

# Anexes

---

- A. Termes de référence
- B. Liste des documents supports
- C. Tableau matrice d'évaluation
- D. Calendrier recherche terrain
- E. Guide éthique pour la conduite des Entretien et Groups de discussion
- F. Outils de collecte

## A. Termes de référence

Mars 2015

<b>Termes de référence</b>	
Intitulé du projet	Amélioration des revenus, des conditions de travail et de vie des femmes travailleuses du secteur des fruits rouges de la région de Gharb Chrarda Bni Hssen, Maroc
Organisation(s) partenaire(s), le cas échéant	Association Chaml, Association Jeunes pour Jeunes (AJJ) et Réseau des Associations de Développement (RADEV)
Couverture géographique : mondiale, région, pays – veuillez préciser	Région de Gharb Chrarda Bni Hssen, Maroc
Durée de vie du projet (du mm/aa au mm/aa)	Février 2013 – Janvier 2016 (prolongation de 9 mois en cours de formulation)
Budget du projet	1.022.541,01 euros
Budget de l'évaluation	5.000 euros (inclus voyage, déplacements, ateliers avec bénéficiaires, réunions avec partenaires, etc.)
Commanditaire de l'évaluation	Bureau Oxfam Maroc
Gestionnaire de l'évaluation	Gaëlle Figueira, Adjointe Responsable de Programme et Abdeljalil Laroussi, Responsable de programme

### 1. Contexte, raison d'être et but de l'évaluation

Oxfam est un réseau de 17 organisations de solidarité internationale qui travaillent ensemble dans plus de 90 pays pour trouver des solutions durables à la pauvreté, aux injustices et aux inégalités. Oxfam est présent au Maroc depuis plus de 20 ans dans le cadre de programmes de développement en lien avec la justice de genre, la citoyenneté active ainsi que la justice économique.

Depuis 2009, Oxfam et ses partenaires mettent en œuvre un programme pour les femmes travailleuses du secteur de la fraise dans la région du Nord. Afin de construire sur les importantes avancées du programme et dans le cadre des efforts visant la promotion du secteur agricole comme levier de développement, le programme s'est élargi en 2013 avec le projet « *Amélioration des conditions de travail des femmes agricoles travaillant dans la fraise, dans la région de Gharb-Chrarda-Beni Hsen, Maroc* », financé par l'Union Européenne et réalisé en partenariat avec l'association Chaml, l'association Jeunes pour Jeunes (AJJ) et le Réseau des Associations de Développement (RADEV).

L'action s'est ainsi étendue à toute la zone de production de fruits rouges et implique les différentes parties prenantes, en premier lieu les femmes travailleuses mais également la société civile, le secteur privé et les institutions publiques. Notre analyse de la situation nous conduit à croire que l'amélioration de la situation des travailleuses et travailleurs agricoles de la région de GCBH, et des femmes travailleuses du secteur des fruits



rouges en particulier, ne peut se concrétiser que par le renforcement de l'autonomie et du leadership des femmes travailleuses et de la société civile en général afin qu'ils se positionnent comme interlocuteurs et interlocutrices crédibles pour défendre leurs droits et influencer les décisions auprès des différents acteurs du secteur.

L'évaluation présentée dans ces termes de référence est planifiée après les deux premières années du projet, initialement prévu sur 3 ans (février 2013 – janvier 2016), et actuellement en cours de reformulation. Cette évaluation intermédiaire était initialement prévue pour être externe mais le projet ayant connu un certain retard dans son exécution à cause de différents facteurs (problèmes internes chez un des partenaires, procédures d'exonération, gaps au niveau des RH, etc. – voir rapport année I pour plus de détails), il a été décidé de maintenir l'évaluation mais de la réaliser en interne pour faire un bilan du projet à mi-parcours. Ainsi, d'une part, l'évaluation devra mesurer le degré d'atteinte des résultats relatifs aux activités réalisées jusqu'au 31 janvier 2015, et par extension leur contribution aux objectifs spécifique et global. D'autre part, l'évaluation devra permettre de mettre en évidence des problématiques liées à la gestion, au suivi des activités et des partenaires pour orienter et faciliter l'exécution du projet sur la prochaine période, qui inclura une prolongation de 6 mois, soit une finalisation du projet reportée à juillet 2016.

## **2. Objet et objectifs de l'évaluation**

L'objet de cette évaluation est donc le projet « *Amélioration des conditions de travail des femmes agricoles travaillant dans la fraise, dans la région de Gharb-Chrarda-Beni Hsen, Maroc* », financé par l'Union Européenne, tel que spécifié dans le contrat de subvention DCI-GENRE / 301-112, signé en décembre 2012.

Les objectifs de l'évaluation intermédiaire seront :

- Mesurer le degré d'atteinte des résultats et objectifs du projet en tenant compte des indicateurs établis dans la formulation du projet ;
- Analyser la qualité et la pertinence de la stratégie d'intervention mise en place ;
- Analyser la pertinence et l'efficacité des instruments de suivi et d'évaluation utilisés dans le projet (indicateurs, sources de vérification, données de ligne de base, etc.) ;
- Faire une appréciation des mécanismes d'exécution mis en place par les partenaires pour réaliser le projet et de l'utilisation des ressources (humaines, matérielles, financières) ;
- Analyser les actions menées par le projet et leur impact dans la vie des groupes cibles, en incluant une vision relative à l'égalité de genre, mais aussi au leadership transformateur des femmes et l'empowerment économique ;
- Identifier les différents changements prévus et non prévus, positifs et négatifs, qui ont contribué à la réalisation ou non réalisation des objectifs spécifique et global du projet ;
- Tirer les apprentissages de l'intervention et élaborer des recommandations pour Oxfam et ses partenaires marocains, afin d'introduire des améliorations dans la stratégie du projet pour la prochaine période
- Identifier d'éventuelles actions futures à promouvoir pour garantir l'atteinte des résultats et objectifs du projet.

### 3. Questions d'évaluation

Au stade de cette évaluation intermédiaire, plus ou moins à la moitié du projet, il s'agit surtout de traiter les questions qui permettront de mettre en avant, ou du moins de mesurer :

- l'efficacité de la stratégie d'intervention et de la méthodologie de mise en œuvre des activités, permettant d'atteindre les résultats et contribuer aux objectifs du projet ;
- la pertinence de la stratégie d'intervention et des activités réalisées pour répondre aux problématiques identifiées dans la zone et aux besoins des groupes cibles ;
- l'efficacité de l'utilisation des ressources disponibles pour l'exécution du projet en fonction de la planification prévue et de la collaboration d'Oxfam avec ses partenaires locaux ;
- la participation et le renforcement des groupes cibles dans l'exécution du projet.

Les questions d'évaluation ont été définies comme suit, en fonction des critères précités, et après validation avec les partenaires.

#### Efficacité :

Dans quelle mesure les différentes stratégies d'intervention du projet ont contribué à :

- L'organisation et renforcement des femmes travailleuses
- Le positionnement des femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs
- L'organisation et renforcement de la société civile, pour qu'elle puisse se positionner comme interlocuteurs crédibles auprès des différents acteurs

#### Pertinence :

Les suivants mécanismes de Citoyenneté Active mis en place dans le cadre de la stratégie adoptée par le projet pour appuyer et accompagner les cibles du projet, sont-ils pertinents ?

- **Cellule d'identité** : Ce mécanisme permet-il de répondre aux besoins des femmes quant à la régularisation de leurs problèmes d'identité ?
- **Cellule CNSS** : La relation de travail conjoint entre cette cellule et l'organisme de la CNSS est-elle adaptée pour répondre aux besoins des femmes travailleuses concernant leurs affiliations à la CNSS et aux problèmes liés à leurs adhésions au système de protection sociale (CNSS) que peuvent rencontrer les employeurs ?
- **Cellule Environnement** : le travail de sensibilisation et de plaidoyer réalisé permet-il de répondre aux priorités identifiées dans le projet (utilisation des pesticides, déchets plastiques générés et dégradation de la qualité de l'eau) ?

#### Participation et Transformation Relations de Pouvoir :

- Dans quelle mesure les Caravanes et l'Observatoire garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses dans leur fonctionnement ?
- Est ce que la participation active des femmes a été respectée lors de toutes les phases du projet ?
- Quelles actions ont été menées dans le cadre du projet pour permettre la participation active des femmes ?



**OXFAM**

- Y a-t-il eu un changement dans les relations de pouvoir femmes/hommes entre les femmes bénéficiaires du projet et les hommes de son entourage ? Quels ont été ces changements perçus dans les relations de pouvoir? Comment ont-ils été perçus ?

#### **4. Champ d'évaluation, approche et méthodes utilisées, exigences méthodologiques de base (le cas échéant)**

Le champ d'évaluation restera assez global sur l'ensemble du projet exécuté jusqu'à cette période, soit deux années de février 2013 à janvier 2015, et pourra prendre en compte des éléments du début de la 3<sup>e</sup> année d'intervention. Les actions des trois partenaires et d'Oxfam seront considérées. La zone concernée sera la région de mise en œuvre du projet et des visites de terrain pourront être organisées si pertinent (visites de douars pendant une caravane par exemple, focus group dans un douar proche d'une exploitation de fraises).

Cette évaluation sera basée sur une méthodologie participative et objective de collecte de données. La collecte de données devra se faire en utilisant des méthodologies de collecte quantitative et qualitative, selon le type d'information à obtenir. Entre les méthodes proposés on peut mentionner : la revue documentaire, l'observation, les groupes de discussion (focus groupes) avec bénéficiaires selon un échantillonnage à définir au préalable, les entretiens structurés et semi structurés avec le personnel du projet, acteurs impliqués et bénéficiaires, les enquêtes ou autres méthodes que l'équipe évaluatrice puisse proposer.

L'évaluation devra prévoir des espaces de discussion et d'échange avec les différentes parties prenantes du projet :

- l'équipe Oxfam au Maroc chargée du suivi et de la mise en œuvre du projet,
- les représentants des trois partenaires directs du projet (Association Chaml, Association Jeunes pour Jeunes et RADEV),
- les populations bénéficiaires, plus spécifiquement les femmes travailleuses de la fraise et les membres de *L'Alliance du Gharb pour la défense des droits des femmes travailleuses dans l'agriculture*, plateforme constituée en 2014 et regroupant des associations de la société civile de la zone d'intervention devant contribuer au travail de mobilisation et d'incidence du projet.

Les sources d'information disponibles en amont de l'évaluation sont :

- Proposition initiale du projet présentée à l'Union Européenne,
- Rapport technique de la première année du projet (février 2013 – janvier 2014) présenté à l'UE,
- Rapport technique de la deuxième année du projet (février 2014 – janvier 2015) en cours d'élaboration (sera envoyé avant le début de l'évaluation),
- Tableau de suivi des indicateurs associés à chaque résultat du projet actualisé (sera envoyé après le prochain comité SEA prévu fin mars 2015 et avant le début de l'évaluation).

#### **5. Équipe d'évaluation : qualifications et compétences requises, plan d'organisation de l'équipe d'évaluation**

S'agissant d'une évaluation interne, un appui est sollicité au siège d'Oxfam Intermon auprès de l'aire de développement thématique et méthodologique (ADTM), en particulier pour bénéficier de l'expertise de la spécialiste en SEA et/ou de la spécialiste des questions de genre.

Une personne de l'équipe d'Oxfam au Maroc accompagnera l'équipe qui réalisera l'évaluation si nécessaire, en cas de besoin de traduction par exemple.

## **6. Calendrier, budget, logistique et livrables** : inclure le plan du rapport d'évaluation (*voir ci-dessous*)

L'évaluation est prévue pour débuter le 27 avril 2015, pour une durée 10 jours.

L'évaluation s'organisera selon plusieurs phases :

- Préparation : échange avec l'équipe Oxfam sur la définition de l'évaluation, discussion et validation des TDR avec les partenaires, réunion de briefing avec Oxfam, consultation des informations disponibles, préparation des outils de collecte d'information, discussion des détails logistiques liés au travail sur le terrain ;
- Travail sur le terrain : rencontres avec les partenaires (collectivement et/ou individuellement), rencontres les femmes (focus group), rencontre avec l'Alliance, autres à définir avant l'évaluation ;
- Analyse et recommandations : traitement des données collectées et analyse, formulation de conclusions et/ou recommandations ;
- Présentation des résultats de l'évaluation à la fin de la mission pendant un atelier de restitution et élaboration du rapport d'évaluation.

Un rapport d'évaluation devra être élaboré selon le modèle spécifié à la fin de ces TDR.

Le véhicule du programme d'Oxfam pourra être mis à disposition pour les déplacements nécessaires à la phase de travail sur le terrain.

Le budget de l'évaluation est d'environ 5.000 euros. Il comprend le voyage de la ou des personnes évaluatrices, les déplacements sur le terrain, ainsi que l'organisation d'ateliers avec les associations locales, de focus groups avec les femmes, d'une réunion de restitution.

## **7. Responsabilités relatives à l'évaluation et modalités de gestion**

Le rôle de l'équipe d'Oxfam au Maroc sera de :

- planifier et gérer l'évaluation avec l'équipe de l'ADTM et les partenaires,
- partager la documentation préalable à l'évaluation
- proposer des TDR pour commentaires et compléments par l'équipe de l'ADTM,
- participer à la définition de la méthodologie et des outils de réalisation de l'évaluation,
- faciliter l'organisation logistique de l'évaluation, hors contact direct avec les bénéficiaires,
- participer aux rencontres prévues entre l'équipe évaluatrice et les personnes ressources,
- participer à la discussion sur l'analyse des résultats préliminaires de l'évaluation,

Le rôle des partenaires du projet sera de :

- fournir tous les documents pouvant servir de sources de vérification et d'information pertinente pour l'évaluation,
- faciliter l'organisation logistique de l'évaluation pour la mise en contact avec les bénéficiaires
- participer aux rencontres prévues entre l'équipe évaluatrice et les personnes ressources,
- participer à la discussion sur l'analyse des résultats préliminaires de l'évaluation,

Le rôle de l'équipe de l'ADTM responsable de l'évaluation sera de :

- compléter et valider les TDR de l'évaluation proposés par l'équipe d'Oxfam a Maroc, incluant méthodologie, calendrier,
- élaborer les outils de collecte d'information et réaliser la collecte d'information
- présenter les résultats de l'évaluation au cours d'un atelier avec l'équipe Oxfam et les partenaires,
- élaborer un rapport d'évaluation incluant les conclusions et recommandations, en fonction des objectifs attendus de l'évaluation.

## **8. Stratégie, plan et responsabilités pour la diffusion et l'utilisation des résultats**

Cette évaluation intermédiaire étant prévue dans le contrat de subvention signé avec l'Union Européenne, les résultats et le rapport associés seront communiqués à la Délégation de l'Union Européenne au Maroc, en tant que source de vérification permettant de faire le bilan du projet à mi parcours.

L'évaluation va permettre d'orienter Oxfam et ses partenaires d'exécution dans l'amélioration de la mise en œuvre et du suivi du projet. Les résultats et recommandations issus de l'évaluation devront être l'opportunité d'évaluer les activités menées, d'identifier les apprentissages positifs à capitaliser et les aspects à améliorer dans la prochaine période de mise en œuvre du projet.

L'évaluation et les résultats ressortis seront également présentés aux groupes cibles (femmes travailleuses et associations de l'Alliance), afin de leur rendre compte du travail réalisé avec eux, que ce soit des points positifs ou des points à améliorer.

Le cas échéant, les résultats de l'évaluation pourront également être diffusés aux acteurs externes au projet mais qui ont collaboré dans la mise en œuvre (institutions, autorités locales, organisations de la société civile, etc.).

## **9. Processus de sélection de la personne ou l'équipe chargée de réaliser l'évaluation et attentes relatives à la proposition d'évaluation**

N/A

*NB : une fois le processus de sélection terminé, les TdR doivent être adaptés en conséquence (p. ex. section méthodologique).*

## Plan recommandé pour les rapports d'évaluation

1. Page de couverture indiquant clairement qu'il s'agit d'une évaluation et sur laquelle figurent les éléments suivants :
  - Intitulé de l'évaluation
  - Intitulé du programme/projet ou code d'identification de l'affilié
  - Couverture géographique : mondiale, région, pays
  - Date de finalisation du rapport d'évaluation
  - Nom et (si disponible) logo du ou des évaluateurs
  - Logo d'Oxfam (si approprié)
  - Reconnaissance du soutien du bailleur institutionnel
  - Mention claire de l'impossibilité d'utiliser ce rapport à l'externe, le cas échéant
2. Table des matières
3. Glossaire
4. Liste des abréviations
5. Résumé qui peut être utilisé comme document indépendant
6. Introduction qui énonce les objectifs de l'évaluation et les questions d'évaluation
7. Intervention et contexte
8. Méthodologie, dont une indication des éventuelles limites perçues de l'évaluation
9. Présentation des résultats et de leur analyse
10. Conclusions
11. Enseignements tirés et recommandations
12. Annexes :
  - Termes de référence
  - Programme d'évaluation (principales caractéristiques des données et activités effectuées)
  - Liste des personnes interrogées (nom, fonction et lieu de travail) et des endroits visités
  - Bibliographie et liste des documents utilisés
  - Détail de la composition de l'équipe d'évaluation (noms, nationalité, expertise, lieu de travail)
  - Lien vers les annexes méthodologiques :
    - Proposition d'évaluation
    - Instruments d'évaluation (p. ex. questionnaires, guides d'entretien)
    - Données collectées

## B. Liste de documents supports pour l'Evaluation

N°	Document	Commentaire
1	Formulation du projet	/
2	Reformulation du projet	/
3	Rapport 1 <sup>ère</sup> année	/
4	Rapport 2 <sup>e</sup> année	Draft
5	Cadre suivi des indicateurs	Version finale avec informations complémentaires des partenaires
7	Documentation relative au volet plaidoyer	/
8	Document relatif au fonctionnement de l'Alliance	Charte et règles de travail Document sur stratégie plaidoyer de l'Alliance
9	Rapports modules de formation	Rapports formation Genre, Droit du travail, Réseautage, Communication, Valorisation des déchets
11	Document stratégie de communication	Document présenté à l'Union Européenne en avril 2015 mais pas encore validé
12	Charte Ethique Environnementale	Document élaboré par AJJ et validé au cours d'un séminaire en décembre 2014
13	Rôles et responsabilités en termes de gestion et de suivi partenaires	Contrats de collaboration qui régissent le travail entre Oxfam et les partenaires
15	Documents relatifs au diagnostic et identification du projet	Document d'identification des femmes leaders et de l'Alliance
16	Système SEA (matrice et gestion collecte des données)	Outils de compilation des données (tableau suivi participation des femmes et des membres de l'Alliance aux activités Oxfam ; tableau suivi des caravanes –incomplet)
17	Rôles et responsabilité SEA de l'équipe Oxfam, partenaires, femmes travailleuses	Présentation PPT du comité SEA du 10/10/2014
18	Autre documentation (publications, articles, etc.)	/

### C. Tableau matrice d'évaluation

Critère	Question évaluation	indicateur/ information clé	Methodologie collecte données
<b>EFFICACITÉ</b>	<b>1. ¿Dans quelle mesure les différentes stratégies d'intervention du projet ont contribué à ;</b>		
	1A : L'organisation et renforcement des femmes travailleuses	Augmentation de la capacité <b>d'autonomie et leadership</b> des femmes travailleuses (les femmes leaders)	FGD femmes travailleuses, FGD Femme et travailleuses leaders, FGD hommes entourage femmes, ORG locales au niveau des Douars, Org membres de l'Alliance, Partenaires OXFAM
	1B : Le positionnement des femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs	Augmentation de la <b>prise de conscience</b> des femmes travailleuses sur leurs droits du travail et droits environnementaux	FGD femmes travailleuses, FGD Femmes travailleuses leaders, FGD hommes entourage femmes, ORG locales au niveau des Douars, Org membres de l'Alliance, Partenaires OXFAM
		Augmentation de la <b>capacité</b> des femmes travailleuses à revendiquer leurs droits de protection sociale vis-à-vis aux producteurs	FGD femmes travailleuses, FGD Femmes travailleuses leaders, FGD hommes entourage femmes, ORG locales au niveau des Douars, Org membres de l'Alliance, Partenaires OXFAM
	1C : L'organisation et renforcement de la société civile, pour qu'elle puisse se positionner comme interlocuteurs crédibles auprès des différents acteurs	Une majeure <b>capacité de l'Alliance, comme acteur d'influence face à l'Etat</b> en ce qui concerne assurer la protection sociale des femmes travailleuses	FGD femmes leaders, Org locales au niveau des Douars, Org membres de l'Alliance, Partenaires OXFAM, <b>OXFAM+</b>
		Une majeure <b>capacité de l'Alliance comme acteur d'influence sur les femmes travailleuses</b> pour qu'elles prennent en conscience et revendiquent leurs droits du travail (en spéciale la protection sociale)	FGD femmes leaders, FGD Femmes travailleuses, FGD Hommes (entourage, producteurs, Leaders Douars), Org Douars, Org Alliance, Partenaires OXFAM, <b>OXFAM</b>

<b>PERTINENCE</b>	<p><b>2.- Cellule d'identité :</b> Ce mécanisme, ¿ permet-il de répondre aux besoins des femmes quant à la régularisation de leurs problèmes d'identité ?</p>	<p>Ont les femmes un bon Accès à l'Information de cette cellule lors des CARAVANES?, adapté aux capacités/rythmes/dynamiques des femmes?, prenant en compte l'impacte de la regularisation sur d'autres spheres des vies des femmes? Quelle coordination entre Cellule Identité et Cellule CNSS?</p>	<p>FGD femmes travailleuses, FGD femmes travailleuses leaders, FGD hommes, Org Douars, Org Alliance, Cellule Identité, Cellule CNSS) Partenaires OXFAM, OXFAM</p>
	<p><b>3.- Cellule CNSS :</b> La relation de travail conjoint entre cette cellule et l'organisme de la CNSS, ¿ est-elle adaptée pour répondre aux besoins des femmes travailleuses concernant leurs affiliations à la CNSS et aux problèmes liés à leurs adhésions au système de protection sociale (CNSS) que peuvent rencontrer les employeurs ?</p>	<p>Ont les femmes un bon Accès à l'Information lorsque leur dossiers se trouvent au niveau de cette cellule?, Existent- il des espaces pour poser des doutes et questions aux agents CNSS? , ONT-eux en compte l'impacte de la regularisation sur d'autres spheres des vies des femmes? Quelle coordination entre Cellule Identité et Cellule CNSS?</p>	<p>FGD Femmes travaillueses, FGD Femmes travailleuses leaders, Org partenaires OXFAM [Cellule Identité + Cellule CNSS ], Org Alliance</p>
	<p><b>4.- Cellule Environnement :</b> Le travail de sensibilisation et de plaidoyer réalisé, ¿ permet-il de répondre aux priorités identifiées dans le projet (utilisation des pesticides, déchets plastiques générés et dégradation de la qualité de l'eau) ?</p>	<p>Comment les femmes travailleuses ont beneficié des formations/sensibilisations en matière securité/hygiene, connaissances potentiel naturel?</p>	<p>FGD Femmes, FGD Femmes leaders, Org partenaires OXFAM(AJJ), Org Alliance , Org Douars</p>
<b>PARTICIPATION DES FEMMES et TRANSFORMATION RELATIONS POUVOIR</b>	<p>5.- Dans quelle mesure les <b>Caravanes et l'Observatoire</b> garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses dans leur fonctionnement ?</p>	<p>Est appropriée l'Strategie de sensibilisation/communication lors des descentes de l'<b>équipe cellule Identité et équipes cellule CNSS</b> aux Douars? présence et sensibilisation de l'<b>Equipe cellule environnementale</b>? Comment l'Observatoire obtient les infos de violations des droits des femmes au niveau des Douars? Sont les principes de respect, confidentialité, securité et dignité respectés lors de la gestion des cas de violations de droits des femmes? De quelle maniere?</p>	<p>FGD femmes, FGD Leaders, FGD Hommes, Org Douars, Equipe cellule identité (CHAML: partenaire Oxfam) au sein des caravanes</p>
	<p>6.- <b>Participation active</b> des femmes dans toutes les phases du projet</p>	<p>a)inclusion dans phases Dessin activités projet b)Inclusion dans phases dessin structure insitutionnelle de l'Alliance? Et des differentes Cellules? c) Inclusion considerations genre lors de la constitution des equipes qui descendent aux Douars pour rencontrer les femmes travailleuses? d)consultation femmes suivie+ impacte activités projet dans les differentes spheres de leur vies? e) femmes faisant plaidoyer face aux producteurs, institutions etatiques, autres femmes, foyer, etc?</p>	<p>FGD Femmes, FGD Femmes leaders, Org partenaires OXFAM [Observatoire + Cellule Identité + Cellule CNSS ], Org Alliance , Org Douars, <b>OXFAM staff</b></p>

	<p>7. Y a t-il eu un <b>changement dans les relations de pouvoir femmes/hommes</b> entre les femmes bénéficiaires du projet et les hommes de son entourage ? Quels ont été ces changements perçus dans les relations de pouvoir? Comment ont-ils été perçus ?</p>	<p>Amelioration accès instances prise de décisions/ reivindication droits (sohere intime, privé, publique, professionnelle)? Impacte de majeure accès aux droits sur la vie privé?</p>	<p>FGD Femmes, FGD Femmes leaders, FGD Hommes entourage femmes, Org partenaires OXFAM ( AJJ, CHAML+ RADEV), Org Alliance, Org Douars, <b>OXFAM Staff</b></p>
--	---	--	--

### D. Plan travail sur le terrain entre 27 Avril et 8 Mai

Évaluation mi parcours UE Maroc								
		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dim
Avril/Mai 2015		27	28	29	30	1	2	3
matin	Samia	Réunion Equipe Oxfam	10h – rencontre Chaml à Kenitra	11h – FGD avec les femmes leaders à Kenitra (10 personnes)	Rencontre avec président Jma'a à Souk Tlet			
	Sandra			11h – FGD avec les hommes de l'entourage des femmes leaders à Kenitra (10 personnes)	11h – FGD avec les femmes travailleuses (non leaders) à Kenitra (10 personnes)			
après midi	Samia	Travail sur outils et méthodologie	15h – rencontre RADEV à Kenitra	14h – rencontre avec Alliance à Kenitra (10 personnes)	15h – FGD avec associations locales (non membres de l'Alliance) à Souk Larbaa			
	Sandra				14h – rencontre Cellule Violence à Kenitra			
Mai 2015		4	5	6	7	8	9	10
matin	Samia	11h - rencontre AJJ à Rabat	2 <sup>e</sup> FGD avec femmes leaders	Entretiens équipes du programme Oxfam	Travail sur SEA	Départ		
	Sandra		Atelier Oxfam à Rabat			Départ		
après midi	Samia	Entretien Responsable Oxfam Plaidoyer International	Atelier Oxfam à Rabat	Observation Caravane – douar à définir	15h – Debriefing Equipe Oxfam à Rabat			
	Sandra							

## E. Guide éthique pour la conduite des Entretien et Groupes de discussion

Considérations éthiques lors des recherches sur des sujets humains

- A. La sécurité du/de la participant/-e est la priorité n ° 1
- B. Les gens ont le droit de refuser de participer - et peuvent se retirer à tout moment
- C. L'information partagé entre l'enquêteur/-trice et l'enquêté/-e se base sur un accord de confidentialité. Les identités seront protégées et toutes les informations partagées par les participant(e)s seront gardés confidentielles.
- D. Les entretiens seront menés en privé ou en groupe
- E. N'enregistrez pas d'informations confidentielles
- F. Ne forcez pas à répondre aux questions aux participants
- G. Ne pas juger, critiquer, donner des conseils, etc.
- H. Soyez au courant des systèmes de référence vers les fournisseurs de services d'assistance pour y référer des personnes lors qu'on support additionnel s'avère nécessaire.
- I. Assurer la permission pour une entrevue - consentement éclairé (consentement orale ou utilisation de formulaire de consentement)
- J. Assurez-vous que les participant(e)s comprennent l'étude et l'utilisation de l'information
- K. Respectez de la vie privée des participant(e)s
- L. Offrez des pauses si nécessaire
- M. N'essayez pas d'être un/e conseiller/e
- N. Assurer que les participant(e)s sont à l'aise
- O. Parlez clairement et assurez-vous que les participants/-es comprennent
- P. Méfiez-vous des considérations spéciale pour les enfants participants - consulter leur parents / tuteurs

## F. Outils de collecte des données

### Groupe de discussion

#### Organisations Membres de l'Alliance

---

1. Comment définiriez-vous l'Alliance ?
2. Avantages/ valeur ajoutée du travail en tant que l'Alliance pour influencer les acteurs gouvernementaux (étatiques) ? Sur quels sujets concrètement autour des droits des femmes ? Défis ?
3. Avantages/ valeur ajoutée du travail en tant que l'Alliance pour influencer les femmes travailleuses à se positionner dans la défense de leur droits ? Quels défis ?
4. Quels autres acteurs sont la cible de l'Alliance en termes d'influence ?
5. L'acquis le plus importante de l'Alliance en termes d'influence (face à l'état, sur les femmes travailleuses) pour plus de droits? Pourquoi ce succès est dû?
6. Comment est ce que le travail comme membre de l'Alliance a augmenté vos capacités pour jouer un rôle (face à l'état, sur les femmes travailleuses) dans l'amélioration des conditions du travail des femmes (droits du travail, environnementaux)
7. Articulations des différents mécanismes de citoyenneté active et l'Alliance : Quels points forts ? Points faibles ? quels défis, quelles sont les avantages?
8. Quel est le rôle ou la valeur ajoutée d'Oxfam dans le travail de l'Alliance?
9. Comment vous envisagez la continuité de l'Alliance après le projet?

## Groupe de discussion

### Organisations locales au niveau des douars

---

- 1- Dans quelle mesure croyez-vous que les mécanismes que le projet a mis en place ont contribué à l'augmentation de la conscience des femmes de leurs droits du travail/ environnementaux ?
  - comment ? donnez des exemples.
  - Quelle mécanisme a plus contribué à ce sujet ?
  - Quelle est l'importance que vous donnez à l'augmentation de la conscience des femmes sur leurs droits pour la réalisation des mêmes ?
- 2- Pensez-vous que le projet a eu un effet sur la capacité des femmes pour revendiquer leurs droits?
  - Dans quels aspects voyez-vous ces effets énoncés? Exemples?
  - Présence des femmes dans leurs organisations? Pourquoi? Plus qu'avant?
- 3- Est ce que les activités de Cellule identité répondent aux besoins des femmes des douars?
  - Avez vous eu l'opportunité de participer / contribuer au déroulement/ planification de cette cellule pour assurer qu'elle répond aux besoins?
  - Est-ce cette participation/ contribution était suffisante? Comment pouviez-vous plus contribuer?
  - Quelles effets positives/ négatives a la cellule identité sur les conditions du travail des femmes travailleuses?
  - Comment viser les effets négatifs?
  - Comment augmenter les effets positifs?
- 4- Quel est votre rôle dans le fonctionnement des caravanes et l'Observatoire?
  - Comment vous travaillez avec les femmes dans le développement et mise en œuvre de ces mécanismes?
  - Quelle importance vous donnez au rôle des femmes dans le développement de ces activités?
  - Aspects positifs/ négatifs de la participation des femmes?
  - Comme aborder les aspects négatifs et promouvoir les aspects positifs?
- 5- Pensez-vous qu'il y a eu une augmentation de l'autonomie et leadership des femmes? De leur sécurité en elles-mêmes et leur confiance? Si c'est ainsi, comment elles ont manifesté cette augmentation? Exemples?
  - Pensez-vous que le projet a contribué à cette augmentation? Comment? Si non, pourquoi?

**Focus Groups discussion**  
**avec Hommes de l'entourage des femmes travailleuses**

---

1. **Augmentation de l'autonomie et indépendance vis-à-vis les hommes**
2. **Perception changements attitudes des hommes**
3. **Quels changements ont été perçus chez les femmes?**
4. **De quelle manière valorisent les femmes leur participation au programme ?**
5. **Perception par rapport aux caravanes**
6. **Changement relations pouvoir au sein du foyer**
7. **Exemples de changements/actions observés chez les femmes par les hommes**
8. **Recommandations**

## Entretien semi-structurée

### **Leaders communautaires officiels** **Président de la commune de *Souk Tlet el Garb***

---

- 1- Quels sont les secteurs qui dépendent de la main d'œuvre des femmes dans la région de *Souk Tlet*?
- 2- Quelle est votre vision sur la contribution de ces secteurs dans le développement de la région ?
- 3- Quelle est la réalité des droits des femmes travailleuses dans ces secteurs ? il ya t-il d'autres problématiques que celle identifiés par le projet ?
- 4- Quelle est votre vision/ idées pour donner des solutions aux ces problématiques ? quelles sont vos recommandations au projet à ce sujet ?
- 5- Comme un leader politique, quelles sont vos recommandations au niveau régionale para rapport a cette problématique ?
- 6- Quelles sont les entités auxquels le projet doit s'adresser pour mettre en place ces recommandations ?



## Focus Group Femmes Travailleuses Leaders

---

### I. Introduction

- Présentations facilitatrice, observatrice, preneuse des notes et présentation but du Focus Group
  - Ce FG fait partie de l'exercice d'évaluation mi-parcours du projet et nous permettra obtenir des informations qui nous aideront à mieux comprendre l'état du projet et le degré d'atteint des résultats, célébrer les succès, et prendre des décisions informées pour améliorer les interventions.
- Explication du déroulement de la séance : discussion sur la base des questions guides.
- Consentement sur l'enregistrement de la séance
- Accord sur les principes de travail : participation active, respect, confidentialité, etc.
- Présentations Femmes Travailleuses : Nom, âge<sup>1</sup>, état civile<sup>2</sup>, participation dans le projet, lieu du travail, douar, niveau études

---

<sup>1</sup> Ces informations on les peut obtenir avant le FG à travers les partenaires

<sup>2</sup> idem

## II. Discussion :

Indicateur	Précision Indicateur	Quésition FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
<b>1. ¿Dans quelle mesure les différentes stratégies d'intervention (*) du projet ont contribué à :</b> 1A : L'organisation et renforcement des femmes travailleuses			
Augmentation de la capacité <b>d'autonomie et leadership</b> des femmes travailleuses (les femmes leaders)	<p><b>Capacité d'autonomie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la confiance et manque de peur</li> <li>- Augmentation de la sensation de dignité et de l'estime de soi.</li> <li>- Indépendance et prendre des décisions de manière autonome.</li> </ul> <p><b>Capacité Leadership</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jouer un rôle effectif dans la société et influencer les autres</li> <li>- Augmentation de la capacité pour convaincre les autres</li> </ul>	En utilisant une méthodologie participative où les femmes elles mêmes évaluent leurs progrès vers ces changements selon leurs propre perception: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annoter (évaluer) de 1 à 5, selon votre perception les changements que vous avez expérimenté pour chaque un de ces indicateurs:</li> <li>1- comment est-ce que ces changements ont-ils se manifestés?</li> <li>2- Quelles activités / espaces/ mécanismes du projet ont contribué le plus à chacun de ces changements?</li> <li>3- quels effets positifs ou négatifs ont eu ces changements dans la vie privée, communautaire, du travail?</li> </ul>	capacité d'autonomie et leadership a une relation avec les changements perçu dans les relations de pouvoir (hommes/femmes) à croiser les informations et les résultats  Attention à des réponses qui répondent aux questions en relation à la capacité d'organisation (influence dans les autres femmes, organisation avec d'autres femmes, participation dans des org. des femmes ou mixtes) et le positionnement au sein de l'Alliance
<b>1B : Le positionnement des femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs</b>			

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
<p>Augmentation de la <b>prise de conscience</b> des femmes travailleuses sur leurs droits (du travail et droits environnementaux)</p>		<p><i>Par rapport aux droits (du travail, environnementaux), comme femme travailleuse :</i></p> <p><i>1- Il y a eu un changement dans votre connaissance sur ces droits en comparaison avec celui avant le projet?</i></p> <p><i>2- Quelle(s) activité(s) considérez-vous a plus contribué à votre connaissance de ces droits?</i></p> <p><i>3- Selon vous, quel est l'importance ou l'effet d'un plus connaissance de vos droits (du travail, environnementaux) sur l'amélioration de votre situation économique? sociale?</i></p> <p><i>4- Quelles actions avez vous faites grâce à une mieux connaissance de vos droits qu'avant vous ne faisiez pas?</i></p>	<p><i>Femmes travailleuses des douars</i></p>

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
Augmentation de la <b>capacité</b> des femmes travailleuses à revendiquer leurs droits de protection sociale vis-à-vis aux producteurs	volonté de s'exprimer et défendre leurs droits Positionnements des femmes: - au sein de l'Alliance - vis-à-vis autres femmes travailleuses (organisations avec d'autres femmes travailleuses, participation dans des associations des femmes ou mixtes)	<p>1- Après avoir participé au projet, quelles actions vous pensez faire/ avez fait pour augmenter vos droits qu'avant vous n'étiez pas en mesure de faire?</p> <p>2- Quelles sont ces actions?</p> <p>3- Quelles sont les actions que vous n'étiez pas encore en mesure de les faire? Pourquoi?</p> <p>4- Qu'est ce que vous avez besoin pour les pouvoir faire?</p> <p>5- Est ce que le fait d'avoir plus conscience sur vos droits vous a aider à les réclamer? Comment?</p> <p>6- Comment vous vous sentiez en relation à la réclamation (revendication) de vos droits aux employeurs? Avec de la confiance / méfiance, la sécurité / la peur ..</p> <p><i>A demander seulement aux femmes leaders</i></p> <p><i>Positionnement des femmes:</i>  <i>- au sein de l'Alliance:</i>  <i>1. Il ya t-il une opportunité...Quelles sont les opportunités (réelles) offertes par sa</i></p>	<p>à demander aussi aux femmes travailleuses des douars (non-leaders)</p> <p><i>A demander seulement aux femmes travailleuses leaders</i></p> <p>Les questions sur l'Alliance à croiser avec la question sur participation/ changement relations de pouvoir et les questions sur le positionnement de l'Alliance comme acteur clé</p> <p>Ces questions ont une relation avec les changements dans les relations de pouvoir (hommes/femmes)</p>

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
		<p><i>participation comme membres de l'Alliance en relation à l'amélioration des droits du travail des femmes travailleuses?</i></p> <p><i>2- Quelles aspects il faut améliorer/ changer pour optimiser ses opportunités?</i></p> <p><i>3- Quelle aspects ont allaient bien et il faut les maintiendra?</i></p> <p><i>vis-à-vis autres femmes travailleuses:</i></p> <p><i>4- comment vous vous sentez par rapport à vous organiser avec des autres femmes pour réclamer leurs droit du travail? (avec plus de confiance? plus renforcées? )</i></p> <p><i>5- Quelles actions avez vous déjà fait/ vous sentez capable de faire par rapport a ça?</i></p>	
<p><b>2.- Cellule d'identité : Ce mécanisme, ¿permet-il de répondre aux besoins des femmes quant à la régularisation de leurs problèmes d'identité ?</b></p>			

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
<p>Ont les femmes un bon Accès à l'Information de cette cellule lors des CARAVANES?, adapté aux capacités/rythmes/dynamiques des femmes?, prenant en compte l'impacte de la régularisation sur d'autres sphères des vies des femmes? Quelle coordination entre Cellule Identité et Cellule CNSS?</p>		<p>1- Est-ce vous considérez que la cellule d'identité, vous a résolu aucune nécessité ? par rapport à améliorer vos conditions de travail (aparte de afiliación CNSS)? Pour quoi ? Comment ?</p> <p>2- Considérez-vous que la cellule n'a pas répondu à quelque besoin en ce rapport?</p> <p>Qu'est ce que vous pensez par rapport à l'accès à cette activité?</p> <p>3- Comment avez-vous trouvé la participation dans cette activité (facile/ difficile)?</p> <p>4 Quels aspects en relation à cette activité changeriez-vous?</p>	<p>Demander aussi aux femmes travailleuses au niveau des douars</p>
<p><b>4.- Cellule Environnement</b> : Le travail de sensibilisation et de plaidoyer réalisé, ¿permet-il de répondre aux priorités identifiées dans le projet (utilisation des pesticides, déchets plastiques générés et dégradation de la qualité de l'eau) ?</p>			
<p>Comment les femmes travailleuses ont bénéficié des formations/sensibilisations en matière sécurité/hygiène, connaissances potentiel naturel?</p>		<p>Même questions que cellule identité (ci-dessus)</p> <p>1,2,3,4</p>	

Indicateur	Précision Indicateur	Quésion FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
<b>5.- Dans quelle mesure les Caravanes et l'Observatoire garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses dans leur fonctionnement ?</b>			
<p>Est appropriée l'Strategie de sensibilisation/communication lors des descentes de l'équipe cellule Identité et équipes cellule CNSS aux Douars? présence et sensibilisation de l'Equipe cellule environnementale? Comment l'Observatoire obtient les infos de violations des droits des femmes au niveau des Douars? Sont les principes de respect, confidentialité, sécurité et dignité respectés lors de la gestion des cas de violations de droits des femmes? De quelle maniere?</p>	<p>Degré d'implication dans les ACTIVITÉS</p> <p>degré de d'appréciation DE PROCESSUS PARTICIPATIF</p>	<p>1- Quelles activités (en relation avec les Caravanes et l'Observatoire) est-ce que vous vous rappelez avoir participé</p> <p>2- Quelles activités vous souhaitez/ considérez pertinents participer et vous ne pouviez pas?</p> <p>Degré d'implication dans les ACTIVITÉS:</p> <p>3- vous estimez que vous avez été en mesure d'intervenir dans la façon dont l'activité se déroulait?</p> <p>4- Est-ce que vous souhaitez être plus impliquée dans une activité particulière? Comment?</p> <p>Degré de d'appréciation DE PROCESSUS PARTICIPATIF:</p> <p>5- Quelle est votre appréciation de votre participation au projet ? positive ?</p>	<p>Pregunta participación mujeres de los douars</p>

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
		négative ? pourquoi ?	
<b>7. Y a t-il eu un changement dans les relations de pouvoir femmes/hommes entre les femmes bénéficiaires du projet et les hommes de son entourage ? Quels ont été ces changements perçus dans les relations de pouvoir? Comment ont-ils été perçus ?</b>			
<p>Améliorations accès instances prise de décisions/ revendication droits (sphère intime, privé, publique, professionnelle)? Impacte de majeur accès aux droits sur la vie privé?</p>	<p>AUGMENTATION prise de décision partagée</p> <p>augmentation de l'indépendance vis-à-vis les hommes</p> <p>Perception changements attitudes des hommes:</p>	<p>AUGMENTATION prise de décision partagée</p> <p>1- qui prend les décisions à la maison?</p> <p>2- Vous partagez plus la prise de décision maintenant qu'avant le projet? Est-ce qu'il ya eu de changement? Donnez un exemple</p> <p>augmentation de l'indépendance vis-à-vis les hommes:</p> <p>3- Il y a-t-il des activités que maintenant vous vous voyez en mesure de faire toute seule et que avant vous aviez besoin d'un homme ou de son autorisation?</p> <p>- Perception changements attitudes des</p>	<p>les réponses à ces questions peuvent être couvertes déjà dans l'indicateur autonomie et leadership</p> <p>Hommes entourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Foyer</li> <li>- Transporteurs</li> </ul>

Indicateur	Précision Indicateur	Question FG Femmes Travailleuses Leaders	Commentaires
		hommes:  4- Quelles changements (positives/négatives) avez-vous perçu dans les hommes de ton entourage après ta participation dans le projet?	

## Focus Group

### Femmes travailleuses des douars (non-leaders)

---

- 1- Connaissances sur les droits comme femmes travailleuses ?
- 2- Comment elles sont arrivées à avoir cette connaissance sur leurs droits ?
- 3- Qu'est ce que ça leur donne avoir plus de connaissance ?
- 4- Quelles actions elles ont fait à cause d'avoir plus de connaissance pour améliorer leurs conditions du travail ?
- 5- Quelles actions elles se voient capables de faire maintenant qu'avant elles n'étaient pas capable de faire ?
- 6- Quelles actions elles ne sont pas encore en mesure de faire ? pour quoi ? qu'est ce que c'est dont elles ont besoin pour les faire ?
- 7- Ont-elles eu de l'appui à travers des mécanismes du projet ? quel appui ? comment ça leur a aidé ? il était facile ? difficile ? de participer à ces activités ?
- 8- Comment elles se sentent vers avoir plus de connaissance ?

## Check-list Observationnel Caravanes

---

### A) Info sur l'activité

Activité Caravane A 1.3.2. Phases :

1.- Préparatoire (qui en fait part ?)

- Contacte avec organisations locales pour questionnes opérationnelles
- Contacte personnes notables /leaders

2.- Jour de la caravane

- Logistique préliminaire
- Animation enfants
- Equipe sensibilisation, formé par partenaires + membres alliance, et chaque un anime son axe de sensibilisation ; protection sociale, environnement, violence femmes dans lieu travail

### B) Questions à répondre à travers entretiens :

1. Quel est le rôle des femmes leaders participant aux caravanes ?
2. Quel est la valeur ajoutée des femmes leaders participant aux caravanes ?
3. Quels rôles, d'autres acteurs, sont clé pour approcher les caravanes aux femmes travailleuses ?
4. Dans quelle mesure les Caravanes garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses? Accès ?
5. Comment les caravanes assurent l'accessibilité de toutes les femmes aux informations ? Principaux défis ? Solutions ?
6. Comment assurer la suivie des gestions à faire ou en cours après le jour de la caravane ?
7. Comment continuer le travail de sensibilisation et de références envers les différents services (CNSS ; Observatoire ; Cellule Violence, etc.) pour atteindre les autres femmes de la communauté qui n'ont pas pu atteindre la caravane ?
8. Comment est évolué la perception des caravanes par les producteurs, leaders et les femmes des Douars des le début du projet ? Défis ?

#### A interviewer :

- Femmes leaders participant aux caravanes
- Femmes s'approchant aux caravanes
- Représentants des organisations sociales des douars
- Hommes s'approchant aux caravanes
- Membres de la cellule identité et / ou CNSS
- Membres de l'Observatoire

### C) Check list observationnel

- Composition de l'équipe faisant part de la caravane ?
  - H/F
  - Femmes leaders participant aux caravanes ? Quel rôle ?
  
- Composition des membres du Douar qui approchent la caravane ?
  - H/F
  - Organisations locales
  - Transporteurs ?
  
- Accès aux caravanes facile pour les femmes ?
  - Temps
  - Lieu
  - Ambiance
  - Présence masculine
  
- Activités principales exécutées lors des caravanes
  - Information sur procédures
  - Information sur thèmes concrets ? lesquels ?
  - Autres
  
- Cible des explications
  - sur affiliation à la CNSS ?
  - par rapport à l'environnement ?
  - par rapport à la dénonciation des cas d'abus ?

## Entretien avec Cellule Kénitra de lutte contre les violences

---

Qui :

Quand :

Autres :

1. Quel est votre mandat ? (aligné avec les objectives du projet ?)
2. Quel type de violences subissent les femmes travailleuses au secteur de la fraise ? Comment ont les relations pouvoir genre évolué/changé dernièrement ?
3. Quels violences traitez vous ? (Quels sont leur principes, approches ?) Quels sont les principaux défis (légaux/ socio-culturels/ ) pour résoudre le problème des violences subis par les femmes ?
4. Comment fonctionne la cellule ? Et quels services disponibles ?
5. Relation avec Chaml (Accès aux survivantes de violences, système de références inverses Chaml pour des cas qui leur arrivent ?)
6. Relation avec l'Alliance ? Et avec Oxfam ?
7. Y a t-il eu des changements dans la vision/ priorités de la cellule depuis que vous travaillez avec Chaml ?/ l'Alliance ? (des possibilités pour faire du plaidoyer ?)
8. Quelles stratégies a la cellule pour s'approcher aux femmes ? Qu'és ce qu'ils pensent des Caravanes ?
9. Quels sont les principaux défis pour atteindre des objectives d'autonomisation et leadership des femmes du secteur fruits rouges ? Qu'est ce qu'ils savent/pensent du projet ?
10. Recommandations pour Chaml, l'Aliance, Oxfam ?
11. Appart le rôle qui suive la cellule actuellement, quels opportunités existent pour assumer d'autres rôles au futur dans la ligne du travail du projet ?

## Entretien avec partenaires OXFAM

---

### Partenaire RADEV

Participants à l'entretien	Fonctions dans l'organisation	Rôle dans le cadre du projet	Homme /Femme

### **EFFICACITÉ**

#### **Autonomie et Leadership des femmes**

1. Quel model de leadership féminin est le projet en train de promouvoir?  
Caractéristiques et manifestations de ce leadership déjà observées? Comment s'est produit? (facteurs favorisants, stratégies, attitudes, orientations,)
2. Y a t-il de mécanismes/stratégies qui prennent en compte l'impacte de la régularisation sur d'autres sphères des vies des femmes?
3. Dans quelle mesure l'accès à la protection sociale de la CNSS amène à une majeure autonomie et leadership des femmes travailleuses? Défis?

#### **Prise de conscience femmes**

4. Quelle a été, selon vous, la meilleure stratégie pour engager les femmes à être conscientes de leur droits et à se positionner pour les exiger? Expliquez. Quels en sont les principaux obstacles?

#### **Capacité des femmes à exiger leur droits**

5. Quels sont, d'après vous, les majeurs résultats/ succès obtenus par les femmes leaders vis à vis à positionner les femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles face à revendiquer leur droits?
6. revendiquer Sur quel résultat du projet à un majeur impact le rôle des femmes LEADERS sur les autres femmes travailleuses non leaders?

## **Capacité Alliance comme acteur influence face à l'État**

### **Capacité Alliance comme acteur influence sur les femmes travailleuses**

7. Quelles potentialités anticipez vous que l'Alliance aura vis à vis au travail d'influence chez les femmes?

## **PERTINENCE**

### **Cellule CNSS et relation avec Cellule Identité**

8. Quelle stratégie a suivi la cellule CNSS pour s'adapter à la disponibilité (temps) et dynamiques des femmes afin de permettre leur accès aux séances de sensibilisation? (aux infos, aux sensib, aux procédures de suivie des gestions)
9. Quelle articulation existe entre les différentes cellules du projet? Quels sont les avantages de ces articulations? Défis?

### **Cellule CNSS et relation avec CNSS**

10. Dans quelle mesure avoir construit des relations avec le Gouvernement (via la relation entre cellule CNSS et cellule identité avec la CNSS) a créé des opportunités d'influence face à l'Etat?
11. Dans quelle mesure ce projet et le travail en partenariat avec Oxfam est + ou – alignée avec votre mission/vision? Quelles seraient vos 2 principales recommandations spécifiques pour maximiser encore cette relation de partenariat?

## **PARTICIPATION et Transformation Relations Pouvoir**

### **Caravanes**

12. Comment vous valorisez la participation des femmes LEADERS aux caravanes? Quel a été le majeur succès de leur participation aux caravanes?

### **Participation des femmes dans toutes les phases du projet**

13. Dans quelles autres mesures et dans quelles activités ont, les femmes LEADERS, participé au projet? Quels sont les bénéfices des contributions des femmes leaders au projet? Et les effets négatifs de leur participation?

## Partenaire CHAML

Participants à l'entretien	Fonction dans l'organisation	Rôle dans le cadre du projet	Homme Femme

### **EFFICACITÉ:**

#### **Autonomie et Leadership des femmes**

1. Quel modèle de leadership féminin est le projet en train de promouvoir? Caractéristiques et manifestations de ce leadership déjà observées? Comment s'est produit? (facteurs favorisants, stratégies, attitudes, orientations,)
2. Y a-t-il de mécanismes/stratégies qui prennent en compte l'impacte (positives/négatifs) de la régularisation sur d'autres sphères des vies des femmes? Ej/ Foyer
3. Dans quelle mesure le registre du statu civile des femmes et filles travaillant au secteur des fruits rouges contribue spécifiquement à une majeure autonomie et leadership des femmes travailleuses?

#### **Prise de conscience femmes**

4. Quelle a été, selon vous, la meilleure stratégie pour engager les femmes à être conscientes de leur droits et à se positionner pour les exiger? Expliquez. Quels en sont les principaux obstacles?

#### **Capacité des femmes à exiger leur droits**

5. Quels sont, d'après vous, les majeurs résultats/ succès obtenus par les femmes leaders vis à vis à positionner les femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles face à revendiquer leur droits?

#### **Capacité Alliance comme acteur influence face à l'État**

#### **Capacité Alliance comme acteur influence sur les femmes travailleuses**

6. Quelles potentialités anticipez vous que l'Alliance aura vivez à vis au travail d'influence chez les femmes?

#### **PERTINENCE:**

##### **Cellule Identité et relation avec Cellule CNSS**

7. Quelle stratégie a suivi la cellule CNSS pour s'adapter à la disponibilité (temps) et dynamiques des femmes afin de permettre leur accès aux séances de sensibilisation? (aux infos, aux sensib, aux procédures de suivie des gestions)
8. Quelle articulation existe entre les différentes cellules du projet (**ej/Cellule Identité et relation avec Observatoire**)? Dans quelle mesure réponde cette articulation à un besoin? Quels sont les avantages de ces articulations? Défis?
9. Dans quelle mesure ce projet et le travail en partenariat avec Oxfam est + ou – alignée avec votre mission/vision? Quelles seraient vos 2 principales recommandations spécifiques pour maximiser encore cette relation de partenariat?

#### **PARTICIPATION et Transformation relations pouvoir:**

##### **Caravanes**

10. Comment vous valorisez la participation des femmes LEADERS aux caravanes? Quel a été le majeur succès de leur participation aux caravanes?

##### **Participation des femmes dans toutes les phases du projet**

11. Dans quelles autres mesure et dans quelles activités ont, les femmes LEADERS, participé au projet? Quels sont les bénéfices des contributions des femmes leaders au projet? Et les effets négatifs de leur participation?

## Partenaire AJJ

Participants à l'entretien	Fonction dans l'organisation	Rôle dans le cadre du projet	Homme /Femme

### **EFFICACITÉ :**

#### **Autonomie et Leadership des femmes**

1. Quel modèle de leadership féminin est le projet en train de promouvoir? Caractéristiques et manifestations de ce leadership déjà observées? Comment s'est produit? (facteurs favorisants, stratégies, attitudes, orientations,)
2. Y a-t-il de mécanismes/stratégies qui prennent en compte l'impact de la régularisation sur d'autres sphères des vies des femmes?
3. Dans quelle mesure les informations l'accès à des informations sur l'environnement amène à une majeure autonomie et leadership des femmes travailleuses? Défis?

#### **Prise de conscience femmes**

4. Quelle a été, selon vous, la meilleure stratégie pour engager les femmes à être conscientes de leur droits et à se positionner pour les exiger? Expliquez. Quels en sont les principaux obstacles?

#### **Capacité des femmes à exiger leur droits**

5. Quels sont, d'après vous, les majeurs résultats/ succès obtenus par les femmes leaders vis à vis à positionner les femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles face à revendiquer leur droits?
6. revendiquer Sur quel résultat du projet à un majeur impact le rôle des femmes LEADERS sur les autres femmes travailleuses non leaders?

**Capacité Alliance comme acteur influence face à l'État (abajo)****Capacité Alliance comme acteur influence sur les femmes travailleuses**

7. Quelles potentialités anticipez vous que l'Alliance aura vis à vis au travail d'influence chez les femmes?

**PERTINENCE :****Cellule environnement et relation avec Autres cellules**

8. Quelle stratégie a suivi la cellule environnement pour s'adapter à la disponibilité (temps) et dynamiques des femmes afin de permettre leur accès aux séances de sensibilisation? (aux infos, aux sensibil, aux procédures de suivie des gestions)
9. Quelle articulation existe entre les différentes cellules du projet? Quels sont les avantages de ces articulations? Défis?

**Cellule environnement et institutions étatiques**

10. Dans quelle mesure avoir construit des relations avec les institutions étatiques a crée des opportunités d'influence face à l'Etat sur des politiques environnementales?
11. Dans quelle mesure ce projet et le travail en partenariat avec Oxfam est + ou – alignée avec votre mission/vision? Quelles seraient vos 2 principales recommandations spécifiques pour maximiser encore cette relation de partenariat?

**PARTICIPATION et Transformation relations Pouvoir :****Caravanes**

12. Comment vous valorisez la participation des femmes LEADERS aux caravanes? Quel a été le majeur succès de leur participation aux caravanes?

**Participation des femmes dans toutes les phases du projet**

13. Dans quelles autres mesures et dans quelles activités ont, les femmes LEADERS, participé au projet? Quels sont les bénéfices des contributions des femmes leaders au projet? Et les effets négatifs de leur participation?

## **Entretiens avec équipe OXFAM (Gaëlle et Abdeljalil)**

---

### **1. Besoin de plus de clarté par rapport à l' stratégie qui cible les femmes leaders comme pièces clé pour l'attente du résultat 3**

- Existe- t'il un groupe consolidé de femmes leaders qui ont reçu le même programme formatif, donc toutes suivent les mêmes modules formatives ?
- L'objective est il de cibler des femmes leaders représentant/couvrant tous les douars/ usines-exploitations ciblés dans la région GCBH ? Sinon, quelles critères ? Nombre des femmes ? **Soupçonne** : qui ne soit pas possible de mesurer le degré d'attente des résultats acquis ni l'impacte sur les objectifs du projet
- Dans quelle mesure est il prévu que les femmes leaders restituent leur connaissances ?
- ¿Quelle est l' stratégie permettant les femmes travailleuses profiter des capacitations faites aux femmes leaders sur leur droits ?
- Quelques témoins nous font penser que les infos restent chez les femmes leaders, qui ne transfèrent pas les savoirs, mais au contraire, elles deviennent des idoles garantes de pouvoir, mais pas claire de quelle manière est pensé de se transférer l'impacte des formations sur droits et plaidoyer envers des capacitations des femmes travailleuses non-leaders.
- Stratégie à travers laquelle les femmes leaders transfèrent le A 3.10 ?? Leçons tirés/ next steps résultants des réunions de capitalisation d'expériences entre les femmes leaders/promotrices de Larache et GCBH vis à vis du travail sensibilisation (et action ?) avec les femmes

### **2. Valeur ajouté de la participation des femmes leaders aux caravanes ?**

### **3. Plaidoyer national, quels défis ? quels sujets déjà sur la table ? comment ils sont identifiés ?**

### **4. Quelle est leur vision sur le rôle de l'Alliance, son agenda, sa continuité ? quelles opportunités ? quels défis ? quels leçons apprises du projet Larache ?**

### **5. Quelle est leur vision sur le rôle des organisations locales des douars ? quelles opportunités ? quels défis ? leçons apprises du projet Larache ?**

### **6. Relation observatoire/ Alliance ? quels conflits ? quelles complémentarités ?**

## Entretiens avec équipe OXFAM ( Julie TS)

---

### Sur Résultat 2.5 /STRATEGIE de Plaidoyer Internationale

1. ¿ Comment l' stratégie de plaidoyer international a été définie ?
2. Est l' stratégie plaidoyer international (OXFAM) connecté au travail de plaidoyer nationale et vice versa ? Si oui, comment ?
  - a. EXEMPLE : Connecter/profiter les documentaires RADEV dans l' stratégie internationales, ou la participation des membres Alliance Forum mondiale des DDHH dans l' stratégie internationale ? Mécanismes de coordination ?

### Sur Résultat 3 ; Actions de plaidoyer au niveau nationale

3. ¿ Existe- t' il une stratégie de plaidoyer nationale avec une agenda ?
4. Es ce que vous pensez qu' il y a marge pour connecter les formations faites aux femmes leaders avec les autres femmes (plans d' action de plaidoyer à d' autres niveaux) et avec les actions de plaidoyer des partenaires (RADEV, CHAML, AJJ)- tout en profitant leur présence et participation à des rencontres internationaux (RADEV>Documentaire basé sur des podcasts, AJJ > Forum mondial DDHH, momentums de plaidoyer), ainsi que ceux là avec l' stratégie d' Oxfam au niveau internationale et nationale.
5. OUTILS DE COMMUNICATION déjà existants et prévus