

Rapport Évaluation interne mi-parcours

Projet Amélioration des revenus, des conditions de travail et de vie des femmes travailleuses du secteur des fruits rouges

Région Gharb Chrarda Bni Hssen (GCBH)

Financé par l'UE



Rabat (Maroc), Mai 2015

Contenu

1. Note de synthèse (Executive summary)
2. Introduction
3. Contexte
4. Méthodologie
5. Résultats
6. Conclusions
7. Recommandations
8. Annexes

1. Note de synthèse

L'évaluation mi parcours du projet « *Amélioration des revenus, des conditions de travail et de vie des femmes travailleuses du secteur des fruits rouges de la région Gharb Chrarda Bni Hssen (GCBH)* », qui résonne à une réalité teintée d'abus de pouvoir vis-à-vis aux droits des femmes, révèle un modèle d'intervention qui met en place des mécanismes, partenariats et stratégies ayant démontré le potentiel de mener des changements profonds, pas seulement en ce qui concerne les aspects plus formels (registre CNSS, acquisition des documents identitaires, capacité de rapporter des abus de manière collective), mais aussi en ce qui concerne les changements à long terme qui touchent des transformations des relations de pouvoir, les perceptions, attitudes et positionnement de la société par rapport aux droits des femmes, et concrètement des femmes travailleuses.

Du point de vue des critères privilégiés dans le cadre de cette évaluation, les principales conclusions révèlent les suivantes réussites, ainsi que les suivants défis rencontrés ou bien les marges existants pour améliorer la mise en œuvre et atteinte des résultats prévus par le projet.

En ce qui concerne les **réussites**, l'évaluation a révélé les résultats suivants :

Efficacité

- ✓ Un certain degré dans le renforcement des capacités et de l'autonomie des femmes travailleuses ciblés par le projet a été acquis tout en répondant aux intérêts et aux besoins des femmes en matière de droits.
- ✓ Un groupe de femmes travailleuses leaders est constitué, et présente le potentiel pour une plus grande consolidation de sorte qu'une plus grande cohésion contribue à construire des objectifs de résistance communs sur les abus aux lieux de travail.
- ✓ Il existe un grand potentiel de travail au sein de l'Alliance car les membres ont montré la valeur ajoutée de travailler ensemble et de manière intégrée

Pertinence

- ✓ La cellule Identité chargée du pas préalable et nécessaire à l'enregistrement à la CNSS, vient donc combler un vide en ce qui concerne l'atteinte des droits socio-économiques des femmes travailleuses, que le projet a très bien identifié.
- ✓ La cellule Identité et la cellule CNSS jouent un rôle nécessaire, donc pertinent, et présentent un potentiel à renforcer pour atteindre le but final du projet vis-à-vis de l'autonomisation et du leadership des femmes.

Participation et changement relations pouvoir

- ✓ L'importance de la participation des femmes leaders dans l'Alliance est reconnue par les membres, et plusieurs femmes sont présentes aux réunions/formations. Il existe un potentiel pour concrétiser d'avantage le rôle des femmes pour rendre opérative la valeur ajoutée de leur participation quant aux résultats attendus.
- ✓ La stratégie de plaidoyer international présente des opportunités pour mieux faire le lien avec les femmes travailleuses, de sorte qu'une augmentation de la redevabilité soit mise en place avec un impact sur l'empowerment des femmes et sur la légitimation ainsi que le renforcement de l'appropriation collective des objectifs du projet.
- ✓ Il y a des changements évidents dans les attitudes des femmes vis-à-vis leur positionnement face à l'autorité des hommes

Certains **défis** se sont aussi mis en évidence tel qui suit :

Efficacité

- ✓ Il y a peu de clarté parmi les femmes et les partenaires autour du but final des activités de renforcement de capacités, ce qui ne favorise pas l'engagement collectif des femmes et limite l'atteinte des résultats.
- ✓ Le potentiel de plaidoyer collectif des femmes est toujours limité au sein des espaces et mécanismes prévus par le projet.
- ✓ Il y existe des opportunités pour aligner d'une certaine manière les initiatives de sensibilisation (caravanes, porte à porte, etc.) avec celles de formations prévues par le projet.
- ✓ Il y a des opportunités pour identifier un objectif commun au sein de l'Alliance qui rassemble les membres.
- ✓ Les organisations s'identifient plus à une relation avec l'un ou l'autre partenaire et il n'y a pas un sentiment d'appartenance comme partie intégrante de l'Alliance.

Pertinence

- ✓ Il existe peu de clarté sur la pertinence des activités de sensibilisation et d'incidence de l'axe Environnement, du fait du peu de connaissance sur celui-ci et de la faible importance donnée à ce thème de la part de la plupart des acteurs, ce qui ne permet pas de déterminer des résultats positifs et des objectifs obtenus comme conséquence de ces activités.

Participation et changement relations pouvoir

- ✓ Il est évident que la participation des femmes est largement dispersée. Cette dispersion ne permet pas la construction d'un groupe consolidé des femmes leaders où les changements au niveau du pouvoir propre et individuel de chaque femme se joint à ceux des autres pour travailler ensemble à la sensibilisation et la revendication de leurs droits.
- ✓ Il existe un manque de clarté parmi les femmes autour de leur rôle dans le fonctionnement de l'Observatoire et dans les autres mécanismes de citoyenneté active. Ce manque de clarté ne permet pas une participation systématique et organisée qui optimise le rôle et les capacités des femmes.
- ✓ Les femmes travailleuses du secteur des fruits rouges ont une mauvaise réputation au niveau social et le projet a des opportunités pour approfondir d'avantage le travail avec les hommes vis-à-vis des droits des femmes.

En ce qui concerne les **recommandations**, l'évaluation recueille une série de propositions basées sur les conclusions obtenues, et classées par critère. Les principales idées tournent autour des suivants points :

- Le besoin **d'engager les femmes travailleuses leaders** dans la stratégie de renforcement de capacités sur tout le cycle de formations, en faisant le lien avec les **objectifs de construction de pouvoir collectif**.
- Le besoin **d'octroyer aux femmes leaders d'un rôle principal au sein de l'Alliance** et au sein des autres mécanismes de participation collective.
- Le besoin de rappeler aux **membres des différents mécanismes**, leur propre rôle comme **alliés et promoteurs des droits des femmes travailleuses**, sachant que les capacités de leadership doivent d'abord se légitimer au sein de l'Alliance, l'Observatoire et les Caravanes, mais aussi en ce qui concerne la **connexion de ces trois mécanismes**.
- Le besoin de faire une **réflexion à l'interne par rapport au modèle de participation, des espaces de travail de construction collective** et du rôle assigné aux femmes en ce qui concerne les thèmes prioritaires et leur rôle.

2. Introduction

Le projet

Le projet « **Amélioration des conditions de travail des femmes agricoles travaillant dans la fraise, dans la région de Gharb - Chrarda - Beni Hssen, Maroc** », financé par l'Union Européenne, construit sur les importantes avancées que le programme a obtenu sur la région de Larache/Moulay Bouselham avant avec un grand succès.

Initialement prévu sur 3 ans (février 2013 – janvier 2016), le projet se base sur les préoccupations et difficultés rencontrées par les femmes travailleuses et a comme objectif final de permettre qu'elles deviennent les actrices des changements qui les concernent.

Le projet s'exécute en partenariat avec **l'Association Chaml, l'Association Jeunes pour Jeunes (AJJ) et le Réseau des Associations de Développement (RADEV)**, et implique aussi de nombreuses organisations de la société civile locale, tant au niveau de Rabat, de Kenitra, comme des Douars du Gharb. Ce projet financé par l'Union Européenne a quelques spécificités par rapport au projet antérieurement exécuté dans la région de Larache/Moulay Bouselham, dues aux caractéristiques propres à la région du Gharb, qui la défient comme une zone rurale avec peu de tradition de travail conjoint avec d'autres organisations et plus fermés que leur homologues de Larache. Ces éléments ont déterminé la structure du projet actuel :

- Équipe Oxfam du projet
- Partenaires directs d'Oxfam :
 - CHAML
 - RADEV
 - AJJ
- Organisations locales / Alliance
- Groupe des femmes travailleuses leaders
- La Cellule CNSS (gérée par RADEV)
- La Cellule Identité (gérée par CHAML)
- La Cellule Environnement (gérée par AJJ)
- L'Observatoire (géré par CHAML)

La **composante de plaidoyer international**, qui remonte les informations de base à partir des femmes travailleuses, a sa propre structure en termes de cibles, qui inclut les producteurs – exportateurs, les importateurs Européens, les départements de RSC et le secteur privé des affiliés Oxfam dans les pays d'influence: Royaume Uni, France et Espagne.

L'évaluation

Cette **évaluation mi-parcours** correspond à la planification de Suivi et Évaluation prévue au début du projet. Du à un nombre de facteurs qui auraient retardé la mise en œuvre de certaines activités, et donc des résultats atteints au moment où l'on prévoyait ce premier exercice de recevabilité, l'équipe du projet en concertation avec une équipe de l'ADTM au siège se sont accordées à conduire cet exercice à l'interne pour, précisément, identifier les aspects du projet qui seraient en train de démontrer plus de défis, les analyser et y apporter des recommandations spécifiques pour être intégrées dans la suite du projet. Dit ceci, la présente évaluation s'est donc focalisée sur les **deux premières années du projet**.

Les résultats de l'évaluation devraient mettre en évidence les défis et les opportunités identifiées en matière de gestion, suivi des activités et travail avec les partenaires, et apporter des recommandations pour orienter des futurs ajustements et contribuer à garantir l'atteinte des résultats à la fin de la période **reportée à octobre 2016**, dans le cadre d'une reformulation validée par l'Union Européenne en juin 2015.

L'équipe de programme a exprimé les suivants objectifs pour l'**évaluation intermédiaire**¹ :

- ⇒ Mesurer le degré d'atteinte des résultats et objectifs du projet en tenant compte des indicateurs établis dans la formulation du projet ;

¹ Trouver les détails aux Termes de référence inclus aux annexes de ce rapport.

- ⇒ Analyser la qualité et la pertinence des différentes stratégies d'intervention mises 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 leur autonomisation 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 des 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.

D'accord aux besoins exprimés, **l'équipe d'évaluation**, formée par la responsable du volet Justice Genre et la responsable du volet Suivi et Évaluation au niveau du siège, s'est accordée avec **l'équipe de programme**, de focaliser l'évaluation sur les critères suivants :

- ✓ **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 ;
- ✓ **Pertinence** des stratégies d'intervention et des activités réalisées pour répondre aux problématiques identifiées dans la zone et aux besoins des groupes cibles ;
- ✓ **Participation** et renforcement des groupes cibles dans l'exécution du projet.

Tenant compte de la nature de l'évaluation et la méthodologie utilisée, l'équipe d'évaluation a pu garantir une approche permettant les échanges continus et les discussions et analyse à temps réel avec l'équipe de programme, en étant capables d'identifier des défis et des opportunités, et simultanément anticiper des pistes de solution qui sont formellement recueillies dans ce rapport avec leur correspondantes recommandations.

3. Contexte ²

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. En 2004, Oxfam a publié un rapport intitulé « La marchandisation de nos droits – Le travail des femmes dans la chaîne d'approvisionnement mondialisée » dénonçant les conditions médiocres de travail affectant mondialement majoritairement les femmes.

En avril 2008, le gouvernement marocain présentait sa nouvelle stratégie de développement agricole jusqu'en 2015, le Plan Maroc Vert (PMV), qui avait parmi ses objectifs la réduction de la pauvreté.

Le PMV se proposait de faire de l'agriculture l'un des principaux moteurs de l'économie marocaine à travers notamment la mobilisation des investissements, la création d'emploi et l'aménagement du territoire.² La déclinaison du PMV dans la région du Loukkos et du Gharb Chrarda Beni Hssen (GCBH) a visé, entre autres, à augmenter le périmètre de production des fruits rouges et ainsi, son potentiel d'exportation.



² Pour plus de références sur l'historique du projet, ainsi que sur le contexte socio économique du même, se référer aux Annexes B : Document « **La protection sociale, le début de la dignité !** » sur le projet *Amélioration des conditions de travail des femmes travailleuses dans le secteur des fruits rouges au Maroc*

Depuis 2009, Oxfam et ses partenaires mettent en œuvre le programme pour les femmes travailleuses du secteur de la fraise dans la région du Nord. 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.

Au cours des 15 dernières années, le Maroc est passé de 10.000 tonnes de fraises produites en 1995 à 165.000 tonnes au cours de la saison 2012-2013, la superficie cultivée étant de 4.900 ha. 90% de la production nationale de fruits rouges se réalise dans les régions du Gharb et du Loukkos, soit 148.000 tonnes sur 4.400 ha. En 2013, le Maroc était le 4ème exportateur mondial de fraises transformées et le 11ème exportateur mondial de fraises fraîches. Le secteur dispose d'un programme ambitieux pour la période 2014-2020 avec l'objectif d'augmenter la superficie jusqu'à 5.000 ha pour les fraises (200.000 tonnes pour l'exportation), 1.000 ha pour les framboises et 1.000 ha pour les myrtilles (10.000 tonnes pour l'exportation de chacun de ces produits). Le chiffre d'affaires ciblé serait le triple de celui de l'année 2008, soit environ 3 million de dirhams pour l'exportation (environ 259,785,000 €).

Cette prévision de croissance du secteur s'inscrit aussi dans le cadre d'un renforcement des relations commerciales et de libre-échange avec l'Union Européenne (UE), l'UE étant le premier partenaire commercial du Maroc. En effet, suite à la mise en vigueur de l'accord d'association en 2000 entre le Maroc et l'UE, le Maroc a bénéficié en 2008 d'un statut avancé visant à renforcer les échanges et son implication dans les agences européennes.

Depuis 2012, le Maroc a vu la mise en application de l'accord agricole qui crée une zone de libre-échange entre le Maroc et l'UE pour les produits industriels et agricoles, à l'exception de quelques produits sensibles, dont la fraise, gardant certaines restrictions.

En 2009, Oxfam a commissionné une recherche afin de documenter les conditions de travail des travailleurs et travailleuses des secteurs des fruits rouges et plus particulièrement celui de la fraise. L'étude a identifié plusieurs dysfonctionnements, concernant notamment les conditions de travail et le non-respect des droits des travailleuses ; l'absence de contrats de travail, faible taux de déclaration à la sécurité sociale, travail des mineures, non-respect des salaires minimum et du temps de travail, absence des documents d'identité, conditions de transport très difficiles et défaillances au niveau du respect des normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

Dans ce contexte, l'analyse qu'Oxfam fait de la situation 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.

4. Méthodologie

Conformément à la nature, objectifs et questions clés de l'évaluation, les méthodes de recherche qualitative ont été privilégiées. De cette façon, on a tenté de saisir en profondeur et mieux interpréter les faits ainsi que les perceptions, opinions et attitudes des différents acteurs dans le projet, afin de soutenir et enrichir l'évaluation.

Les étapes clés de cette évaluation étaient les suivantes :

- 1- Préparation de l'évaluation qui incluait les activités suivantes:
 - a. Des réunions initiales avec l'équipe du programme afin de préciser les attentes, focaliser les critères et questions de l'évaluation
 - b. Réception et analyse des documents du projet. La liste des documents revues se trouve dans l'Annexe
 - c. Identification des parties prenantes et des informateurs clés.
 - d. Coordination de l'agenda du travail.
 - e. Élaboration de la matrice de l'évaluation avec les critères, questions clés, indicateurs, sources de vérification et méthodes de collecte des données (Annexe)
 - f. Élaboration des différents outils pour la collecte de l'information (Annexe).

- 2- Phase de terrain qui a duré 2 semaines et consistait de :
- Une séance de briefing sur le projet avec l'équipe du programme et consensus sur l'agenda final du travail de terrain (Annexe)
 - Collecte de données
 - Une séance de présentation des conclusions et recommandations préliminaires et échanges avec l'équipe de programme
- 3- Synthèse et rédaction du rapport :
- Analyse des informations recueillies.
 - Élaboration et consolidation d'une ébauche du rapport.
 - Révision de l'ébauche du rapport par équipe de programme et partenaires.
 - Préparation et présentation du rapport final

Les méthodes de collectes de données incluent un ensemble d'entretiens semi-structurés, des focus groups et de l'observation. Le tableau ci-dessous présente les différents acteurs qui ont participé dans l'évaluation et une description des méthodes de collecte de données pour chacun d'eux.

Acteurs	Méthodologie
Les Partenaires du projet : <ul style="list-style-type: none"> ▪ CHAML : coordinatrice projet, Médiatrice cellule identité, Médiatrice cellule écoute ▪ RADEV : coordinateur ▪ AJJ : Directeur exécutif 	Entretiens semi-structurés
Femmes travailleuses leaders	2 Focus groups <ol style="list-style-type: none"> 1- Focus groupe avec 11 femmes de la commune de <i>Souk el Arbaâ</i> 2- Focus groupe avec 4 femmes du douar <i>Rzazqa</i> de la commune de <i>Souk el Arbaâ</i> Le 2 ^{ème} focus groupe a eu le propos de plus approfondir dans la compréhension des perceptions et opinions des femmes travailleuses au vu de la première discussion, donc on a choisi un nombre réduit de participantes.
Femmes travailleuses (non- participantes au projet)	2 Focus groups : <ol style="list-style-type: none"> 1- avec 7 femmes travailleuses de Kénitra 2- avec 5 femmes travailleuses de <i>Souk el Arbaâ</i>
Equipe Programme Oxfam <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable programme JG ▪ Adjointe Responsable Programme ▪ Responsable plaidoyer international 	Entretiens semi-structurés
Représentants entités étatiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cellule provinciale de violence 	Entretiens semi-structuré
Hommes de l'entourage des femmes leaders	1 Focus group avec 10 hommes de l'entourage de foyer des femmes travailleuses leaders
Leaders communautaires officiels <ul style="list-style-type: none"> ▪ Président de la commune de <i>Souk Tlet el Garb</i> 	Entretien semi-structuré
Représentants des organisations membre de l'Alliance	Groupe de discussion avec 8 membres de l'Alliance (y inclut 3 femmes) représentants des différentes organisations
Représentants des organisations locales de <i>GARB</i>	Groupe de discussion avec représentants de 6 organisations locales (y inclut 2 femmes)
Déroulement caravane	Observation d'une caravane <ul style="list-style-type: none"> - Activités de sensibilisation réalisées par les différentes cellules (identité, CNSS, environnement)

5. Résultats

Intro aux résultats

Les TdR proposés par l'équipe programme Maroc pour cette évaluation se sont finalement focalisés sur **trois principaux critères : Efficacité, Pertinence et Participation/Impact sur le changement des relations de pouvoir homme-femme**. Des questions précises ont été formulées autour de ces critères afin d'affiner les conclusions et que celles ci puissent être le plus utiles possibles à l'équipe programmatique dans la suite.

À continuation on présente les objectifs et résultats attendus du projet pour rappel, et ensuite on récupère les questions d'évaluation pour montrer leur relation et logique.

Objectifs généraux
Contribuer au respect des droits socio-économiques des femmes travailleuses du secteur agricole de la région de Gharb Chrarda Bni Hssen à travers une participation réelle et effective de la société civile et une meilleure coordination entre les différents acteurs.
Objectif spécifique
Organiser et renforcer la société civile et les femmes travailleuses dans le secteur des fruits rouges pour qu'elles se positionnent comme interlocuteurs crédibles auprès des différents acteurs du secteur afin que les droits du travail, en particulier la protection sociale, et les droits environnementaux des femmes travailleuses des fruits rouges dans la région de GCBH soient respectés.
Résultats attendus
R.1. Une alliance d'organisations de la société civile est consolidée et a une capacité d'influence sur les femmes travailleuses des fruits rouges, les institutions et le patronat pour leur prise de conscience.
R.2. Les acteurs de la société civile ont mis en œuvre un mécanisme d'audit social et environnemental, de plaidoyer et de défense des droits du travail des femmes travailleuses agricoles dans la région
R.3. Les femmes travailleuses des fruits rouges sont formées et agissent pour bénéficier de leurs droits sociaux ainsi que pour la défense et la promotion des autres droits du travail et environnementaux

Questions d'évaluation

1. Efficacité

Quelle est l'efficacité de la stratégie d'intervention et de la méthodologie de mise en œuvre des activités ?
La stratégie initiale permet de contribuer aux résultats et aux objectifs du projet ?

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

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

2. Pertinence

Dans quelle mesure les différents mécanismes prévus par le projet sont 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) ?

3. Participation femmes et transformation relations de pouvoir

- Dans quelle mesure les Caravanes et l'Observatoire garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses dans leur fonctionnement ?
- Participation active des femmes dans toutes les phases du projet
- 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 ?

Résultats sur l'Efficacité

Quelle est l'efficacité de la stratégie d'intervention et de la méthodologie de mise en œuvre des activités ? La stratégie initiale permet de contribuer aux résultats et aux objectifs du projet ?

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

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

a. Efficacité en ce qui concerne le renforcement de la capacité d'autonomie et leadership des femmes travailleuses

1. Sur le renforcement des capacités et de l'autonomie des femmes travailleuses ciblées par le projet

En général, des changements ont été identifiés parmi les femmes travailleuses en ce qui concerne leur autonomisation comme conséquence des formations reçues. Ces changements se manifestent principalement dans le pouvoir intérieur, où les femmes deviennent également conscientes de leurs droits, deviennent plus confiantes en eux-mêmes et se valorisent en tant que femmes et en tant que travailleuses. La plupart des femmes interviewées, et même leur maris et/ou hommes de leur entourage, ont exprimé avoir acquis des connaissances nouvelles par rapport à leur droits, ce qui les aurait amenées à avoir une plus grande confiance en soi pour exprimer leurs opinions, identifier des abus et partager avec les autres collègues les situations inacceptables dans l'entourage du travail, comme par exemple les conditions de transport, la manque de pause pendant les journées de travail, les injures de la part des superviseurs ou la manque de conditions adéquates pour les travailleuses dans les exploitations agricoles, pour citer quelques exemples où les femmes mentionnaient leur intolérance aux agressions et/ou la violence verbale en mode d'insultes.

Donc, des évidences ont été identifiées qui prouvent que les sensibilisations et le renforcement des capacités des femmes sur leurs droits ont effectivement amené à une plus grande **autonomie**, tout en développant des « *sentiments de fierté de nous mêmes, car on est maintenant capables de mener des actions qu'auparavant on n'aurait pas pu et su* ». Donc lors des groupes de discussion les femmes ont révélé une augmentation de leur capacité d'influence pour réclamer leurs droits.

Les femmes témoignent l'importance de la participation aux activités du projet en particulier les différentes activités de formation pour expliquer à quoi ces changements sont principalement dus. Cela nous permet de constater le succès et l'efficacité de la stratégie de formation et de participation menée avec les femmes. Cette stratégie a permis aux femmes à rencontrer d'autres femmes de leur statut (condition) et de partager des expériences, de sorte qu'elles ont commencé à voir leur réalité reflétée dans le groupe des femmes et non comme une réalité isolée.

Cela en soi a déjà servi de catalyseur pour que les femmes prennent conscience d'elles mêmes, qui en plus du contenu spécifique des différentes formations, a produit une sensibilisation accrue des femmes sur leurs droits, une augmentation de leur estime de soi ainsi que la perte de la peur, et par conséquent la capacité de prendre des actions pour défendre leurs droits qu'avant elles n'étaient pas capables de prendre.

Ces changements, manifestés par les femmes leaders, sont contrastés avec les perceptions et le niveau de sensibilisation des travailleuses qui n'ont pas bénéficié directement des activités du projet, celles qui ont occasionnellement été ciblées par une action de sensibilisation, soit au cours d'une caravane qui a visité son douar, soit par la sensibilisation effectuée avec elles par des femmes leaders dans leurs douars ou sur les lieux de travail. Ces femmes, ciblées indirectement et occasionnellement par des actions de sensibilisation, savent qu'elles ont des droits mais ne l'ont pas incorporé en termes de pouvoir propre, puisqu'elles ne sont pas en mesure de parler sur ces droits et en quoi ils consistent, à part l'inscription à la CNSS, et ne savent pas quelles actions elles peuvent faire pour réclamer leurs droits, au-delà d'informer les autres femmes (sur le CNSS?). Dans le même temps, elles ont exprimé leur crainte de perdre leur emploi si elles font une action pour revendiquer leurs droits.

Le fait que ces femmes ne connaissent pas les mécanismes et procédures pour revendiquer leurs droits sans être licenciées, et qu'elles n'ont pas une conscience claire de ce que sont ces droits et ce qu'ils impliquent, montre le rôle que les formations ont par rapport à l'autonomisation des femmes au niveau de pouvoir propre (intérieur). Cela montre son utilité et importance pour la prise de conscience des femmes sur leur situation, sur leurs droits et la possibilité de mener des actions pour les revendiquer.

2. Sur la clarté autour du but final des activités de renforcement de capacités

Le programme de formations des femmes leaders n'est pas compris par les acteurs/partenaires du projet en tant qu'un ensemble d'actions qui font partie d'une stratégie plus large de renforcement de capacités visant l'autonomisation et le leadership transformationnel des femmes travailleuses. En effet, la perception est plutôt qu'il s'agit d'actions de formation isolées.

Il existe un certain degré de confusion parmi les femmes travailleuses ayant participé aux séances de formations en ce qui concerne l'objectif commun qui les rassemblerait, car elles témoignent une certaine dispersion et des limites par rapport à l'objectif qui les réunirait ensemble.

b. **Efficacité en ce qui concerne la capacité des femmes travailleuses pour se positionner comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs**

3. Sur la cohésion du groupe des femmes travailleuses leaders identifiées au sein du projet

Les conséquences identifiées du fait antérieur retomberaient d'un côté sur les acquis partiels dans certains cas, des objectifs de formation des femmes, mais aussi sur un éventuel manque de cohésion du groupe des femmes travailleuses ciblées, et pourrait dénoter des faiblesses autour de la stratégie utilisée pour la contribution du projet à la consolidation d'un groupe de femmes positionné et reconnu comme acteur crédible et puissant auprès des différents interlocuteurs. Dans cette ligne, on a pu **attester l'absence d'un objectif commun qui unit les femmes leaders**, autour duquel elles peuvent diriger leur capacité d'action individuelle vers la prise de conscience et l'action collective pour réclamer leurs droits. Car il n'a pas été observé pendant les discussions avec les femmes leaders qu'elles se perçoivent elles-mêmes comme telles (femmes leaders) avec un rôle central de leadership à jouer face aux autres femmes ou au sein des différents mécanismes de citoyenneté active, ni comme membres de l'Alliance, c'est-à-dire, il n'existe pas une conscience de collectivité dont elles font partie avec un rôle déterminé.

Il ne s'est pas constitué et consolidé un groupe de femmes formées, censées être promues en tant que femmes leaders dans le sein du projet, mais plutôt un groupe de femmes aux profils différents ayant participé partiellement aux modules de formation prévus. Les conséquences ont des répercussions au niveau des résultats attendus, car les femmes ne semblent pas être formées en fonction d'une logique de stratégie de formation, et donc le succès vis à vis au renforcement de leurs capacités reste partiel.

Les femmes travailleuses interviewées ont cité dans des occasions répétées le manque de cohésion entre elles empêchant de dénoncer en masse des situations inacceptables dans le milieu de travail, car la peur de certaines fait avorter des actions conjointes, et donc un impact décisif vis à vis des abus identifiés.

4. Sur la potentielle capacité de plaidoyer collective des femmes au sein de l'Alliance

On a identifié des opportunités pour renforcer la contribution des femmes travailleuses au sein des mécanismes prévus par le projet, notamment l'Observatoire et l'Alliance. Les femmes ont témoigné plusieurs fois ne pas connaître des mécanismes à travers lesquels revendiquer leurs droits sans assumer des risques (ex. être licenciées, être discriminées, être plus abusées). À son tour, on a identifié que l'Alliance, mécanisme rassemblant différentes organisations de la société civile, en plus des partenaires

et Oxfam, a prévu un rôle pour les femmes leaders qui manque de concrétisation pour être effectif. L'Alliance se présente comme l'espace le plus adéquat et pertinent de rencontre des intérêts des femmes en matière de plaidoyer et de l'Alliance comme espace légitime de construction collective et d'influence.

5. Sur la stratégie de sensibilisation (caravane, porte à porte, etc.) au niveau des Douars

À son tour, aucunes alliances ou initiatives claires n'ont été identifiées, alignant les actions de sensibilisation et de formation prévues par le projet, et d'autres potentielles organisations locales au niveau des Douars qui pourraient produire, au cas d'être identifiées, des synergies remarquables. Même si les connaissances et la confiance des femmes travailleuses (non-leaders) ont augmenté lors des différentes sensibilisations, et que la peur qui auparavant agissait comme inhibiteur d'actions menant à acquérir leurs droits serait évanouie dans un certain degré pour certaines femmes au niveau individuel, un bon autre nombre de femmes ont aussi exprimé leur incapacité à dénoncer et/ou faire des remarques vis à vis des abus identifiés à cause du manque de connaissances vis à vis des mécanismes qui les protègent d'un éventuel licenciement ou de plus d'abus si elles agissaient en conséquence vis à vis à leur droits. « *Si on arrêtait de travailler TOUTES, on pourrait changer les choses, mais ceci ne va pas se passer, et si elles sont peu de femmes à réclamer elles se feront licencier pour rien (martyrs)- Il faut que ce soit les organisations/ associations qui fassent le plaidoyer/ la dénonciation ej/ Chaml !* »

c. L'organisation et renforcement de la société civile, pour qu'elle puisse se positionner comme interlocutrice crédible auprès des différents acteurs

6. L'impact de l'Alliance sur la capacité d'influence de leurs membres

Nous avons observé que les organisations et les partenaires formant l'Alliance ont développé des éléments positifs de leur travail ensemble. En particulier, grâce à leur participation dans l'Alliance, ils se sentent d'avantage capables d'accéder aux autorités, non seulement locales mais aussi au-delà, alors qu'ils n'y avaient pas accès auparavant, ainsi que d'aborder des questions qui auparavant ne pouvaient pas l'être. En outre, ils ont beaucoup mieux focalisé leur travail puisque avant il était plus général et diffus. Ils ont souligné l'importance du partage des connaissances et des expériences réalisées, ainsi que l'accès aux formations et activités de renforcement auxquelles ils ont participé.

Tout cela montre la valeur pour ces organisations/partenaires de travailler en réseau entre elles, intégrées dans un organisme plus grand comme l'Alliance. Cette intégration leur a donné accès aux ressources et à des domaines de travail qu'avant, comme organisations isolées elles n'avaient pas. En somme, tout cela exprime un potentiel énorme à développer, car on constate la perception qu'ensemble les membres de l'Alliance peuvent mieux travailler et atteindre des objectifs inaccessibles auparavant et séparément.

7. Sur la perception d'un objectif commun en tant qu'Alliance

Toutefois, nous avons constaté que cette idée d'appartenir à l'Alliance ne se traduit pas par une identification claire comme partie intégrante, mais que les organisations s'identifient davantage aux partenaires avec lesquels elles travaillent en particulier.

Les membres de l'Alliance expriment l'idée qu'ensemble, ils peuvent mieux travailler, mais n'arrivent pas à consolider un objectif commun. Cela peut être dû au fait que l'Alliance est de constitution très récente et n'a pas encore développé des objectifs communs, des acteurs identifiables avec des rôles et responsabilités définis, ni un leadership clair, et n'est pas consolidée autour d'une stratégie commune.

Résultats sur Pertinence

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 ?

Les problèmes liés à l'identité, tels que la formalisation de l'état civil et/ou l'obtention de la carte d'identité, sont des obstacles que les femmes ont identifié vis-à-vis à la régularisation de leur relation contractuelle (affiliation à la CNSS) et donc à l'accessibilité aux prestations sociales qui leur correspondent. Le besoin de mettre en œuvre **une cellule Identité chargée du pas préalable et nécessaire au registre à la CNSS, vient donc combler un vide en ce qui concerne l'atteinte des droits socio-économiques des femmes travailleuses, ce que le projet a très bien identifié.** Ceci dit, la Cellule Identité et la Cellule CNSS travaillent sous une même logique et avec le même objectif, et donc leur pertinence est comparable.

L'équipe d'évaluation n'a pas pu rencontrer des agents de la CNSS, et donc une analyse sur le travail conjoint de la cellule CNSS et cet organisme n'a pas pu être fait. Par contre, lors des discussions avec les femmes travailleuses et les partenaires, on a constaté que même si les femmes sont inscrites à la CNSS, dans un grand nombre des cas les employeurs ne déclarent qu'un nombre très limité des femmes travaillant dans leurs exploitations, selon les femmes juste pour ne pas attirer l'attention lorsque les chiffres ressortent sur l'internet, mais sans que des vérifications par des agents de l'état/ inspecteurs du travail soient suffisamment faites.

Dans certaines discussions avec les femmes travailleuses, on a constaté que des femmes leaders, qui connaissent leur droits et qui l'auraient ainsi exprimé aux employeurs ne régularisant pas leur situation, auraient reçu des menaces de licenciement.

Une réflexion a été faite lors de cette évaluation en dehors des questions des TdR, concernant l'impact des prestations sociales sur l'autonomisation/leadership des femmes. Il s'est avéré que le fait d'avoir plus d'accès à des prestations sociales (ex. en cas de maladie, par nombre d'enfants dépendants, etc.) ne garant pas pour les femmes travailleuses une augmentation en termes de leur autonomisation, car dans la plupart des cas ce ne sont les hommes de leur entourage (ex. maris, pères), qui décident de l'utilisation de ces revenus additionnels. Cette réflexion pose question de savoir dans quelle mesure l'accès aux prestations sociales contribue à l'autonomisation des femmes et à l'implémentation d'un modèle de leadership transformateur.

Cette réflexion nous a amené à identifier la **cellule Identité et la cellule CNSS comme des mécanismes jouant un rôle nécessaire, donc pertinent, mais insuffisant pour atteindre le but final du projet vis-à-vis de l'autonomisation et le leadership des femmes.**

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) ?

En ce qui concerne l'axe environnemental, nous avons perçu qu'il est à peine présent, car il n'a été mentionné que par le partenaire qui en est responsable, ainsi que par les organisations de l'Alliance qui travaillent avec ce partenaire. Les autres acteurs ne l'ont pas mentionné. Les femmes interrogées sur ce point expriment le connaître par la formation reçue sur le recyclage, mais ni les résultats de cette formation ni les objectifs de la même ne clairs. Pour elles, pendant les caravanes et autres activités de sensibilisation, le plus important est l'information concernant leurs droits de la protection sociale. Des questions sur les thèmes de l'environnement leur ont été posées, mais cette information n'a pas été analysée ni utilisée.

Également à souligner qu'il existe une chartre environnementale qui a été élaborée, mais qui n'est pas mise en pratique.

En conséquence, il est difficile d'établir la pertinence de la sensibilisation et du plaidoyer de l'axe Environnement, car on ne constate pas une connaissance et un travail global de la part de toutes les organisations ou des femmes. Ainsi il n'existe pas une analyse ni une utilisation de l'information qui a été collectée.

Résultats sur Participation des femmes et transformation des relations de pouvoir

1. Dans quelle mesure les Caravanes et l'Observatoire garantissent-ils la participation active des femmes travailleuses leaders³³ dans leur fonctionnement ?
2. Participation active des femmes dans toutes les phases du projet [les résultats à cette question sont intégrés dans les résultats de la première question]
3. 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?

1. Sur la participation aux différents mécanismes de Citoyenneté active et dans l'ensemble du projet

Le projet assure la participation des femmes, non seulement se référant à une simple participation aux phases du projet en tant que bénéficiaires de celui-ci, mais également à la participation comme objectif et stratégie d'autonomisation comme tel. Ainsi, le projet prévoit la participation des femmes dans les différents mécanismes de citoyenneté active, dans l'organisation et la mise en œuvre de caravanes et comme membres de l'Alliance. Elles jouent également un rôle clé en tant que source d'informations qui nourrit la stratégie de plaidoyer international.

Bien que les questions d'évaluation ne concernaient que la participation des femmes dans le fonctionnement de l'Observatoire et des Caravanes, nous avons décidé d'étendre l'analyse et la présentation des résultats à d'autres aspects, et donc la question numéro 2 est intégrée dans ce point. De cette façon, nous assurons une appréciation plus approfondie et pertinente de la stratégie globale de participation prévue et mise en œuvre par le projet.

A continuation, sont présentés les principaux résultats sur les aspects suivants de la stratégie de participation :

- i. La participation aux **Mécanismes de Citoyenneté Active** (cellule Identité, cellule CNSS, cellule Environnement et Observatoire)
- ii. La participation aux **Caravanes**
- iii. La participation en tant que membres de **l'Alliance**
- iv. La contribution à la **stratégie de plaidoyer international**

i. **Participation des femmes leaders aux Mécanismes de Citoyenneté Active**

Bien que le projet prévoit la participation des femmes à ces mécanismes et considère leur participation comme une stratégie pour l'autonomisation des femmes, celles-ci ne semblent pas être conscientes de leur rôle dans ces mécanismes, au-delà de fournir des informations aux différentes cellules ou de sensibiliser d'autres femmes en les informant sur ces mécanismes.

Il a été noté que le fait de participer ou non à ces mécanismes dépendait plus de la volonté, l'initiative et la pro-activité des femmes que d'un rôle bien défini et concret assumé par elles en tant que femmes leaders.

En ce qui concerne la participation spécifique dans le fonctionnement de l'**Observatoire**, les femmes sont conscientes de leur rôle dans le suivi et la dénonciation des violations dans le lieu de travail, cependant il n'a pas été constaté une participation systématique et organisée des femmes, où leur rôle et leurs capacités aient été définis et optimisés à cette fin. La même réalité a été constatée dans les autres mécanismes de citoyenneté active.

Il y aurait des opportunités pour associer plus étroitement les femmes travailleuses, et leaders, au projet, tout en identifiant un rôle dans les mécanismes prévus par le projet, ainsi que dans la mise en œuvre des différentes activités de sensibilisation, afin de promouvoir leur participation active, et comme conséquence, renforcer leur pouvoir intérieur, mais aussi légitimer leur présence et voix dans des instances de prise de décision et des forums de discussion de leur quotidien (ex. lieux de travail, douars, famille, communauté).

³³ Lors qu'on parle de participation, on assume qu'il s'agit des femmes travailleuses ciblées par le projet, donc les femmes dites « leaders » car ce sont elles qui ont reculé, le renforcement de capacités et les outils nécessaires.

ii. Participation aux Caravanes

Les partenaires ont mis en évidence le rôle des femmes leaders dans le fonctionnement des caravanes et des **activités de sensibilisation (ex. porte à porte)**, où ils ont mentionné que les femmes ont un rôle clé, car « *sans les femmes, on ne peut pas faire beaucoup de choses* ». Leur rôle est important pour convaincre les familles des femmes des douars, principalement les hommes, pour qu'elles puissent aller à la caravane. Donc, la stratégie d'intégrer les femmes leaders aux caravanes est réellement pertinente pour atteindre les résultats attendus. Pourtant on a constaté qu'il y a des opportunités pour que leur participation soit plus systématisée et continue.

iii. Participation à l'Alliance

Les femmes membres de **l'Alliance** reconnaissent que les informations qu'elles transmettent sur les conditions du travail sont essentielles pour que l'Alliance exerce son rôle de plaidoyer d'une manière efficace en assurant la pertinence des recommandations en lien avec les besoins des femmes travailleuses. Ce fait est réitéré par les membres de l'Alliance et les partenaires. Selon eux, « *Les femmes sont au cœur de l'Alliance* ». Les femmes leaders apprécient grandement leur participation à l'Alliance et au même temps, elles sont conscientes des changements produits en elles comme un résultat de cette participation. Selon les femmes leaders, prendre part à l'Alliance les a fait se sentir fières d'elles-mêmes, augmentant la confiance dans l'expression de leurs points de vue. Ce changement, selon elles, est également dû aux différentes formations dans lesquelles elles ont participé (savoir être, savoir faire, estime de soi).

Pourtant le rôle prévu pour les femmes leaders au sein de l'Alliance manquerait de concrétisation pour être plus effectif, c'est-à-dire que les femmes leaders ont exprimé le souhait d'être plus informées/formées par rapport au rôle de l'Alliance, par rapport à leur rôle dans l'Alliance, par rapport aux membres de l'alliance, etc.

L'Alliance se présente comme l'espace plus adéquat et pertinent de rencontre des intérêts des femmes en matière de plaidoyer et comme espace légitime de construction collective et d'influence, où se tiennent en compte des quotas en matière de représentation par raison de genre (50% vs 50%).

iv. Contribution à la Stratégie internationale de plaidoyer

Les femmes ont également un rôle clé dans le processus de **plaidoyer international**, car elles fournissent des informations de première main sur les conditions de travail sur la base de critères établis auparavant pour évaluer les conditions du travail. Ces informations constituent la base sur laquelle la stratégie de plaidoyer internationale appuie son travail de plaidoyer avec les importateurs. Malgré l'importance de cette information prévoyante des femmes, ni les femmes ni les partenaires qui travaillent directement avec elles ne sont conscients de son importance et de l'impact que l'utilisation de cette information peut avoir sur les conditions de travail. Dans le même temps, il n'y a pas d'outil de collecte de données qui puisse assurer la rigueur des données collectées tout en remettant en question l'aspect de redevabilité du projet.

[Sur le changement dans les relations de pouvoir](#)

• **Sur les changements autour des attitudes des femmes**

Comme mentionné ci-dessus, les femmes ont connu des changements en termes de prise de conscience de leurs droits et de leur situation comme femmes travailleuses en plus de l'augmentation de la confiance pour exprimer leurs opinions. Cela a changé leur perception concernant l'autorité et le pouvoir que les hommes exerçaient au foyer, sur le lieu de travail ou au sein de la communauté. Alors qu'auparavant elles voyaient le pouvoir et l'autorité comme quelque chose extrinsèque et inaccessible, exclusivement masculine, maintenant elles les perçoivent comme quelque chose d'abordable, et auxquels elles peuvent participer. Cela a renforcé leur sentiment d'égalité avec les hommes et a produit des changements dans leurs attitudes face à l'injustice exercée sur elles. Par exemple, les femmes ont exprimé avoir acquis plus d'indépendance pour prendre des décisions, plus d'autonomie et de liberté pour se déplacer hors de leurs douars, malgré la pression sociale existante et traduite en commentaires ou opinions négatives sur elles. Dans les groupes de discussion, par exemple, certains hommes étaient au courant des abus que leurs femmes ou filles avaient subi dans le cadre du système de transports ainsi que dans les exploitations agricoles, et comment, depuis qu'elles ont connaissance de leurs droits, elles étaient en mesure de commencer à se positionner pour les faire respecter, en commençant par leur expliquer au niveau du foyer. Ils ont montré leur soutien à leurs femmes et leurs filles.

Les membres de l'Alliance ont remarqué les changements dans les attitudes des femmes : « *Maintenant, les femmes participent à la prise de décision, avant on avait des femmes qui seulement écoutaient, maintenant les femmes parlent, donnent leurs opinions et prennent les décisions* ».

- **Sur la perception des femmes dans la sphère sociale**

Il existe, au niveau social, une perception négative des femmes travailleuses dans le secteur des fruits rouges. Cela a été réitéré non seulement par les femmes mais aussi par plusieurs interlocuteurs lors de l'évaluation (organisations partenaires, organisations locales et membres de l'Alliance).

- **Sur le travail avec les hommes**

Le projet ne travaille pas avec les hommes d'une manière systématique, à part dans le cadre des caravanes où ils peuvent être exposés à une certaine activité de sensibilisation, principalement sur le droit d'inscription à la CNSS ou d'obtention de la carte d'identité, mais ils ne sont pas sensibilisés sur les droits du travail et sur l'importance du travail des femmes comme des agents économiques qui contribuent à la société.

Le changement des attitudes des femmes a produit un changement dans les perceptions et les attitudes des hommes avec lesquels elles interagissent soit en sein du foyer, au travail ou dans la communauté en ce qui concernent les droits des femmes et leur rôle social et économique. Pourtant, le manque de travail avec les hommes pour les sensibiliser sur le rôle économique des femmes et sur leurs droits peut ralentir les effets positifs du projet et le rendre moins efficace en termes d'autonomisation et de leadership des femmes.

6. Conclusions

Les différentes conclusions sont présentées par critère (Efficacité, Pertinence et Participation/Changement des relations de pouvoir), et classées selon le degré d'atteinte des objectifs, en différenciant ce qui a bien marché, et ce qui présente une marge d'amélioration."

Conclusions sur l'Efficacité

a) Le renforcement des capacités et leadership des femmes travailleuses

Bien atteint
1. Un certain degré dans le renforcement des capacités et de l'autonomie des femmes travailleuses ciblés par le projet a été acquis tout en répondant aux intérêts et aux besoins des femmes en matière de droits.
Opportunités d'amélioration
2. Il y a peu de clarté parmi les femmes et les partenaires autour du but final des activités de renforcement de capacités, ce qui ne favorise pas l'engagement collectif des femmes et limite l'atteinte des résultats.

b) Le positionnement des femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs

Bien atteint
1. Le groupe des femmes travailleuses leaders peut encore se consolider de sorte qu'une plus grande cohésion contribue à construire des objectifs de résistance communs sur les abus aux lieux de travail.
Opportunités d'amélioration
2. Le potentiel de plaidoyer collectif des femmes est toujours limité au sein des espaces et mécanismes prévus par le projet.

3. Il y existe des opportunités pour aligner d'une certaine manière les initiatives de sensibilisation (caravanes, porte à porte, etc.) avec celles de formation prévues par le projet.

c) L'organisation et le renforcement de la société civile, pour qu'elle puisse se positionner comme interlocutrice crédible auprès des différents acteurs

Bien atteint
1. Il existe un grand potentiel de travail au sein de l'Alliance car les membres ont montré la valeur ajoutée de travailler ensemble et de manière intégrée.
Opportunités d'amélioration
2. Il y a des opportunités pour identifier un objectif commun au sein de l'Alliance qui rassemble les membres.
3. Les organisations s'identifient plus à une relation avec l'un ou l'autre partenaire et il n'y a pas un sentiment d'appartenance comme partie intégrante de l'Alliance.

Conclusions sur la Pertinence

Cellule Identité et Cellule CNSS
Bien atteint
1. La cellule Identité chargée du pas préalable et nécessaire eu registre à la CNSS, vient donc combler un vide en ce qui concerne l'atteinte des droits socio-économiques des femmes travailleuses, que le projet a très bien identifié.
2. La cellule identité et la cellule CNSS jouent un rôle nécessaire, donc pertinent, mais qui n'est pas suffisant pour atteindre le but final du projet vis-à-vis de l'autonomisation et du leadership des femmes.
Cellule Environnement
Opportunités d'amélioration
3. Il existe peu de clarté sur la pertinence des activités de sensibilisation et d'incidence de l'axe Environnement, du fait du peu de connaissance sur celui-ci et de la faible importance donnée à ce thème de la part de la plupart des acteurs, ce qui ne permet pas de déterminer des résultats positifs et des objectifs obtenus comme conséquence de ces activités.

Conclusions sur la Participation femmes et transformation des relations de pouvoir

Sur la participation aux différents mécanismes de Citoyenneté active et dans l'ensemble du projet

Bien atteint
1. Même si l'importance de la participation des femmes leaders dans l'Alliance est reconnue, le manque de concrétisation par rapport à leur rôle ne contribue pas à rendre opérative la valeur ajoutée de cette participation quant aux résultats attendus.
2. La stratégie de plaidoyer international présente des opportunités pour mieux faire le lien avec les femmes travailleuses, de sorte qu'une augmentation de la redevabilité soit mise en place avec un impact sur l'empowerment des femmes et sur la légitimation ainsi que le renforcement de l'appropriation collective des objectifs du projet.
3. Il est évident que la participation des femmes est largement dispersée. Cette dispersion ne permet pas la construction d'un groupe consolidé des femmes leaders où les changements au niveau du pouvoir propre et individuel de chaque femme se joint à ceux des autres pour travailler ensemble à la sensibilisation et la revendication de leurs droits.

4. Il existe un manque de clarté parmi les femmes autour de leur rôle dans le fonctionnement de l'Observatoire et dans les autres mécanismes de citoyenneté active. Ce manque de clarté ne permet pas une participation systématique et organisée qui optimise le rôle et les capacités des femmes.

Sur le changement dans les relations de pouvoir

Bien atteint

1. Il y a des changements évidents dans les attitudes des femmes vis-à-vis leur positionnement face à l'autorité des hommes.

Opportunités d'amélioration

2. Les femmes travailleuses du secteur des fruits rouges ont une mauvaise réputation au niveau social et le projet a des opportunités pour approfondir d'avantage le travail avec les hommes vis-à-vis des droits des femmes.

7. Recommandations

Recommandations sur l'Efficacité

a) Le renforcement des capacités et du leadership des femmes travailleuses

1. Il est clé pour le succès de la stratégie de renforcement de capacités que les formations s'adaptent aux intérêts et aux besoins des femmes travailleuses, et donc qu'elles aient un rôle dans la sélection des sujets ainsi que des méthodologies et dans l'organisation des séances. L'engagement des femmes sur tout le cycle des formations, ainsi que dans la mise en œuvre des outils de suivi et d'évaluation des résultats est encouragé, afin de pouvoir mesurer au long du projet l'atteinte des résultats. L'utilisation des actes de présence, le respect des critères (sélection/identification des femmes, choix des thèmes de formations, etc.), le suivi à partir des pre-test et post-tests, ainsi que des informations sur les mécanismes de plaintes disponibles et comment y accéder, seront des éléments envisageables pour la suite du projet.
2. Il est recommandé d'éclaircir auprès partenaires le but de la stratégie de renforcement de capacités des femmes travailleuses en termes de pouvoir intérieur et aussi en termes de pouvoir collectif, c'est-à-dire d'expliquer la connexion de cette stratégie de renforcement de capacités et de l'autonomisation avec celle de leadership. L'équipe Oxfam est bien positionnée pour faciliter ces explications ainsi que pour faciliter le lien entre l'autonomisation et le leadership des femmes tout en promouvant des actions qui encouragent la participation active des femmes dans les différents mécanismes de citoyenneté active prévus au projet.

b) Le positionnement des femmes travailleuses comme interlocutrices crédibles auprès des différents acteurs

3. Due aux difficultés de consolidation d'un groupe de femmes travailleuses qui se reconnaissent dans des objectifs communs et qui initie des réflexions pour l'atteinte des droits et de l'intérêt collectif, deux phénomènes ont été observés : la perte du potentiel collectif initié à partir de la stratégie de renforcement de capacités, et des cas isolés où les intérêts individuels ont occupé le vide d'un positionnement clair d'un projet de leadership collectif. Des actions menant à la construction et l'appropriation d'un projet collectif de la part des femmes ayant suivi les formations, et le dessin d'un plan d'action incluant le plaidoyer au sein des différents mécanismes, permettra d'établir les bases d'un projet collectif basé sur des principes de leadership transformateur pour les droits des femmes.
4. En lien avec la recommandation précédente, il est nécessaire d'inclure, ou de rappeler aux membres des différents mécanismes, leur propre rôle comme alliés et promoteurs des droits des femmes travailleuses, sachant que les capacités de leadership doivent d'abord se légitimer au sein de ces

mécanismes, et qu'enfin ceux-ci sont au service des femmes travailleuses (et pas à l'inverse). Un rappel et une réflexion à l'interne devrait être fait, ainsi qu'une révision du modèle de participation, des espaces de travail de construction collective et du rôle assigné aux femmes en ce qui concerne les thèmes prioritaires et dans les principales actions au sein de l'Alliance, de l'Observatoire et les Caravanes, mais aussi en ce qui concerne la connexion entre ces trois mécanismes.

5. En lien avec la recommandation précédente, il serait recommandable que CHAML, avec l'accompagnement d'Oxfam et de l'Alliance, réfléchisse avec les femmes et le reste de membres, au rôle attribué aux femmes en matière de leadership et de participation dans les différents mécanismes prévus au projet, pour renforcer l'impact sur l'augmentation des capacités de leadership, et donc d'influence, afin que ce positionnement encourage le potentiel des femmes leaders, et donc à son tour sur des femmes travailleuses en générale.

c) L'organisation et le renforcement de la société civile, pour qu'elle puisse se positionner comme interlocutrice crédibles auprès des différents acteurs

6. Créer plus d'espaces d'échange, du travail et de consolidation conjointe autour d'un objectif commun et concret.
7. Plus d'accompagnement de la part d'Oxfam à l'Alliance pour la facilitation de ces espaces de travail conjoint.

Recommandations sur la Pertinence

Cellule Identité et Cellule CNSS

1. Après avoir constaté les difficultés auxquelles les femmes font face lorsqu'il s'agit de faire respecter aux employeurs leur obligation d'enregistrer toutes les travailleuses de leur exploitations, et sachant la vulnérabilité des femmes à se faire licencier lors qu'elles défendent leur droits, il serait très intéressant d'identifier dans quelle mesure la cellule CNSS pourrait canaliser, peut être avec l'appui ou même à travers l'Alliance, des stratégies de plaidoyer qui soient suffisamment stratégiques pour que ce soit la CNSS qui mette en œuvre des mécanismes de suivi et de contrôle adéquats (ex. inspecteurs travail et agents de la cellule CNSS qui visitent ensemble les exploitations, réunions périodiques avec les employeurs d'un coté, et avec les femmes leaders travailleuses de l'autre pour comprendre la situation).
2. Établir des liens entre la cellule CNSS, l'organisme de la CNSS et la personne responsable de la stratégie de plaidoyer international pour expliquer les liens entre le respect des droits du travail et l'impact sur les exportations, mais aussi sur la communauté internationale et les conséquences de ceci.

Cellule Environnement

1. Analyser les informations qui existent déjà et les utiliser pour le bénéfice du projet en matière de plaidoyer pour les droits environnementaux des femmes travailleuses.
2. Renforcer la connaissance et la nécessité de travailler dans cet axe auprès des parties prenantes et acteurs impliqués dans le projet.
3. Réorienter la formation réalisée avec les femmes sur les déchets plastiques de manière à ce qu'il y ait une utilisation plus pratique pour les femmes.

Recommandations sur la Participation des femmes et la transformation des relations de pouvoir

Sur la participation aux différents mécanismes de Citoyenneté active et dans l'ensemble du projet

1. Afin d'optimiser la participation et resituer les femmes au centre des actions du projet, il sera essentiel d'identifier un objectif clair qui réunisse les femmes et qui leur serve de motivation pour joindre leurs forces et leurs capacités afin de revendiquer leurs droits.
Le manque de définition claire du rôle des femmes travailleuses dans les différents mécanismes et dans les activités prévues au sein du projet limite l'opportunité de promouvoir leurs capacités de leadership. L'identification d'un rôle et d'un but concret pour les femmes travailleuses dans les mécanismes de citoyenneté active prévus par le projet, et notamment au niveau de l'Alliance et de l'Observatoire, qui soit connecté à leurs capacités et répondant à leurs besoins, permettra de combler la frustration exprimée par les femmes interviewées ; frustration causée par le fait de connaître leur droits et de ne pas savoir comment les atteindre, et donc quels instances, mécanismes et/ou stratégies elles doivent cibler, comment y accéder, sur quels alliés compter et comment y accéder.
2. Un rappel et une réflexion à l'interne devront être faits, ainsi qu'une révision du modèle de participation, des espaces de travail de construction collective et du rôle assigné aux femmes en ce qui concerne les thèmes prioritaires et leur rôle dans les principales actions au sein de l'Alliance, de l'Observatoire et les Caravanes, mais aussi en ce qui concerne la connexion de ces trois mécanismes.
3. Vu que la mise en œuvre des fonctions de l'Alliance est en cours, il s'agit de ne pas négliger ce moment pour être sûr que les femmes leaders soient au cœur du projet, et donc faisant partie de l'évolution de l'Alliance au fur et à mesure que celle-ci se consolide. La définition des rôles et des responsabilités, ainsi qu'un système de redevabilité envers les femmes leaders, et une articulation plus claire entre l'Observatoire, les caravanes et l'Alliance, permettra que le projet évolue effectivement autour des intérêts des femmes leaders.
4. Afin de connecter la stratégie de plaidoyer international aux autres activités du projet, dont le plaidoyer national, il serait envisageable d'identifier un nombre limité de femmes (3-4) avec un profil déterminé, bénéficiant d'une compréhension rapide et capables de communiquer des informations aux autres femmes, afin qu'elles soient le point de connexion et de transmission des résultats en matière de plaidoyer international.
Il serait aussi intéressant que des échanges ponctuels d'information à cet égard soient prévus avec les partenaires du projet, et surtout avec l'Alliance, afin d'identifier les potentiels points de synergie entre la stratégie de plaidoyer international et national.

Annexes *

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

* (dans un document séparé)