** qui vise la promotion de l'équité de genre en identifiant les stéréotypes genrés (division des rôles, place de la femme) et les freins et leviers à l'empowerment des femmes en termes d'accès aux ressources et de capacité d'agir. La capacité d'agir (*agency*) est un élément central dans l'empowerment des femmes qui se construit sur la base de 3 pouvoirs : le *pouvoir personnel* (confiance en soi et motivation), le *pouvoir de faire* (mener des démarches par exemple), le *pouvoir avec* (réseau de soutien) et le renversement d'un 4ème pouvoir, celui de domination ou le *pouvoir sur*. Ces pouvoirs sont utilisés par les équipes sous la forme d'une matrice permettant d'analyser la situation de la femme et d'orienter l'intervention.

L'équipe de consultants mobilisée par l'Association Ethno Logik pour cette évaluation a procédé en utilisant les **outils classiques de l'anthropologie** pour mener une évaluation principalement qualitative sur la base d'entretiens semi-directifs, de focus groups et d'observations. Il s'agissait d'identifier les facteurs ou déterminants, contextuels, individuels et collectifs qui orientent les connaissances, attitudes et pratiques, et peuvent renforcer ou limiter la capacité d'adaptation et de réponse dans l'atteinte des objectifs du projet.

Au vu de la connaissance préalable du projet (des membres de l'équipe ayant mené le diagnostic genre en 2022 et une évaluation de Koloaina en 2021), l'approche adoptée lors de cette évaluation a été d'identifier l'impact spécifique d'orienter l'intervention autour de l'empowerment en termes de :

- Impact sur la façon de travailler des accompagnatrices sociales (QE 2 & 3)

- Impact au niveau des femmes accompagnées et de leur famille (QE 1)

Nous avons également exploré comment les équipes envisagent le prochain niveau d'empowerment et leurs propositions pour dépasser les obstacles restants (barrières à l'empowerment des femmes).

Personnes rencontrées

Au cours de l'enquête, des entretiens et groupes de discussion ou focus groups, ont été menés auprès des femmes bénéficiaires du projet et de leur entourage, des équipes terrain, de la direction, du siège et des partenaires du projet. Au total, nous avons rencontré 150 personnes : 80 à Mumbai, 25 à Jaipur, 43 à Madagascar et 2 personnes du siège (voir tableau ci-dessous).

Personnes rencontrées				
Interlocuteur-ices	Modalités	Mumbai	Jaipur	Antananarivo
Cheffes de familles	Entretiens semi-directifs 1 Focus group activités collectives 1 Focus group insertion économique	9 15 -	5 - -	6 - 6
Entourage	Belle-mère Mari Fille Fils 1 Focus group informel enfants	2 1 3 1 10	1 1 2 - -	2 - 1 - -
Services de référence	Entretiens semi-directifs	1	-	2
Équipes terrain	Focus group accompagnatrices Observation outils Entretien MFO	25 1 1	10 1 -	15 1 -
Coordination locale	Superviseurs Coordinateurs TOM (Managers) Psychologue Direction	4 2 3 - 1	2 - - - 2	4 1 - 1 3
Restitutions locales	Séance participative	1	1	1
Siège	Discussion collective Restitution intermédiaire	2 2		

Lors de plusieurs entretiens d'autres membres de la famille étaient présents. En Inde, nous avons mené deux entretiens avec une mère (la partenaire principale) et leurs filles, deux entretiens avec le mari alors que la fille / le fils était présent, ou encore un entretien avec la belle-mère et ses deux belles-filles. Souvent les enfants sont arrivés en cours d'entretien. Nous avons ajusté les sujets abordés en fonction des personnes présentes. Cette approche nous a permis de recueillir le vécu des divers membres de la famille par rapport à une même situation, de confirmer l'impact du projet et de parler des activités collectives auprès des adolescentes. Par contre, lors de deux de ces entretiens groupés, nous n'avons pas pu aborder le sujet sensible de la contraception en raison de la présence des enfants.

A Mumbai, nous avons rencontré le responsable de l'association Janjagruti Vidyarthi Sangh qui travaille sur l'alphabétisation et la scolarisation. A Antananarivo, des entretiens ont été menés avec la Brigade féminine de proximité (unité de police) et le CDA (OSC fournissant notamment un service juridique), deux services de référence pour les cas de violence.

Les effets de l'accompagnement

Le projet d'empowerment a permis de renforcer l'impact de l'accompagnement psychosocial sur la capacité d'agir et l'accès aux ressources des femmes. L'impact est présenté ici en fonction des questions évaluatives émises par le commanditaire. Lorsque possible, les aspects spécifiques de l'accompagnement psychosocial ayant permis ces changements sont identifiés. Les citations dans les bulles en anglais sont d'Inde, celles en français de Madagascar. Les citations dans le texte ont toutes été traduites en français pour une plus grande fluidité de lecture.

QE 1.1 : La capacité d'agir

Les femmes accompagnées ont significativement renforcé leur confiance en elles, développé leur capacité d'agir et élargi leur accès aux ressources. Le projet a ouvert la voie à l'inclusion des femmes et filles vulnérables, ainsi que leur famille, dans le processus de lutte contre la pauvreté.

« Depuis que je parle avec Madame, je n'ai plus peur de partager mes opinions. »

« If a boy can do it, a girl can do it! If girls can do it, boys can do it! »

a) La perception des cheffes de familles



Depuis l'accompagnement, une belle-mère a changé son positionnement vis-à-vis de ses belles-filles. Désormais, elle argumente auprès de ses fils pour que ses belles-filles aient davantage de mobilité et qu'elles puissent aller seules au marché. Elle dit qu'elle les soutiendra lorsque les enfants grandiront un peu, pour qu'elles puissent aller travailler en dehors de la maison – une opportunité à laquelle la majorité des femmes du quartier n'ont pas accès. Belle-mère et belles-filles sont devenues complices et ont changé leurs perceptions envers l'autre : *« Avant nous étions belle-mère et belle-fille ; maintenant, nous sommes mère et fille ».*

Selon Nabila Kabeer, **l'empowerment ressenti est un aspect central de l'empowerment** ; les perceptions que la femme a d'elle-même et celles de son entourage façonnent leur capacité d'agir. Ces perceptions influencent et témoignent du pouvoir personnel (*inner power*) des femmes. L'enquête a permis de documenter des changements importants de perceptions chez les femmes accompagnées qui commencent à se sentir capables, compétentes, légitimes dans leurs demandes et à se sentir exister en tant qu'individu à part entière ayant des droits. Une femme en Inde nous explique : *« Madame m'a dit d'être forte. Je me suis dit combien de temps vais-je souffrir comme ça ? Il n'y a pas de choix il faut être forte ! ».* Il est important de noter que la perception et les stéréotypes chez les AS ont également évolué et les capacités préalables et potentielles des femmes sont mieux identifiées.

Le fait de considérer la femme comme la cheffe de famille et la « partenaire principale », d'inscrire son nom sur le formulaire (plutôt que celui du mari), a un impact positif sur la place de la femme au sein de la famille, autant en termes de comment la femme se perçoit qu'en termes de comment son entourage la perçoit. En Inde, lors des activités collectives, les femmes sont encouragées à se présenter par leur nom (et non à s'identifier comme la maman, la femme ou la fille d'un tel). Certaines femmes hésitent d'abord à donner leur nom, ce qui témoigne de l'impact important de cette approche. L'échelle d'empowerment et l'échelle de résilience (utilisée de manière plus fluide à Madagascar) mettent également la femme au centre de la conversation et permettent qu'elle commence à identifier ses propres besoins, ses droits et les aspects de sa vie qu'elle aimerait changer.

Le fait de se sentir écoutée par l'AS dans la mise en œuvre de ces changements contribue également à renforcer l'estime de soi des femmes. Elles peuvent se décharger, ventiler leurs problèmes. Les suggestions et les encouragements des AS leur libèrent l'esprit et elles se sentent plus légères. La confiance mutuelle – celle que les AS leur accordent et celle qu'elles placent en retour dans les AS - permettent aux femmes de se sentir capables d'agir. Une femme indienne partage : *« Parfois, j'ai un doute, puis la voix de Madame me vient à l'esprit et me conduit à l'étape suivante. ».* Les femmes se sentent soutenues, ceci alors que leurs familles sont parfois loin - beaucoup ayant migré ou habitant avec leur belle-famille.

Les femmes deviennent conscientes de leurs droits et de ceux de leurs enfants, ce qui leur donne la force de lutter contre les violences et les discriminations basées sur le genre, au d'autres formes de discrimination (basées sur la religion ou encore la pauvreté). Fournir des informations ou éduquer les femmes va dans le sens du stéréotype patriarcal selon lequel les femmes sont peu éduquées et ont peu de connaissances. Cet aspect de l'accompagnement permet de convaincre les hommes de la famille de laisser les AS interagir avec elles. Au fur et à mesure de l'accompagnement, la situation est retournée ; les femmes commencent à informer leurs familles et à mener des démarches sur la base des informations reçues. A ce stade, les hommes et autres membres de la famille changent leur perception de leur femme, ils les respectent davantage et sont fiers qu'elles soient membres de groupes de femmes ou qu'elles obtiennent des documents pour la famille. Ce changement de perception chez la famille a un effet positif sur d'autres aspects de la vie des femmes tels que leur implication dans la prise de décisions.

La prise de conscience de leurs droits permet aux femmes de se sentir légitimes. Les femmes rencontrées accordent de l'importance à leur propre avis, à leurs rêves et commencent à prioriser leurs besoins, et non plus seulement ceux de leurs enfants et leur mari. Elles reconnaissent et apprécient leur propre valeur. En Inde, une femme nous partage : « *Je pense à moi, j'économise pour mes vieux jours et je prends soin de moi.* ». Selon les AS en Inde et à Madagascar, « *certaines femmes commencent à se voir différemment, à acheter ce dont elles ont besoin et à prendre soin d'elles.* ». Les femmes se rendent compte que le changement qu'elles souhaitent est légitime et leurs familles commencent à adopter cette même perception favorable envers l'empowerment.

Les femmes rencontrées se sentent légitimes d'exprimer les difficultés de la vie quotidienne, les émotions qu'elles ressentent, les violences subies et à commencer à s'autoriser à avoir des besoins, des désirs et des rêves. Ceci permet aux AS de mieux répondre aux besoins de la femme et de l'encourager à s'exprimer auprès de son mari et de sa (belle-)famille. Se sentir légitimes motive les femmes à opérer de petits changements dans un premier temps. Par exemple, une femme en Inde a troqué le sari conventionnel contre un salwar-kameez (robe portée sur pantalon), plus confortable. Une autre a eu le courage de demander à son mari de l'aider dans certaines tâches ménagères. Ces changements sont survenus suite aux activités collectives (voir ci-dessous).

Suite à l'accompagnement, les femmes se sentent capables d'agir seules. Les AS les encouragent à identifier leurs priorités, puis à définir leurs propres stratégies. Cette approche renforce encore la légitimité de la femme et sa confiance en ses propres capacités à gérer des situations complexes. Elles

acquièrent une confiance en soi qui permet d'avoir l'assurance pour agir sur leurs vies. Cette confiance permet de construire une vision à court et à long terme : « *Je projette de construire une maison à la campagne. Mon mari m'a soutenue dans cette idée, et je commencerai à économiser pour réaliser ce rêve dès que je commencerai à travailler.* » explique une femme à Madagascar.

Un changement tangible se manifeste également dans le temps que les femmes s'accordent. En se rendant compte que le travail qu'elles accomplissent à la maison constitue un véritable travail réalisé pour les autres membres de la famille, elles commencent alors à demander de l'aide (généralement aux enfant et aux femmes, et plus rarement aux maris). En Inde, elles s'autorisent à se reposer, à aller au temple, à faire des activités avec les enfants (sortir au parc par exemple). Une femme nous a partagé avoir mis pour la première fois de la musique et avoir dansé avec ses filles.

Des changements majeurs ont été observés dans la perception de l'entourage envers les femmes accompagnées. En Inde, l'accès des femmes à l'information sur les démarches et programmes gouvernementaux change leur statut. Elles sont respectées par leurs maris et belles-mères et une certaine complicité s'installe : *« J'apprends d'elles et elles apprennent de moi »*. Certaines femmes commencent à informer également leurs voisines. A Madagascar, les maris, ainsi que les (belles-) familles, respectent davantage les femmes suite à leur contribution financière aux besoins du ménage. Une femme dont le mari est en incapacité de travailler depuis son hospitalisation, est devenue la principale pourvoyeuse des besoins de sa famille, son mari et sa belle-famille reconnaissent ses efforts, la félicitent pour son engagement et respectent son avis lors de la prise de décisions. En suivant les conseils de l'AS, elle a également fait des efforts pour apprendre à parler plus calmement, ne plus crier et garder son sang-froid lors des discussions, ce qui contribue à ce changement de perception chez l'entourage. En Inde, une femme a également commencé à travailler depuis que son mari est malade. Par contre, son mari considère cette situation comme un manquement de sa part : il ne peut pas remplir son « devoir d'homme » de subvenir aux besoins de la famille. Un travail sur l'estime de soi du mari sera important en Inde comme à Madagascar pour éviter les contrecoups.

b) La capacité à influencer les décisions



Une femme à Jaipur s'est séparée de son mari violent. Elle a pris la décision seule quand elle a su que la maison appartenait à sa mère et non à son mari. Elle s'est sentie capable de prendre en charge sa famille alors qu'elle n'avait jamais travaillé et que son mari ne la laissait pas sortir de la maison. Connaissant les droits de sa fille à être scolarisée, elle l'a soutenue devant ce qu'elle décrit comme de la discrimination sur la base de sa religion et leur situation de pauvreté. Elle a pris la décision forte de permettre à sa fille d'enlever le *hajib* à l'école et de demander à la direction pourquoi ils ne voulaient pas l'intégrer dans l'école. Sa fille a menacé d'enregistrer leur réponse sur son téléphone. Elle a intégré l'école et continué sa scolarité.

La plupart des femmes rencontrées témoignent d'une amélioration importante dans leur aptitude à partager leurs opinions et besoins de manière plus réfléchie et posée, avec respect et assurance, y compris lorsqu'elles sont en désaccord avec leur mari ou leur (belle-)famille. Une femme malgache explique : « *Avant, j'avais peur de parler et de donner mon avis car il refusait que je m'exprime, peu importe le sujet. Il n'acceptait pas que je contredise ses idées. Depuis que je parle avec Madame, je n'ai plus peur de partager mes opinions. Je suis devenue plus forte émotionnellement et je suis capable de tenir une discussion sans être agressive*. ». **La communication non-violente de leurs opinions et besoins** mène à une prise de décision plus consensuelle au sein des couples et des familles. Les informations reçues leur permettent également d'avoir des arguments solides pour convaincre leurs maris et (belles-)familles, notamment en ce qui concerne la contraception (voir section santé ci-dessous). Parfois, notamment dans des cas où la femme a précédemment été victime de violences,

l'AS vient renforcer la parole de la femme en discutant avec le mari après que celle-ci lui en ait parlé. Les AS font également des jeux de rôle pour que les femmes puissent prendre confiance en elles. Le travail auprès des tiers de l'entourage, en particulier du mari, et, en Inde, de la belle-mère, permet que ceux-ci ne se sentent pas menacés mais enrichis par cette nouvelle participation des femmes dans la prise de décisions. En Inde, une belle-mère dont le mari est décédé, continue de présider la prise de décisions au niveau familial. Cependant, elle a commencé à solliciter l'avis de sa belle-fille, qui se sent désormais à l'aise d'exprimer ses opinions, y compris en cas de désaccord.

Les compétences renforcées ou nouvellement acquises en communication, en gestion des situations complexes et en gestion des finances renforcent la motivation des femmes à prendre leur vie en main – et donc à participer aux décisions qui les concernent ou à prendre des décisions seules. En Inde, plusieurs femmes ont pu exprimer les difficultés qu'elles rencontraient avec leur belles-familles et ont pu influencer la décision familiale et financière majeure de vivre séparément. Une femme à Madagascar a décidé seule d'investir une partie de l'argent envoyé par son mari pour commencer un petit commerce. Des femmes témoignent de l'attention et du respect qui leur est nouvellement accordé par leurs maris. Une communication constructive et une écoute attentive s'installent lors de la prise de décision. Les familles apprécient particulièrement les compétences que ces femmes ont acquises en gestion financière, en gestion du ménage et dans l'accès aux services et aux démarches. La plupart des femmes interrogées perçoivent que ces acquis ont un impact non négligeable sur la considération de leurs opinions lors des discussions avec leur conjoint, leur belle-famille et leur propre famille.

Un **renforcement de l'écoute active et de l'empathie** au sein du couple a été constaté : les femmes développent une capacité à se mettre à la place de l'autre et à encourager leur mari à faire de même. Cette pratique renforce la communication au sein du couple. L'une d'elles témoigne : *« J'ai essayé de me mettre à la place de quelqu'un qui parle sans être écouté, et cela m'a profondément touchée. Alors, j'ai décidé d'inverser la situation en prenant l'exemple de moments où il me parlait et où je ne l'écoutais pas. Lors de nos discussions, j'ai fait un effort pour l'écouter attentivement, et une fois qu'il avait terminé, je lui répondais. Il a été surpris par mon attitude. À partir de ce moment, nous avons appris à nous écouter mutuellement et à se consulter avant de prendre une décision. ».*

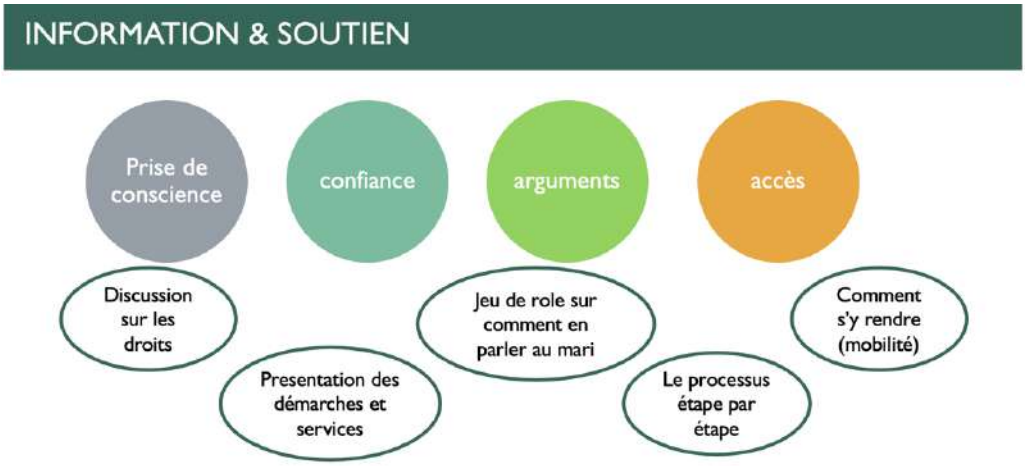
La prise de conscience de la légitimité de leurs besoins permet aux femmes d'avoir confiance en elles, en leurs choix et priorités. Les questions dans l'échelle d'empowerment relatives à la prise de décision les encouragent à remettre en question leur quotidien et à s'impliquer davantage dans les décisions familiales. Les AS ont également changé d'approche. La matrice des 4 pouvoirs leur permet d'identifier par où l'accompagnement doit commencer pour renforcer l'empowerment de la femme. Les AS accompagnent ensuite les femmes dans la prise de décisions mais sans les influencer. Elles leur demandent de réfléchir aux implications de leurs décisions (y compris en termes d'éventuel retournement de situation ou de violences) et les femmes identifient elles-mêmes les solutions et décident de la stratégie à adopter. *« Elles m'ont appris à écouter ma voix intérieure, et à ne pas se soucier de ce que les autres disent »* nous explique une fille à Mumbai qui a participé aux activités collectives. Lors des sessions de groupe avec les femmes en Inde, les facilitatrices les encouragent à *« faire quelque chose qu'elles aiment mais que leur famille n'apprécie pas forcément »*. Une femme a cuisiné son plat préféré, alors que son mari n'aime pas ce plat, une autre s'est habillée en rouge alors que son mari l'interdit. Lors de la séance suivante, les participantes partagent ces actions d'affirmation de soi, ce qui les encourage mutuellement dans l'affirmation de soi.

c) L'autonomie d'action

Les femmes rencontrées témoignent de leur envie d'autonomie, de ne plus dépendre des autres et en particulier de leur mari. Une jeune femme en Inde nous explique que l'AS l'a encouragée à sortir de la maison pour apprendre davantage sur la vie. Elle nous explique l'impact de ce changement : *« Si*

tu sors, tu sauras ce qui est bien et ce qui est mal. Tu n'auras plus à dépendre de personne, tu pourras faire les choses par toi-même. ».

Les informations fournies sur les services et les processus donnent aux femmes la confiance nécessaire pour prendre des décisions informées, en parler à leur mari et ensuite agir de manière plus autonomes pour obtenir des documents, accéder à des dispositifs ou aux services de santé. Les maris sont également fiers de la réussite de leurs épouses. En Inde, où la mobilité est restreinte pour la majorité des femmes, l'accès à l'information sur chaque étape facilite le processus et leur donne confiance sur le fait qu'elles pourront réussir. Cette confiance favorise la mobilité. A Madagascar et en Inde, les femmes peuvent maintenant mener différentes démarches administratives seules alors que précédemment la plupart étaient accompagnées (parfois physiquement) par une AS. « *Avec Koloaina, elle a réussi à obtenir les copies des actes de naissance de ses deux enfants ainsi que sa carte d'identité nationale. Elle a tout fait seule, je l'ai simplement orientée*. » explique une AS malgache.



Lorsque l'implication des femmes dans la prise de décisions devient une prise de décisions autonome, la non implication du mari lors de décisions familiales importantes peut représenter une opportunité manquée. La possibilité d'aider sa femme et sa famille à faire face aux défis lui est niée. Une AS nous explique qu'une femme malgache a priorisé son activité économique et le paiement du loyer plutôt que la scolarisation de son fils, ceci alors que le mari avait envoyé l'argent à cet effet. Le fait de prendre la décision seule, sans en informer son mari (alors en déplacement), a exclu ce dernier de la recherche de solutions alternatives. Cette femme a pris un risque et son enfant a pu reprendre l'école en novembre grâce à l'activité économique qu'elle a lancée : *« J'ai suivi tous les bons conseils de Madame. J'ai emprunté de l'argent à ma sœur pour renforcer mon commerce, une fois cet argent remboursé, j'ai commencé à épargner. Ensuite, mon mari m'a envoyé 30 000 ariary. C'est à ce moment-là que j'ai décidé d'investir dans mon commerce de bois de chauffe. Par la suite, j'ai mis de l'argent de côté pour le loyer et, en même temps, j'ai pu payer la nourriture quotidienne. »* Ce témoignage montre tout de même comment l'accompagnement aide les femmes à structurer leur autonomie financière et à prioriser entre les différents besoins du foyer du mieux qu'elles peuvent.

QE 1.2 : L'accès aux ressources

a) L'accès à la santé

Un des impacts importants du programme est l'accès des femmes à la contraception. Il s'agit d'un sujet sensible et beaucoup de femmes indiennes l'abordent pour la première fois avec leur mari au cours de l'accompagnement. Après avoir été informées par les AS, les femmes prennent une décision éclairée sur leur choix de contraception. Les AS les guident sur comment aborder le sujet et en discuter

avec leur mari dans le but de les convaincre. **En cas de problèmes de santé non-résolus**, les AS en Inde ont également réussi à convaincre les femmes d'obtenir un deuxième avis et d'accéder à une meilleure qualité des soins au niveau de structures hospitalières. Les activités collectives sont associées à un « camp santé » pour les belles-mères où elles peuvent recevoir des soins de santé gratuitement. Avec les conseils de l'AS, une des femmes a aidé un membre de la famille en situation de handicap à accéder aux aides gouvernementales et à des services de santé gratuits.

A Madagascar, le manque de disponibilité de services de santé adaptés et à un coût abordable reste un défi majeur pour les familles, ce qui limite leur empowerment. Les problèmes de santé qui s'étalement sur la durée (maladie ou handicap) plongent les familles dans le cercle vicieux de la pauvreté. Les services disponibles, même ceux semi-subventionnés au niveau d'une confrérie, restent financièrement et/ou géographiquement inaccessibles aux familles. Les trois familles qui se trouvaient dans ce cas sont les seules rencontrées qui n'ont pas la capacité d'épargner. Dans les trois cas, un parent ne peut pas travailler (à cause d'une maladie ou pour s'occuper d'un des enfants en situation de handicap) : « *Pendant la formation, une personne est venue nous informer qu'elle recruterait sept d'entre nous à la fin. Elle a également précisé qu'un espace serait aménagé pour accueillir les enfants sur le lieu de travail. Mon problème est que mon enfant, en raison de son handicap, a besoin de soins spécifiques. Je crains de ne pas pouvoir accepter ce travail. ».* Ce défi sera à relever pour que la famille puisse profiter de l'accompagnement. La collaboration avec la micro-assurance santé AFAFi ou avec d'autres partenariats externes spécialisés (Humanité et Inclusion par exemple à Madagascar) pourrait être explorée de nouveau.

Dans les deux pays, les femmes parlent d'un **accès à une meilleure alimentation** grâce à une meilleure gestion financière et à la priorisation de leurs besoins et de ceux de leurs enfants. Une femme malgache témoigne qu'elle parvient désormais à nourrir sa famille trois fois par jour : *« Avant, nous ne mangions presque rien, ou seulement le soir quand mon mari rapportait de l'argent à la maison. Mais maintenant, nous mangeons régulièrement depuis que j'ai commencé mon commerce. »*. En Inde en particulier, les femmes sont conscientes de **se reposer davantage** et de l'impact sur leur santé.

b) L'accès aux ressources financières



Focus group avec les femmes qui ont participé à la formation en AGR mené par Koloaina



Une femme indienne qui a commencé un magasin de proximité et fait de la broderie

Le renforcement du pouvoir d'agir des femmes s'accompagne d'un meilleur accès et gestion des ressources financières. L'accompagnement permet aux femmes d'améliorer leur accès aux ressources financières, à travers la mise en place d'une activité génératrice de revenu ou le renforcement de celle-ci, à travers de nouvelles compétences en gestion financière qui leur permettent de commencer à épargner, à travers une plus grande participation dans les décisions financières prises au niveau familial et, en Inde, grâce à l'accès à des programmes et des aides gouvernementales.

A Madagascar, la majorité des femmes ont des petits commerces. Certaines de celles qui ont été formées par le projet en couture ou en crochet raphia ont pu avoir un travail dans les zones franches.

En Inde, la majorité des femmes ont une activité depuis leur maison – souvent de la broderie - et certaines ont également lancé un petit magasin sur le pas de porte. Cette activité fournit un accès aux ressources même dans les cas où les familles limitent la mobilité de la femme. **Les hommes de la famille sont davantage enclins à accepter que leur femme ou leur fille travaille en dehors de la maison lorsqu'un membre de la famille est déjà impliqué** (en tant que collègue ou gérant-e) ou lorsque les entreprises envoient un véhicule chercher et ramener les employées et que d'autres femmes du voisinage participent. L'accompagnement permet d'élargir le champ des possibles au maximum : certaines familles n'acceptent absolument pas que la femme travaille à l'extérieur. Une des femmes dans cette situation peut maintenant aller collecter les matériaux pour compléter son travail de chez elle.

Les AS « profitent » souvent de l'absence d'un mari en déplacement ou de son incapacité à travailler pour encourager les femmes à commencer une activité génératrice de revenu. En Inde, une femme dont le mari est alité, a pu commencer une activité en dehors de la maison, ceci alors que le mari était contre. Il s'agira néanmoins de travailler sur les perceptions de sa femme et de lui-même (voir ci-dessus). Nous avons également mentionné précédemment la femme à Madagascar dont le mari était en déplacement et qui avait donc plus de liberté dans la gestion des fonds et a pu lancer son fonds de commerce.

La plupart des femmes rencontrées sont capables de gérer leur propre argent et ont parfois la charge de gérer l'argent généré par leur mari. Plusieurs femmes ont commencé à prendre des décisions seules concernant la gestion de l'argent, en particulier en ce qui concerne les dépenses quotidiennes. Une femme malgache confie : *« C'est moi qui prends les décisions concernant les dépenses et tout ce qui touche à la gestion de la maison. »*. Une autre mère a expliqué qu'elle ne demande plus l'avis de son mari lorsqu'elle décide d'aider financièrement sa famille : « *Un jour, ma mère n'avait pas de nourriture et voulait emprunter de l'argent. Je lui ai donné immédiatement. Quand mon mari est rentré le soir, je lui ai expliqué la situation. Il n'a pas été contrarié et a même approuvé. »*.

La plupart des femmes rencontrées se sentent autonomes grâce à leur emploi, même si celui-ci n'est ni bien rémunéré, ni régulier, ni stable. Elles contribuent financièrement à leur foyer. A Madagascar, six des neuf femmes malgaches rencontrées assurent seules la subsistance de leur famille : *« Je lave les vêtements deux fois par semaine. En retour, ils me donnent 2 000 ou 3 000 ariary. Je fais cela depuis que mon mari est tombé malade. Puis, tous les samedis, je m'occupe d'un enfant à Tsaralalana et je gagne 5 000 ariary.* ».

Depuis l'accompagnement, la majorité des femmes arrivent à épargner (souvent pour pouvoir payer le loyer ou la scolarité des enfants). Certaines femmes ont des projets pour l'avenir, ce qui leur donne une motivation et les encourage à travailler et à économiser. La majorité des femmes rencontrées souhaite travailler pour pouvoir économiser et un jour avoir leur propre maison.

En Inde, plusieurs femmes ont ouvert des comptes bancaires et entamé des démarches pour accéder à des aides gouvernementales, qu'elles ne reçoivent pas nécessairement, mais dont le compte bancaire sert pour commencer à épargner comme nous l'explique cette femme : *« J'ai ouvert un compte bancaire toute seule, pour bénéficier du programme gouvernemental Lovely Sister, mais je ne l'ai pas obtenu. Madame a dit que c'était une bonne chose que j'ai ouvert le compte bancaire car je pouvais l'utiliser pour épargner. Par exemple, pour chaque 100 roupies que je gagne, je peux épargner 10 roupies ».* L'ouverture d'un compte bancaire n'est pas encore systématiquement intégrée dans l'accompagnement et certaines femmes épargnent avec des structures informelles, ce qui pourrait représenter un risque.

Les questions relatives à la prise de décision dans l'échelle d'empowerment permettent par ailleurs aux femmes de prendre conscience de leurs droits et ont éveillé leur intérêt vis-à-vis d'une propriété

jointe des **biens fonciers et familiaux**. Par ailleurs, le travail sur les **cartes de rationnement**[3] a plusieurs répercussions : les filles sont incluses, leur présence dans la famille permet ainsi de contribuer aux ressources familiales, depuis elles prennent de l'importance aux yeux de leur mère et de leur entourage en tant que membres à part entière de la famille (en Inde, les filles sont considérées comme membres de leur future belle-famille dès la naissance). Ce changement de perception peut avoir des répercussions sur d'autres aspects de la vie des filles et leur accès aux services et aux opportunités.

c) L'impact de l'accès aux ressources financières

L'activité économique donne confiance aux femmes et permet d'orienter leur énergie de manière constructive : « Avant, je restais à la maison à penser à mes problèmes, maintenant je pense à mon travail » témoigne une femme indienne. **Lorsque les femmes commencent à gagner de l'argent ou à en épargner, elles commencent également à pouvoir le dépenser comme elles l'entendent.** Les conseils en gestion financière leur permettent de prioriser et de se sentir légitimes dans leurs décisions concernant les dépenses. Elles commencent également à prioriser leurs propres besoins et non plus seulement ceux de leurs enfants et leur mari. En Inde des femmes ont commencé à s'acheter du rouge à lèvres et à Madagascar, une femme a pris la décision d'acheter un téléviseur.

Les femmes se sentent capables et fières de contribuer aux besoins de leur famille élargie. Elles prennent de telles décisions seules : *« Lorsque notre jeune frère s'est cassé le bras, j'ai pris seule la décision de l'aider financièrement. Même si mon mari n'est pas là, je peux venir en aide aux autres sans avoir besoin de demander son avis. »*. Ces contributions peuvent changer leur statut au sein de la famille et même de la communauté : « *Maintenant que j'ai commencé à économiser, je peux enfin assumer mes responsabilités envers ma famille et même participer aux actions sociales au sein de notre communauté.* ».

Non seulement elles prennent de la valeur aux yeux de la famille, mais elles commencent également à comprendre leurs propres capacités et valeur, ce qui les encourage à faire « plus ». L'activité économique leur fournit une nouvelle sécurité financière qui leur permet d'avoir une vision sur le long terme pour leurs enfants et pour elles-mêmes : *« Avant, nous devions compter sur l'aide des autres, l'argent de mon mari ne permettait pas de couvrir nos dépenses... Maintenant, j'ai mon propre commerce et notre fille peut aller à l'école tranquillement. ».* En Inde comme à Madagascar, les femmes osent rêver, elles se sentent capables d'atteindre leurs objectifs. Souvent elles souhaitent améliorer leurs conditions de vie comme nous explique cette femme indienne : *« Je rêve d'avoir une belle maison. Pour décorer ma maison, je le fais moi-même, quand la peinture s'écaille sur les murs, je la peins moi-même. Je veux que ma maison ait tout ce qu'il faut, qu'elle soit belle et propre, que mes enfants aient toutes sortes de luxes et de facilités. Elles [les AS] peuvent m'aider à contacter le gouvernement pour obtenir de l'aide, à obtenir un prêt de la banque pour améliorer ma maison. Mes enfants auront une chambre séparée ».*

[3] Accès à des produits de première nécessité à des prix réduits et fixés par l'état.

QE 1.3 : La mobilité

« My husband is now proud I am going out »



La mobilité physique des femmes en Inde est souvent extrêmement restreinte. Le père de cette famille est décédé et depuis ses 16 ans le fils aîné a dû arrêter l'école pour subvenir aux besoins de sa famille. Il est très strict vis-à-vis de la mobilité de ses deux sœurs. Les activités collectives ont donné une opportunité pour changer les dynamiques familiales et ont permis à la mère et aux filles de gagner en confiance et en mobilité. Les filles ont pu commencer à sortir et aussi à jouer, des activités précédemment réservées aux garçons de la famille. Les garçons participent maintenant aux tâches ménagères.

La non-mobilité des femmes en Inde est un frein important à leur empowerment. La restriction de la mobilité des femmes est fréquente, autant chez les familles hindoues que musulmanes. Elle représente une forme de violence basée sur le genre imposée par le mari ou la (belle-)famille et souvent intériorisée par la femme. Les barrières à la mobilité sont multiples. Il s'agit souvent d'une interdiction de la part du mari, du fils aîné ou de la belle-mère : sortir de la maison est associé exclusivement aux rôles genrés de l'homme. Par ailleurs, au vu de cette restriction, les femmes n'ont pas l'habitude de se déplacer, elles ne connaissent pas le quartier, n'étant jamais sortie. S'étant installées dans la maison de leur mari, elles n'ont pas grandi dans le quartier et n'ont pas de famille à proximité qui leur fournirait une raison de se déplacer. Elles n'ont ainsi pas eu l'opportunité d'acquérir les compétences / informations nécessaires sur la manière de se déplacer et les services disponibles. Ce manque de pratique et d'informations contribue à construire une peur de se perdre et/ou de ne pas être en sécurité. Elles ont également une lourde charge de travail et souvent des enfants en bas âge.

Le travail des AS sur la mobilité est multiforme :

- Elles mettent les femmes à l'aise en expliquant étape par étape la manière de se déplacer ;
- Elles expliquent comment les femmes peuvent demander leur chemin pour qu'elles ne dépendent pas uniquement des AS ;
- Elles les encouragent à mener des petites activités à proximité, puis de plus en plus loin ;
- Elles les informent sur les processus administratifs et les personnes qu'elles vont rencontrer pour qu'elles se sentent capables de réussir ;
- Elles les motivent pour mener ces activités ou démarches pour leur propre autonomie sans attendre leur mari ;
- Elles les aident à se rendre compte qu'elles peuvent avoir un impact sur leur propre vie et celles de leurs enfants si elles osent sortir ;
- Elles les encouragent à ne pas tenir compte de l'avis du voisinage ;
- Elles aident les femmes à négocier avec leur mari ou la belle-famille et interviennent face aux cas de violences.

Autant d'étapes essentielles pour qu'une femme puisse commencer à envisager de sortir de chez elle, à se rendre dans le quartier, et parfois au-delà.

L'administration de l'échelle d'empowerment encourage également les femmes à remettre en question les limites auxquelles elles sont soumises. L'accès aux services de santé, les déplacements et démarches liées à la scolarité des enfants et les autres démarches administratives liées à la gestion du foyer représentent **des raisons valables pour justifier la mobilité** des femmes aux yeux de la famille. Afin de pouvoir sortir, les femmes ont demandé à d'autres femmes de la famille et, parfois, à leur mari de les aider dans les tâches ménagères. L'accomplissement des tâches et le soutien des membres de

la famille ont renforcé la confiance des femmes en leur capacité à sortir de chez elles. Les femmes et leur entourage changent ainsi leurs **perceptions sur la mobilité** et se rendent compte que c'est acceptable que les femmes et filles sortent de la maison. Certains maris commencent à voir leur femme comme un soutien, une ressource : *« Mon mari est fier de moi, il dit que lorsque je sors, je lui fais gagner du temps. »* explique une femme à Mumbai.

L'obtention de documents auprès des services gouvernementaux de l'*eMitra Kendra* ou de l'*Anganwadi* ou encore l'admission des enfants à l'école, permet de motiver les femmes à sortir et de justifier leurs déplacements aux yeux du mari et de la société. Le fait que la femme réussisse dans ses démarches menées en dehors de la maison permet de combattre l'image stéréotypée d'une femme cantonnée au domicile et aux tâches reproductives.

Les activités collectives favorisent également la mobilité, comme l'exemple cité en début de section en témoigne. Le travail des partenaires d'ATIA a une bonne réputation dans les quartiers d'implantation et la confiance accordée aux AS et la proximité du lieu de rencontre facilite les négociations avec la famille pour laisser participer les femmes et les filles.

QE 1.4 : Les relations familiales et la violence

Now I am courageous. If you are courageous anything can be done. How long can we remain scared ?!

« *Quand je parle à mes enfants, je ressens vraiment que j'ai changé : je ne crie plus après eux.* »

a) La gestion des cas



A Jaipur, dans le quartier Jaisinghpur Khor de logements sociaux, certaines familles cibles appartiennent aux ethnies *Singiwal* et *Gaun* où il est considéré irrespectueux qu'une femme se protège le visage ou le corps des coups de son mari. L'ethnie est gérée par le « *community panchayat* », un comité d'hommes, et l'accès à la police ou à la justice est exclu. Face à cette situation, les AS accompagnent les femmes victimes de violences dans la prise de décision. Certaines femmes se rebellent contre la violence en refusant d'accomplir les tâches ménagères. D'autres se réfugient chez leurs mères. Un mari a par exemple cessé d'être violent depuis qu'il a fait le vœu sacré de ne plus boire suite à l'incitation de sa femme et de l'AS.

La grande majorité des femmes rencontrées en Inde et à Madagascar ont été victimes de violences basées sur le genre de la part du mari, de la belle-mère ou de d'autres membres de la (belle-)famille. Elles ont vécu des violences physiques, sexuelles, émotionnelles, verbales, économiques et sociales[4]. Grâce à l'accompagnement, un impact tangible a été constaté auprès des femmes victimes de violences. Dès le début de l'accompagnement, on observe une disparition progressive des violences au sein des couples et des familles. Plusieurs éléments déterminants ont été identifiés.

Une étape essentielle est l'identification des cas. Les AS ont été formées à l'identification des 4 formes de violences (physiques, sexuelles, émotionnelles et économiques). En Inde, ces 4 formes de violences sont intégrées de manière explicite dans les objectifs fixés avec la famille. A Madagascar, une équipe est dédiée à la prise en charge des cas de violences. L'échelle d'empowerment permet d'aborder la violence, ainsi que de mesurer le niveau de tolérance de celle-ci dès l'enclenchement de l'accompagnement. L'échelle encourage les femmes à s'exprimer et facilite la prise de conscience et sensibilisation sur leurs droits. Auparavant, ce sujet sensible n'était parfois abordé que bien plus tard dans l'accompagnement. L'identification précoce des cas permet d'avoir plus de temps pour travailler sur les violences et leurs causes profondes. Dans les cas de violences physiques, les AS peuvent

[4] Les violences sociales sont par exemple les restrictions de la mobilité, restrictions sur les personnes avec qui elles peuvent interagir et les activités qu'elles peuvent mener.

intervenir de manière forte, soit en aidant la femme à porter plainte, soit en intervenant auprès du mari, soit en aidant la femme à s'enfuir. En Inde, le Male Field Officer (MFO) peut avoir un rôle important en agissant directement auprès du mari. Les AS confirment également l'utilité de la matrice des 4 pouvoirs dans la gestion des cas de violences et l'identification du réseau de soutien et des stratégies à adopter. Enfin, une session du groupe de femmes menée en Inde est dédiée aux violences. Cette séance permet d'identifier certains cas et a un fort impact sur la réalisation d'un vécu commun entre femmes et permet de consolider le désir de changement.

Les femmes se rendent compte qu'elles ont des droits, que la violence n'est pas acceptable et qu'elle peut être réprimandée par la loi. Cette réalisation les rend plus fortes pour parler de leur vécu avec les AS et pour ensuite vocaliser leur ressenti et leurs besoins auprès des auteurs. Avec l'appui des AS, elles apprennent à être fermes tout en adoptant une communication non-violente et en évitant toute escalade de la situation. Une femme à Jaipur a demandé à son mari violent de quitter la maison lorsque, sous les conseils de l'AS, elle s'est renseignée sur les droits de propriété et a découvert que la maison appartenait à sa mère et non à son mari. Une femme à Madagascar a réussi à se séparer de son mari violent et à subvenir seule aux besoins de ses enfants, malgré l'absence d'un emploi stable et régulier : « *J'ai choisi de quitter mon mari plutôt que de continuer à vivre dans une souffrance permanente à ses côtés. Au début, cela a été très difficile, mais aujourd'hui, malgré mes difficultés financières, je ressens une paix intérieure pour moi-même et pour mes enfants*. ».

Par ailleurs, **certaines femmes ont référé d'autres cas de violences aux AS**. Une femme en Inde explique l'impact des activités collectives à cet égard : *« Nous avons appris que nous pouvions aider et déposer une plainte si nous étions témoins de violences au sein de la communauté. ».* Les femmes se sentent « empowered » d'agir sur leur propre vie et sur celles des femmes de leur entourage. A Madagascar, une femme a entamé seule des démarches auprès du Brigade féminine de proximité (BFP) et l'OSC CDA suite aux violences subies. Elle a osé déposer plainte malgré la peur : *« Au début, j'avais très peur d'aller voir la police et des conséquences de mes actions. Cependant, grâce au soutien de Madame, j'ai trouvé le courage d'y aller*. ».

La communication non-violente est un autre pilier de l'approche qui engendre des changements significatifs et durables et qui permet de consolider le couple de manière plus équitable entre mari et femme (notamment en ce qui concerne la prise de décisions, souvent source de tensions). L'accompagnement apporte aux femmes une **résilience émotionnelle**. Elles sont capables de maîtriser leurs sentiments face aux différentes situations et de surmonter les épreuves. Depuis l'accompagnement, les femmes rencontrées sont désormais capables de s'exprimer librement et calmement avec leur famille et leur belle-famille, ce qui contribue à instaurer une relation moins tendue et un climat de confiance et de compréhension mutuelle. Ce changement permet d'éviter la reproduction des dysfonctionnements au sein des relations familiales. Nous avons mentionné l'amélioration de la relation entre une belle-mère et ses belles-filles en Inde. Une femme malgache témoigne d'un changement similaire : *« Avant, mes beaux-parents ne m'aimaient vraiment pas. Maintenant, notre relation a changé et nous nous entendons bien. Autrefois, nous nous disputions tout le temps. ».* A Madagascar en particulier, un changement important a également été constaté dans la manière de communiquer avec les enfants : « *Quand je parle à mes enfants, je ressens vraiment que j'ai changé : je ne crie plus après eux*. ».

Les AS travaillent également sur l'addiction, qui peut être source de violences. Un mari indien a arrêté de boire suite à l'intervention de l'AS : il a pris un vœu auprès de Shiva et n'a pas été violent depuis. Lors du diagnostic genre en Inde, l'addiction a été identifiée par les équipes comme un défi fréquent et majeur de l'accompagnement et à l'empowerment de la femme. Les équipes se sentent maintenant mieux équipées pour faire face à ces situations, à travers le travail du MFO et les activités collectives notamment.

b) Les éventuels backlashs

Selon les AS de Koloaina à Madagascar, les femmes engagées dans des activités économiques sont parfois confrontées à une de ces deux situations : soit elles subissent des violences de la part de leur mari, soit elles-mêmes deviennent auteures de violences. Après avoir accédé à une certaine autonomie économique et/ou sur la base de nouvelles connaissances sur leurs droits, parfois certaines femmes deviennent autoritaires et exercent une violence, généralement verbale, envers leur mari. Une femme ayant participé à l'activité économique reconnaît parfois adopter un comportement agressif en criant sur son mari lors de désaccords : *« S'il ne me donne pas d'argent, je refuse d'accepter et je continue à crier jusqu'à ce qu'il cède et me donne ce que je demande*. ». Ce cas souligne l'importance de poursuivre l'accompagnement pendant la formation afin de prévenir la violence et éviter que le pouvoir nouvellement acquis ne se transforme en source de tensions dans les relations familiales. A minima, une visite de suivi pourrait être envisagée juste avant d'intégrer la formation, suite à l'intégration, à mi-parcours et vers la fin de la formation. Ces visites permettraient de travailler sur la gestion du foyer au quotidien pendant la formation ainsi que les attentes respectives de la femme et de l'homme et l'éventuel décalage avec la réalité. Il s'agira notamment de clarifier que la formation n'est pas rémunérée : certains maris s'attendent à ce que leurs femmes rapportent de l'argent pendant la formation et les maltraitent lorsqu'elles ne remplissent pas cette attente. Par ailleurs, il est important de dissiper les attentes chez la femme et chez l'homme en ce qui concerne l'accès immédiat/automatique à un travail suite à la formation.

Un autre enjeu de l'accompagnement concerne **la sécurité des AS**. Dans certains cas, un mari auteur de violences peut manifester une agressivité envers l'AS, ce qui peut générer un sentiment de peur chez cette dernière. Il est crucial de travailler avec l'auteur de violences pour réduire ses comportements agressifs tout en assurant la sécurité et le bien-être des AS. Ces dernières doivent également être soutenues dans le renforcement de leur confiance en elles, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à des situations où l'agressivité de l'auteur se manifeste. Elles ont ainsi demandé une formation en auto-défense.

c) Les partenariats dans la prise en charge des violences

Dans les deux pays, l'accès aux droits reste un défi majeur : certaines plaintes ne sont pas reçues si un superviseur n'accompagne pas la femme, le processus est long et coûteux et nécessite un certificat médical. Les services manquent de personnel et de fonds. Les partenariats jouent donc un rôle majeur. En Inde, à Mankurd, la coordinatrice de LSS a pu récemment mettre en place un partenariat avec une équipe d'avocats qui vont assurer une permanence mensuelle dans leurs bureaux. A Madagascar, Koloaina collabore avec la Brigade Féminine de Proximité (BFP) qui accompagne les victimes de VBG, et le Conseil de Développement d'Andohatapenaka (CDA). Nous avons pu visiter ces deux structures.

Depuis 2020, treize femmes de Koloaina ont pu bénéficier d'un accompagnement de la part de la BFP en matière d'information sur les droits et obligations découlant des lois en vigueur, de soutien psychologique, de conseils, de médiation et de suivi du processus de résolution des conflits. Le résultat visé est la réconciliation et la signature d'une **lettre d'engagement** des auteurs de violences. Ledit engagement vise un objectif double : (i) le paiement régulier par le Père des pensions alimentaires pour les enfants ; (ii) l'arrêt des violences par crainte de la Justice. Il s'agit donc d'instaurer un changement durable. Par ailleurs, la BFP signale quelques cas d'hommes victimes de violences dans les quartiers cibles de Koloaina, notamment de violences physiques et d'abandon de foyer ou de non-respect des obligations parentales vis-à-vis des enfants par la femme.

Cette unité spéciale de la Sécurité Publique bénéficie d'une série de formations et de recyclage liées aux différents domaines d'intervention. En cas de non-résolution des conflits, et en fonction de la gravité des cas, la BFP procède au transfert du dossier à la Police des Mœurs et de Protection des

Mineures (PMPM) qui peut référer l'affaire au Tribunal. Si certaines victimes se sont adressées directement à la BFP, **la majorité des femmes de Koloaina ont été accompagnées en amont par les AS,** ce qui permet de travailler sur leurs peurs de l'autorité et de tout ce qui pourrait découler de la démarche (tribunal, emprisonnement, etc.), d'où l'importance de la complémentarité entre Koloaina et la BFP tout au long du processus.

Suite à la célébration des 25 ans de Koloaina auquel la BFP a assisté, la collaboration a pu être renforcée. Dans le cadre des 16 jours d'activisme, **une séance d'information de masse menée par la BFP** sur les lois en vigueur, relatives aux VBG, et aux Droits fondamentaux des Enfants, et notamment la Lutte contre les mariages d'enfants, a pu être organisée dans les quartiers cibles de Koloaina. La mobilisation a été menée en amont par Koloaina. Selon la direction, cette collaboration permet de renforcer la légitimité de Koloaina au niveau des autorités locales (Fokontany).

Le CDA, association de quartier fondée en 1982, s'est donnée pour principale mission d'accompagner et d'appuyer les familles et les individus des quartiers précaires pour les sortir de la vulnérabilité à travers l'autonomisation. Fort de cette mission, le CDA intervient dans plusieurs domaines, dont l'alphabétisation, l'accès à la santé de base, l'accès à la microfinance, la formation professionnelle des jeunes et la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG). Koloaina collabore avec le CDA dans l'ensemble desdits domaines depuis 2008.

Depuis 2023, un accord de partenariat a été mis en place pour le volet **Clinique Juridique** ou « ***Trano Aro Zo*** **».** Dotée de 4 juristes, la Clinique Juridique apporte un accompagnement juridique dans les cas de violences et travaille sur l'accès aux droits de manière plus globale (pension alimentaire, droits fonciers, conflits d'héritage, non-respect des Droits des enfants, conflits en milieu professionnel, conflits commerciaux, conflits sociaux et communautaires…). Ce partenariat a permis la mise en place d'un **mécanisme de recours non judiciaire de proximité**, rapide, souple et surtout gratuit, impartial et neutre. Pour les cas plus graves, Trano Aro Zo accompagne également les personnes auprès des instances de la Justice. L'association mène des sensibilisations de masse pour vulgariser les droits humains dans les quartiers défavorisés de la capitale, dont ceux ciblés par Koloaina. Jusqu'à présent, ces sensibilisations sont menées sans l'implication spécifique de Koloaina.

L'équipe de Koloaina a bénéficié de formations de la part de CDA sur divers aspects juridiques (violences, allocations familiales, droits fonciers, succession, mariage, etc.). Suite à ces formations, les AS se sentent davantage en confiance pour informer les femmes accompagnées sur leurs droits.

Ces deux partenariats ont permis de renforcer l'accès aux droits et aux services des femmes accompagnées en agissant sur la confiance entre les populations précaires et les autorités au niveau de la police et de la justice. Si les deux structures assistent les personnes référées, y compris illettrées, **la BFP et le CDA soulignent le besoin de renforcer l'alphabétisation de ces personnes** pour permettre une autonomisation dans l'accès et la compréhension des informations et des démarches. Koloaina souhaitait envoyer des femmes à la formation en alphabétisation du CDA mais celle-ci est géographiquement éloignée des quartiers d'implantation, ce qui rend l'accès difficile. Un format condensé (sur une vingtaine de jour) tel que le programme d'Alphabétisation Fonctionnelle Intensive axée sur le Développement (AFI-D) pourrait être adapté, s'il peut être mené à proximité des quartiers d'intervention de Koloaina. Par ailleurs, il est recommandé de formaliser ces partenariats et de procéder à la capitalisation des acquis, afin de renforcer la collaboration. L'importance de la collaboration avec les fokontany en ce qui concerne le signalement des cas de violences est également soulignée par les équipes.

La stratégie : les activités collectives

Depuis la mise en place du projet d'empowerment, des activités collectives ont été déployées dans les deux pays cibles. En Inde, des activités sont menées auprès des femmes, des filles et des garçons adolescents et des belles-mères. A Madagascar, les séances mère-enfant continuent et des activités collectives sont menées auprès de groupes mixtes d'adolescents. Un pilote d'activités dédiées à l'insertion économique a été lancé en 2024 à Madagascar et le déploiement de telles activités est en cours de réflexion en Inde.

QE 2.1 : Les activités collectives

Les activités collectives ont permis de renforcer l'impact de l'accompagnement de manière conséquente. Les AS en Inde ont partagé que *« les sessions collectives auprès des femmes sont très utiles »*. La coordination remarque également que *« ces nouvelles activités permettent de motiver les équipes »*. Les AS apprécient en effet cette évolution et ont pu étendre leurs compétences : *« on a appris des nouvelles choses, maintenant je suis une formatrice »*. En Inde, le contenu et le format des activités collectives a été développé par les équipes terrain suite à l'atelier genre, et accompagné de formations sur des thématiques spécifiques telles que la sexualité. Des stratégies ont été développées pour permettre aux formateurs de se sentir à l'aise pour aborder des sujets sensibles et tabous de l'éducation sexuelle tels que les érections et les rêves humides. Des adolescentes rencontrées nous ont dit avec joie avoir été *« informées sur les règles et sur l'égalité des droits entre filles et garçons »*. L'addiction est également abordée avec les adolescents lors de la séance sur la pression de pairs, ce qui a permis de résoudre certaines addictions chez des adolescents en Inde. A Madagascar, les équipes ont été soutenues par une consultante genre pour finaliser le cursus auprès des adolescents. Ces processus ont permis de renforcer et de valoriser les compétences au sein des équipes.

En Inde, l'impact positif des activités collectives a été constaté par les équipes des 3 partenaires. **Le format collectif fournit un moyen concret de travailler sur la mobilité des femmes et des filles.** Une mère a accepté que ces deux filles adolescentes assistent aux activités sans initialement en informer son fils aîné, qui, en tant que chef de famille (depuis le décès du père), restreint la mobilité de ses sœurs et de sa mère. Au vu de la bonne réputation des AS dans le quartier, les sessions de groupe fournissent une justification valable aux yeux de la famille. Aller dans un lieu sûr à proximité permet aux femmes de se sentir à l'aise pour faire les premiers pas vers une plus grande mobilité. Certaines adolescentes se sont ensuite inscrites à des formations professionnelles.

Le fait de **prendre du temps pour soi** est également un élément important et les participantes (femmes, belles-mères et filles - nous n'avons pas rencontré les garçons adolescents) ont dit *« se sentir bien dans le groupe »*, une belle-mère à Jaipur nous a partagé qu'elle *« ne manquerait jamais les sessions »*. Lors du focus group avec 15 femmes ayant participé aux activités collectives en Inde, la grande majorité avaient assisté à toutes les sessions. **Les femmes ont dit avoir appris à s'exprimer davantage, elles se sentent encouragées, plus confiantes.** Elles se rendent compte qu'elles peuvent agir sur leur vie : *« Avec les bons conseils, je me sens courageuse, les femmes peuvent aussi faire quelque chose ! »* nous dit une femme.

Les sessions sur la violence et les échanges entre les femmes fournissent un cadre où elles peuvent mieux prendre conscience de leurs droits et de ce qui constitue de la violence. Les femmes expriment leur expérience de la violence domestique qui n'est plus considérée comme un problème du domaine privé à cacher. Le partage des expériences des autres femmes leur permet de s'ouvrir et de partager

leurs propres problèmes. Les femmes commencent alors à s'accorder de l'importance et savent qu'elles peuvent agir face à la violence ; de retour à la maison, elles vocalisent leurs droits. Pareillement, les séances auprès des adolescentes leur permettent de s'ouvrir et de parler de leurs défis dans un cadre sécurisant. Femmes et filles commencent alors à parler davantage à la maison également.

L'équipe de Jaipur nous a partagé l'impact de donner des *« devoirs à la maison »* suite aux séances, par exemple de demander aux femmes de *« faire une chose qui vous fait plaisir et que votre mari/famille n'apprécie pas nécessairement »*. Une femme a cuisiné son plat préféré même si son mari n'aime pas ce plat, une autre femme s'est habillée en rouge contre le gré de son mari ou encore une autre a commencé à porter un robe plutôt qu'un sari. Le partage de ces **actes d'affirmation de soi** lors de la séance suivante permet d'inspirer les femmes et de renforcer leur confiance en elles.

Les séances permettent également de **renverser les stéréotypes** néfastes à l'égard des femmes, des filles et des belles-filles / belles-mères. Les deux adolescentes rencontrées à Mumbai nous ont dit avoir commencé à jouer dans la rue, à prendre du temps pour se reposer et que leurs frères avaient commencé à participer dans les tâches ménagères. Une femme nous a dit avoir pris conscience de l'importance d'« *encourager [ses] enfants à travailler et à étudier, y compris [sa] fille* ». Les femmes prennent conscience que les tâches ménagères constituent un « travail » et qu'elles ont le droit de se reposer.

Les équipes font cependant face à des défis pour mobiliser les participant-e-s : les AS ont constaté qu'il est plus difficile de mobiliser les femmes pour les dernières séances. Il a été proposé soit de rassembler certaines séances, soit de mener deux séances par semaine. Pour les adolescents, les activités scolaires et périscolaire limitent leur disponibilité. Une équipe a mené les sessions de manière plus condensées pendant les vacances scolaires (un jour sur deux). Le dernier défi concerne les séances avec les belles-mères. Si le contenu de tous les autres groupes semble entièrement adapté et apprécié, pour les belles-mères, le contenu, qui vise à réduire les violences envers les belles-filles fait que les belles-mères *« n'ont pas l'impression que leurs problèmes sont pris en compte »* selon les équipes, ce qui les décourage. Elles se plaignent d'être victimes de violences elles-mêmes, soit de la part de leurs belles-filles, soit de leurs conjoints. Les équipes soulignent qu'elles fournissent un soutien individuel aux belles-mères qui ne s'ouvrent pas lors des sessions de groupe et qui pourraient être victimes de violences. La proposition est d'inverser l'ordre les deux dernières séances et d'ajouter une séance supplémentaire sur la violence – ceci permettrait de travailler davantage sur la situation de la belle-mère avant de travailler sur sa relation avec sa belle-fille.

Si les équipes s'accordent sur l'impact très positif des activités collectives, la mobilisation des participant-e-s, et parfois l'animation des séances, occasionne un stress important chez les équipes, en particulier à Mumbai (voir ci-dessous 3.3 pour plus de détails).

QE 2.2 : Les activités d'insertion économique



A Madagascar, les partenariats avec Tohana et ECFORME permettent de proposer des formations professionnelles en couture, services domestiques ou opérateur de saisie. La formation Tohana est rémunérée avec garde d'enfants. Depuis janvier 2024, une formation en crochet de raphia est proposée en interne à mi-temps sur 2 mois pour permettre aux femmes de continuer de travailler en parallèle. Les participantes sont accompagnées à travers des groupes de paroles thématiques. Enfin, une formation technique est proposée aux adolescent-e-s à travers un partenariat avec le centre de formation ASA.

Un focus group a été mené avec des femmes ayant participé aux formations profesionnelles : quatre ont été formées en raphia, trois en couture industrielle et une en opératrice de saisie. Elles espèrent toutes trouver un travail dans le domaine de formation, sauf une qui aurait préféré une formation en couture plutôt que raphia. Une femme rencontrée en entretien a pu trouver un emploi en zone franche suite à la formation. L'accompagnement de l'AS ainsi que les séances collectives associées à la formation professionnelle l'ont aidé à s'ajuster à ce nouveau mode de vie. Elle a su déléguer la gestion des dépenses quotidiennes à sa fille. Cette approche lui permet non seulement d'alléger ses responsabilités au sein du foyer, mais aussi de renforcer l'autonomie et le sens des responsabilités de sa fille : « *Récemment elle m'a confié la gestion financière de la maison. Elle m'a expliqué que c'était pour m'apprendre à gérer l'argent et pour que je m'habitue à en manipuler, afin de ne pas être surprise ou influencée si quelqu'un venait à me tenter avec une grosse somme. »*.

Lors de la formation, elles ont également acquis des compétences en gestion du temps, leur permettant de jongler avec les tâches ménagères, les enfants et leur emploi : *« Je me lève très tôt pour accomplir toutes les tâches ménagères. Avant de partir, je prépare les repas de ma fille, que je confie ensuite à ma belle-mère, qui s'occupe d'elle. Mon autre fils m'accompagne, car il est encore jeune. C'est ainsi que je m'organise au quotidien. Je ne travaille pas le vendredi et j'en profite pour laver le linge et ranger la maison.* » nous explique une femme qui a suivi la formation. **Les séances sur la gestion financière sont également essentielles, autant pour après la formation que pendant**. Une femme nous explique avoir dû arrêter une partie de ses activités pour suivre la formation à TOHANA. Grâce aux conseils de l'AS sur l'épargne, elle a pu mettre de l'argent de côté avant la formation.

Le pilote soulève plusieurs questionnements à explorer pour informer la suite des activités :

- **Comment motiver les femmes et bien les orienter ? Est-ce que l'offre répond aux souhaits des participant-e-s ?** Des visites d'entreprises ont été organisées mais le ralentissement lors de la discussion avec les travailleuses pose problème au vu des quotas de travail. Par ailleurs, une courte enquête permettrait de comprendre les formations souhaitées.
- **Est-ce que le format répond à la demande / l'attente des femmes ?** Plusieurs femmes nous ont dit qu'elles préféreraient un format plus condensé pour pouvoir accéder plus rapidement à l'emploi. Une animatrice nous a alerté que l'étalement des séances ne favorise pas l'acquisition d'une rapidité suffisante dans les gestes, ceci alors que le travail disponible se fait sur la base de l'accomplissement de quotas quotidiens.
- **Est-ce que les femmes ont réellement accès à la formation ?** Certaines femmes marchent plus d'une heure pour se rendre à la formation, ceci sans avoir mangé, ce qui impacte leur niveau de concentration. De plus, elles laissent leurs enfants sans repas du midi. Fournir un repas ou des frais de déplacement pourrait remédier à cette situation. Par ailleurs former à la garde d'enfants et ensuite aider les femmes à s'organiser pour la mise en place d'une garderie communautaire pourrait fournir de l'emploi tout en permettant à d'autres femmes de se former / de travailler. Un exemple d'une telle organisation dans les quartiers cibles a été recensé par les AS.
- **Est-ce que la formation complémentaire couvre tous les besoins pour assurer l'accès à l'emploi ?** On pourrait par exemple imaginer renforcer l'insertion économique à travers l'alphabétisation, des compétences en gestion d'un commerce, l'ouverture d'un compte bancaire ou encore une autonomisation dans la recherche d'emploi suite à la formation.
- **Comment éviter les tensions familiales au cours / suite à la formation ?** L'idée de continuer l'accompagnement psychosocial pendant la formation est mentionnée ci-dessus.

En Inde, en vue de la mise en place d'activités d'insertion, nous avons discuté avec les équipes ainsi que les femmes vues en focus group des freins d'accès à une activité génératrice de revenu. On peut identifier 3 types d'accès à l'emploi qui s'accompagnent d'une augmentation de revenu : le travail à domicile livré et collecté par une tierce personne, le travail à domicile que la femme collecte et livre et le travail en dehors du domicile. Dans ce dernier cas, le transport est parfois fourni par l'employeur.

Les équipes considèrent les normes sur la mobilité des femmes et le manque d'accès à une garderie comme les freins majeurs d'accès à une AGR. Lorsque nous avons posé cette question aux 15 participantes du focus group, la moitié a dit qu'elle accepterait un emploi en dehors de la maison pour lequel il faudrait prendre le train. Sur celles qui ont refusé, deux avaient déjà un tel emploi. Pour les 6 femmes restantes, c'était surtout le fait de ne pas savoir comment prendre le train qui représentait un frein, davantage que la garde des enfants. Les femmes ont partagé leurs astuces pour jongler entre travail et gestion des enfants en bas âge, notamment avec l'aide des enfants plus âgés. Le partage d'expériences autour de l'accès à l'emploi et la gestion des contraintes, ainsi que l'apprentissage de comment prendre les transports en commun représente une opportunité à exploiter lors de la mise en place d'activités d'insertion économique. Les AS peuvent également partager avec les femmes comment elles gèrent elles-mêmes ce type de situation. A Mumbai, les équipes cherchent par ailleurs des formations professionnelles qui acceptent des femmes illettrées. Les équipes ont également proposé de mettre à disposition l'espace bureau en dehors des horaires de travail habituels de l'équipe pour que des volontaires de la communauté puisse venir y mener des formations d'alphabétisation, d'informatique ou pour mener des séances de soutien entre pairs.

A Jaipur, l'équipe tente de mettre en place une forme de coopérative/entraide : une femme qui sait faire des bracelets en verre pourrait l'enseigner aux autres. L'équipe recherche un fournisseur prêt à s'associer à cette initiative et à fournir la matière première. Une femme à Mumbai alerte néanmoins sur les risques pour la femme « leader » si les autres femmes ne suivent pas en termes de qualité.

Les outils et la manière de travailler

Des changements majeurs dans la manière de travailler





Depuis l'orientation de l'intervention autour de l'empowerment, des changements majeurs ont été constatés dans la manière de travailler et dans l'approche des accompagnatrices sociales.

- **Une nouvelle approche** : l'orientation de l'accompagnement autour de l'empowerment est tangible, d'après un coordinateur les AS « *sont moins figées* » sur l'atteinte des objectifs, elles visent d'abord l'empowerment des femmes, ce qui permet un changement en profondeur et donc plus durable. Elles encouragent la femme à définir sa propre stratégie, ce qui leur permet d'être plus autonomes dans l'atteinte des objectifs. Par ailleurs, les AS disent avoir remis en question des stéréotypes qu'elles ont pu avoir sur les femmes et leurs capacités, sur l'entourage et leur potentiel à soutenir la femme, et sur leur rôle en tant qu'AS.
- **Une réorientation de l'accompagnement** : la manière de définir les objectifs en début d'accompagnement a évolué. Les 4 types de violences ont été identifiées séparément et la lutte contre celles-ci est maintenant un aspect central de l'accompagnement. En Inde, les

objectifs économiques (épargne, accès à l'emploi et à la formation professionnelle) n'étaient cochés auparavant que pour les hommes. Ces objectifs sont maintenant identifiés principalement pour des femmes. Des objectifs en termes d'éducation sont également identifiés maintenant pour les femmes, et non seulement pour les enfants.

- **De nouveaux outils** : l'échelle de résilience, l'échelle d'empowerment et la matrice des 4 pouvoirs ont été intégrées dans le travail. Les deux échelles sont utilisées en début et fin d'accompagnement, ainsi que 6 mois après. Elles permettent de mesurer l'impact et d'entamer une discussion autour de sujets sensibles (voir ci-dessous). La matrice des 4 pouvoirs est utilisée pour analyser la situation de la femme suite à l'exploration initiale, identifier la stratégie à adopter puis pour constater les progrès accomplis.
- **Un renforcement des compétences :** la formation reçue par les AS sur les différentes formes de violences a permis de renforcer l'identification des cas. L'atelier genre a permis aux équipes de commencer à identifier les stéréotypes et barrières de genre et à comprendre les différents éléments de l'empowerment pour mieux orienter le travail d'accompagnement. D'autres formations ont été menées et ont permis que les équipes soient davantage en confiance sur plusieurs thématiques, on peut citer les formations sur la santé sexuelle et productive en Inde et celles sur les droits des femmes à Madagascar. Le développement puis le déploiement des activités collectives a par ailleurs permis de renforcer leurs compétences en conception et en animation d'activités.
- **Une évolution de la terminologie utilisée** témoigne du changement d'approche : à Mumbai, le mot « patriarcat » est souvent utilisé ; à Jaipur, les équipes orientent leur travail autour de l'analyse des stéréotypes ; à Madagascar, les quatre pouvoirs infusent la manière de parler même en dehors de l'analyse de cas spécifiques.
- **De nouvelles activités :** des activités collectives ont été lancées auprès des femmes et des adolescents dans les 2 pays, et des belles-mères en Inde. Un pilote consacré à l'insertion économique des femmes a été mené à Madagascar.
- **De nouveaux dispositifs** : en Inde, des Male Field Officers (MFO) ont été intégrés dans l'équipe. Ils mènent les activités auprès des adolescents (garçons et jeunes hommes) et peuvent intervenir auprès des maris.
- **Une professionnalisation du travail** : tous ces facteurs contribuent à cadrer le travail et permettent d'aller davantage en profondeur. Les AS se sentent mieux outillées et donc plus « empowered » elles-mêmes pour accompagner les femmes. Les outils et concepts d'empowerment (échelle d'empowerment, 4 pouvoirs, stéréotypes en particulier) fournissent un cadre encourageant l'expression des femmes, mais également des AS, qui échangent davantage sur la situation de la femme et les stratégies à adopter de manière formelle lors des comités de zone ou de manière plus informelle. Le fait d'être mieux outillées et d'avoir davantage confiance en elles-mêmes et en leurs capacités permet sans doute le « lâcher prise » des AS constaté par la coordination.

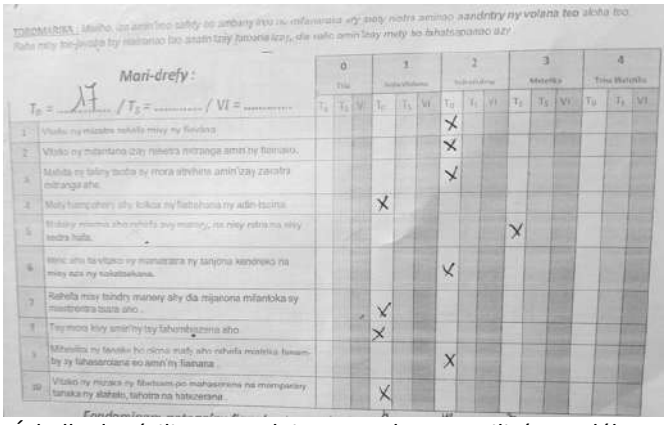
QE 3.1 & 3.2 : Outils d'empowerment : utilisation et utilité

Deux échelles de mesure ont été mises en place dès le lancement du projet d'empowerment : **l'échelle d'empowerment** et **l'échelle de résilience**. Ces échelles sont complémentaires au suivi de l'atteinte des objectifs spécifiques fixés au cours de l'accompagnement et permettent de mesurer les progrès plus subtils en termes d'évolution des stéréotypes de genre, de la place de la femme, de sa capacité

d'agir et de son accès aux ressources. Un troisième outil, **la matrice des 4 pouvoirs**, est utilisé par les équipes depuis fin 2022, suite aux ateliers genre menés dans les deux pays.



L'utilisation de la matrice des 4 pouvoirs lors d'une réunion de conclusion de l'observation



Échelle de résilience traduite en malagasy utilisée au début et à la fin de l'accompagnement, puis 6 mois après.

L'utilisation de l'échelle d'empowerment a été observée à Mumbai, celle de l'échelle de résilience à Madagascar et celle de la matrice des 4 pouvoirs à Jaipur. Nous avons également pu discuter de l'utilisation des 3 outils avec chacune des équipes.

a) L'échelle d'empowerment

L'échelle d'empowerment a été développée par ATIA spécifiquement pour le projet. L'échelle consiste en une quinzaine de questions sur des thématiques d'empowerment : la place de la femme dans le couple / la famille et la répartition des tâches domestiques, l'identification et la tolérance de la violence, la connaissance des droits de la femme, la prise de parole et la participation dans la prise de décisions, l'accès et le contrôle des ressources financières (activité génératrice de revenu, épargne, participation dans les décisions financières), la contraception, la connaissance des services et, en Inde, la mobilité. Les questions sont adaptées au contexte local de chaque pays.

L'échelle d'empowerment permet de mesurer l'évolution de l'empowerment de la femme – autant en termes pratiques (qualité de vie) que stratégiques (estime de soi, perceptions, stéréotypes, tolérance, connaissances). On constate en 2022 une nette amélioration suite à l'accompagnement (progression de 4,7 points en Inde et de 4,1 points à Madagascar). Entre 2022 et 2024, la progression s'est nettement renforcée avec une progression de 6,7 points en Inde (2 points de plus) et de 5,5 points à Madagascar (1,4 points de plus), ce qui témoigne de l'impact positif des nouvelles stratégies et manières de travailler. Les progressions les plus importantes sont sur les questions relatives à l'implication dans les décisions financières et l'accès à l'épargne, la (non-)tolérance de la violence et, en Inde, la mobilité.

Progression au cours de l'accompagnement		
Thématique	Inde	Madagascar
Global	**6,7 (4,7 en 2022)**	**5,5 (4,1 en 2022)**
Tolérance de la violence	0,7 (0,5 en 2022)	1,3 (1,0 en 2022)
Décisions liées à l'argent	2,1 (1,1 en 2022)	1,0 (0,8 en 2022)
Accès à l'épargne	1,2 (0,6 en 2022)	n/a
Mobilité	1,4 (1,2 en 2022)	n/a

L'échelle d'empowerment est bien plus qu'un simple outil de mesure statistique. Elle est appréciée par les équipes à Mumbai, à Jaipur et à Antananarivo car **l'échelle permet de lancer une discussion**

sur des sujets sensibles qui auparavant n'étaient pas abordés de manière systématique et qui pouvaient ne ressortir que bien plus tard dans l'accompagnement, voire ne pas ressortir. L'échelle permet ainsi d'éviter « des écarts » entre les objectifs fixés et la situation de la femme comme nous l'a expliqué la coordination à Mumbai. Selon les équipes, l'échelle d'empowerment *« aide les femmes à s'ouvrir plus tôt »*, à partager les difficultés auxquelles elles font face, en particulier en ce qui concerne la violence domestique, la mobilité et la prise de décisions. Les AS peuvent ainsi mieux comprendre *« ce qui se passe vraiment »* : *« connaître les pensées des femmes au sein de l'environnement familial, savoir s'il est conventionnel ou non »,* savoir *« si elle peut exprimer son désaccord », « savoir s'il y a un problème de permission, pourquoi elle n'est pas autorisée à sortir »*. Les AS soulignent que l'échelle permet une identification précoce des cas de violence domestique (y compris de mobilité restreinte ou de violences économiques), ce qui fournit un temps additionnel aux AS pour travailler sur ces problématiques.

L'échelle renforce l'importance accordée aux enjeux de genre à l'atteinte de l'empowerment, tant pour les femmes que pour les AS. Le fait même que l'échelle soit administrée à la femme impacte sa vision d'elle-même. Certaines AS commencent l'administration en expliquant *« Vous êtes une personne importante de la famille, comment est-ce que… »*. Les questions permettent à la femme de remettre en question son quotidien : *« grâce à l'échelle, la femme peut demander le soutien des hommes de la famille »* explique une superviseuse. De plus *« la femme commence à sentir qu'elle n'est pas seule dans son histoire comme l'AS dit qu'elle parle d'une autre femme. Parfois les femmes répondent « C'est mon histoire, pourquoi me racontez-vous mon histoire ? » »*. Les femmes se rendent compte que la situation n'est ni figée, ni normale. L'échelle permet aussi de parler des droits de la femme.

Lors de l'administration de l'échelle, l'AS explique à la femme qu'un espace-temps privé est nécessaire pour cette séance et présente le type de questions qui vont être posées. Elle explique que les situations sont à propos d'une autre femme pour rendre les réponses plus impersonnelles. Si la femme ne comprend pas une question, l'AS reformule ou donne un exemple. Si la femme n'arrive toujours pas à répondre, l'administration de l'échelle pourra être continuée lors de la prochaine visite. A la fin, l'AS demande un retour sur comment la séance s'est passée. L'échelle est administrée à la 4ème visite si un bon rapport a pu être établi. L'échelle d'empowerment est utilisée par les équipes de manière conjointe avec la matrice des 4 pouvoirs pour identifier les causes profondes des difficultés auxquelles les femmes font face et définir la stratégie à adopter (voir ci-dessous). Il est à noter qu'auparavant les équipes à Madagascar n'étaient pas à l'aise avec l'utilisation de cette échelle ; à présent l'échelle est appréciée et considérée essentielle dans l'approche.

b) L'échelle de résilience

L'échelle de résilience utilisée est celle de Connor-Davidson, qui est appliquée dans des contextes variés. Les questions ont été traduites en hindi et en malgache. A Madagascar, nous avons pu observer l'utilisation de l'échelle de résilience en fin d'accompagnement. A ce stade, l'échelle permet de faire **un bilan de la situation de la femme** par rapport au début de l'accompagnement. Les questions sont imbriquées au sein de la discussion, ce qui favorise l'échange et/ou la confirmation des changements tels que présentés par l'AS. La notation se fait par l'AS une fois de retour au bureau. Utilisée en début d'accompagnement, l'échelle permet, selon l'AS, d'explorer et analyser le cas et contribue au remplissage de la matrice des 4 pouvoirs.

En Inde, l'échelle est administrée de manière stricte ou figée, en posant les questions sans changer la formulation des phrases, ceci alors que les questions sont posées dans un langage et une formulation « *si difficiles* » (un hindi littéraire). **A l'inverse de l'échelle d'empowerment, l'échelle de résilience est considérée comme une contrainte administrative, une perte de temps qui ne permet pas de fournir d'informations exploitables par les équipes**. Jusqu'à récemment, une échelle visuelle était utilisée

avec la femme qui devait estimer sa propre notation (niveau d'accord avec la phrase). Les femmes ont eu beaucoup de mal comme le 4 leur semblait être une meilleure note que 1, alors que la notation était inversée (1 représentait « toujours » et 4 « jamais »). Les questions sont abstraites et perçues par les femmes comme difficiles ou répétitives, et peuvent *« créer de la confusion chez les femmes »* ou un sentiment de malaise. Certaines femmes s'excusent de ne pas avoir pu bien répondre aux questions. *« Les femmes ne comprennent pas l'intérêt »* selon la coordination. La crainte que l'administration de l'échelle contribue à *« perdre des femmes »* a été émise : *« nous avons trop de questionnaires, nous dérangeons beaucoup les femmes »*. En synthèse, les équipes trouvent les questions *« difficiles à poser et difficiles à interpréter »* et considèrent l'échelle comme *« une perte de temps »*. Par ailleurs, elles ont constaté que les réponses dépendent de l'humeur de la femme au moment d'administrer l'échelle et peuvent changer si les questions sont posées de nouveau quelques jours plus tard. Les équipes terrain ainsi que la coordination, à Mumbai comme à Jaipur, souhaitent mettre fin à son utilisation, jugée chronophage, peu pratique et peu concluante.

c) La matrice des 4 pouvoirs

Le concept des 4 pouvoirs a été partagé avec les équipes lors de l'atelier genre mi-2022. Les 4 pouvoirs représentés dans la matrice sont :

- Le *pouvoir personnel*, décrit à Jaipur comme le « self-power » ;
- Le *pouvoir de*, décrit comme les compétences ou « skills » ;
- Le *pouvoir avec*, décrit comme « support » ou le réseau de soutien ;
- Le pouvoir sur, ou « contrôle », c'est-à-dire la domination qui se traduit par les 4 types de violences.

L'objectif est de renforcer les 3 premiers pouvoirs et de réduire le seul pouvoir néfaste, celui d'emprise, ici sur la femme. Présentée de manière simple et visuelle sous la forme d'un tableau 2 x 2, la matrice permet de structurer l'analyse des informations recueillies lors de la phase d'exploration, y compris celles recueillies à travers l'échelle d'empowerment. Les équipes précisent : ***« L'échelle d'empowerment est incomplète sans la matrice des 4 pouvoirs. Les 4 pouvoirs sont incomplets sans l'échelle d'empowerment »***. En effet, si l'échelle permet d'aborder les enjeux de genre, la matrice permet ensuite d'analyser la situation de la femme et d'identifier les pouvoirs sur lesquels l'accompagnement pourra s'appuyer et les pouvoirs à renforcer sur la base des ressources et compétences existantes. Elle permet également d'identifier les violences et les jeux de pouvoir à renverser.

A Jaipur, la matrice est utilisée lors de la réunion OCM (Observation Conclusion Meeting) à la fin de la phase d'exploration pour cadrer la présentation des observations et décider de la stratégie d'intervention. Elle est ensuite utilisée de nouveau lors de la réunion POM (Phase Out Meeting) à la fin de l'accompagnement pour identifier l'impact qualitatif de l'accompagnement. Lors de l'OCM, l'AS présente le cas sur la base du génogramme familial (un outil très utilisé). L'équipe pose des questions, confirme le calendrier, les relations familiales, le système de soutien et interroge l'AS sur sa compréhension de la situation. Ensuite, en s'appuyant sur les 4 pouvoirs, les équipes aident l'AS qui présente à remplir la matrice en la questionnant sur la situation de la femme, et en l'aidant à identifier les blocages et les opportunités. L'exercice permet à l'AS de confirmer/questionner ses théories et d'analyser les causes profondes (par exemple, d'où vient la violence). L'AS présente ensuite les objectifs choisis par la femme et ses priorités. L'équipe s'enquiert des souhaits de la femme et alerte l'AS sur les situations qui pourraient aller à l'encontre de sa volonté (elle souhaite se séparer de son mari mais sa famille lui propose déjà un nouveau mariage arrangé). L'AS définit ensuite un plan d'action : sur quels pouvoirs elle va s'appuyer et lesquels elle va renforcer pour pouvoir faire face aux défis/blocages identifiés et atteindre les objectifs.

L'utilisation de l'échelle *« permet de vérifier si tous les aspects, les violences, la prise de décision, la mobilité, ont été couverts »* puis de décider par où commencer le travail et ainsi définir le plan d'action. *« Auparavant, nous courrions après les objectifs sans savoir si la femme était capable de les atteindre ou non. Maintenant, nous travaillons d'abord sur les capacités afin qu'il soit facile d'atteindre les objectifs. Maintenant, nous savons par où commencer »* explique une personne membre de la coordination. *« Avant, nous n'étions pas en mesure de déterminer si la femme était prête à travailler sur la violence ou non, maintenant, nous pouvons identifier le système de soutien »*. L'entourage est ainsi davantage impliqué. Les 4 pouvoirs permettent également de **remettre en question les stéréotypes chez les équipes** sur les capacités et compétences des femmes accompagnées (précédemment peu pris en compte comme ils étaient considérés peu prévalents). **La matrice garantit la mise en place d'une stratégie visant un changement en profondeur** à travers l'empowerment de la femme et non sur une atteinte rapide, et presque superficielle, des objectifs pratico-pratiques. Axer l'approche sur l'empowerment permet d'orienter l'accompagnement autour du renforcement de la capacité d'agir des femmes et assure une atteinte plus autonome, et donc plus réplicable, des objectifs. **L'impact de l'accompagnement devient ainsi plus durable.**

Si l'utilisation de l'échelle a été observée en Inde, la coordination à Madagascar a témoigné que le concept des 4 pouvoirs perfuse le travail des AS depuis l'exploration de la situation de la femme, puis son analyse, la définition de la stratégie, le suivi de l'évolution tout au long de l'accompagnement, le réajustement de l'intervention en fonction de nouveaux éléments ou blocages, jusqu'à l'analyse de l'impact. Les 4 pouvoirs fournissent également un cadre aux échanges au sein de l'équipe : les AS se concertent sur comment travailler sur des blocages. **La discussion des blocages ne signifie plus un aveu de faiblesse mais, au contraire, une envie de comprendre les causes profondes et de trouver une stratégie d'intervention adaptée.**

QE 3.3 : Le soutien reçu par les accompagnatrices

En Inde comme à Madagascar, les AS et les différents niveaux de la coordination s'accordent que la mise en place initiale des outils et dispositifs d'empowerment était un défi. Les AS ont eu besoin d'être renforcées dans de multiples domaines et ont reçu des formations thématiques (sexualité, droits) et pratiques (jeux de rôles sur l'utilisation des outils, appui de la coordination pour l'analyse). Le discours actuellement dominant présente les outils (à l'exception en Inde de l'échelle de résilience) comme des dispositifs qui facilitent et accélèrent le travail tout en le rendant de meilleure qualité. Les équipes constatent et apprécient également l'impact concret et quasi-immédiat des activités collectives.

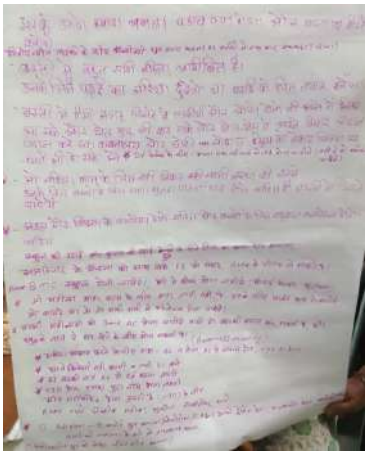
Les défis actuels en matière de soutien aux équipes sont principalement constatés à Mumbai. **La mise en place début 2024 d'un programme élargi d'activités collectives met les équipes à rude épreuve.** Les pilotes menés en 2023 ont permis aux équipes de commencer à se familiariser avec cette nouvelle activité et de constater son utilité. En 2024, les activités ont été déployées de manière élargie, avec un groupe femme, un groupe filles et un groupe belles-mères à organiser par AS. Les AS mobilisent ainsi pour 16 séances au cours de l'année : 6 avec les femmes, 7 avec les adolescentes et 3 avec les belles-mères. La « mobilisation » consiste à inciter les participantes à s'inscrire, puis à faire des rappels avant de lancer l'activité, puis le matin même de l'activité, et enfin à escorter les filles sur le lieu de l'activité l'après-midi (la famille ne laisse pas sortir les adolescentes sans un accompagnement physique). Cette activité occasionne un stress considérable chez les AS responsables (vis-à-vis du temps conséquent dédié à la mobilisation) ainsi que chez les In-Charges qui animent les séances (en termes de savoir-faire). La coordination souligne que *« l'animation est une compétence, pas tout le monde ne l'apprécie ou n'est doué pour ça »*, ce nouveau rôle peut *« provoquer énormément de stress »*.

A Mumbai, AS, superviseuses, coordinatrices et managers alertent que les AS *« courent constamment »,* ce qui impacte la qualité de l'accompagnement individuel, du rapportage (*« les AS cochent simplement les cases »)* et du soutien au sein de l'équipe. Auparavant, les AS se réunissaient avec leur In-Charge (sous-superviseur en charge de 2 ou 3 AS) pour mener une analyse des cas difficiles et définir la stratégie, ces réunions sont devenues moins fréquentes et sont menées en 1-à-1 plutôt qu'en groupe, ce qui réduit la qualité des échanges et les opportunités d'apprentissage du nouveau personnel. La charge des Superviseuses dans la formation du nouveau personnel est augmentée. Le temps ne permet plus une revue des cas entre In-Charge et Superviseuses. Les échanges entre coordinatrices sont également limités. Le management se plaint également que les équipes ne sont plus disponibles de manière spontanée pour approfondir des sujets qui posent question. Les équipes identifient plusieurs thématiques nécessitant un renforcement de compétences, mais n'ont pas le temps de mener ces formations. **La proposition du siège de réduire de 30 à 25 le nombre de familles accompagnées individuellement semble essentielle et urgente** à mettre en place pour éviter le « burnout » des équipes. La proposition de les aider à organiser leurs plannings mensuels et annuels pour mieux étaler les activités semble également pertinente. Enfin, sur une autre thématique, il est recommandé à Mumbai, au vu du manque de services dans la plupart des quartiers cibles, de capitaliser sur les compétences identifiées au sein de l'équipe et de réinstaurer un poste dédié aux partenariats.

A Jaipur, les superviseuses aimeraient assister à des formations « en direct » plutôt que seulement à travers la direction ou les TOM. Il est également proposé que la coordination assiste en distanciel aux rencontres régulières des coordinatrices et TOM menées à Mumbai pour davantage d'échanges et pour favoriser la valorisation / capitalisation entre équipes. Un défi majeur qui mériterait un temps dédié de discussion en équipe concerne le quartier Jaisinghpur Khor où deux ethnies ont été relocalisées dans des logements sociaux insalubres, sans eau, électricité ni services. Les femmes de cette ethnie font face à des enjeux de genre spécifiques, la prévalence des violences est particulièrement forte et elles ont une capacité d'agir extrêmement réduite. Si l'équipe a développé une stratégie qui porte déjà ses fruits, il s'agit, au vu de la sensibilité de la situation, de **rester proactifs pour la soutenir dans la négociation de la fine marge de manœuvre identifiée**. Enfin à Jaipur, le manque de disponibilité des moyens de déplacements de longue distance représente un défi à tenir en considération : les AS ont négocié avec un chauffeur de *rickshaw* (tuk-tuk) pour qu'il les amène et les ramène. Cependant, lorsqu'il n'est pas disponible, les AS sont en grande difficulté pour rentrer chez elles, ceci à la tombée de la nuit. Des options de fidélisation pourraient être considérées.

A Madagascar, les AS se sentent parfois intimidées par les auteurs de violences et souhaitent se former en auto-défense. Une telle formation pourrait également être envisagée en Inde. Par ailleurs, la coordination s'inquiète d'une perte de motivation chez les AS. Une organisation comme celle en Inde avec des chargés de zone (équivalent des In-Charge) sous les coordinatrices de zones CASED pourrait permettre de soulager les coordinatrices tout en créant une possibilité d'évolution pour le personnel engagé auprès des femmes depuis 7, 8 ou même 25 ans.

Les prochaines étapes



Idées présentées en Inde



Idées présentées à Madagascar

Nous avons discuté avec les équipes de comment elles envisageaient le prochain niveau d'empowerment pour les femmes qu'elles accompagnent et comment ce niveau pourrait être atteint. Le tableau ci-dessous présente une synthèse des idées principales émises.

Le prochain niveau	Comment y parvenir
Augmenter l'accès aux opportunités en termes de formation et d'activités génératrices de revenus 2 défis majeurs identifiés : - Les femmes sont surchargées (tâches ménagères) - Les familles restrictives (Inde)	- Identifier les savoir-faire → encourager → prochain niveau - Trouver des femmes qui peuvent enseigner et devenir des leaders (recevoir la matière première, enseigner à d'autres femmes et distribuer en échange d'un peu plus d'argent) - Identifier d'autres options de formation et formaliser les partenariats en fonction des souhaits des femmes (enquête) - Formation complémentaire : alphabétisme, gestion commerciale, marketing… - Fournir des formations aux centres en dehors des heures de travail – à travers un réseau de bénévoles communautaires - Préparation de la femme : gestion du temps, des enfants, des tâches ménagères, préparation aux déplacements - Adapter les sessions de groupe en Inde pour mieux intégrer l'empowerment économique - Motiver les femmes par le partage de *success stories* - Préparation du mari et discussion sur les attentes - Identifier le réseau de soutien (garde des enfants) - Mise en place d'une garderie communautaire / coopérative - Accompagnement collectif et individuel au cours de la formation / les premiers mois de travail pour éviter les VBG - Assurer un impact long terme en pilotant un appui sur un an des femmes dans leur activité économique - Augmenter l'impact de l'AGR – épargne (compte bancaire)
La violence conjugale a) Être en mesure d'agir à notre niveau	Montée en compétences des AS à travers des formations sur :

b) Médiation femme/mari sur la violence sexuelle	- Les aspects juridiques (toutes les AS – ASED/VioCo/ MFO) - La violence sexuelle (ONG / gouvernement) - Initiation à l'auto-défense
Impliquer davantage les homme en tant qu'alliés de l'empowerment des femmes	- Continuer de travailler sur l'implication des hommes dans l'empowerment des femmes (en plus d'impliquer les autres membres de la famille) - Importance de travailler sur l'estime des hommes pour qu'ils ne se sentent pas dévalorisés par l'empowerment de leurs femmes - S'appuyer sur la complémentarité AS / MFO en Inde
Renverser davantage les stéréotypes négatifs et utiliser les stéréotypes de manière positive S'appuyer sur les dynamiques de pouvoir familiales	- Utiliser les outils gouvernementaux (→ légitimité) - Identifier les stéréotypes et en discuter entre AS - Apporter un changement depuis l'intérieur - Trouver le point d'ancrage : la belle-mère peut influencer son fils de manière positive vis-à-vis de sa belle-fille
Renforcer l'accès aux programmes gouvernementaux destinés aux femmes et aux familles	- Rencontre des agences gouvernementales - Renforcer les partenariats et le plaidoyer, la participation dans des réseaux existants - Lorsqu'un service n'est pas disponible dans le quartier, établir des partenariats pour des descentes mensuelles - Visite des hôpitaux pour familiariser les femmes avec les services disponibles - Inde : AI utilisé par d'autres ONG : on pose une question et l'application propose des solutions et services
Renforcer la synergies entre les équipes	- A Madagascar, renforcer la communication et les échanges entre les volets (ASED/VioCo/AE) pour plus de synergie et complémentarité dans les approches/actions - Favoriser encore plus la cohésion entre équipes : team-building, participation en distanciel aux réunions, échanges entre les lieux d'implantation - Favoriser les échanges d'expérience auprès d'autres organismes