



*Guide d'apprentissage et
d'évaluation (A&E)*



SASA! Ensemble :

Une approche activiste pour la prévention de la violence à l'égard des femmes

est une édition révisée du

Kit de l'activiste de SASA! pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et du VIH

© Raising Voices, 2008

Tous droits réservés.

SASA! Ensemble

Une approche activiste pour la prévention de la violence à l'égard des femmes

© Raising Voices, 2020

Tous droits réservés.

Adapté par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024

ISBN: 978-9970-484-06-5

Suggestion pour citer ce livre : Raising Voices (2020) *SASA! Ensemble : Une approche activiste de la prévention de la violence à l'égard des femmes*, Kampala, Ouganda. Adapté en français par International Rescue Committee et Raising Voices, 2024.



Plot 16 Tufnell Drive, Kamwokya,
PO Box 6770, Kampala, Uganda
Tel: +256 312 266 400/+256 414 531 186

Courriel : info@raisingvoices.org Site Web : www.raisingvoices.org

Adaptation en français:



Courriel : vprumailbox@rescue.org Site web : www.rescue.org

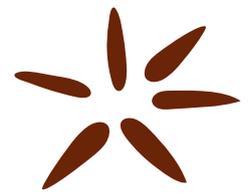


Table des matières

Aperçu de l'apprentissage et de l'évaluation	pg 3
Buts et résultats de <i>SASA! Ensemble</i>	pg 6
Cycle d'apprentissage et d'évaluation	pg 8
Outils d'apprentissage et d'évaluation	pg 18
→ Plan et Rapport d'activités	pg 19
→ Formulaire d'observation d'activités	pg 23
→ Outils de suivi du changement communautaire	pg 27
→ Outils de suivi du changement institutionnel	pg 37
→ Groupes de discussion communautaires	pg 47
→ Enquête d'évaluation communautaire	pg 54
→ Enquête d'évaluation institutionnelle	pg 73
Transitions entre les phases	pg 80
Annexe : Sessions de feedbacks sur l'apprentissage et l'évaluation	pg 83
Annexe B : Manuel de l'enquêteur·rice pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire	pg 86



Bienvenue dans le Guide d'apprentissage et d'évaluation (A&E) de SASA! Ensemble.

Vous trouverez dans ce livre tou(te)s les informations et outils qui vous aideront à assurer le suivi, à analyser et à appliquer les connaissances acquises dans le cadre de votre programme *SASA! Ensemble*.

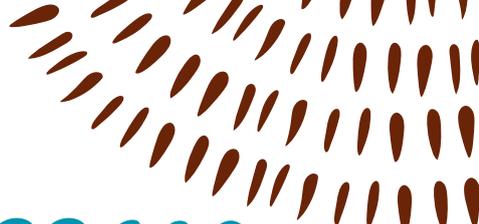
Dans l'approche *SASA! Ensemble*, l'apprentissage est essentiel. Il promeut la qualité de la programmation et la redevabilité vis-à-vis de nous-mêmes et de nos communautés, tout en réduisant au minimum les risques potentiels pour les femmes. La cohérence du processus d'apprentissage et d'évaluation permettra d'élaborer un programme flexible qui répondra effectivement aux réalités communautaires et institutionnelles.

L'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* sont conçus pour vous aider à identifier et à traiter les questions émergentes et à améliorer la qualité, la résonance et l'impact de *SASA! Ensemble*. Le processus d'apprentissage et d'évaluation comporte plusieurs composantes, notamment des outils et suggestions pour l'analyse des données, des sessions de feedbacks interactives, la prise de décision concernant le programme et bien plus encore. En bref, les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble* vous aident à *assurer le suivi* des informations importantes sur la qualité et les résultats de vos activités. Cependant, il ne s'agit que de la première étape de votre cycle d'apprentissage et d'évaluation et, à elle seule, elle ne vous en dira que peu sur la méthodologie. C'est votre *analyse* des informations qui donne un sens aux données et la manière dont vous partagez et *appliquez* cette évaluation qui donne vie à cet apprentissage.

Pourquoi « l'apprentissage et l'évaluation » ?

L'approche *SASA! Ensemble* utilise le terme « A&E » en lieu et place de « S&E » (suivi et évaluation) pour souligner l'importance de l'apprentissage continu comme motivation principale de ce travail. En revanche, le suivi peut souvent s'articuler autour d'indicateurs, de mesures et d'établissement de rapports. L'apprentissage et l'évaluation nous encouragent à rester actifs dans la compréhension de notre programmation et permet des ajustements en temps réel en vue de renforcer la qualité, la flexibilité et la sécurité qui caractérisent l'approche *SASA! Ensemble*.





Aperçu de l'apprentissage et l'évaluation

L'approche *SASA! Ensemble* promeut l'apprentissage à chaque étape et utilise ces informations dans le but de guider les décisions de programmation. Divers outils d'apprentissage et d'évaluation sont inclus pour aider à assurer le suivi des progrès vers les résultats attendus dans la communauté et l'institution, et pour déterminer quand il est temps de passer à la phase suivante. Les groupes sont encouragés à utiliser tous les outils afin d'assurer un apprentissage approfondi et complet sur l'ensemble de votre programme.

Au début de chaque phase, passez en revue le tableau des résultats de *SASA! Ensemble* et les fondamentaux des phases avec le personnel de *SASA! Ensemble* puis vérifiez que chaque personne a une compréhension commune de ce que vous souhaitez accomplir. Introduisez (ou passez en revue) les outils d'apprentissage spécifiques à cette phase et exercez vous à les utiliser avec le personnel au cours de session de pratique internes avant de les utiliser dans la communauté. Une fois que le personnel a acquis une certaine assurance avec les outils d'apprentissage et d'évaluation, présentez-les aux activistes, aux leaders et aux alliés et apportez-leur un soutien continu si nécessaire. Cette démarche aidera à intégrer le processus d'apprentissage et d'évaluation à la totalité de l'approche *SASA! Ensemble* et à maintenir la motivation du personnel, des activistes, des leaders et des alliés autour des impacts souhaités.

Intégrer l'apprentissage et évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* à votre suivi et évaluation

Certaines organisations disposent peut-être déjà d'un système institutionnel de suivi et évaluation, ou votre bailleur de fonds peut exiger un établissement de rapports sur des indicateurs spécifiques. Ce n'est pas un problème ; il faut seulement une planification supplémentaire au moment de commencer. Tout au long de la mise en place, observez la manière dont l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* « s'intègre » dans tout autre système de S&E de l'organisation. Étant donné que ce travail requiert beaucoup de temps et d'efforts, il est bon de s'assurer que l'on n'utilise pas des outils différents pour collecter les mêmes informations. Idéalement, vous pouvez établir un ordre de priorité entre les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble*, dans la mesure où ils ont été spécifiquement conçus pour *SASA! Ensemble* et vous fourniront une image exhaustive de toutes les stratégies et activités du programme.

Toutefois, si vous avez besoin de données de suivi pour des indicateurs *non* inclus dans l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble*, vous devrez peut-être concevoir de nouveaux outils et/ou adapter les outils de *SASA! Ensemble*. Par exemple, si votre

programme comporte une innovation sur le mariage précoce, vous pouvez ajouter des questions supplémentaires à votre [Outil de suivi du changement communautaire](#) (page 27) et à votre [Enquête d'évaluation communautaire](#) (page 54) pour refléter ce sujet. Si votre donateur exige un établissement de rapports sur des tranches d'âge spécifiques participant à votre programmation (par exemple, les jeunes femmes ou les hommes d'un certain âge), vous devrez peut-être ajouter une question à votre [Plan et Rapport d'activités](#) (page 19).

Veillez nous faire part de vos questions concernant l'intégration ou l'adaptation de l'apprentissage et de l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* avec votre fournisseur d'assistance technique, dans la mesure où il est essentiel de disposer d'un plan clair et facile à suivre avant d'entamer toute activité.

Note sur l'évaluation de l'impact

Les outils d'apprentissage et d'évaluation de *SASA! Ensemble* ont pour but ultime d'approfondir l'apprentissage du programme. Vos données sur l'apprentissage et l'évaluation vous permettront d'assurer le suivi des progrès réalisés vers les résultats attendus et vous aideront à évaluer la qualité de *SASA! Ensemble*, sa portée et la manière dont la méthodologie est vécue par la communauté. Toutefois, les outils d'apprentissage et d'évaluation n'ont pas été conçus pour permettre aux évaluateurs externes de mesurer rigoureusement l'impact du programme. Par exemple, les outils ne produiront pas de résultats tels que « *SASA! Ensemble* a réduit de 40 % l'acceptabilité de la violence à l'égard des femmes » ou « *SASA! Ensemble* a réduit de 20 % la prévalence de la violence à l'égard des femmes. » Nous conseillons aux organisations qui ont besoin d'une évaluation d'impact formelle de demander l'aide d'un institut de recherche et/ou d'un expert en évaluation.

Considérations d'ordre éthique

Toutes les activités de *SASA! Ensemble*—y compris l'apprentissage et l'évaluation—visent à promouvoir un engagement éthique et respectueux avec les membres de la communauté et à s'efforcer d'agir sans nuire. La réduction au minimum des risques fait partie intégrante de toute l'approche *SASA! Ensemble*, comme notamment le fait de veiller à ce que l'ensemble du personnel, des activistes, des leaders et des alliés soient en mesure de fournir une référence de qualité en cas de besoin (voir le Guide pour la mise en place, page 79), de concevoir des activités visant à réduire les contrecoups et d'assurer attentivement le suivi des conséquences voulues et non voulues. Le travail d'apprentissage et d'évaluation constitue une garantie supplémentaire ; il permet au personnel de comprendre les implications de la programmation dans la communauté et dans l'institution sur une base continue.

L'apprentissage et l'évaluation impliquent l'observation et la collecte de données structurées—en interrogeant des femmes et des hommes (individuellement et en groupe) sur leurs expériences et leurs croyances de la violence à l'égard des femmes. Ils nécessitent également une analyse et une interprétation

de leur commentaire afin d'éclairer les décisions de programmation. Des mesures spécifiques sont donc nécessaires pour atténuer les risques physiques, sociaux et émotionnels, en particulier pour les femmes les plus touchées par la violence.

Avant tout, il est essentiel que les outils d'apprentissage et d'évaluation posant des questions directes aux membres de la communauté soient soigneusement examinés pour s'assurer qu'elles sont formulées (et traduites) de manière à réduire au minimum le risque de causer un préjudice émotionnel ou d'inciter les femmes à « revivre » des expériences traumatisantes. Avant toute collecte de données, les membres de la communauté doivent comprendre l'objectif et la nature volontaire de leur participation et donner leur plein consentement sans aucune coercition ou manipulation. En outre, l'anonymat doit être préservé à tout moment, ce qui signifie qu'aucune information recueillie par le biais de l'apprentissage et de l'évaluation ne devrait pouvoir être rattachée à une personne donnée (pour cette raison, l'apprentissage et l'évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* n'enregistrent aucun nom ou autre information d'identification personnelle).

En tant qu'équipe, il est également important de discuter des scénarios potentiels qui peuvent compromettre la sécurité et de convenir ensemble des réponses appropriées et/ou de tout protocole éthique supplémentaire qui pourrait s'avérer nécessaire. Par exemple, vous pouvez décider de la manière de répondre à un mari qui s'approche de l'enquêteur/enquêtrice et demande à savoir ce qui a été discuté au cours de la collecte des données. La sécurité de l'équipe est également primordiale : par exemple, décider de l'heure à laquelle il est trop tard pour collecter des données et apporter un soutien émotionnel à tout membre du personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation en détresse après avoir pris connaissance d'actes de violence spécifiques au cours d'enquêtes ou d'entrevues. D'autres considérations d'ordre éthique concernant [l'enquête d'évaluation communautaire](#) et les [groupes de discussion communautaires](#) sont abordées respectivement aux pages 54 et 47.

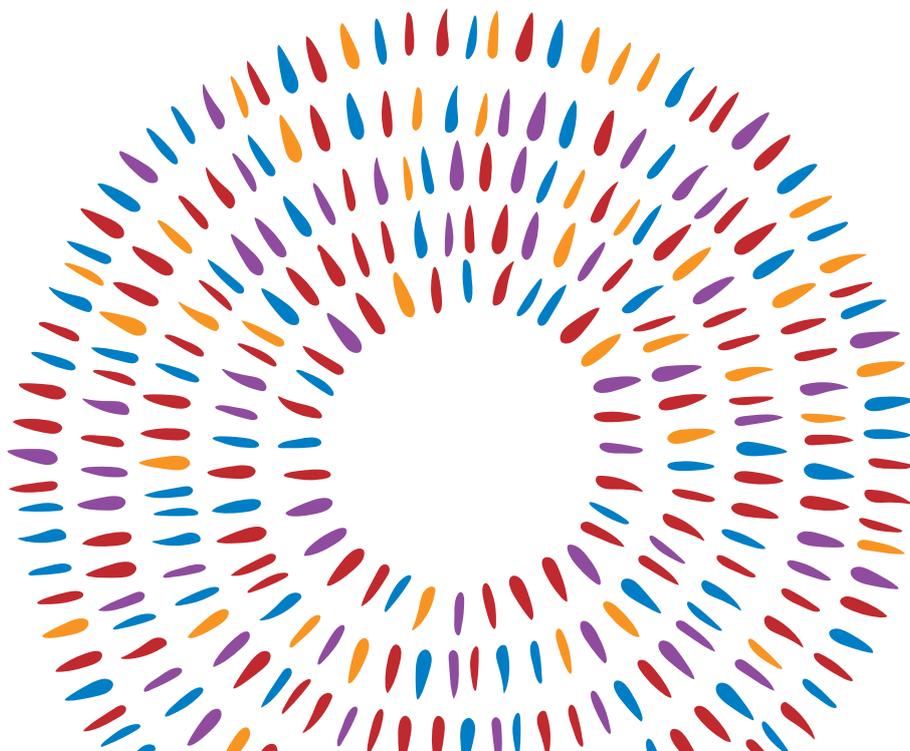
Pour avoir des orientations plus détaillées, consultez [Priorité aux femmes : principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes](#), rédigé par Charlotte Watts, Lori Heise, Mary Ellsberg et Claudia Garcia-Moreno pour l'Organisation Mondiale de la Santé.



Buts et résultats de SASA! Ensemble

Chacune des quatre phases de *SASA! Ensemble* correspond à une étape distincte du changement (voir le Guide pour la mise en place, page 26), assortie de buts spécifiques et de résultats attendus. Le but est l'objectif général de la phase—ce que nous essayons d'atteindre. Les résultats attendus constituent les changements nécessaires à l'atteinte du but de cette phase.

À chaque phase, vous travaillez à faire des changements sur ce que les femmes et les hommes de la communauté et de l'institution *savent*, à ce qu'ils *ressentent* et à ce qu'ils *font*. Cette démarche reflète la méthodologie de *SASA! Ensemble* pour créer une transformation profonde et durable qui touche chaque personne à un niveau personnel—notamment sa compréhension, ses convictions et ses actions—dès la phase de Démarrage. Vous œuvrerez également à des changements opérationnels spécifiques au sein de l'institution. Ces résultats souhaités sont résumés dans le tableau des résultats de *SASA! Ensemble* ci-dessous (Pour voir la théorie du changement de *SASA! Ensemble*, veuillez-vous référer au Guide pour la mise en place, page 10).

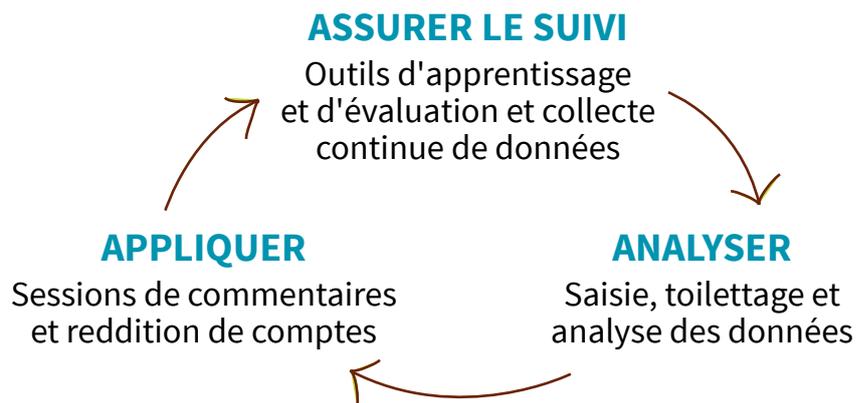


Résultats de SASA! Ensemble

PHASE		Démarrage	Conscientisation	Soutien	Action
	But	Promouvoir la réflexion personnelle sur le pouvoir et entretenir le pouvoir intérieur	Approfondir l'analyse du pouvoir des hommes sur les femmes et du silence de la communauté à ce sujet.	Renforcer les capacités et encourager les membres de la communauté à unir leur pouvoir avec celui des autres afin de prévenir la violence à l'égard des femmes	Se servir du pouvoir afin de formaliser et pérenniser les changements qui préviennent la violence à l'égard des femmes.
Femmes et hommes dans les communautés et les institutions					
RÉSULTATS ATTENDUS	Savoir	Les fondamentaux du pouvoir	Que le pouvoir sur des hommes envers les femmes est la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes et que notre silence permet qu'elle se perpétue	Comment tisser des relations saines et aider les autres à susciter un changement positif ?	Comment se servir de notre pouvoir afin de formaliser et pérenniser les changements au-delà de SASA! Ensemble
	Ressentir	Que nous avons un pouvoir intérieur	Que la violence à l'égard des femmes - et notre silence à ce sujet - constitue un problème et que la prévention de la violence profitera à chacun d'entre nous, à nos communautés et à nos institutions	Qu'il est de la responsabilité de tous de prévenir la violence à l'égard des femmes et que nous avons confiance en notre propre capacité à opérer le changement	Que nous nous engageons à créer et maintenir des relations, communautés et institutions sans violence
	Faire	Réfléchir au pouvoir dans nos propres vies, communautés et institutions	Analyser de manière critique la façon dont nos proches et nous-mêmes exerçons le pouvoir et commencer à parler avec les autres des avantages du changement	Susciter des changements positifs dans nos propres relations, soutenir les femmes qui subissent des violences et demander des comptes aux hommes qui recourent à la violence	Maintenir les changements positifs et envisager les voies et moyens de formaliser le changement dans nos familles, communautés, lieux de travail et institutions
Les changements opérationnels au sein de l'institution, on peut citer...					
		Renforcer la culture opérationnelle (valeurs, moral des employés et dynamique du pouvoir)	Réviser les protocoles/ règlements internes, afin de les aligner sur les principes fondamentaux d'une prévention et/ ou d'une réponse efficaces à la violence	S'assurer que les protocoles/ règlements internes sont pleinement acceptés et dûment mis en œuvre.	Élaborer des mécanismes formels permettant d'approfondir et de pérenniser les changements positifs

Cycle d'apprentissage et d'évaluation

Au cours de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* suit un processus cyclique d'apprentissage et d'évaluation.



Assurer le suivi

au cours de chaque phase, le personnel de *SASA! Ensemble* assure le suivi des progrès réalisés grâce à la collecte continue de données à l'aide d'une variété d'outils d'apprentissage et d'évaluation.

Analyser

Chaque mois, les données de suivi sont saisies dans une base de données (un modèle sous Microsoft Access est disponibilisé par Raising Voices) et leur exactitude est vérifiée (« ils sont nettoyés »). Chaque trimestre, les données sont analysées afin d'identifier les informations clés à retenir et d'évaluer les tendances au fil du temps.

Appliquer

Chaque trimestre, des sessions de feedbacks aident le personnel de *SASA! Ensemble* à interpréter et à approfondir les constatations en matière d'apprentissage et d'évaluation. Afin de mener à bien le cycle d'apprentissage et d'évaluation, il est nécessaire d'identifier et de documenter collectivement les actions prioritaires ainsi que d'assurer un suivi pour garantir la redevabilité.



1. Assurer le suivi

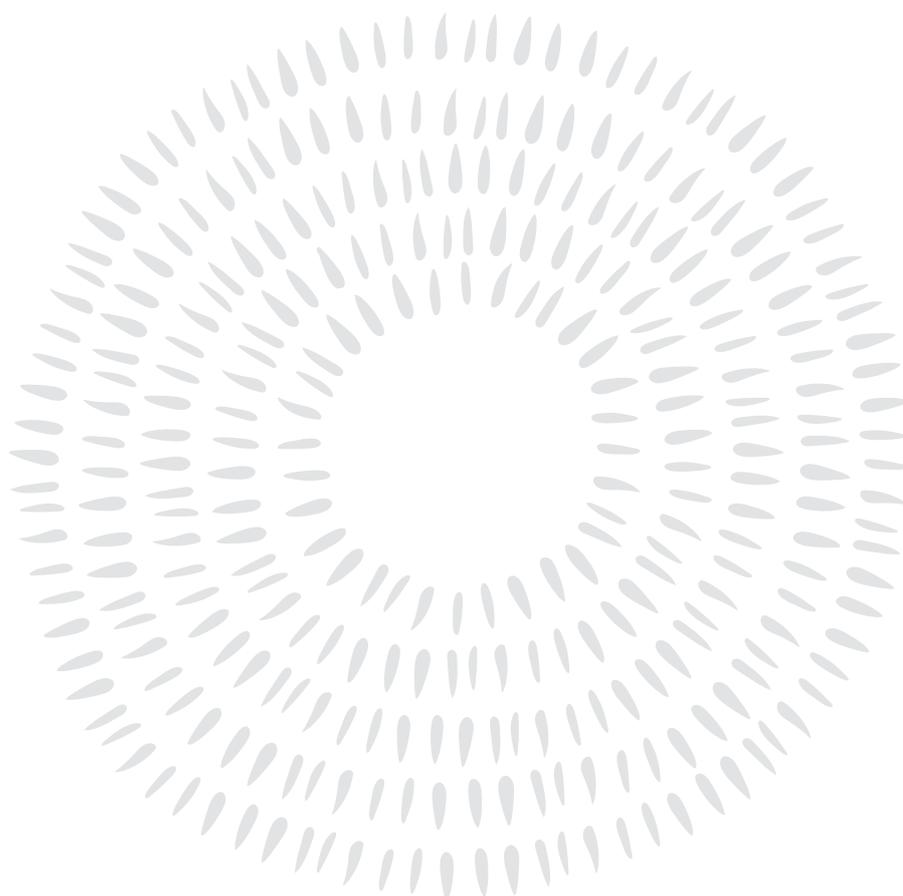
Outils d'apprentissage et d'évaluation

- **Plan et Rapport d'activités** : Dresse la liste de toutes les activités de *SASA! Ensemble* menée par des activistes et leaders communautaires, ainsi que par des alliés institutionnels. L'analyse de ces données peut vous indiquer l'intensité des activités (par exemple, combien d'activités vous menez par phase et où), combien de femmes, d'hommes et de jeunes ont été atteints, ainsi que les difficultés et les réussites communes. Cet outil garantit que chaque activité est enregistrée (quel que soit le facilitateur), ce qui vous permet de déterminer avec assurance le nombre total de personnes atteintes par les activités de *SASA! Ensemble*.
- **Formulaire d'observation d'activités** : Évalue la qualité des activités de *SASA! Ensemble*, des capacités de facilitation et de la participation de la communauté pour les activités de l'activisme local et du leadership communautaire. L'analyse de ces données peut vous aider à comprendre comment les membres de la communauté réagissent aux activités et aux idées, ainsi que la qualité de la facilitation par les activistes et les leaders. Cet outil aide le personnel à déterminer les activités qui sont appréciées par la communauté et les capacités que les activistes et les leaders doivent renforcer.
- **Outils de suivi du changement communautaire** : Assure le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des résultats spécifiques aux phases de *SASA! Ensemble*. L'analyse de ces données vous aide à comprendre si les activités de *SASA! Ensemble* atteignent les résultats souhaités dans la communauté en observant tout changement dans ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font au fil du temps.
- **Outils de suivi du changement institutionnel** : Assure le suivi des progrès vers les résultats spécifiques des phases de *SASA! Ensemble* dans le cadre de la stratégie relative au renforcement institutionnel. L'analyse de ces données permet d'identifier les réalisations et les domaines qui nécessitent une attention supplémentaire avant de passer à la phase suivante.
- **Groupes de discussion communautaires** : Saisissent les idées, expériences et perspectives des femmes et des hommes de la communauté—notamment les changements positifs perçus et tout signe de contrecoups ou risque pour les femmes. L'analyse de ces données permet d'illustrer la mesure dans laquelle les attitudes et les comportements liés au pouvoir et à la violence à l'égard des femmes peuvent évoluer au sein de la communauté.
- **Enquête d'évaluation communautaire** : Mesure les résultats attendus des activités de *SASA! Ensemble* auprès des femmes et des hommes de la communauté, en mettant l'accent sur ce qu'ils savent, ressentent et font du pouvoir et de la violence. L'analyse de ces données permet d'évaluer si le travail d'activisme local et de leadership communautaire contribue à des changements positifs au sein de la communauté.
- **Enquête d'évaluation institutionnelle** : Mesure les résultats attendus de *SASA! Ensemble* parmi les employés de l'institution—en mettant l'accent sur ce qu'ils savent et ressentent du pouvoir et de violence à l'égard des femmes, ainsi que sur les pratiques et observations des employés. L'analyse de ces données permet d'évaluer dans quelle mesure le travail de renforcement institutionnel contribue à des changements opérationnels positifs au sein de l'institution.



Commencer par une évaluation initiale de qualité

Les **Enquêtes d'évaluation communautaires** et **institutionnelles** sont utilisées à plusieurs reprises et servent « d'enquêtes initiales » et « d'enquêtes finales » au sein de la communauté et de l'institution participante. L'utilisation d'un même outil et d'un même processus tout au long de la méthodologie permet de détecter les changements au fil du temps. Il est donc essentiel de mener une enquête initiale de qualité avant de commencer toute activité de *SASA! Ensemble*. Si votre enquête initiale n'est pas de bonne qualité, si elle n'est pas réalisée au bon moment ou si elle n'est pas fiable pour toute autre raison, elle aura un impact sur toutes vos évaluations futures. Par conséquent, investissez dans un processus minutieux et délibéré pour vos **enquêtes initiales d'évaluation communautaires** et **institutionnelles** (voir les pages 54 et 73 pour avoir davantage d'orientations).



Collecte de données en bref

Le tableau ci-dessous fournit des indications sur le processus de collecte des données. Certaines organisations disposant de tout petits ou grands programmes *SASA! Ensemble* devront peut-être adapter les suggestions concernant le nombre de formulaires à remplir. Toutes les données sont saisies par le personnel de *SASA! Ensemble*, le personnel chargé de l'apprentissage et l'évaluation ou un consultant externe.

Outil	Qu'est-ce qu'il évalue ?	Qui le renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Plan et Rapport d'activités Stratégies de l'activisme local, du leadership communautaire et du renforcement institutionnel.	Lieu, nombre de participants et type de chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> menée par les activistes, leaders et alliés	Activistes communautaires, leaders communautaires, alliés institutionnels et personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	La première partie est réalisée lors de la planification des activités, les autres détails étant ajoutés au terme de chaque activité ; la soumission au personnel de <i>SASA! Ensemble</i> du plan et du Rapport d'activités intervient une fois par mois (activistes et leaders) ou une fois par trimestre (alliés)	Dépend de l'intensité de votre programmation (rappelez-vous que chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> est consignée dans ce formulaire)
Formulaire d'observation d'activités Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Qualité des activités de <i>SASA! Ensemble</i> , capacités de facilitation et participation des communautés	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	Chaque fois qu'un membre du personnel observe une activité de <i>SASA! Ensemble</i> dans la communauté	20 par mois (minimum)
Outils de suivi du changement communautaire Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Progrès vers les résultats spécifiques aux phases de <i>SASA! Ensemble</i>	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> ou chargé de l'apprentissage et de l'évaluation	Sélectionner des activités spécifiques qui feront l'objet de suivi, selon un échantillonnage systématique (voir page 28)	Selon la taille de votre programme (15 par mois minimum)
Outils de suivi du changement institutionnel Stratégie du renforcement institutionnel	Progrès vers les résultats spécifiques aux phases de <i>SASA! Ensemble</i>	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> en collaboration avec les alliés institutionnels	Vers la fin de chaque phase	Un par phase (si l'institution dispose de plusieurs bureaux, remplir un dans chacun)
Groupes de discussion communautaires Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Idées, expériences et perspectives des femmes et hommes de la communauté	Personnel de <i>SASA! Ensemble</i> , personnel ou consultant en charge de l'apprentissage et de l'évaluation	Vers la fin de chaque phase	Environ six par phase

Outil	Qu'est-ce qu'il évalue ?	Qui le renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Enquête d'évaluation communautaire Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire	Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de <i>SASA! Ensemble</i> dans la communauté	Un nombre égal d'enquêteurs et d'enquêtrices formé(e)s	Début de la phase de Démarrage (au départ), au terme des phases de Conscientisation, de Soutien et d'Action (à la fin)	Selon la taille de votre communauté (200 par phase au minimum)
Enquête d'évaluation institutionnelle Stratégie du renforcement institutionnel	<i>Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de SASA! Ensemble</i> existant dans l'institution	Employés de l'institution	Au début de la phase de Démarrage (au début), à la fin de la phase d'Action (à la fin)	Tous les employés (ou environ 50 % pour les grandes institutions)

Évaluer le changement au sein de votre équipe de *SASA! Ensemble*

Alors que le personnel de *SASA! Ensemble*, les activistes communautaires, les leaders communautaires et les alliés institutionnels suivront leur propre parcours de changement, les outils de suivi de l'apprentissage et de l'évaluation mettent largement l'accent sur les communautés et les institutions dans lesquelles vous travaillez. Toutefois, les groupes qui veulent évaluer de manière formelle le changement au sein de leur équipe de *SASA! Ensemble* peuvent bien utiliser **l'Enquête d'évaluation communautaire** (voir page 54) avec le personnel, les activistes et les leaders—idéalement avant le session de formation de la phase de Démarrage et à la fin de la phase d'Action.



✓ Détails faisant la différence

Souvent, le fait de négliger de simples détails peut créer des obstacles importants pour l'apprentissage et l'évaluation. Voici quelques conseils pratiques pour faciliter le processus de collecte de données :

- Créez un emplacement centralisé pour tous les formulaires d'apprentissage et d'évaluation vierges. Désignez une personne responsable de la photocopie des formulaires vierges et de la réapprovisionnement du stock.
- Fournissez au personnel une pochette pour transporter les formulaires d'apprentissage et d'évaluation chaque fois qu'il anime ou visite une activité de *SASA! Ensemble*. Si vous avez un moyen de transport organisationnel, conservez une pile à cet endroit.
- Remplissez les formulaires à la fin de chaque activité, lorsque les souvenirs sont encore frais (mais pas en présence des activistes, des leaders ou des alliés).
- Désignez une personne ou un lieu pour déposer tous les formulaires d'apprentissage et d'évaluation remplis, en veillant à ce que l'endroit soit sûr.

2. Analyser

Saisie, nettoyage et analyse

Il est préférable de saisir toutes les données sur l'apprentissage et l'évaluation (du personnel de *SASA! Ensemble*, des activistes, des leaders et des alliés) sur une base mensuelle (ou plus fréquemment). Créez une base de données ou utilisez les bases de données au format Microsoft Access disponibles auprès de Raising Voices en envoyant un courriel à l'adresse suivante info@raisingvoices.org. La saisie des données peut être effectuée par un membre de votre équipe ou par une personne extérieure. Pour que la collecte et la saisie des données soient les plus efficaces possibles, élaborer un plan de travail clair pour remplir les outils d'apprentissage et d'évaluation, retransmettez les formulaires remplis, et saisissez et analysez les données.

Avant l'analyse, il importe de nettoyer et de vérifier les données en examinant leur cohérence et leur logique. Par exemple, les noms et les lieux où se déroulent les activités sont-ils orthographiés de manière cohérente ? Les dates se situent-elles dans la fourchette prévue ? Existe-t-il des notes ou des chiffres qui semblent illogiques ou irréalistes ? Examinez les erreurs courantes avec le personnel et fournissez une formation supplémentaire si nécessaire.

Nous vous recommandons d'analyser vos données d'apprentissage et d'évaluation sur une base trimestrielle. Cette tâche peut être effectuée par le personnel chargé de l'apprentissage et l'évaluation ou par un spécialiste qui vient en appui à l'analyse des données au sein de l'organisation, ou encore en faisant appel à un consultant extérieur. Si vous êtes novice en matière d'analyse de données, tenez compte des suggestions ci-après :

- Examinez les catégories (« demandes ») disponibles pour l'analyse dans la base de données et exécutez celles qui sont les plus utiles pour votre programme (par exemple, le nombre total de membres de la communauté engagés par genre et par âge, le nombre d'activités par lieu et par facilitateur, les notes trimestrielles moyennes des [Outils de suivi du changement communautaire](#), etc.)



- En utilisant les données extraites au cours de votre analyse, créez si possible des éléments visuels tels que des graphiques et tirez-en les informations clés à retenir (l'Annexe A, page 83, pour en savoir plus).
- N'oubliez pas d'examiner toutes les informations qualitatives, telles que le résumé des réussites et des défis figurant dans le Plan et le Rapport d'activités, ainsi que tout autre commentaire ouvert, car il s'agit d'une source riche en informations à retenir qui permet de donner un sens aux chiffres.
- Chaque trimestre, partagez un résumé de votre analyse avec le personnel au cours d'une séance de commentaires (voir la section suivante).

✓ *Détails faisant la différence*

- Fixez un jour de la semaine ou du mois pour la saisie des données et une date limite pour l'analyse de celles-ci.
- Vérifiez que les formulaires d'apprentissage et d'évaluation sont entièrement remplis. Si des questions spécifiques ne sont fréquemment pas remplis, discutez et clarifiez en équipe le soutien nécessaire et effectuez des exercices pratiques sur le formulaire ensemble.
- Assurez-vous que chaque format papier renseigné se voit attribuer un numéro d'identification de formulaire unique et qu'il est visé par le participant après l'inscription. L'identifiant du formulaire relie le formulaire au format papier au dossier de la base de données. Il sera ainsi plus facile de consulter le format papier en cas d'incohérences apparaissant lors du nettoyage et de l'analyse.
- Testez vos visualisations de données jusqu'à ce que vous trouviez des graphiques faciles à comprendre pour chaque personne et utiles pour susciter la réflexion et la discussion.
- Dans l'idéal, effectuez les mêmes analyses et créez les mêmes graphiques chaque trimestre afin de détecter plus facilement les tendances et d'assurer le suivi des progrès au fil du temps.

3. Appliquer

Sessions de feedbacks

L'application de ce que vous avez appris constitue l'objectif d'apprentissage et d'évaluation principal de *SASA! Ensemble*. Les sessions de feedbacks sont des occasions de partager et d'approfondir votre analyse, le personnel se réunissant pour interpréter et développer les constatations dans le cadre de l'apprentissage et l'évaluation. Ces sessions accordent également la priorité à la réflexion collective sur ce que cet apprentissage signifie pour votre programme *SASA! Ensemble*, en identifiant—et en documentant—les changements prioritaires ou les actions nécessaires en vue d'améliorer la qualité et l'impact. Enfin, les sessions de feedbacks sont idéales pour évaluer de façon générale si vous êtes sur la bonne voie, prêts à mener [l'Enquête d'évaluation communautaire](#) et/ou [institutionnelle](#), ou même prêts à passer à la phase suivante (voir page 80 pour davantage d'informations sur les transitions entre les phases).

Nous vous recommandons d'organiser des sessions de feedbacks tous les trimestres avec le personnel. Nous vous encourageons également à organiser des sessions de feedbacks similaires avec des activistes communautaires, des leaders communautaires et des alliés institutionnels, idéalement sur une base trimestrielle, mais au moins deux fois l'an (ces sessions peuvent être condensées et modifiées afin d'être directement pertinentes pour ces groupes).

En règle générale, les sessions de feedbacks peuvent débuter par une présentation sommaire (voir l'exemple de présentation en annexe, page 85). Après avoir partagé l'analyse, examinez les points ci-après de l'agenda :

- Élaborer une série de questions pour aider le personnel à explorer les constatations (voir l'encadré ci-après pour des idées).
- Partagez et discutez des idées sur la manière d'ajuster et de renforcer la programmation sur la base de ce que vous avez appris.
- Mettez vous d'accord sur les changements de programme ou les actions prioritaires à mettre en œuvre. Ces changements ou actions prioritaires dépendront de ce que vos données révèlent. À titre d'exemple :
 - ⇒ Si le **Plan et le Rapport d'activités** indiquent que les alliés institutionnels n'impliquent pas les employés masculins, discutez avec eux de l'importance d'impliquer les femmes et les hommes de manière aussi égale que possible et créez des moyens pratiques pour y parvenir.
 - ⇒ S'il ressort de l'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** que les membres de la communauté ne sont pas très impliqués dans les discussions brèves, cherchez à savoir pourquoi. Les leaders communautaires les utilisent-ils comme des discours plutôt que comme des discussions ? Les leaders bénéficieraient-ils d'une formation supplémentaire ?
 - ⇒ Si l'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** indique que les activistes communautaires rencontrent des difficultés à résumer les activités, proposez-leur des sessions de pratique supplémentaires mettant l'accent sur la manière de partager les idées à retenir.
 - ⇒ Si l'analyse de l'**Outil de suivi du changement communautaire** montre qu'il existe une résistance considérable à l'idée d'un pouvoir équilibré, prévoyez avec les activistes et les leaders de mener davantage d'activités pour expliquer ce concept et susciter l'engagement.
 - ⇒ Si l'**Outil de suivi du changement institutionnel** montre que le moral des employés est bas, introduisez des activités supplémentaires pour renforcer cet aspect de la culture organisationnelle.
- Attribuez les responsabilités nécessaires et/ou signalez les questions qui requièrent une attention particulière ou une résolution des problèmes, en précisant les délais pour chaque point. Consignez ces décisions dans un plan de travail simple.



Questions suggérées pour guider la réflexion sur l'apprentissage et l'évaluation

- Parvenons-nous à une bonne couverture des communautés ? Des femmes et des hommes ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les ajustements à apporter ? (Par exemple, si vous n'atteignez pas suffisamment d'hommes, posez des questions comme celles-ci : Les hommes ne sont-ils pas intéressés ? Le lieu et l'horaire des activités conviennent-ils aux hommes ? Comment pouvons-nous les rencontrer là où ils se trouvent ? Les activistes communautaires ont-ils besoin de plus de soutien pour s'adresser aux hommes ?)
- Quelles sont les activités qui semblent mieux fonctionner que d'autres ? Pourquoi ? Certaines activités devraient-elles être abandonnées en raison d'un manque d'intérêt, ou les activistes et les leaders doivent-ils s'entraîner davantage à rendre ces activités plus dynamiques ?
- Quels sont les défis communs ou récurrents qui surviennent ?
- Quels sont les résultats qui semblent pouvoir être modifiés plus rapidement ? Pourquoi le pensons-nous ?
- Quels sont les résultats qui semblent les plus difficiles à modifier ? Que pouvons-nous faire à ce sujet ?
- Existe-t-il des signes de réaction négatives subis par les femmes et/ou le personnel, les activistes, les leaders ou les alliés ? Existe-t-il des signes d'autres résultats inattendus ? Quelle est la cause spécifique de la tension ?
- Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour renforcer les activités de *SASA! Ensemble* sur la base de cette réflexion globale ?

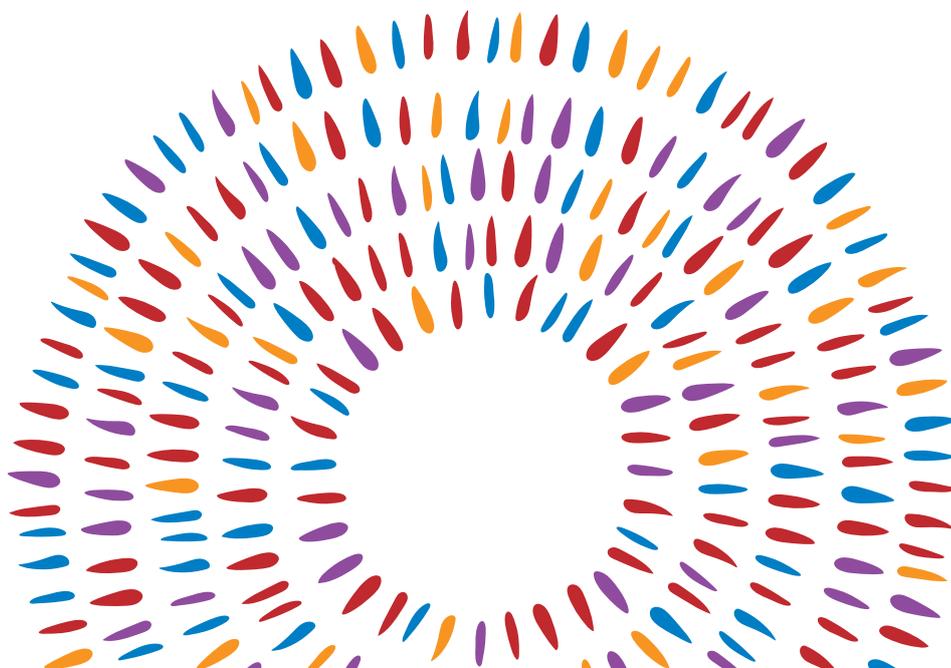


Redevabilité

L'achèvement du cycle d'apprentissage et d'évaluation nécessite une redevabilité, envers nous-mêmes et nos communautés. Il faut un examen et un suivi périodique des points d'action et des responsabilités documentés et s'assurer que des mesures ont été prises dans le cadre du suivi. Il arrive que votre équipe expérimente une nouvelle approche ou une nouvelle activité. Il faut réfléchir à ces innovations de programmation, cela vous permet de procéder à d'autres ajustements quand cela est nécessaire (et à apprendre au fur et à mesure).

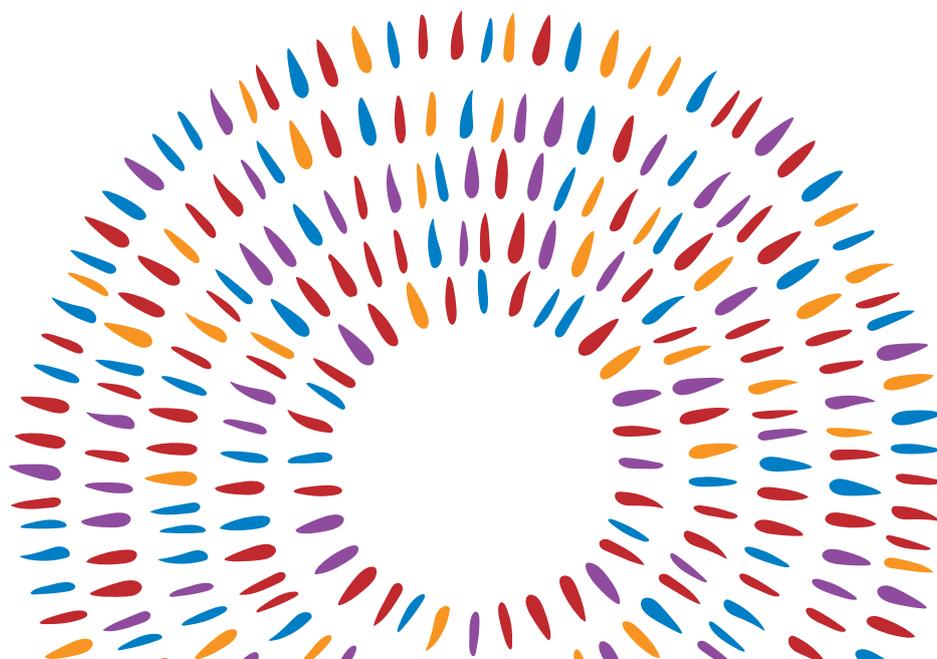
✓ Détails qui font la différence

- Pour certains, l'apprentissage et l'évaluation peut s'apparenter à une évaluation des performances. Il faut veiller à orienter vos séances de commentaires sur l'apprentissage *mutuel* afin de susciter des réflexions honnêtes et des discussions axées sur la recherche de solutions.
- Il faut faire en sorte que les actions recommandées soient ciblées et faciles à gérer. Une longue liste d'actions peut s'avérer accablante et est de nature à limiter votre capacité de suivi.
- Il ne faut pas oublier d'évaluer vos stratégies d'apprentissage ! Si quelque chose ne fonctionne pas, il faut l'adapter et l'innover jusqu'à ce que votre apprentissage et votre évaluation ait du sens et soit à même de soutenir l'ensemble de votre programme *SASA! Ensemble*.



Outils d'apprentissage et d'évaluation

Les outils présentés dans les pages suivantes sont également disponibles sous une forme prête à l'impression dans la version électronique de *SASA! Ensemble*.



Plan et Rapport d'activités

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Lieu, nombre de participants et type de chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> menée par des activistes, des leaders et des alliés	Les activistes communautaires, les leaders communautaires, les alliés institutionnels ainsi que le personnel de <i>SASA! Ensemble</i>	La première partie est remplie lors de la planification des activités, les détails restants étant ajoutés après la réalisation de chaque activité ; le Plan et le Rapport d'activités sont soumis une fois par mois au personnel de <i>SASA! Ensemble</i> (pour les activistes et les leaders) et une fois par trimestre (pour les alliés)	Selon l'intensité de votre programmation (rappelez-vous que chaque activité de <i>SASA! Ensemble</i> est consignées sur ce formulaire)

Comment ça marche

Ce formulaire est utilisé dans le cadre de toutes les stratégies et activités de *SASA! Ensemble*. Les activistes communautaires, les leaders communautaires, les alliés institutionnels et/ou les membres du personnel de *SASA! Ensemble* (s'ils mettent directement en œuvre une activité) remplissent chacun l'un de ces formulaires en deux parties : ils remplissent les quatre premières colonnes au fur et à mesure de la planification afin de guider leur travail (A. Plan d'activités), puis ils fournissent les autres détails après la réalisation de chaque activité (B. Rapport d'activités), notamment un résumé général des points forts, des défis et d'autres commentaires (voir au verso du formulaire). Le fait de procéder à un examen du Plan d'activité dès son achèvement permet au personnel de programmer les visites de soutien aux activités et de sélectionner les activités qui feront partie de [l'Outil de suivi du changement communautaire](#) (voir page 27).

Les plans d'activités sont élaborés au cours de la réunion mensuelle (pour les activistes et les leaders) ou trimestrielle (pour les alliés) ; celle-ci bénéficiera de la modération et du soutien du personnel (voir le Livre de la phase de Démarrage, page 23, 65 et 121). Chaque personne conservera son propre formulaire, mais le personnel doit également en faire une copie (ou si le personnel dispose d'un smartphone, ils peuvent prendre une photo et l'imprimer au bureau). Cette étape est essentielle à la tenue d'un registre complet de toutes les activités planifiées et en vue de l'organisation d'un soutien continu à l'endroit des activistes, des leaders et des alliés.

Le Rapport d'activités fournit des détails sur l'activité proprement dite ou — si elle n'a pas eu lieu, sur la raison de son annulation. Il s'agit du nombre de femmes et d'hommes adultes qui y ont pris part (c'est-à-dire âgés de 18 ans et plus), ainsi que des filles et des garçons qui ont assisté à l'événement. Les organisations peuvent discuter afin de s'accorder sur la tranche d'âge à cibler

concernant les filles et les garçons en fonction de leur contexte - par exemple, certains groupes peuvent décider de s'intéresser aux filles et aux garçons âgés de 14 à 17 ans, tandis que d'autres peuvent également intégrer des participants plus jeunes. Il est essentiel que la tranche d'âge soit la même pour toutes les activités d'apprentissage et d'évaluation pendant tout le processus de *SASA! Ensemble*.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

Une fois analysé, cet outil fournit une image globale de l'intensité et de la cohérence de votre programmation (par exemple, le nombre et le type d'activités) et précise si votre couverture de *SASA! Ensemble* est diversifiée et généralisée (Ex : nombre de femmes, d'hommes, de filles et de garçons qui participent tout en précisant les communautés concernées).

Note : Si les activistes et/ou les leaders ont un faible niveau d'alphabétisation, il faut penser à la possibilité de les associer à quelqu'un qui pourra les assister. Par ailleurs, si de nombreuses personnes trouvent cela difficile, la planification peut être faite ensemble avec le personnel. Pour les rapports, veuillez vérifier si l'activiste ou le leader peut bénéficier du soutien d'un ami ou d'un membre de sa famille.



Plan et Rapport d'activités

Par (veuillez entourer une réponse) : Les activistes communautaires les leaders communautaires les alliés institutionnels les troupes théâtrales et le Personnel de SASA! Ensemble Autre

Nom : Phase : Mois/trimestre : Année :

Plan d'activités		Rapport d'activités				
Activité	Localisation	Date prévue jj/mm/aaaa	Heure de début prévue XX:00	Date de fin* jj/mm/aaaa	Liste des participants Répartition : Femmes (F), Hommes (H), Filles (Fi), Garçons (G)	Sujets abordés/Raison de l'annulation
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	
					F: H: Fi: G:	

* Si votre activité a été annulée ou n'a pas encore eu lieu, veuillez inscrire « NA » (non applicable) dans cette colonne

Saisie des données effectuée le : Par : Formulaire ID :



Cas de réussite	Commentaires/feedback
Défis	Informations à retenir /Actions requises



Formulaire d'observation d'activité

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
La qualité des activités de <i>SASA! Ensemble</i> , capacités de facilitation et engagement communautaire	<i>Personnel de SASA! Ensemble</i>	Chaque fois qu'un membre du personnel observe un événement de <i>SASA! Ensemble</i> au sein de la communauté	20 par mois (au minimum)

Comment ça marche

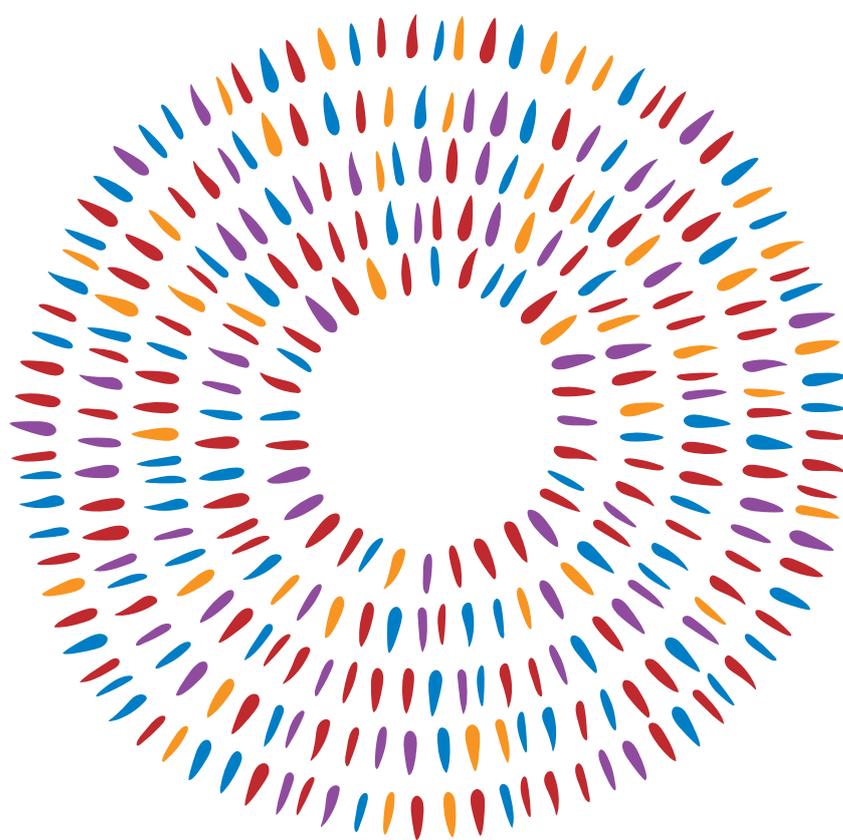
Le **Formulaire d'observation d'activités** est utilisé dans le cadre des Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Utilisation du Plan d'activités comme référence, le personnel de *SASA! Ensemble* sélectionne les activités qui doivent bénéficier d'un soutien et faire l'objet d'observation chaque mois, en veillant à la diversité des activistes et des leaders, ainsi que des communautés et des types d'activités (par exemple : conversations communautaires, théâtre communautaire, discussions brèves, etc.) Lors de la visite de soutien, le membre du personnel est chargé d'observer et d'évaluer la qualité du contenu, de la mobilisation, de la participation et de la facilitation de l'activité, en indiquant la note qu'ils attribuent à chaque catégorie selon le système de notation simple qui va de 1 à 5 tel qu'expliqué au verso du formulaire. Ils font ensuite des commentaires sur les cas de réussite et les défis dans l'espace prévu à cet effet, ainsi que des réflexions générales sur la façon dont le contenu est perçu par la communauté.

Ce formulaire est rempli par le personnel après que le personnel ait quitté la communauté. Il est important d'évaluer l'activité une fois qu'elle est achevée, car cela réduit l'anxiété potentielle et aide les activistes et les leaders à se sentir soutenus et non pas évalués. Les commentaires simples et conviviaux en bas de page (« Vous avez fait un bon travail concernant... » et « La prochaine fois, essayez... ») devraient être transmis à l'activiste ou au leader juste après l'activité. Il est préférable de ne transmettre qu'un ou deux points forts et aspects à améliorer pour que le commentaire reste gérable. Si l'activiste ou le leader est intéressé, vous pouvez détacher cette fiche et la lui remettre — laissez-vous guider par le contexte. Pour plus d'informations sur la façon d'utiliser ce formulaire, veuillez vous référer aux instructions sur la session de pratique dans le Livre de la phase de Démarrage, page 13.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

L'analyse du **Formulaire d'observation d'activités** peut vous indiquer les activités qui suscitent le plus d'attention et d'intérêt, et vous permettra d'évaluer le développement des capacités des activistes et des leaders en matière d'animation. En posant des questions cruciales, vous pouvez mieux adapter la formation et le soutien en fonction de ce que vous apprenez sur les points forts du formateur et les points à améliorer, ainsi que sur les activités qui se déroulent bien et celles qui semblent poser plus de problèmes. L'application de ces connaissances permettra de déterminer où focaliser vos efforts pour le prochain trimestre.

*Un suivi cohérent du nombre,
de la qualité et des résultats
des activités de SASA! Ensemble
soutiendra une programmation sûre,
éthique et responsable.*



Formulaire ID :

Formulaire d'observation d'activité

Phase de SASA! Ensemble : Date prévue jj/mm/aaaa

Stratégie (veuillez entourer) : Activisme local Leadership communautaire

Type d'activité :

Thème principal de l'activité/idée à retenir :

Nom(s) du formateur :

Type de Formateur (veuillez entourer) :

- a) Activiste communautaire b) Leader communautaire c) Troupe théâtrale
 d) Personnel de SASA! Ensemble e) Autre

1	2	3	4	5
Mauvaise qualité.	Soucis de qualité	Qualité de l'activité, capacité/habilité connexes satisfaisantes et raisonnables.	Capacités/qualité supérieures à la moyenne, voire très bonnes.	Excellent, au-delà des attentes !

1. Activité		2. Facilitation	
a. Qualité de la mobilisation	Note :	a. Effort	Note :
b. Pertinence de la phase	Note :	b. Maîtrise du contenu	Note :
c. Niveau d'implicatio		c. Promotion de la pensée critique	Note :
Femmes (le cas échéant)	Note :	d. Faire preuve de respect	Note :
Hommes (le cas échéant)	Note :	e. Gestion de la tension	Note :
d. Réponse globale	Note :	f. Discussion ciblée	Note :
e. Sentiment général	Note :	g. Résumé	Note :
f. Durée de l'activité	Note :	h. Se référer aux services disponibles	Note :

Cas de réussites/difficultés :

.....

Commentaires/Citations (3 maximum) :

« Vous avez fait un excellent travail concernant... » « « La prochaine fois, essayez... » »

.....

Commentaire à l'endroit du facilitateur fait par Date

Saisie des données effectuée le : Par :

Formulaire d'observation d'activités : *Guide de notation*

Guide de notation

1	2	3	4	5
Cet aspect me <i>préoccupe beaucoup</i> . Une intervention urgente s'impose.	Cet aspect me <i>préoccupe</i> . Il y a beaucoup de points à améliorer.	Je suis <i>raisonnablement satisfait(e)</i> de cet aspect, mais il y a encore des choses à améliorer.	Je suis <i>assez satisfait(e)</i> de cet aspect et je le trouve au-delà de la moyenne.	Je suis <i>impressionné(e) par cet aspect</i> ; il est excellent et au-delà de mes attentes !

Analyse de l'activité

- Qualité de la mobilisation** : Le lieu, le nombre et le type de participants ainsi que la méthode de mobilisation semblent-ils appropriés en vue de donner un sens à cette activité (aider les personnes à voir les avantages et ne pas les contraindre à participer à l'activité, assurer la représentation de divers membres de la communauté, etc.)
- Pertinence pour la phase** : Le thème général et le contenu des conversations qui ont lieu semblent-ils appropriés/pertinents pour la *phase actuelle de SASA! Ensemble* ?
- Niveau d'implication (Femmes et Hommes)** : Les participants sont-ils activement engagés, intéressés et participent-ils à l'activité ? Semblent-ils inspirés par la discussion ?
- Réponse globale** : Les participants semblent-ils s'identifier aux idées discutées et font-ils preuve d'ouverture à cet égard ?
- Sentiment général** : Les participants ont-ils l'impression que cette activité a de l'importance ? Se disent-ils plus confiants et plus courageux en vue de participer activement à la prévention de la violence ?
- Durée de l'activité** : L'activité est-elle menée dans un délai réaliste afin de maintenir l'intérêt et l'engagement des membres de la communauté ?

Analyse de la facilitation

- Effort** : Le facilitateur semble-t-il avoir pris le temps de se préparer et s'efforce-t-il de mener une activité de qualité ? Font-ils preuve d'engagement et d'inspiration dans leur travail facilitation ?
- Maîtrise du contenu** : Le facilitateur fait-il preuve d'une maîtrise suffisante du sujet abordé et répond-il convenablement aux questions ?
- Promotion de la pensée critique** : Le facilitateur adopte-t-il une méthode de question-réponse et encourage-t-il la participation active plutôt qu'à l'enseignement de type magistral ? Le facilitateur pose-t-il des questions personnelles qui suscitent la réflexion et l'analyse critique ?
- Preuve de respect** : Le facilitateur encourage-t-il les personnes à poser des questions, utilise-t-il un langage facile à comprendre et répond-il de manière que les personnes se sentent en sécurité et écoutés ?
- Gestion de la tension** : Le facilitateur aborde-t-il les tensions ou les résistances qui se manifestent d'une manière qui préserve le respect tout en corrigeant les déclarations erronées ou les déclarations faisant l'apologie de la victime qui renforcent l'inégalité ?
- Discussion ciblée** : Le facilitateur fait-il un bon travail afin de maintenir le cap de la discussion et ramener les participants au sujet lorsqu'ils s'en éloignent ?
- Résumé** : Le facilitateur résume-t-il bien la séance et laisse-t-il le groupe avec une idée claire à retenir et des informations sur les prochaines activités de *SASA! Ensemble* ?
- Orientation vers les services disponibles** : Le facilitateur semble-t-il connaître les services disponibles au sein de sa communauté et y fait-il référence lorsque le besoin s'en fait sentir ?



Outil de suivi du changement communautaire

Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Progrès vers les résultats spécifiques à la phase de <i>SASA! Ensemble</i>	<i>Personnel de SASA! Ensemble</i> ou personnel chargé des activités d'apprentissage et d'évaluation	Sélectionnez des activités spécifiques à suivre, telles que déterminées au moyen d'un échantillonnage systématique (voir page 28)	Selon la taille de votre programme (au minimum 15 par mois)

Comment ça marche

Cet outil est utilisé dans le cadre des stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Chaque phase de *SASA! Ensemble* a son propre [Outil de suivi du changement communautaire](#). Il faut se servir d'un [Outil de suivi du changement communautaire](#) pour une seule activité dans la communauté (par exemple, une Affiche du pouvoir, des conversations communautaires ou un Jeu de Bingo), que vous sélectionnez selon un processus systématique (se référer à la section « Échantillonnage systématique »).

L'[Outil de suivi du changement communautaire](#) met l'accent sur les résultats **SAVOIR, RESSENTIR** et **FAIRE** contenus pour chaque phase ; ceux-ci sont évalués à l'aide d'une série de déclarations. L'observateur procède à l'évaluation de chaque déclaration à l'aide d'un système simple qui note de 1 à 5 tel que décrit en haut du formulaire. Les membres de la communauté ne sont pas censés faire directement toutes les déclarations. Le rôle dévolu à l'observateur est plutôt d'écouter les commentaires et les questions des participants et d'évaluer de manière approximative là où ils se situent sur l'échelle d'évaluation. Si l'observateur n'est pas certain ou ne sait pas quoi écrire (ou si le point n'a pas été abordé), il doit simplement mettre un tiret (—) pour que la personne qui saisit les données sache que le point a été intentionnellement omis et non pas simplement oublié. Après la notation, l'observateur remplit les questions de réflexion du personnel au bas du formulaire.

Cet outil nécessite de la pratique. Pendant les sessions de pratique des activités du personnel (voir le Livre de la phase de Démarrage, page 13), demandez à chaque membre du personnel de remplir le formulaire. Au cours de la séance bilan de l'activité pratique, partagez et discutez les résultats de chacun afin que tout le personnel acquière la capacité d'écoute — et puisse procéder de manière plus cohérente à la notation — des déclarations.





Échantillonnage *systematique*

Il existe deux options pour la sélection des activités à suivre, en fonction de ce qui semble maîtrisable pour votre organisation et de la taille de votre échantillon (c'est-à-dire que l'Option 1 est généralement plus rigoureuse pour un échantillon de 30 **Outils de suivi du changement communautaire** ou plus, par mois) :

→ Option 1 :

1. Il faut faire la saisie de toutes les activités de *SASA! Ensemble* dans le cadre des stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire dans deux feuilles de calcul simples (une pour chaque stratégie) au cours de la semaine de la réunion de planification. Veillez à ce que chaque activité soit numérotée (par exemple, s'il y a 150 activités liées à l'activisme local ce mois-ci, numérotez-les de 1 à 150).
2. Il faut décider du nombre d'**Outils de suivi du changement communautaire** qui feront l'objet de la saisie ce mois-ci, avec un minimum de 15 par mois (10 pour l'activisme local et 5 pour le leadership communautaire) et plus si vous en avez la capacité.
3. Veuillez cliquer sur le lien suivant : <https://www.tirage-au-sort.net/nombre-aleatoire> afin de générer des numéros aléatoires, en veillant à ce qu'il n'y ait pas de doublons. Il faut générer un ensemble distinct de nombres aléatoires pour chaque feuille de calcul.
4. Veuillez sélectionner/surligner les activités numérotées qui portent sur l'activisme local et le leadership communautaire. Il faut inscrire ces activités dans les plans de travail du personnel afin de s'assurer qu'elles sont bien respectées et que les **Outils de suivi du changement communautaire** sont remplis.

→ Option 2 :

1. Il faut décider du nombre d'activités de l'activisme local et du leadership communautaire que chaque membre du personnel de *SASA! Ensemble* devra couvrir chaque semaine.
2. Il faut passer en revue les plans d'activités avec le personnel et décider des activités à suivre (en veillant à ce qu'au moins 15 activités soient réalisées par mois, 10 pour l'activisme local et 5 pour le leadership communautaire). Il faut être attentif au cours de cette sélection et essayer d'intégrer une variété de types d'activités, de facilitateurs et de lieux de sorte que les données fournissent une bonne représentation de ce qui se passe au sein de la communauté.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre *sur votre programme ?*

L'utilisation régulière de cet outil permet d'identifier les domaines dans lesquels le changement semble s'opérer sans heurts, ainsi que les « Problèmes délicats » qui se heurtent à une résistance ou n'évoluent pas comme prévu. Sur cette base, vous pouvez renforcer le mentorat des activistes, les leaders et les alliés ou les amener à se servir des activités qui traitent spécifiquement des points d'achoppement. L'analyse des données de cet outil vous fournit également des indications utiles sur le moment où vous progressez dans la réalisation des résultats de la phase et où vous pourriez être prêt à mener une enquête sur l'évaluation auprès de la communauté.



Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Démarrage

Activité : Stratégie : Localisation :

Rempli par : Date (jj/mm/aaaa) :

Objectif de la phase : *Promouvoir la réflexion personnelle sur le pouvoir et entretenir le pouvoir intérieur*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que disent les participants et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Environ la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	que les femmes et les hommes ont du pouvoir.	
2	que chacun peut choisir d'utiliser le pouvoir de manière positive ou négative.	

Les membres de la communauté RESENTENT.....		Note 1-5
3	qu'ils ont un pouvoir intérieur.	
4	qu'ils manifestent de la volonté et un intérêt pour la discussion sur le pouvoir.	

Les membres de la communauté FONT.....		Note 1-5
5	une réflexion sur le mode d'exercice du pouvoir.	
6	des échanges sur les utilisations positives et négatives du pouvoir.	

Réflexion du personnel

7. Existe-t-il eu des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, lesquelles ?

.....

.....

.....

.....

8. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....

.....

.....

.....

9. Il y a-t-il d'autres observations ou commentaires ?

.....

.....

.....

.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Conscientisation

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Il faut approfondir l'analyse du pouvoir sur des hommes envers les femmes et du silence de la communauté à ce sujet*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	que la violence à l'égard des femmes peut être d'ordre physique, émotionnel, sexuel ou économique.	
2	que la violence à l'égard des femmes a des conséquences négatives pour les femmes, les hommes et les enfants.	
3	que le <i>pouvoir sur</i> des hommes envers les femmes (et non d'autres facteurs) constitue la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes.	

Les membres de la communauté RESSENTENT.....		Note 1-5
4	que la violence à l'égard des femmes n'est pas du tout acceptable.	
5	qu'il est important d'équilibrer le pouvoir dans les relations, y compris dans les rapports sexuels.	
6	que leur silence au sujet de la violence à l'égard des femmes permet à celle-ci de se perpétuer.	

Les membres de la communauté FONT		Note 1-5
7	des analyses sur la façon dont ils se servent du pouvoir dans leurs propres relations ou dans la communauté.	
8	des échanges avec les autres sur les avantages du changement.	
9	entendre leur voix contre la violence à l'égard des femmes.	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/estiment/des actions qu'ils posent.

.....
.....
.....
.....

12. Il y a-t-il d'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase de Soutien

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Il faut renforcer les capacités et encourager les membres de la communauté à unir leurs pouvoirs afin de prévenir la violence à l'égard des femmes*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (—).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Rate 1-5
1	les capacités nécessaires à la création de relations saines (par exemple, la communication, la gestion des émotions).	
2	que la violence est un choix, et les hommes peuvent choisir la non-violence.	
3	comment apporter un soutien effectif aux femmes qui sont victimes de violence (par exemple, à travers l'écoute, la discussion autour des options, en évitant de prendre des décisions à la place des femmes ou de leur dire ce qu'il faut faire, il faut se garder de blâmer les femmes ou de leur dire d'être soumises).	

Les membres de la communauté RESSENTENT.....		Rate 1-5
4	que l'équilibre du pouvoir permet de nouer des relations sûres, heureuses et saines.	
5	qu'il est de leur responsabilité de contacter et soutenir ceux qui cherchent à prévenir la violence dans la communauté.	
6	qu'il est de la responsabilité de chacun de demander des comptes aux hommes qui recourent à la violence contre les femmes.	

Les membres de la communauté FONT.....		Rate 1-5
7	cherchent les voies et moyens d'apporter des changements positifs dans leurs propres relations (par exemple, faire preuve de respect, d'attention, d'appréciation et de valorisation ; des échanges sur le plaisir ; des recherches sur le consentement avant les rapports sexuels ; preuve de non-violence).	
8	demandent des compte aux hommes qui recourent à la violence contre les femmes (par exemple, leur dire que la violence n'est pas du tout acceptable, leur expliquer que la violence est un choix, et qu'il faut refuser de blâmer la femme, ils cherchent à justifier le comportement).	
9	offrent un soutien efficace aux couples qui essaient d'apporter des changements (par exemple, encourager une communication positive ; expliquer les avantages d'un pouvoir équilibré, d'une sexualité consensuelle et de la valorisation, du respect et de l'attention à l'égard du partenaire).	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, Lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....
.....
.....
.....

12. D'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Formulaire ID :

Outil de suivi du changement communautaire

Phase d'Action

Activité : **Stratégie :** **Localisation :**

Rempli par : **Date** **(jj/mm/aaaa) :**

Objectif de la phase : *Se servir du pouvoir en vue de formaliser et de maintenir les changements qui permettent de prévenir la violence à l'égard des femmes*

Ce formulaire permet de faire le suivi des résultats au cours de la phase de Démarrage.

Au cours de l'observation des activités de *SASA! Ensemble*, soyez attentifs à ce que les participants disent et à la façon dont ils réagissent face aux idées. Sur la base de ce que vous avez observé, procédez à la notation des éléments ci-dessous sur une échelle de 1 à 5.

Il ne faut pas s'attendre à ce que les participants fassent directement chacune de ces affirmations. Vos observations devraient plutôt vous fournir des indications importantes sur leur niveau de compréhension, leurs sentiments et leurs actions. Si vous n'observez rien qui soit en rapport avec un élément particulier, il faut simplement mettre un tiret (-).

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Presqu'aucun participant	Très peu de participants	Près de la moitié des participants	De nombreux participants	Presque tous les participants

Les membres de la communauté SAVENT.....		Note 1-5
1	Comment maintenir les changements positifs dans leurs relations et au sein de leurs communautés.	
2	Comment demander et donner son consentement dans le cadre des actes sexuels.	
3	Qu'un activisme permanent est nécessaire afin de prévenir la violence à l'égard des femmes.	

Les membres de la communauté RESENTENT.....		Note 1-5
4	L'engagement à créer et à maintenir des relations exemptes de violence.	
5	Que l'équilibre du pouvoir dans les rapports sexuels favorise la sécurité, le respect et le plaisir.	
6	Que la violence à l'égard des femmes n'est plus tolérée dans leur communauté.	

Les membres de la communauté FONT.....		Note 1-5
7	Ils ne doivent pas recourir à la violence.	
8	Ils considèrent leur famille comme un projet commun auquel les deux partenaires contribuent.	
9	Ils prennent des mesures visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes dans leur communauté.	

Réflexion du personnel

10. Existe-t-il des questions abordées qui ont suscité de nombreux points de désaccord entre les participants ? Si oui, Lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

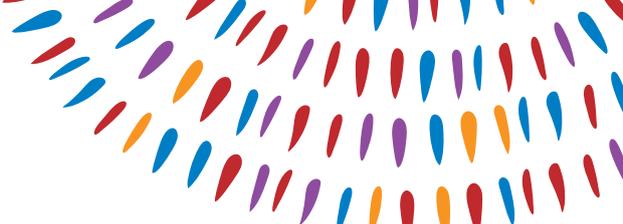
11. Veuillez énumérer tous les commentaires des membres de la communauté qui sont utiles pour la compréhension de ce qu'ils savent/ressentent/font.

.....
.....
.....
.....

12. D'autres observations ou commentaires ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Outil de suivi du changement institutionnel

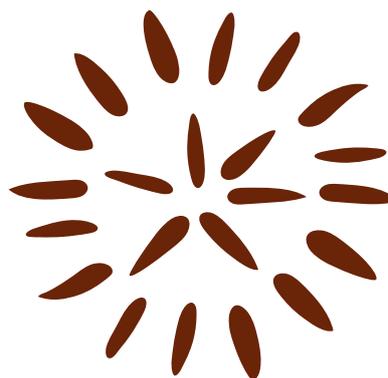
Qu'est-ce qui est évalué ?	Qui est chargé de le remplir ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Combien ?
Progrès réalisés dans l'atteinte des résultats spécifiques à la phase de SASA! Ensemble	Le personnel de SASA! Ensemble, en collaboration avec les alliés institutionnels	Vers la fin de chaque phase	Un par phase (si l'institution dispose de plusieurs bureaux, il faut faire remplir un dans chacun d'entre eux)

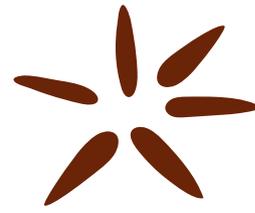
Comment ça marche

Cet outil est utilisé dans le cadre de la stratégie du renforcement institutionnel. Le personnel de SASA! Ensemble et les alliés institutionnels passent en revue et remplissent ensemble le formulaire au cours de l'une de leurs réunions ordinaires vers la fin de chaque phase. Il faut débattre attentivement de chaque question avant de vous mettre d'accord sur une note qui varie de 1 à 5 pour chaque question, et il ne faut pas manquer de répondre aux questions de réflexion au bas du formulaire. Il faut prévoir au moins une heure pour ce processus et apporter votre Rapport de découverte en guise de référence. Après avoir rempli le formulaire, faites-en une copie afin que le personnel et les alliés institutionnels puissent en conserver une pour référence. Si l'institution que vous soutenez dispose de plusieurs bureaux, veuillez remplir un formulaire distinct pour chaque bureau.

Qu'est-ce que cela peut vous apprendre sur votre programme ?

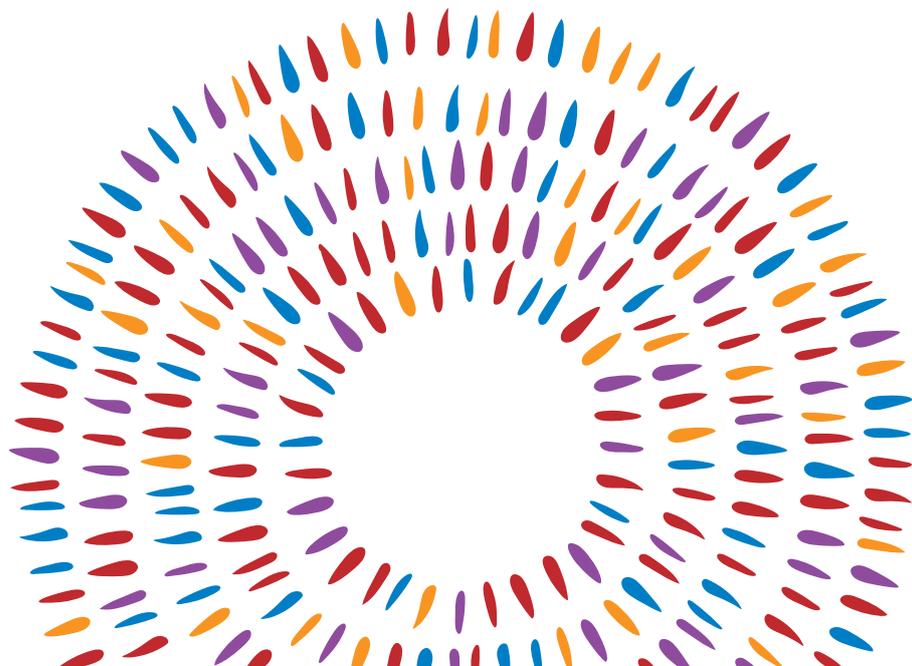
L'Outil de suivi du changement institutionnel peut vous montrer là où vous en êtes dans le processus de mise en place d'institutions adaptées et vous aider à identifier les domaines qui requièrent une attention supplémentaire avant de passer à la phase suivante. Cet outil met également en évidence les cas de réussite et les réalisations qui méritent d'être célébrés.





Gardez à l'esprit

Les dispositifs de suivi du changement institutionnel ne sont pas réalisés après chaque activité, mais plutôt vers la fin de la phase en collaboration avec le personnel et les alliés institutionnels de *SASA! Ensemble*





Suivi du Changement Institutionnel lors de la phase de Amélioration de la Culture Opérationnelle

Au cours de la phase de Démarrage, l'Outil de suivi du changement institutionnel vous aide à évaluer si la culture opérationnelle de l'institution a évolué et la manière dont cela s'est fait ; et comment elle soutient ou entrave les conditions de la prévention et/ou de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Il faut procéder à la notation des progrès réalisés dans chaque domaine, en réfléchissant aux changements qui ont pu résulter des activités relatives au processus de renforcement. Veuillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps si l'on aspire à changer la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Valeurs		Note 1-5
1	Les valeurs que nous avons examinées et/ou définies lors de la phase de Démarrage incitent à la non-discrimination et au respect.	
2	Tous les employés ont participé sur un pied d'égalité à la discussion ou à la mise en place des valeurs de l'institution.	
3	Tous les employés ont manifesté leur engagement pour le respect de ces valeurs.	
Employee Morale		Note 1-5
4	L'institution a pris des mesures concrètes en vue d'améliorer le moral des employés (il s'agit notamment, d'opportunités sociales, de reconnaissance des employés, boîte de commentaires).	
5	Tous les employés bénéficient des mêmes possibilités de développement professionnel.	
6	Les employés de l'institution sont généralement satisfaits de la culture de l'institution.	
Power Dynamics		Note 1-5
7	Les employés comprennent la distinction entre les différences <i>acceptables</i> d'autorité et de responsabilité et l'utilisation <i>inacceptable</i> du pouvoir sur les autres.	
8	Des procédures confidentielles et qui ne portent pas de jugement de valeur existent (ou ont été instituées) pour permettre aux employés d'exprimer leurs préoccupations concernant le milieu professionnel.	
9	Les employés de tous niveaux sont traités avec dignité et respect.	
Achievements		Note 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés en matière d'amélioration de la culture opérationnelle (valeurs, moral des employés et dynamique du pouvoir) portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans la culture opérationnelle de votre institution depuis que l'approche *SASA! Ensemble* a été initié ?

.....

.....

.....

.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé en matière de culture opérationnelle ?

.....

.....

.....

.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....

.....

.....

.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Suivi du changement institutionnel lors de la phase de conscientisation :

Amélioration des protocoles et règlements internes

Lors de cette phase, l'accent a été mis sur l'analyse et l'amélioration des protocoles/règlements internes en vigueur dans l'institution afin de lutter contre la violence à l'égard des femmes.

Veillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

Note : Si vous soutenez des révisions qui portent sur plus d'un règlement interne dans une institution, veuillez remplir de manière séparée un formulaire de suivi des modifications institutionnelles pour chaque règlement interne.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Nom du protocole/règlement interne évalué :		
Processus de révision		Note 1-5
1	Les principaux protocoles/règlements internes institutionnels de la violence à l'égard des femmes ont été identifiés.	
2	Des révisions ont été apportées au protocole/règlement interne dans le cadre d'un processus collaboratif et participatif.	
Évaluation d'un protocole/règlement interne révisé ou nouveau		Rate 1-5
3	Le protocole/règlement interne respecte le principe visant à « agir sans nuire ».	
4	Le protocole/règlement interne remet sérieusement en cause les normes et les préjugés liés à l'inégalité entre hommes et femmes.	
5	Les droits des survivantes de la violence à l'égard des femmes sont prioritaires et le protocole/règlement interne garantit le maintien de la sécurité, de la confidentialité et du respect de la vie privée.	
6	La définition de la violence à l'égard des femmes dans le protocole/règlement interne repose sur une analyse systémique du <i>pouvoir</i> des hommes sur les femmes comme facteur principal de la violence à l'égard des femmes.	
7	Différents groupes de personnes sont pris en compte dans le règlement interne, en tenant compte de facteurs tels que le sexe, la classe sociale, le milieu rural ou urbain, l'identité sexuelle, l'appartenance ethnique, le statut sérologique, la religion et les aptitudes.	
8	Les droits des employés et/ou des membres de la communauté sont reconnus comme étant une priorité et sont respectés à travers le règlement interne.	
9	Il existe des mécanismes permettant au personnel de l'institution (ou aux membres de la communauté, le cas échéant) de demander des comptes à l'institution au sujet des obligations contenues dans le règlement interne.	
Réalizations		Rate 1-5
10	Dans l'ensemble, nous avons progressé dans la révision des protocoles/règlements internes (conformément aux principes fondamentaux d'une prévention et d'une lutte efficaces contre la violence).	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le début de la phase de Conscientisation ?

.....
.....
.....
.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé pour améliorer des protocoles/règlements internes opérationnels ?

.....
.....
.....
.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

.....
.....
.....
.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Suivi du changement institutionnel lors de la phase de soutien :

Mise en œuvre des protocoles et règlements internes

Cette phase est axée sur la mise en œuvre des protocoles/règlements internes nouvellement révisés.

Veillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

Note : Si vous soutenez des révisions qui portent sur plus d'un règlement interne dans une institution, veuillez remplir de manière séparée un **Outil de suivi du changement institutionnel** pour chaque règlement interne.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Nom du protocole/règlement interne évalué :		
Processus de mise en œuvre		Note 1-5
1	La plupart des employés ont une connaissance du protocole/règlement interne révisé.	
2	Le protocole/règlement interne fait la promotion des droits et du bien-être des femmes.	
3	Les employés (et les membres de la communauté/clients, le cas échéant) ont accès à la version révisé du règlement interne.	
4	Les employés estiment que le protocole/règlement interne révisé est facile à comprendre.	
5	Les employés ont été formés à la mise en œuvre effective des protocoles/règlements internes.	
6	Il existe des mécanismes permettant aux employés de demander à la direction et à l'institution de rendre compte de la mise en œuvre du règlement interne.	
7	Il existe des mécanismes permettant aux membres de la communauté/clients de demander aux employés et à l'institution de rendre compte de la mise en œuvre des protocoles/règlements internes.	
8	La plupart des employés estiment que le protocole/règlement interne exerce une influence positive sur le comportement du personnel.	
9	La plupart des employés estiment que le protocole/règlement interne est bien aligné sur les valeurs de l'institution.	
Réalizations		Note 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés dans la compréhension et la mise en œuvre des protocoles/règlements internes portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le début de la phase de Conscientisation ?

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage renforcé en matière d'amélioration des protocoles/règlements internes opérationnels ?

13. Les activités de SASA! Ensemble ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

Saisie des données effectuée le : _____ Par : _____



Suivi du changement institutionnel lors de la phase d'action :

Maintenir le changement institutionnel

L'objectif de cette phase était la mise en place de mécanismes garantissant que l'excellent travail réalisé en vue de créer une institution plus adaptée survive longtemps après l'achèvement officiel de la programmation de *SASA! Ensemble*.

Veuillez discuter de chacune des catégories suivantes et du degré de réussite, en notant les progrès réalisés dans chaque domaine. Veuillez noter que dans les questions ci-dessous, le terme « employé » fait référence à tous les niveaux d'employés dans l'institution — des employés de soutien, tels que les services de nettoyage et de gardiennage, aux leaders institutionnels — ainsi qu'à la représentation des hommes et des femmes, des capacités, de la religion et d'autres aspects de l'identité. S'il y a un domaine que vous avez volontairement décidé de ne pas aborder, veuillez mettre un tiret (—).

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour modifier la culture opérationnelle d'une institution. Ne vous laissez donc pas gagner par le découragement si tout n'a pas encore évolué dans le bon sens. Bien qu'il puisse arriver qu'on soit tenté de bonifier la note, il ne faut pas non plus oublier qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage et qu'une réflexion honnête est essentielle en vue de renforcer la programmation.

L'échelle de notation est la suivante :

1	2	3	4	5
Pas réussi	Peu réussi	Assez bien réussi	Succès	Fort bien réussi

Culture opérationnelle		Note 1-5
1	Des mécanismes sont institués en vue de pérenniser les valeurs institutionnelles et de faire en sorte que le moral des employés soit toujours haut.	
2	Les employés bénéficient d'une formation et d'un encadrement réguliers sur la violence à l'égard des femmes, le pouvoir et l'égalité.	
3	Les employés s'engagent personnellement à soutenir la culture opérationnelle de l'institution.	
Protocoles/Règlements internes		Rate 1-5
4	Des mécanismes ont été mis en place afin de contrôler l'utilisation des protocoles/règlements internes révisés.	
5	Il existe des mécanismes permettant aux employés et/ou à la communauté de fournir un commentaire sur les protocoles/règlements internes révisés.	
6	Des orientations pour les nouveaux employés (ou sessions de remise à niveau pour les employés actuels) sur les protocoles/règlements internes révisés sont régulièrement mises en œuvre.	
7	Il existe des exemples qui portent sur la manière dont les protocoles/règlements internes révisés ont influencé positivement les décisions et actions de l'institution.	
8	Les employés qui mènent ce travail ont été félicités par la haute direction pour leur importante contribution et leurs réalisations ont été célébrées.	
9	Les employés, les alliés et/ou les leaders ont identifié des protocoles/règlements internes supplémentaires qui doivent faire l'objet de révision en vue de renforcer la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, promouvoir l'égalité et/ou les droits de l'homme dans l'institution.	
Réalizations		Rate 1-5
10	Dans l'ensemble, les progrès réalisés dans la mise en place de mécanismes visant à soutenir les changements institutionnels (culture opérationnelle et protocoles/règlements internes) portaient sur...	

Réflexions complémentaires

11. Quel est le changement le plus important que vous avez constaté dans les protocoles/règlements internes de votre institution depuis le démarrage de la phase de Conscientisation ?

.....

.....

.....

.....

12. Quel est, selon vous, le sujet le plus important qui reste en suspens ou qui nécessite d'être davantage approfondi en matière d'amélioration des protocoles/règlements internes opérationnels ?

.....

.....

.....

.....

13. Les activités de *SASA! Ensemble* ont-elles entraîné d'autres changements, positifs ou négatifs, que vous n'aviez pas prévus ou auxquels vous ne vous attendiez pas ?

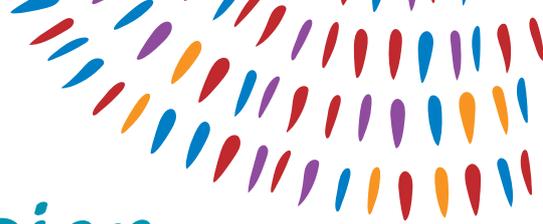
.....

.....

.....

.....

Saisie des données effectuée le : Par :



Groupes de discussion communautaires

Qu'est-ce qu'ils évaluent ?	Qui les composent ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
Idées, expériences et perspectives des femmes et hommes de la communauté	Personnel de SASA! Ensemble, personnel ou consultant en charge de l'apprentissage et de l'évaluation	Vers la fin de chaque phase	Environ six par phase

Quel est son mode de fonctionnement ?

Des **groupes de discussion communautaires** sont créés afin de contribuer à l'évaluation des Stratégies de l'activisme local et du leadership communautaire. Cette approche permet d'obtenir des informations riches, qualitatives, directement liées aux expériences vécues par les membres de la communauté, en les faisant participer grâce à des questions ouvertes visant à susciter des conversations réfléchies et honnêtes. Bien qu'un guide différent soit utilisé au cours de chaque phase (pour s'aligner sur les buts et résultats de SASA! Ensemble), chaque **groupe de discussion communautaire** comporte la même « mini-vignette » (par exemple, une brève histoire). Le groupe y découvre « Sarah » et « David », deux personnages fictifs, et est invité à imaginer et à discuter de différents aspects de leur vie de couple. En intégrant cette méthode, il est possible de clarifier les normes existantes de la violence et de rôle des hommes et des femmes, et de déceler plus aisément la manière dont ces normes sont susceptibles d'évoluer au fur et à mesure de l'avancée de la mise en œuvre de l'approche SASA! Ensemble dans la communauté.

Sélection et préparation d'un facilitateur

En principe, choisissez un facilitateur pour les groupes de discussion qui ne soit pas un membre du personnel de SASA! Ensemble afin de réduire les biais potentiels (tels que le biais de désirabilité sociale, caractérisé par le fait que les participants sont animés du désir de faire en sorte que le personnel « se sente bien » et/ou de « prouver » qu'ils ont adopté les idées de SASA! Ensemble). Veillez à ce que tout facilitateur se serve du guide avec des amis ou des collègues et qu'il reste neutre, en d'autres termes, qu'il ne suscite pas de réponses positives par son langage verbal, facial ou corporel. N'oubliez pas qu'il ne s'agit pas d'une activité de SASA! Ensemble et qu'il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses. En outre, il peut s'avérer nécessaire d'adapter certaines questions afin qu'elles conviennent mieux aux communautés au sein desquelles vous exercez (en cas de doute, veuillez-vous adresser à votre prestataire d'assistance technique de SASA! Ensemble). Chaque **groupe de discussion communautaire** devrait durer près d'une heure et ne pas excéder 1 heure et 30 minutes.

Sélection des participants

Sélectionnez de manière ciblée les personnes interrogées pour les discussions. Pour ce faire, le personnel doit délibérément sélectionner et inviter des personnes issues des différents

milieux de votre communauté (par exemple, des jeunes femmes, des femmes mariées au foyer, des femmes ayant un emploi, des hommes mariés, des aînés et des leaders communautaires). Sélectionnez différents participants pour chaque groupe de discussion. N'oubliez pas que vous *n'êtes pas* à la recherche de personnes exceptionnellement sensibles aux questions de genre ou les plus enthousiastes à l'égard de *SASA! Ensemble*; vous recherchez des membres de la communauté qui reflètent les perceptions et les croyances communes de votre communauté. La sélection de participants qui, selon vous, reflètent les croyances communes de votre communauté permettra d'améliorer votre apprentissage et d'optimiser l'utilité de cette activité.

Les **groupes de discussion communautaires** devraient rassembler six à huit femmes ou hommes (les groupes devraient être non mixtes). Le fait de limiter le nombre de participants permet à chacun d'avoir la possibilité d'apporter sa contribution. Dans la mesure du possible, envisagez de constituer des groupes avec des participants proches en âge, étant donné que cela leur permettra de se sentir à leur aise et libres de partager leurs pensées, opinions et expériences. Organisez les discussions dans un endroit calme et privé afin que les participants se sentent en sécurité et à leur aise.

Nombre de discussions

Ces discussions généreront un volume considérable d'informations et la conduite d'un grand nombre de discussions n'est ni nécessaire, ni réalisable. Le nombre de discussions que vous mènerez dépendra de la taille de votre communauté et de votre capacité à analyser les informations. En règle générale, lorsque vous commencez à obtenir les mêmes informations, cela signifie que vous avez collecté suffisamment de données (c'est ce qu'on appelle atteindre la saturation). En fonction de votre communauté et de vos capacités, envisagez de mener deux groupes de discussion avec des femmes, deux avec des hommes et une ou deux avec les groupes clés avec lesquels vous travaillez au cours de chaque phase de *SASA! Ensemble*.

À l'intention du facilitateur : Orientation de la discussion

Début de la discussion : dès le début de la discussion, présentez-vous et expliquez aux participants l'objectif de la discussion. Rappelez-leur que leur participation est volontaire et qu'ils sont libres de la quitter à tout moment. Vous pouvez demander aux participants de se présenter par leur prénom, mais ne l'inscrivez nulle part. Expliquez que toutes les informations recueillies seront compilées et que personne ne sera nommément cité ou d'une autre manière qui permettrait de l'identifier. Si vous estimez que vous pourriez être amené à citer (anonymement) les réponses des participants dans les rapports de *SASA! Ensemble*, il est primordial que vous l'expliquiez au groupe et que vous ne mentionniez jamais le nom réel de quiconque dans vos rapports. Demandez directement aux participants s'ils se sentent à l'aise à l'idée de participer. Invitez les personnes qui ne souhaitent pas participer à se retirer. Expliquez-leur que le fait qu'ils choisissent de ne pas participer n'entraînera aucune conséquence négative pour eux.

Contenu de la discussion : Rappelez-vous que, dans le cadre de ces discussions, votre objectif n'est pas d'amener les participants à parler individuellement de leurs propres relations ou du fait qu'ils subissent ou non de la violence, mais plutôt de leur offrir un espace leur permettant de partager leurs points de vue sur la situation dans leur communauté. Rassurez le groupe sur le fait qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses et encouragez les participants à s'exprimer librement. Lorsque vous aurez terminé, n'oubliez pas de remercier chaque participant et de leur faire savoir quand et où vous partagerez les constatations.

Prise de notes et facilitation : Veillez à disposer d'un preneur de notes chargé de relever les contributions des participants au cours de la discussion. En règle générale, le facilitateur ne devrait pas également faire office de preneur de notes, étant donné qu'il est difficile d'assumer ces deux rôles simultanément. Gardez à l'esprit que l'objectif des groupes de discussion est de faciliter la discussion entre les participants. Prenez le temps d'établir un rapport dès le départ et encouragez chacun à contribuer à la conversation.

Analyse

L'analyse consiste à tout le moins à relire les notes des dialogues et à résumer les principaux thèmes abordés en réponse à chaque question, ainsi que toute différence apparaissant dans les différents groupes (par exemple, lorsque l'on compare les réflexions partagées par les femmes à celles des hommes, les participants plus âgés à celles des plus jeunes, etc.) Menez des réflexions sur les aspects critiques des discussions et/ou sur toute idée liée aux résultats attendus de *SASA! Ensemble*. Soyez particulièrement attentif à tout signe de réactions négatives ou de risque encouru par les femmes de la communauté et, le cas échéant, signalez le problème à l'équipe pour qu'elle le résolve immédiatement.



Pour des conseils plus approfondis sur la conduite de groupes de discussion, veuillez consulter **Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists** publié par Mary Ellsberg et Lori Heise (2005).

Note sur l'éthique

Comme indiqué précédemment, la participation aux **groupes de discussion communautaires** est volontaire et les participants doivent être informés qu'ils sont libres de se retirer de la discussion à tout moment sans répercussion. Bien que les questions proposées soient soigneusement formulées pour susciter des impressions générales, il arrive que les conversations s'orientent naturellement vers des expériences personnelles de violence. Dans de telles situations, les facilitateurs peuvent saluer le courage dont a fait preuve le participant en partageant son histoire et exprimer de l'empathie pour ce qui s'est passé, tout en ramenant délicatement la discussion aux questions proposées. Même en l'absence de telles divulgations directes, il est possible que certains participants « tombent sous le coup de l'émotion » (ils peuvent par exemple être émus, désemparés, anxieux ou tristes) au cours de la discussion. Ainsi, il importe que le facilitateur et le preneur de notes soient attentifs aux signes de contrainte dans le groupe et abordent en privé tout participant qui semble avoir besoin d'aide. Comme pour toute activité de *SASA! Ensemble*, assurez-vous que les facilitateurs disposent d'une liste de référence actualisée et qu'ils savent comment donner des références fiables (pour en savoir davantage, consultez le Guide pour la mise en place, page 79). Il est également utile de rappeler aux participants qu'ils doivent préserver le caractère confidentiel des histoires et des commentaires des autres participants.

Qu'est-ce que ces informations peuvent vous révéler au sujet de votre programme ?

Les **groupes de discussion communautaires** peuvent fournir une compréhension riche et nuancée de ce que les membres de la communauté ressentent à propos des idées de *SASA! Ensemble*, les actions entreprises par les participants en vue de mettre en pratique les nouvelles idées et les obstacles au changement qui sont perçus. Les informations à retenir des groupes de discussion peuvent être pris en compte avec d'autres données provenant des formulaires de suivi et de **l'Enquête d'évaluation communautaire** pour éclairer les décisions relatives à la transition entre les phases, ainsi que pour identifier les « problèmes délicats » (c'est-à-dire les résultats particulièrement résistants au changement) pour lesquelles un engagement plus intensif peut s'avérer nécessaire, et pour détecter toute réaction négative potentielle dans la communauté.



Phase de Démarrage :

Questions pour les groupes de discussion

1. Pensez-vous que chaque personne est dotée d'un pouvoir intérieur ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
2. Quels sont les exemples d'utilisations positives du pouvoir ? Quels sont les exemples d'utilisations négatives du pouvoir ?
3. Dans quelle mesure entendez-vous les personnes parler du pouvoir dans la communauté ? Pensez-vous que les membres de notre communauté sont conscients de la manière dont ils utilisent le pouvoir ?
 - a. *En faisant une rétrospective de l'année écoulée, pensez-vous que la prise de conscience du pouvoir par les personnes a évolué ? SI OUI : Qu'est-ce qui, selon vous, a été à l'origine de ce changement ?*
4. Qu'entendez-vous par « violence à l'égard des femmes » ?
5. La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les femmes ? De quelle manière ? La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les hommes ? Les enfants ? Notre communauté ?
6. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent aux activités de SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

**Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.*



Phase de Conscientisation :

Questions pour les groupes de discussion

1. Quel type de pouvoir les hommes détiennent-ils dans notre communauté ? Qu'en est-il des femmes ? Pensez-vous que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
2. Comment expliqueriez-vous l'idée d'un « pouvoir exercé par une personne sur une autre » à quelqu'un qui entendrait cette phrase pour la première fois ?
3. Quelle est, selon vous, la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez fournir une explication.
4. Pensez-vous que, dans certains cas, un homme n'a pas d'autre choix que de recourir à la violence à l'encontre d'une femme ? Veuillez fournir une explication.
5. La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les femmes ? De quelle manière ? La violence à l'égard des femmes affecte-t-elle les hommes ? Les enfants ? Notre communauté ?
6. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David souhaite avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent aux activités de SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

**Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.*



Phase de Soutien :

Questions pour les groupes de discussion

1. Pouvez-vous citer des exemples de mariages où le pouvoir est équilibré entre l'épouse et l'époux ? À quoi cela ressemblerait-il ? Pensez-vous que cela soit possible ? (Veuillez rappeler au groupe de ne pas utiliser de noms dans leurs réponses.)
 - a. *En faisant une rétrospective de l'année écoulée, pensez-vous que la manière dont les couples équilibrent le pouvoir dans leur relation a évolué ? SI OUI : Qu'est-ce qui, selon vous, a été à l'origine de ce changement ?*
2. Quelle est, selon vous, la cause fondamentale de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez fournir une explication.
3. Pensez-vous qu'il est important que les femmes et les hommes ressentent du plaisir pendant les rapports sexuels, ou que seuls les hommes ont besoin de tirer du plaisir de l'acte sexuel ?
4. Pensez-vous que, dans certains cas, un homme est en droit d'exiger des rapports sexuels de son épouse, même si celle-ci n'en a pas envie ? Veuillez fournir une explication.
5. Pensez-vous qu'un homme qui a recours à la violence contre son épouse ou sa partenaire devrait être tenu pour responsable ? SI OUI : Que suggérez-vous ?
6. Avez-vous remarqué que des femmes et des hommes dénoncent la violence dans notre communauté ? Au cours de l'année écoulée, diriez-vous que vous avez remarqué que cela se produisait plus souvent, moins souvent ou que vous n'avez pas remarqué de changement ?
7. Nous vous remercions pour toutes vos contributions jusqu'à présent - nous apprenons beaucoup ! Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire nommée Sarah, qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. *Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?*
 - b. *Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.*
 - c. *Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?*
 - d. *Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?*
 - e. *Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?*
8. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent à SASA! Ensemble (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme SASA! Ensemble ?

*Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.



Phase d'Action :

Questions pour les groupes de discussion

1. Quels sont les avantages de l'équilibre du pouvoir dans une relation ? Quels sont les défis à relever ?
2. En faisant une rétrospective de l'année écoulée, avez-vous entendu parler ou remarqué que des membres de la communauté tentaient d'équilibrer le pouvoir dans leurs relations ? Quelles mesures prennent-ils ? (Veuillez rappeler aux participants de ne pas citer de noms dans leurs réponses.)
3. Je voudrais maintenant parler d'une femme imaginaire qui se nomme Sarah et qui est mariée à un homme répondant au nom de David.* Sarah et David sont des personnages fictifs, mais supposons qu'ils sont un couple marié avec deux enfants.
 - a. Pendant les premières années de leur mariage, ils sont très heureux. Comment Sarah et David peuvent-ils faire preuve de respect et de gentillesse l'un envers l'autre ?
 - b. Lorsque David veut avoir des rapports sexuels, doit-il demander le consentement de Sarah ? Veuillez fournir une explication.
 - c. Après quelques années de mariage, David se met à battre Sarah, par exemple lorsqu'elle est en retard ou qu'elle a ses propres activités en dehors de la maison. Ce comportement est-il acceptable ?
 - d. Un jour, leurs voisins surprennent David en train de crier et Sarah en train de pleurer. Que pensez-vous que les voisins feraient dans cette situation ? Que pensez-vous qu'ils devraient faire ?
 - e. Dans le cas où David souhaite cesser de recourir à la violence contre Sarah, quel est le meilleur moyen de l'aider ?
4. Pensez-vous que la situation de Sarah, qui est battue par son mari, est le lot commun des femmes de votre communauté ?
 - a. En comparant la situation qui prévalait il y a trois ans à celle d'aujourd'hui, pensez-vous que la violence à l'égard des femmes a baissé, qu'elle s'est intensifiée ou que la situation n'a pas changé ? **SI ELLE A BAISSÉ :** Qu'est-ce qui a été à l'origine de cette baisse de la violence à l'égard des femmes ? **EN L'ABSENCE DE CHANGEMENT/DE RECRUESCENCE DE LA VIOLENCE :** Selon vous, quelles sont les mesures à prendre pour prévenir cette violence ?
5. Dans votre communauté, est-il courant que des hommes tels que David, qui ont recours à la violence contre leurs épouses, aient à répondre de leurs actes** ou la violence, en règle générale, ne dépasse pas le cadre de la famille ?
 - a. Au cours de l'année écoulée, pensez-vous que des changements sont intervenus dans la manière dont les hommes qui ont recours à la violence répondent de leurs actes ? **SI OUI :** Qu'est-ce qui a été à l'origine de ce changement ?
6. L'un d'entre vous a-t-il déjà fait entendre sa voix dans la communauté au sujet de la violence à l'égard des femmes ? Veuillez partager ce que vous avez fait. (Rappelez au groupe de ne pas utiliser de noms dans leurs réponses)
7. Outre ce dont nous avons discuté, avez-vous d'autres expériences ou réflexions à partager sur la façon dont les membres de notre communauté réagissent à *SASA! Ensemble* (ou à ces idées), qu'elles soient positives ou négatives ? Avez-vous des inquiétudes concernant la sécurité des femmes dans le cadre du programme *SASA! Ensemble* ?

*Si cela s'avère utile, vous pouvez remplacer Sarah et David par des noms communément utilisés dans votre communauté.

**La redevabilité signifie que les hommes tels que David sont tenus de reconnaître que leur comportement - le recours à la violence - était mauvais, sans chercher d'excuses. Il est toujours recommandé d'utiliser des termes propres à votre contexte ; dans certaines communautés, l'expression « responsabilité personnelle » pourrait être plus largement comprise que celle de « redevabilité ».



Enquête d'Évaluation Communautaire

Que permet-elle d'évaluer ?	Qui la réalise ?	Quand et à quelle fréquence ?	Combien de participants ?
Tendances pour tous les résultats attendus de <i>SASA! Ensemble</i> dans la communauté (pour plus de détails, voir la Boîte à outils « <i>Aperçu de l'Enquête d'Évaluation Communautaire</i> » à la page suivante)	Un nombre égal d'enquêtrices et d'enquêteurs formés	Au début de la phase de Démarrage (comme référence de base), à la fin des phases de Conscientisation, de Soutien et d'Action (comme référence finale)	Cela dépend de la taille de votre communauté. L'échantillon minimum suggéré est de 200 participants.

Comment ça marche

Qui réalise l'enquête ?

Idéalement, des enquêteurs et enquêtrices locaux sont recrutés.es et formés.es pour mener l'enquête. Les enquêtes doivent être menées par un nombre égal d'enquêtrices et d'enquêteurs. Le nombre total dépend du nombre total d'entretiens que vous avez prévu de réaliser, ainsi que du temps dont vous disposez pour la collecte des données. À titre indicatif, un-e enquêteur-riche peut généralement réaliser entre 6 et 10 entretiens par jour, en fonction de la facilité (ou de la difficulté) à trouver des participants, des distances à parcourir, etc.

Dans certains cas, le personnel peut également soutenir dans la réalisation des entretiens (pour obtenir des conseils à ce sujet, contactez Raising Voices à l'adresse : info@raisingvoices.org). Tous les enquêteurs/ toutes les enquêtrices doivent :

- Avoir de bonnes compétences relationnelles
- Être sensible aux problèmes (par exemple, la violence à l'égard des femmes, la prise des décisions en matière de sexualité, etc.)
- Être à l'aise pour aborder et interroger des personnes qu'ils / qu'elles ne connaissent pas, y compris celles issues de différents milieux sociaux au sein de la communauté
- Être fiable pour la conduite des entretiens (par exemple, utiliser un langage neutre, ne pas porter de jugement, etc.), l'enregistrement des réponses et la confidentialité des informations
- Parler la ou les langues locales des communautés de mise en œuvre de *SASA! Ensemble*

Le personnel doit former les enquêteurs / les enquêtrices et assurer la supervision tout au long du processus de collecte des données. Si le personnel n'a pas d'expérience de le domaine de la recherche ou de la conduite d'entretiens, vous pouvez envisager de solliciter l'appui d'instituts de recherche ou auprès des organisations ayant cette expérience.

Aperçu de l'Enquête d'Évaluation Communautaire

L'Enquête d'Évaluation Communautaire est conçue pour évaluer de manière exhaustive si les résultats attendus de *SASA! Ensemble* se concrétisent dans la communauté. En 2025, l'Enquête d'Évaluation Communautaire a été révisée afin d'intégrer les leçons tirées de l'apprentissage pratique et de répondre aux défis communs rencontrés par les organisations utilisant *SASA! Ensemble* dans différentes régions. La version révisée de l'Enquête d'Évaluation Communautaire conserve une structure similaire à la version originale. Cependant, elle utilise des questions plus spécifiques et des options de réponse plus nuancées. Le contenu est organisé comme suit :

- **Section 1 À propos du répondant** : Recueillez le profil sociodémographique de base des membres de la communauté participant à l'enquête et contribue à établir une relation de confiance.
- **Section 2 Ce que nous savons** : Évaluez les connaissances de base sur la cause profonde et les différents types de violence à l'égard des femmes.
- **Section 3 Ce que nous ressentons** : *la partie 1* évalue les croyances personnelles sur l'acceptabilité de la violence à l'égard des femmes. *La partie 2* évalue les croyances personnelles relatives à la recherche d'assistance et à l'intervention de la communauté pour soutenir les survivantes. *La partie 3* évalue les perceptions des comportements normatifs dans la communauté.
- **Section 4 Ce que nous faisons** : recueillez les comportements/actions entrepris au cours des six derniers mois en lien avec les attentes liées aux rôles de genre et la prévention de la violence.
- **Section 5 Exposition à *SASA! Ensemble*** : mesurez l'exposition à *SASA! Ensemble*, *Together with Gloria* et à d'autres programmes de prévention de la violence qui peuvent être mis en œuvre dans la communauté.

Remarque : *SASA! Ensemble* s'efforce d'être aussi inclusif que possible. C'est pourquoi la section 1 de l'enquête comprend des options pour les identités de genre non binaires, ainsi que pour diverses religions et niveaux d'éducation. Ces options de réponse peuvent être adaptées pour mieux correspondre à votre contexte. En outre, bien que l'enquête évalue les attitudes liées à la violence et à la recherche d'assistance, il n'aborde pas les questions sur les expériences personnelles de violence (qu'il s'agisse de victimes ou d'auteur). L'inclusion de ces questions hautement sensibles nécessite le respect de protocoles de référencement plus approfondis.

Où?

L'Enquête d'Évaluation Communautaire est réalisée dans des lieux publics au sein des communautés. Pour plus de détails sur la manière de sélectionner ces lieux, consultez l'«Approche d'échantillonnage» ci-dessous.

À quelle fréquence?

L'Enquête d'Évaluation Communautaire est réalisée quatre fois au cours de la mise en œuvre de *SASA! Ensemble* :

- Evaluation de départ : Après avoir complété l'évaluation de l'adéquation et l'état de préparation du guide de Mise de Place et *avant de mener toute activité* dans la communauté ; cette étape est essentielle pour obtenir des résultats valides. Vous utiliserez cette évaluation de départ comme point de comparaison pour les cycles d'enquête ultérieurs.
- Fin de la phase de Conscientisation : Lorsque vos données de suivi et vos observations suggèrent qu'il est peut-être temps de passer à la phase de Soutien, réalisez l'Enquête d'Évaluation Communautaire.
- Fin de la phase de Soutien : Lorsque vos données de suivi et vos observations suggèrent qu'il est peut-être temps de passer à la phase d'Action, réalisez l'Enquête d'Évaluation Communautaire.
- Evaluation finale : Lorsque vous estimez que les résultats souhaités de la phase d'Action ont majoritairement été atteints.

Éthique

Lors de la mise en œuvre de toute activité *SASA! Ensemble*, il est essentiel de protéger et d'assurer la sécurité des membres de la communauté, en particulier celle des femmes qui sont les plus affectées par la violence (voir la section « Considérations Éthiques » dans les pages 4 et 5). Veillez à ce que les enquêteurs/ les enquêtrices soient bien formés-es aux techniques d'entretien sûres et sensibles afin de minimiser les risques, comme indiqué plus en détail dans la section « Formation des enquêteurs-rices » ci-dessous. Voici d'autres considérations éthiques à prendre en compte dans le cadre de l'Enquête d'Évaluation Communautaire:

- Veillez à ce que seules des enquêtrices interrogent les femmes et que seuls des enquêteurs interrogent les hommes.
- N'interroger que les membres de la communauté âgés de 18 ans ou plus. Dans de nombreuses communautés, les filles et les garçons de moins de 18 ans sont considérés comme mineurs et ne doivent pas être inclus.
- Proposez à tous les participants une liste de référence des services, car l'entretien peut faire resurgir des souvenirs douloureux ou amener des femmes à révéler qu'elles subissent des violences (ou qu'elles en craignent à l'avenir). Vérifiez que les femmes se sentent en sécurité pour emporter la liste de référence des services chez elles. Si ce n'est pas le cas, l'enquêtrice peut les aider à noter les coordonnées des personnes à contacter sur un petit bout de papier qu'elles pourront conserver dans un endroit privé.
- Mettez en place des mesures de protection spécifiques pour garantir **la confidentialité et le consentement** (voir les sous-sections suivantes) pendant la collecte des données.
- Assurer la sécurité de l'équipe d'enquête (par exemple, prévoir des horaires de travail appropriés, éviter autant que possible que les enquêteurs-rices travaillent seuls-es, fournir un soutien pour le débriefing, etc.

Confidentialité

Pour préserver la confidentialité des informations fournies par les répondants, prenez les mesures suivantes. Ces procédures peuvent également être communiquées ouvertement aux répondants afin de gagner leur confiance et leur assurance.

- Bien que l'Enquête d'Évaluation Communautaire soit réalisée dans des lieux publics, demandez aux répondants de s'éloigner des autres et d'essayer de trouver un endroit calme où personne ne pourra vous entendre.
- Ne pas noter le nom ou l'adresse des participants sur aucun formulaire et ne rapportez pas les propos tenus par une personne spécifique (par exemple, au lieu d'écrire « Marie m'a dit... », écrivez « La répondante a déclaré... »).
- Ne partagez pas vos questionnaires remplis avec qui que ce soit, à l'exception des membres désignés de l'équipe. Placez-les dans une enveloppe (sous pli fermé) et retournez-les à votre bureau pour la saisie des données. Si vous utilisez des téléphones portables / tablettes pour collecter des données, veuillez vous assurer qu'elles sont correctement téléchargées et renvoyées/stockées en toute sécurité conformément au protocole de votre équipe.
- Conservez les questionnaires remplis dans une armoire verrouillée dans votre bureau. Ne les laissez pas traîner et limitez leur accès au personnel essentiel uniquement.
- Une fois les données analysées, partagées et sauvegardées sur un ordinateur protégé par un mot de passe, détruisez soigneusement les copies papier des outils de collecte de données. La méthode la plus sûre consiste à les brûler.

Consentement

Pour obtenir le consentement volontaire de tous les répondants, prenez les mesures suivantes :

- Ne donnez pas d'incitations ni de compensation pour encourager la participation des personnes. Faites-leur savoir que leur participation est purement volontaire et qu'il n'y aura aucune pénalité/conséquence s'ils/elles refusent.
- Invitez les personnes à participer en leur expliquant la valeur et l'objectif de l'activité. Informez-les également de la durée prévue pour sa réalisation (20 à 30 minutes).
- Expliquez comment les informations fournies seront conservées de manière confidentielle et sécurisée.
- Comme indiqué sur le formulaire, demandez aux répondants s'ils souhaitent poursuivre l'entretien. Ne poursuivez que s'ils/elles donnent clairement leur consentement (si un membre de la communauté refuse, remerciez-le pour son temps et passez au participant suivant).
- Rappelez-vous que le consentement est un processus continu. Le participant est libre de retirer son consentement et d'interrompre l'entretien à tout moment. Si vous avez besoin de plus de temps pour mener à bien l'enquête, reconfirmez le consentement pour la durée prolongée de l'entretien.



L'approbation d'un Comité d'examen institutionnel est-elle nécessaire ?

Les Comités d'examen institutionnels (CEI) sont chargés d'examiner (et d'approuver) tous les protocoles de recherche avant la collecte des données. Il s'agit d'un mécanisme de surveillance qui permet de s'assurer que de protocoles éthiques de recherche adéquates sont en place pour protéger les participants d'éventuels préjudices physiques, émotionnels ou sociaux. Les CEI fournissent également des informations sur la rigueur technique de la méthodologie afin de s'assurer que la recherche est en mesure de produire des constatations valides. En règle générale, l'apprentissage et l'évaluation (ou le suivi et évaluation) ne sont pas considérés comme de la « recherche » étant donné que l'objectif principal est d'informer la programmation plutôt que de diffuser des « connaissances généralisables » pour le terrain - et sont donc considérés comme exemptés de l'examen du CEI. Toutefois, si vous collaborez avec un partenaire de recherche ou si vous envisagez de partager les constatations de l'Enquête d'Évaluation Communautaire (ou de toute autre enquête de *SASA! Ensemble* en matière d'apprentissage et d'évaluation) dans un article universitaire, il est recommandé de demander l'approbation du CEI avant de collecter des données. Si vous n'êtes toujours pas sûr, discutez-en avec votre prestataire d'assistance technique de *SASA! Ensemble*.

Réalisation de l'Enquête d'Évaluation Communautaire

Étapes clés

1. Revoir, Réviser et traduire

Comme première étape, l'équipe *SASA! Ensemble* peut examiner l'Enquête d'Évaluation Communautaire et les lignes directrices associées pour s'assurer que tout le monde a bien compris le contenu de l'enquête. Dans certains cas, vous pouvez décider de réviser certaines questions et/ou options de réponse afin de vous assurer que l'Enquête d'Évaluation Communautaire est adaptée à vos communautés (si vous ne savez pas comment procéder, veuillez consulter votre point focal qui vous fournit l'Assistance Technique). Si vous prévoyez de mener des entretiens dans la ou les langues locales, prévoyez suffisamment de temps pour la traduction et, si possible, envisagez de traduire de nouveau (par exemple, une traduction de votre langue locale vers l'anglais) pour affiner la formulation. Les membres de l'équipe chargés de former les enquêteurs·rices doivent bien maîtriser l'Enquête d'Évaluation Communautaire et comprendre l'objectif de chaque question.

2. Formation des enquêteurs·rices

Idéalement, la formation initiale à l'Enquête d'Évaluation Communautaire devrait se dérouler sur quatre jours. Ce délai est suffisant pour renforcer la sécurité et la confiance et les compétences des

enquêteurs.rices avant la collecte des données. Le programme de formation l'Enquête d'Évaluation Communautaire comprend les thèmes les suivants :

- **Accent mis sur l'éthique** : discutez en détail des considérations éthiques, car une partie importante de la formation consiste à s'assurer que les enquêteurs.rices comprennent les sensibilités liées à la recherche sur la violence à l'égard des femmes et prennent des mesures proactives pour garantir le respect du principe « ne pas nuire ». Cela implique notamment de préserver la vie privée et la confidentialité, d'être attentif à tout signe de détresse émotionnelle chez les répondants, de gérer toute suspicion ou réaction hostile de la part d'un partenaire intime, etc. Réfléchissez à d'autres scénarios difficiles qui pourraient survenir et décidez, en groupe, de la réponse la plus appropriée pour chacun d'entre eux.
- **Révision détaillée des questions de l'enquête** : Passez en revue et discutez, attentivement, chacune des questions à tour de rôle, en vous assurant que tout le monde comprend bien le sens de chaque question et la manière de sélectionner les options de réponse (y compris « NE S'APPLIQUE PAS » et « PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE »). Voir l'Annexe B : Manuel de l'enquêteur.rice pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire pour un aperçu détaillé de chaque question. Si vous menez les entretiens dans une ou plusieurs langues locales, prenez le temps de discuter des traductions et vérifiez leur exactitude et leur compréhension commune. Si possible, envisagez de faire une « traduction inversée » (par exemple, traduire de votre langue locale vers l'anglais) afin d'affiner encore la formulation. Notez que vous aurez également la possibilité d'améliorer les traductions après le pré-test (voir la section suivante).
- **Opportunités de mise en pratique** : demandez à chaque enquêteur.rice de faire un jeu de rôle en posant des questions et en enregistrant les réponses sur les questionnaires. Observez ces simulations et donnez des commentaires constructifs tout en clarifiant les points de confusion et en corrigeant les erreurs courantes, par exemple en veillant à ce que les questions soient posées de manière neutre. Si vous utilisez des téléphones portables/tablettes pour la collecte de données, assurez-vous que tout le monde s'entraîne sur son appareil.
- **Logistique/Travail d'équipe** : Expliquez où, quand et comment chaque enquêteur.rice devra mener ses entretiens et comment l'équipe va travailler ensemble. Expliquez les autorisations locales (accordées par le gouvernement ou les leaders communautaires) obtenues et discutez/déterminez les protocoles à suivre en cas de problèmes avec les répondants ou d'autres membres de la communauté.
- **Vérification du matériel / soutien sur site** : Organisez et présentez ce que les enquêteurs.rices recevront/auront besoin sur le lieu de l'enquête :
 - ⇒ *Fournitures pour l'enquête* : si des questionnaires papier sont utilisés, les enquêteurs.rices auront besoin de questionnaires vierges, de deux stylos, d'un bloc-notes et d'une enveloppe pour les questionnaires remplis. Si des appareils numériques sont utilisés, les enquêteurs.rices devront avoir leur appareil, un chargeur, de données mobiles (pour les plateformes en ligne) et un logiciel correctement installé.
 - ⇒ *Présentations* : une personne chargée de présenter formellement les enquêteurs.rices aux leaders/autorités de la communauté.
 - ⇒ *Autorisation* : Une autorisation écrite d'un leader local (ou d'une autorité compétente) pour mener l'Enquête d'Évaluation Communautaire. Un représentant des leaders locaux guidera les enquêteurs.rices dans la communauté.
 - ⇒ *Identification* : une forme d'identification permettant aux membres de la communauté de savoir pour qui travaillent les enquêteurs.rices.
 - ⇒ *Liste de référence* : informations sur les services disponibles à fournir aux personnes interrogées, si nécessaire
 - ⇒ *Crédit téléphonique* : en cas de problème, les enquêteurs.rices peuvent appeler le bureau ou le chef d'équipe.

3. Pré-test de l'Enquête

Avant de réaliser l'Enquête d'Évaluation Communautaire de départ (pendant la phase de Démarrage), il est utile que tous les enquêteurs-rices effectuent un « pré-test » du questionnaire. Si possible, sélectionnez les personnes que vous allez interroger dans le cadre de votre Enquête d'Évaluation Communautaire (voir la sous-section « Approche d'échantillonnage » ci-dessous). Chaque enquêteur-riche devrait viser d'engager deux participants (du même sexe) pour le pré-test. Après le pré-test, organisez une session de débriefing ensemble pour vérifier que les questions sont facilement comprises et adaptées à votre contexte. Cette étape peut être réalisée en parallèle avec la formation des enquêteurs-rices dans le cadre des exercices pratiques (voir ci-dessus). Utilisez les leçons apprises du pré-test pour finaliser l'enquête, en apportant les modifications ou adaptations nécessaires (ou consultez votre point focal qui vous fournit l'Assistance Technique en cas de doute). Afin de garantir la comparabilité des données de l'enquête de l'évaluation communautaire dans le temps, évitez d'apporter d'autres modifications à votre enquête après l'évaluation de départ (sauf en cas d'absolue nécessité).

4. Approche d'échantillonnage

L'échantillonnage pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire a pour objectif de constituer un groupe d'adultes membres de la communauté qui soit le plus représentatif possible de la diversité des personnes vivant dans cette communauté, notamment en termes d'âge, de genre, de religion, d'identité sexuelle, d'origine ethnique, du statut social- économique, etc. La méthode la plus rigoureuse pour obtenir un échantillon représentatif consiste à sélectionner de manière aléatoire des ménages/foyers dans l'ensemble de la communauté. Toutefois, cette approche est généralement complexe, longue et nécessite une formation intensive et des garanties éthiques pour être mise en œuvre en toute sécurité et avec une qualité optimale. C'est pourquoi l'Enquête d'Évaluation Communautaire utilise un processus simple en deux étapes : la sélection des lieux (étape 1), puis la sélection des répondants (étape 2).

Remarque : si vous travaillez avec un partenaire de recherche ou si votre équipe dispose d'une expertise en matière de recherche, vous pouvez opter pour une approche d'échantillonnage plus rigoureuse, basée sur la population telle que *l'échantillonnage par lots avec assurance de la qualité* ou d'autres méthodes. Si vous souhaitez en discuter plus en détail, veuillez contacter votre point focal qui vous fournit l'assistance technique.

Étape A - Sélection des lieux

- Déterminez le nombre de locations dont vous devrez couvrir pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire. Si vous prévoyez d'interroger 200 membres de la communauté, sélectionnez un minimum de 4 locations. Pour des échantillons plus importants — ou si vous avez besoin de plus de locations pour refléter la diversité de la communauté — vous pouvez en choisir davantage.
- Réfléchissez à tous les différents lieux publics où se rassemblent les membres de la communauté, notamment les marchés, les centres commerciaux, les lieux de culte, les écoles, les centres de santé, les bars, les salles de sport, etc. Réfléchissez à la meilleure façon et au meilleur moment pour atteindre les groupes qui peuvent être marginalisés ou souvent sous-représentés, notamment les personnes à mobilité réduite qui peuvent avoir des difficultés à accéder aux espaces publics. Incluez des lieux situés dans toute la communauté, y compris les zones rurales/périurbaines, le cas échéant. Consultez la boîte de conseils ci-dessous pour obtenir plus de conseils et d'idées pour identifier des lieux.

- Dressez une liste de tous les différents lieux/espaces issus de votre réflexion, en éliminant ceux qui ne sont pas accessibles à l'équipe chargée de l'enquête. Notez les endroits qui ne sont fréquentés qu'à certains jours (par exemple, un marché hebdomadaire) et les considérations liées à l'heure (par exemple, si vous échantillonnez des bars, indiquez l'heure de la journée où ils sont fréquentés, etc.
- Choisissez judicieusement les endroits où vous mènerez votre enquête d'évaluation communautaire. Prenez cette décision afin de maximiser (1) la représentativité des différents membres de la communauté et (2) la couverture géographique. Créez un calendrier de collecte des données qui précise **le jour et l'heure** où l'équipe chargée de l'enquête se rendra à chaque endroit, afin de maximiser le nombre de membres de la communauté susceptibles de fréquenter chaque site.
- Conservez la liste finale des lieux où les enquêtes sont menées ; utilisez ces mêmes lieux *chaque fois que* vous menez l'Enquête d'Évaluation Communautaire. Ceci est très important pour garantir la comparabilité de vos résultats à chaque phase.

Conseils pour identifier les lieux

Le processus d'identification des lieux pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire peut s'avérer difficile- en particulier dans les zones peu ou pas peuplées, où il peut être difficile de rencontrer un grand nombre de membres de la communauté dans les espaces publics. Tenez compte des points suivants pour orienter votre session de réflexion :

- Où se rassemblent les différents groupes de personnes ? Par exemple, où peut-on trouver des professionnels ? Des agriculteurs ? Des chômeurs ? Des personnes âgées ? Des jeunes mères ? Des personnes vivant avec handicap ? D'autres personnes difficiles à trouver dans la communauté ? N'oubliez pas qu'il est important d'obtenir une bonne représentation de l'ensemble de la communauté, en tenant compte de la diversité des âges, des religions, des sexes et d'autres caractéristiques. Où les gens vont-ils pour pratiquer leur culte ? Pour s'amuser ou se divertir ? Pour acheter des produits de première nécessité ?
- Quels événements spéciaux (par exemple, marchés, réunions publiques, événements sportifs, réunions) pourraient avoir lieu ?
- Quels sont les lieux disponibles en « périphérie », au-delà des centres urbains ?
- Le cas échéant, notez le meilleur moment de la journée pour interagir avec ce groupe à chaque endroit.

Étape B : Sélection des répondants

Une fois arrivé à l'endroit prédéterminé, utilisez une règle simple pour identifier les répondants. Cette étape est importante, car elle évite de n'approcher que des personnes qui semblent « amicales » ou « accueillantes ». Vous pouvez par exemple utiliser une méthode basée sur le temps en demandant aux enquêteurs·rices d'approcher la première personne qui entre dans le lieu après 5 minutes, puis de redémarrer le chronomètre après chaque entretien. Une autre option consiste à inviter le troisième adulte vu portant une couleur de vêtement particulière, et à répéter le processus après chaque entretien (remarque : si l'endroit est peu fréquenté, vous pouvez choisir de sélectionner le premier adulte vu portant cette couleur). Veillez à ce que la couleur n'exclue systématiquement aucun groupe (par exemple, si vous savez qu'un groupe ne porte pas une couleur spécifique pour des raisons culturelles, religieuses ou politiques, choisissez une couleur plus neutre). Sélectionnez une règle pour sélectionner les répondants au début de l'enquête et veillez à utiliser la même règle à chaque fois que vous administrez l'Enquête d'Évaluation Communautaire. De plus :

- Gardez une trace des personnes qui n'ont pas souhaité participer à l'enquête afin de déterminer s'il existe un groupe particulier que vous ne parvenez pas à atteindre (et qui pourrait être particulièrement réticent aux idées de *SASA ! Ensemble*).
- Notez le nombre de femmes et d'hommes participants chaque jour à l'enquête et veillez, dans la mesure du possible, à respecter un équilibre entre les sexes.
- Dans les contextes où la mobilité des femmes en dehors de leur foyer est très restreinte, il peut être nécessaire d'adopter une approche différente pour impliquer les femmes en toute sécurité, par exemple en incluant des centres pour femmes parmi vos lieux d'échantillonnage. Veuillez contacter votre point focal *SASA!* qui vous fournit l'assistance technique (ou info@raisingvoices.org) pour obtenir plus d'informations.
- Veillez à ce que la sélection des personnes qui participent à l'enquête soit aléatoire. Évitez de choisir des amis, des personnes qui semblent faciles à aborder ou celles qui, selon vous, répondront positivement.

Remarque : afin d'améliorer la qualité et la comparabilité de vos données au fil du temps, il est essentiel de retourner aux mêmes endroits et d'utiliser la même méthode pour sélectionner les personnes interrogées à chaque cycle de l'Enquête d'Évaluation Communautaire. Conservez une documentation détaillée de votre processus lors de l'évaluation initiale.

5. Réalisation des entretiens

L'enquête est menée auprès de membres de la communauté sélectionnés qui ont donné leur consentement pour y participer. Elle doit être réalisée verbalement, dans le cadre d'un entretien individuel avec chaque participant (les participants ne doivent pas lire ni remplir eux-mêmes le questionnaire). Comme indiqué ci-dessus, les femmes doivent être enquêtées par les enquêtrices et les hommes par les enquêteurs. L'enquêteur·rice lit les questions aux répondants et note chaque réponse (sur papier ou sur un téléphone portable/une tablette). Si le répondant ne comprend pas une question, l'enquêteur·rice peut la relire ; toutefois, il est préférable de ne pas s'écarter du guide d'entretien. Il est toujours possible de passer une question (par exemple, en sélectionnant « Préfère ne pas répondre ») si un membre de la communauté n'est pas à l'aise avec une question spécifique. Voir l'Annexe B: Le guide d'entretien de l'Enquête d'Évaluation Communautaire détaillé sur la conduite des entretiens.

Remarque : Chaque question de l'Enquête d'Évaluation Communautaire est étiquetée de manière à correspondre à l'une des phases de *SASAS! Ensemble*. Cependant, cela sert uniquement à guider l'analyse, et **toutes les questions** doivent être posées à chaque fois que vous réalisez l'enquête.

6. Analyse de l'Enquête d'Évaluation Communautaire

Les données de l'enquête doivent être saisies dans une base de données (ou téléchargées directement si l'enquête est administrée via un téléphone portable/une tablette) dès que possible, et au plus tard un mois après la collecte des données. Vous pouvez obtenir des modèles de base de données Microsoft Access en contactant votre point focal technique ou en écrivant à info@raisingvoices.org. La saisie des données peut être effectuée soit par une personne externe spécialisée en saisie de données, soit par un membre de votre équipe. Une fois les données saisies, le personnel d'apprentissage et évaluation (ou le spécialiste à la saisie de données) peut nettoyer et analyser les données. Les domaines spécifiques à explorer sont les suivants :

A l'évaluation de départ : Les membres de la communauté **connaissent-ils** les causes profondes et les différentes formes de violence à l'égard des femmes ? Que **pensent-ils** de l'égalité de genre et que croient-ils au sujet de la recherche d'assistance et du soutien aux survivantes de violence ? Que **font-ils** pour promouvoir l'égalité de genre, l'activisme et la prévention de la violence à l'égard des femmes ? Existe-t-il des différences notables entre les femmes et les hommes ?

En plus, l'évaluation de départ à partir de l'Enquête d'Évaluation Communautaire est l'occasion d'évaluer le profil démographique des participants (sur la base des données de la section 1 – À propos du répondant). Évaluez la représentativité de votre échantillon et déterminez si certains groupes sont absents ou sous-représentés.

Après les phases de Conscientisation et de Soutien : Analysez les tendances pour comprendre ce qui change et pour qui. Votre analyse peut également révéler les domaines dans lesquels un programme plus intensif pourrait être nécessaire. Par exemple, y a-t-il des questions spécifiques pour lesquelles un pourcentage élevé de participants continue de défendre des croyances inéquitables sur le genre ? Existe-t-il certaines situations dans lesquelles la violence à l'égard des femmes est encore tolérée ? Etc. C'est également une opportunité importante d'analyser les données de la section 5 : Exposition à *SASA! Ensemble* afin de renforcer votre stratégie de mobilisation et de garantir l'engagement de tous les cercles d'influence.

À l'évaluation finale : Qu'est-ce qui a changé depuis le début de *SASA! Ensemble* ? Dans quelle mesure les résultats escomptés de *SASA! Ensemble* se concrétisent-ils dans la communauté ?

Lors d'une session de rétroaction avec le personnel et les activistes, discutez des résultats et de leur signification pour votre programme *SASA! Ensemble*, notamment pour déterminer si vous êtes prêts à passer à la phase suivante, quels domaines nécessitent une attention particulière et quels aspects ont été plus difficiles à changer que d'autres et pourquoi. N'oubliez pas de célébrer tous les changements, petits et grands, que le programme apporte ! L'enquête, elle-même, est codée de manière à mettre en évidence les questions les plus pertinentes pour chaque phase (« Dé » pour « Démarrage », « Co » pour « Conscientisation », « So » pour « Soutien » et « Ac » pour « Action »), ce qui vous aide à évaluer si vous êtes sur la bonne voie dans votre phase actuelle.

Considérez les questions de réflexion suivantes pour orienter votre séance de rétroaction :

- ➔ Votre évaluation de base de l'Enquête d'Évaluation Communautaire est un moment important pour identifier les croyances ou les comportements néfastes qui semblent profondément ancrés dans votre communauté et qui pourraient nécessiter une attention

particulière lors des activités *SASA! Ensemble*. Dans le même temps, notez les résultats positifs, qui peuvent constituer un point de départ utile pour la réflexion.

- Explorez le pourcentage de membres de la communauté qui donnent une réponse progressiste ou équitable. Notez toute différence par rapport au dernier cycle, ou entre les réponses des femmes et celles des hommes. Les tendances sont-elles « en bonne voie » compte tenu de la phase actuelle de *SASA! Ensemble* ?
- Quel pourcentage de participants ont déjà été exposés à *SASA! Ensemble* ? Quel pourcentage de participants participent *activement* ? Y a-t-il des différences depuis le dernier cycle ? Dans les rapports des femmes par rapport à ceux des hommes ? Quelles stratégies pourraient être utiles pour garantir une programmation inclusive dans toute la communauté ?
- Pensons-nous que nos données sont fiables (par exemple, les réponses sont-elles trop progressistes compte tenu de ce que nous savons des communautés) ? Sont-elles conformes aux résultats de l'outil de suivi du changement communautaire ?

Que peut-elle vous apprendre sur votre programme ?

À l'évaluation de départ, les résultats de l'Enquête d'Évaluation Communautaire mettent en évidence ce que les membres de la communauté savent, ressentent et font en matière de pouvoir et de violence à l'égard des femmes, ainsi que les différences éventuelles entre les femmes et les hommes dans ces domaines. Lors des cycles suivants, les données de l'Enquête d'Évaluation Communautaire vous aident à décider quand passer à la phase suivante – ainsi qu'à identifier les résultats qui semblent résister au changement et à célébrer les résultats positifs déjà visibles. La comparaison entre vos résultats finaux et vos résultats de départ contribuera de manière importante à l'évaluation des résultats potentiels de *SASA! Ensemble* dans la communauté.

L'Enquête d'Évaluation Communautaire nécessite des efforts importants pour être mise en œuvre de manière qualitative - et ses résultats sont très pertinents ! Elle nous permet d'en apprendre beaucoup sur notre communauté, sur l'ampleur des changements apportés par *SASA! Ensemble* et sur les aspects essentiels à améliorer et à célébrer ! N'oubliez pas que l'Enquête d'Évaluation Communautaire n'est qu'un des outils d'Apprentissage et Évaluation disponibles. Il est préférable de l'utiliser en combinaison avec les autres outils afin d'évaluer de manière globale les changements qui se produisent !

Enquête d'évaluation communautaire

« Bonjour, je me nomme et je travaille avec pour l'aider à découvrir notre communauté. Avec votre permission, j'aimerais bien vous poser quelques questions à propos de ce que vous pensez de la santé des femmes et des hommes, des relations et de ce qui se passe dans des familles de notre communauté. »

« Cet entretien ne devrait pas vous prendre beaucoup de temps, et vous pouvez l'interrompre à tout moment ou ignorer des questions si vous le souhaitez. Vos réponses sont confidentielles et votre nom ne sera pas mentionné. Les informations que vous nous fournirez seront utilisées pour planifier les activités et évaluer l'efficacité de notre travail. »

a. Nom de la personne qui mène l'entretien :

b. Avez-vous des questions ? OUI NON

c. Souhaitez-vous poursuivre l'entretien ? OUI NON

(SI LA RÉPONSE EST NON, REMERCIEZ LE/LA PARTICIPANT/PARTICIPANTE ET SÉLECTIONNEZ UNE AUTRE PERSONNE)

Section 1 : À propos du répondant

« Merci d'accepter d'avoir cette conversation avec nous. Je voudrais commencer par vous poser quelques questions sur votre parcours. N'hésitez pas à ignorer toute question qui vous gêne. »

1	Notez la date de l'entretien	JOUR [][] MOIS [][] ANNÉE [][][][]
2	Enregistrez le lieu de l'entretien	COMMUNAUTÉ/VILLAGE [ADAPTEZ LA QUESTION 2 SELON L'ENDROIT OU VOUS METTEZ EN ŒUVRE L'APPROCHE SASA! ENSEMBLE]
3	Quel est votre sexe? <i>*NE PAS LIRE les réponses à voix haute. *Veuillez sélectionner l'option de réponse qui correspond le mieux.</i>	FEMME 1 HOMME..... 2 NON BINAIRE 3 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
4	Vivez-vous dans cette Communauté/Village depuis au moins 1 an?	OUI 0 NON 1 SI LA RÉPONSE EST NON, VEUILLEZ REMERCIER LA PERSONNE ET EN SÉLECTIONNER UNE AUTRE]
5	Quel âge avez-vous?	[][] [SI LA PERSONNE A MOINS DE 18 ANS, VEUILLEZ LA REMERCIER ET EN SÉLECTIONNER UNE AUTRE]
6	Quelle est votre situation matrimoniale ?	CÉLIBATAIRE 0 MARIÉ(E) 1 VEUF(VE) 2 CONCUBINAGE 3 DIVORCÉ(E) 4 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
7	Quel est votre niveau d'études le plus élevé? <i>*NE PAS LIRE les réponses à voix haute *Veuillez sélectionner l'option qui indique le plus haut niveau que vous ayez complété</i>	AUCUNE ÉDUCATION FORMELLE 0 ÉTUDES PRIMAIRES ACHEVÉES 1 ÉTUDES SECONDAIRES ACHEVÉES 2 DIPLÔME UNIVERSITAIRE 3 AUTRE 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
8	Quelle est votre appartenance religieuse? <i>*NE PAS LIRE les réponses à voix haute *Veuillez sélectionner l'option de réponse qui correspond le mieux.</i>	AUCUNE APPARTENANCE RELIGIEUSE 1 CATHOLIQUE 2 PROTESTANT(E) 3 PENTECOTISTE 4 MUSULMAN 5 BOUDDHISTE 6 RELIGION TRADITIONNELLE/ANIMISTE 7 AUTRE 8 A REFUSÉ DE RÉPONDRE 9
9	Avez-vous travaillé pour de l'argent en espèce ou de l'argent en nature au cours des 3 derniers mois ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9

Section 2 : Ce que nous savons

« Dans cette communauté et ailleurs, les gens ont des opinions différentes concernant les relations, la famille et les comportements jugés acceptables pour les femmes et les hommes au sein du foyer. À travers ces questions nous souhaitons avoir votre avis sur certains de ces sujets. Je vais vous lire quelques déclarations. S'il vous plaît, dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord ou pas du tout d'accord. Il n'y a ni de bonnes, ni de mauvaises réponses, veuillez donc répondre honnêtement ».

Que nous SAVONS ?		
10	(Dé) Chacun peut choisir de se servir de son pouvoir de manière positive ou négative. Parlant de « pouvoir » je veux dire l'influence que nous exerçons sur notre propre vie et aussi sur celle des autres. <i>*S'il vous plaît, veuillez lire les options de réponse avant chaque déclaration de cette section.</i>	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
11	(Co) Un homme qui contrôle les finances de la famille exerce une forme de violence.	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
12	(Co) Un homme qui insulte ou fait en sorte qu'une femme se sente mal dans sa peau est une forme de violence.	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
13	(Co) Un époux qui a des relations sexuelles avec sa femme quand il le souhaite, même si elle ne le souhaite pas, est une forme de violence.	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
14	(Co) Le pouvoir des hommes sur les femmes est la cause principale de la violence à l'égard des femmes.	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
15	(So) Un mari et une femme doivent discuter et convenir mutuellement avant d'avoir des relations sexuelles.	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD..... 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9

Section 3 : Ce que nous ressentons

« Je vous remercie beaucoup. La section suivante porte sur vos réflexions concernant les problèmes courants rencontrés dans les relations entre hommes et femmes, car nous aimerions connaître votre avis. Encore une fois, n'hésitez pas à me dire si vous êtes *tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord* ou *pas du tout d'accord*. Il n'y a ni de bonnes, ni mauvaises réponses, veuillez donc répondre honnêtement ».

Que RESENTONS- NOUS à propos des relations ? - Part 1

16	(Co) C'est au mari de décider si sa femme peut travailler ou non à l'extérieur du foyer <i>*Veuillez lire les options de réponse proposées avant chaque affirmation de cette section.</i>	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
17	(Co) Il est normal qu'un mari contrôle les déplacements de sa femme	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
18	(Co) Il est normal pour un mari d'élever la voix sur sa femme quand celle-ci commet une erreur pour l'aider à comprendre	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
19	(Co) Il est normal qu'une femme demande à son mari d'utiliser un préservatif	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
20	(Co) Une femme devrait tolérer la violence afin de maintenir sa famille unie	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
21	(Co) On doit parfois blâmer les femmes qui subissent de la violence	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9
22	(Co) Certains hommes ne peuvent s'empêcher d'être violents car c'est dans leur nature	TOUT À FAIT D'ACCORD..... 1 D'ACCORD 2 PAS D'ACCORD 3 PAS DU TOUT D'ACCORD 4 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE..... 9

« Je vous remercie pour vos réponses. Maintenant, Je vais vous poser quelques questions pour connaître votre opinion : pensez-vous qu'une femme devrait demander du soutien aux autres dans les situations suivantes ? Veuillez répondre par *OUI* ou par *NON*. N'oubliez pas, il n'y a ni de bonnes, ni de mauvaises réponses ».

Que RESENTONS- NOUS à propos des relations? - Part 2

23	(So) Croyez-vous qu'il soit normal pour une femme de demander de l'aide aux autres si son mari l'a insultée ou l'a fait se sentir mal dans sa peau ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
24	(Co) Croyez-vous qu'il soit normal pour une femme de demander de l'aide aux autres si elle a été battue par son mari ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
25	(Co) Pensez-vous qu'il soit normal pour une femme de demander de l'aide aux autres si son mari la contraint à avoir des relations sexuelles sans son consentement ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9

« Je vais maintenant vous demander votre opinion sur le fait de savoir si d'autres personnes extérieures au couple devraient intervenir dans les situations suivantes ».

Que RESENTONS- NOUS à propos des relations? - Part 2		
26	(So) Si un mari insulte sa femme, pensez-vous que d'autres personnes extérieures au couple devraient intervenir ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
27	(So) Si un mari bat sa femme, pensez-vous que d'autres personnes extérieures au couple devraient intervenir ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
28	(So) Si un mari n'accepte pas que sa femme travaille pour gagner de l'argent, pensez-vous que d'autres personnes extérieures au couple devraient intervenir ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9

« Je vous remercie beaucoup. Dans les questions suivantes, nous aimerions connaître votre opinion sur ce que vous ressentez à propos de ce qui se passe dans votre communauté. Rappelez-vous, il n'y a ni de bonnes, ni de mauvaises réponses ».

Que RESENTONS- NOUS à propos de notre communauté - Part 3		
« Je vous remercie pour vos réponses. Maintenant, Je vais vous poser quelques questions pour connaître votre opinion : pensez-vous qu'une femme devrait demander du soutien aux autres dans les situations suivantes ? Veuillez répondre par OUI ou par NON. N'oubliez pas, il n'y a ni de bonnes, ni de mauvaises réponses ».		
29	(Dé) Sentez-vous avoir le pouvoir intérieur pour influencer positivement la manière dont les membres de votre communauté se traitent mutuellement ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
30	(Co) Diriez-vous que la plupart des membres de votre communauté considèrent la violence contre les femmes comme un problème qu'ils souhaitent résoudre?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
31	(So) En général, diriez-vous que les membres de la communauté se sentent à l'aise pour discuter de la violence à l'égard des femmes?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9
32	(Ac) Au cours de la dernière année, avez-vous le sentiment que les relations entre les femmes et les hommes sont généralement devenues plus respectueuses et pacifiques dans votre communauté?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE .. 9

Section 4 : Ce que nous FAISONS

« Dans les prochaines questions, je vais vous interroger sur des situations courantes qui se produisent dans notre communauté. Nous aimerions connaître votre avis. Veuillez répondre par oui ou par non ; il n'y a ni de bonnes, ni de mauvaises réponses, alors soyez honnête. »

Que FAISONS-NOUS?		
33	(Dé) Au cours des six derniers mois, avez-vous réfléchi à la manière dont vous avez fait usage de votre pouvoir dans votre relation? <i>*Veuillez cocher la case « NE S'APPLIQUE PAS » pour les participants.es sans partenaires (Q6).</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9

34	(Co) Au cours des six derniers mois, avez-vous discuté avec quelqu'un des avantages d'équilibrer le pouvoir entre les femmes et les hommes dans cette communauté?	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
35	(So) Au cours des six derniers mois, avez-vous pris des décisions importantes conjointement avec votre partenaire? <i>*Veuillez sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » pour les participants.es sans partenaires.</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
36	(So) Au cours des six derniers mois, qui a pris la plupart des décisions concernant le moment où vous et votre partenaire avez eu des rapports sexuels ? <i>*Veuillez cocher la case « NE S'APPLIQUE PAS » pour les participants.es sans partenaires.</i>	MOI 1 MON PARTENAIRE 2 DECISION CONJOINTE 3 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
37	(So) Au cours des six derniers mois, avez-vous offert du soutien à une femme dont vous saviez victime de violence de la part de son époux ?	OUI 0 NON 1 NE CONNAÎT PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
38	(So) SI OUI , veuillez décrire brièvement l'action que vous avez entreprise. <i>*NE PAS LIRE les options de réponses à voix haute. *Veuillez sélectionner TOUTES les OPTIONS qui correspondent le mieux à l'explication du répondant. *Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez soutenu aucune femme (« NON » ou « NE CONNAIS PERSONNE » à la question 37).</i> Rechercher des commentaires - facultatif:	Intervention directe en cas de violence (p. ex., frapper à la porte pour arrêter/détendre le couple; séparer le couple; rassembler d'autres membres de la communauté pour intervenir; appeler la police, les leaders locaux; etc.) 1 Intervention indirecte après la scène de violence (p. ex., inviter une personne vivant une relation violente à une activité SASA!, impliquer d'autres personnes; etc.) 2 Soutenir une femme victime de violence (p. ex., l'écouter/parler; la valider; travailler sur des options de sécurité; l'orienter ou l'accompagner vers des services de soutien ou une personne qui peut l'aider 3 Responsabiliser un homme qui recourt à la violence (parler avec lui seul ou avec d'autres; œuvrer pour que la communauté sanctionne son comportement; etc.) 4 Médiation (p. ex., discuter avec le couple pour décider de la marche à suivre) 5 <i>*À noter que la médiation peut souvent être préjudiciable/voir injuste pour les femmes)</i> Mesures correctives (frapper l'homme, 'justice populaire,' l'humilier, lui refuser des services, etc.) 6 Autre (Préciser) 7 Ne se rappelle pas/Aucune action spécifique 8 Ne s'applique pas 9

39	(Ac) Au cours des six derniers mois, outre le soutien apporté à une femme victime de violence, avez-vous pris la parole ou entrepris d'autres actions dans la perspective d'un changement et pour prévenir la violence à l'égard des femmes dans votre communauté? Veuillez partager toute action que vous avez entreprise, petite ou grande.	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
40	SI OUI , décrivez brièvement les actions que vous avez entreprises. <i>*NE PAS LIRE les options de réponses à voix haute. *Veuillez sélectionner TOUTES les OPTIONS qui correspondent le mieux à l'explication du répondant. *Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez entrepris aucune action (« NON » à la question 39).</i> Rechercher des commentaires – facultatif:	A participer à une activité communautaire ayant rapport à la violence, Comme <i>SASA! Ensemble</i> 1 Dénoncer la violence dans la communauté 2 A inviter d'autres personnes à participer à une activité contre la violence, comme <i>SASA! Ensemble</i> 3 A Afficher/distribuer du matériel (affiches/brochures) sur la violence et les relations saines..... 4 A participer à des actions de plaidoyer pour créer ou modifier une politique/consigne ou règlements 5 Autre (préciser) 6 Ne se rappelle pas/Aucune action Spécifique..... 7 Ne s'applique pas..... 8

Section 5: Exposition à SASA! Ensemble

« Merci beaucoup! Nous avons presque terminé. Ces dernières questions portent sur ce que vous observez dans votre communauté en matière de prévention de la violence. Veuillez répondre par OUI ou NON. »

Exposition à SASA! Ensemble		
41	Au cours des six derniers mois, avez-vous vu des activistes communautaires mener des discussions sur la violence à l'égard des femmes?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
42	Avez-vous entendu parler de l'approche appelée <i>SASA! Ensemble</i> ?	OUI 0 NON 1 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
43	Avez-vous vu des matériels de <i>SASA! Ensemble</i> , tels que des affiches, des images, des jeux ou des fiches d'information? <i>*Montrez quelques exemples de matériels de SASA! Ensemble. *Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et cochez la case « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez jamais entendu parler de SASA! Ensemble (« NON » à la Q42).</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9
44	Connaissez-vous l'émission de radio « <i>Together with Gloria!</i> » ? <i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez pas écouté la diffusion de l'émission de radio « Together with Gloria! »</i>	OUI 0 NON 1 NE S'APPLIQUE PAS* 8 PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9

45	<p>Avez-vous déjà écouté l'émission « <i>Together with Gloria!</i> » ?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez pas écouté la diffusion de l'émission de radio « Together with Gloria! »</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
46	<p>Connaissez-vous une personne qui anime des activités de <i>SASA! Ensemble</i> dans votre communauté ?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez jamais entendu parler de SASA! Ensemble (« NON » à la Q42).</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
47	<p>Au cours des six derniers mois, avez-vous participé à une activité de <i>SASA! Ensemble</i> dans votre communauté, tels théâtre communautaire, affiches ou conversations communautaires?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez jamais entendu parler de SASA! Ensemble (« NON » à la Q42).</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
48	<p>SI OUI, combien de fois au cours des six derniers mois avez-vous physiquement participé à l'une des activités de <i>SASA! Ensemble</i>?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez pas participé aux activités SASA! Ensemble (« NON » à la question 47).</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
49	<p>Pensez-vous que <i>SASA! Ensemble</i> peut contribuer à améliorer la sécurité des femmes dans votre communauté?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez jamais entendu parler de SASA! Ensemble (« NON » à la Q42).</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
50	<p>Outre <i>SASA! Ensemble</i>, avez-vous vu ou entendu parlé de n'importe quels matériels (affiches, émissions de radio, dépliants, etc.) sur la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?</p> <p><i>*Veuillez ne pas poser la question (IGNORER) et sélectionner « NE S'APPLIQUE PAS » si vous n'avez jamais entendu parler de SASA! Ensemble (« NON » à la Q42).</i></p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>NE S'APPLIQUE PAS* 8</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>
51	<p>Au sein d'une communauté, de nombreux programmes ou activités peuvent être mis en place pour prévenir la violence à l'égard des femmes. Outre <i>SASA! Ensemble</i>, au cours des six derniers mois avez-vous participé à d'autres activités pour la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté?</p>	<p>OUI 0</p> <p>NON 1</p> <p>PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE 9</p>

Section 5: Conclusion

« Je vous remercie infiniment pour le temps que vous m'avez consacré. J'apprécie énormément que vous ayez discuté et partagé avec moi vos réflexions. »

« Souhaitez-vous recevoir une liste d'organisations ou de personnes avec lesquelles vous pourriez discuter en toute confidentialité de ces questions ? »

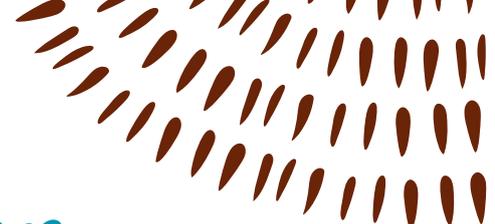
[SI OUI, veuillez fournir une liste d'orientation. Si non, remerciez à nouveau la personne et rappelez-la le nom de votre organisation au cas où elle serait intéressée par un suivi]

POUR LA SAISIE DES DONNÉES:

Saisie des données effectuée le : par :

Cochez : Démarrage/Au début Conscientisation Soutien Action/Finale





Enquête d'évaluation institutionnelle

Qu'est-ce qu'elle évalue ?	Qui la renseigne ?	Quand ou à quelle fréquence ?	Nombre ?
<i>Tendances des résultats attendus dans tous les domaines de SASA! Ensemble au sein de l'institution</i>	Employés de l'institution	Au début de la phase de Démarrage (au départ), à la fin de la phase d'Action (à la fin)	Tous les employés (ou environ 50 % pour une grande institution)

Quel est son mode de fonctionnement ?

Les employés de l'institution remplissent eux-mêmes ce questionnaire (auto-administré) dont les réponses sont anonymes, en d'autres termes, aucun nom, ni aucune autre information d'identification ne sont mentionnés. Vous avez la possibilité d'utiliser différentes approches pour remplir cet outil. Si votre organisation est familière aux questionnaires en ligne (par exemple, SurveyMonkey ou Google Forms) et que tous les employés ont accès à des ordinateurs/Internet, la gestion de l'outil en ligne constitue le meilleur moyen de garantir l'anonymat. Le logiciel peut également vous permettre d'analyser les informations collectées. Toutefois, si les enquêtes en ligne ne conviennent pas, veuillez remettre à chacun une copie imprimée et placez une boîte de collecte dans un endroit privé où les formulaires peuvent être soumis. Peu importe l'approche choisie, il est primordial que vous preniez le temps d'expliquer l'objectif de cette enquête à tout le personnel et que vous rassuriez chacun sur le fait que l'honnêteté est la clé pour faire de cette enquête un processus d'apprentissage utile.

Le questionnaire est conçu de sorte à être renseigné en peu de temps (environ 20 minutes), afin que tous les employés puissent y participer. Toutefois, dans le cas où votre institution est de grande taille, il serait peut-être plus réaliste de demander à un pourcentage d'employés d'y participer (assurez-vous simplement que la sélection est représentative des différents départements et niveaux de votre organisation).

Analyse de l'enquête d'évaluation institutionnelle

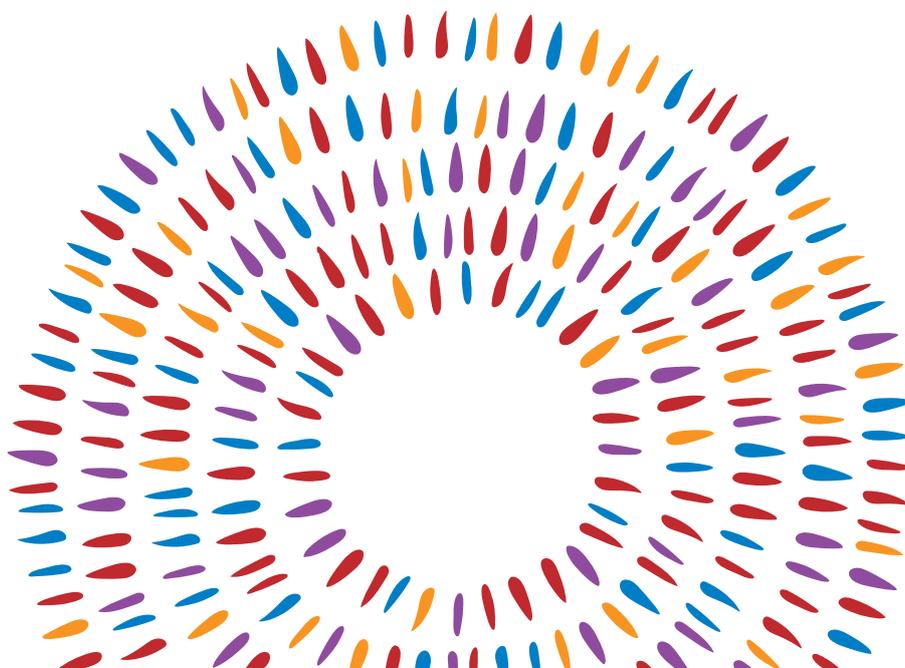
Il n'est pas nécessaire d'entrer les données des questionnaires en ligne dans une base de données. Toutefois, si vous réalisez votre enquête à l'aide de questionnaires en version papier, veillez à ce que toutes les données soient saisies dans un délai maximum d'un mois après la collecte des données. Vous pouvez obtenir des modèles de base de données au format de Microsoft Access en contactant Raising Voices à l'adresse suivante info@raisingvoices.org. La saisie des données peut être effectuée soit par une personne extérieure sollicitée pour fournir une assistance en matière de données, soit par un membre de votre équipe (à l'aide des codes numériques intégrés à l'enquête) par exemple, « 0 » pour « OUI » et « 1 » pour « NON ». Une fois les données saisies, le spécialiste

du soutien en matière de données ou un membre de l'équipe peut les analyser et partager les résultats avec l'équipe, tout comme il le fait pour vos autres données relatives à l'apprentissage et à l'évaluation.

La section 1 porte sur ce que les employés des institutions savent (Q3-Q11) et ressentent (Q12-Q18) à propos du pouvoir et de la violence à l'égard des femmes. Veuillez noter que si ces questions sont quasiment identiques à celles de l'[Enquête d'évaluation communautaire](#), les données ne sont pas strictement comparables, en raison du format différent du questionnaire (l'[Enquête d'évaluation institutionnelle](#) est auto-administrée, ce qui pourrait influencer la manière dont les participants y répondent). La section 2 est axée sur les activités des employés de l'institution (Q19-Q32) et est spécifique à la Stratégie des sessions de formation au sein de l'institution afin d'évaluer les progrès liés à la culture opérationnelle et à la révision, la mise en œuvre et l'efficacité durable des protocoles/règlements internes de l'institution.

Qu'est-ce que ces informations peuvent vous révéler sur votre programme ?

Au début, les constatations découlant de l'[Enquête d'évaluation institutionnelle](#) constituent votre point de départ pour les changements au niveau opérationnel que vous espérez réaliser avec l'approche *SASA! Ensemble*. À la fin - après la phase d'Action - vos constatations peuvent mettre en évidence les changements survenus au fil du temps - par exemple, les domaines dans lesquels vous avez réalisé des progrès évidents ou ceux pour lesquels il est nécessaire de poursuivre les sessions de formation. Outre l'analyse des données de votre [Outil de suivi du changement institutionnel](#), cet apprentissage contribue à l'évaluation de l'impact potentiel de *SASA! Ensemble* au sein de votre institution et à déterminer le moment opportun pour passer à la phase suivante.



Enquête d'évaluation institutionnelle

Nous vous remercions de participer à cette brève **Enquête d'évaluation institutionnelle**, qui ne devrait pas vous prendre plus de 20 minutes. Vos commentaires permettront de donner une orientation à notre programme *SASA! Ensemble* et à explorer les changements qui se produisent au sein de notre institution.

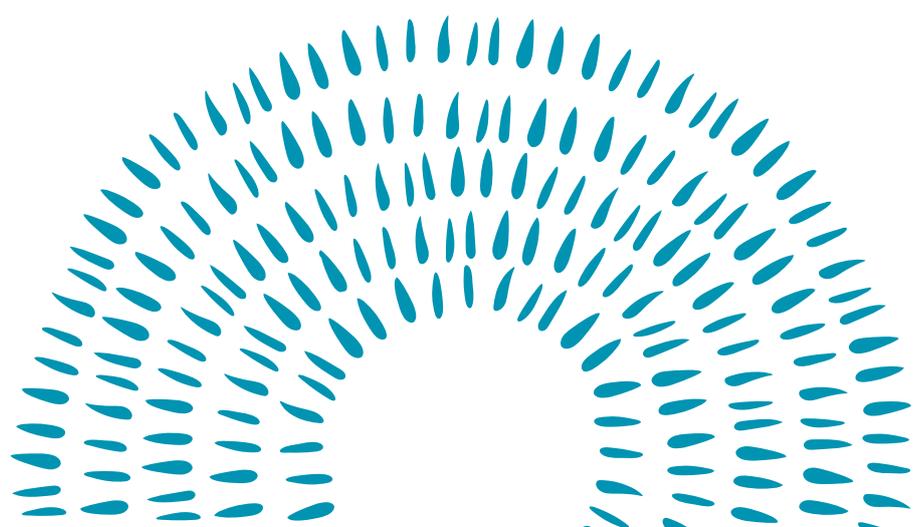
Votre participation est volontaire et vous pouvez également ignorer toute question à laquelle vous ne souhaitez pas répondre. Veuillez noter qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses, toutefois, il est essentiel que vous fassiez preuve d'honnêteté dans vos réflexions. Soyez assurés que vos réponses sont anonymes - n'écrivez pas votre nom ou toute autre information permettant de vous identifier sur ce formulaire.

Section 1 : À propos de vous		Veuillez sélectionner votre réponse	
1	Je suis de sexe :	Féminin	[0]
		Masculin	[1]
		Non binaire	[2]
		Je préfère ne pas répondre	[9]
2	Je travaille au sein de mon institution actuelle depuis :	moins d'un an.....	[0]
		un à deux an(s)	[1]
		trois à quatre ans	[2]
		cinq ans ou plus.....	[3]
<i>Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou non avec l'affirmation ci-après, en gardant à l'esprit qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses.</i>			
3	Je crois que chaque personne peut choisir de se servir de son pouvoir de manière positive ou négative.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
4	Je crois qu'il appartient à l'époux de décider si son épouse peut ou non travailler en dehors du foyer.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
5	Je pense qu'il est impossible pour un homme de s'arrêter pendant les rapports sexuels si la femme change d'avis et ne veut plus continuer.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
6	Je crois que la violence à l'égard des femmes entraîne des conséquences négatives non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
7	Je crois qu'il est normal qu'un homme contrôle les mouvements de sa femme.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
8	Je crois qu'il est normal qu'un homme marié ait des rapports sexuels avec son épouse quand il le souhaite, même si cette dernière n'est pas consentante.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
9	Je crois que le pouvoir des hommes sur les femmes est à l'origine de la violence à l'égard des femmes.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
10	Je crois que la violence ne constitue pas le seul moyen de résoudre les désaccords ou les problèmes dans un mariage ou une relation—il existe d'autres solutions.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
11	Je crois qu'il est possible pour les hommes de cesser de recourir à la violence.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]



Nous aimerions recueillir votre avis sur des questions courants qui se posent dans les relations entre les femmes et les hommes. Veuillez répondre par oui ou par non, en gardant à l'esprit qu'il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses.

12	Avez-vous le sentiment d'avoir un pouvoir intérieur qui vous permet d'apporter des changements positifs à votre institution ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
13	Diriez-vous que la plupart des membres de votre institution considèrent la violence à l'égard des femmes comme un problème auquel ils veulent s'attaquer ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
14	Diriez-vous qu'en général, les femmes mariées de cette communauté ont leur mot à dire lorsqu'il s'agit de décider si et quand elles ont des rapports sexuels avec leurs époux ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
15	Diriez-vous qu'en général, les femmes et les hommes se sentent en sécurité pour évoquer les cas de violence à l'égard des femmes au sein de cette institution ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
16	Diriez-vous qu'en général, les femmes de cette communauté se sentent en sécurité pour dénoncer les actes de violence qu'elles subissent ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
17	Pensez-vous qu'il est de la responsabilité de chacun de contribuer à la prévention de la violence à l'égard des femmes dans votre communauté ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
18	Au cours de l'année écoulée, avez-vous le sentiment que les relations entre les femmes et les hommes sont généralement devenues moins violentes dans votre communauté ?	D'accord [0] Pas d'accord [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]



Section 2 : À propos de votre institution		Veuillez sélectionner votre réponse	
Veuillez répondre à la prochaine série de questions le plus honnêtement possible, en vous basant sur votre expérience et vos observations au sein de votre institution.			
19	Mon institution dispose d'un ensemble de valeurs claires. (Si non, passez à la question 22)	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
20	L'affirmation suivante décrit le mieux la façon dont ces valeurs sont utilisées au sein de mon institution (sélectionnez une réponse) :	Nos valeurs sont rarement évoquées/discutées...	[0]
		Nos valeurs ne sont évoquées que lors de l'orientation du nouveau membre du personnel ou dans certains documents.....	[1]
		Nos valeurs sont utilisées activement pour orienter les décisions au sein de mon institution.	[2]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre	[9]
21	Je me sens fortement engagé(e) et obligé(e) de rendre compte vis-à-vis de mes valeurs institutionnelles.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
22	En passant en revue l'année écoulée, je me sentais bien à l'idée de me rendre au travail la plupart du temps.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
23	En passant en revue l'année écoulée, je peux me souvenir d'au moins un exemple où mes contributions ont été saluées et/ou récompensées par un membre de mon institution.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
24	En passant en revue l'année écoulée, l'affirmation ci-après décrit le mieux le processus de prise de décision au sein de mon institution (sélectionnez une réponse) :	Les responsables/directeurs prennent les décisions clés par eux-mêmes..	[0]
		Les responsables/directeurs prennent les décisions clés la plupart du temps par eux-mêmes ; toutefois, ces décisions sont expliquées de manière transparente à tous les employés.	[1]
		Les responsables/directeurs sollicitent parfois la contribution de la plupart des employés avant de prendre des décisions clés.	[2]
		Les responsables/directeurs sollicitent presque toujours la contribution de la plupart des employés avant de prendre des décisions clés.	[3]
		Les décisions sont prises sur la base d'un consensus de groupe, auquel participent les responsables/directeurs et tous les autres employés.	[4]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre	[9]
25	Il existe une politique claire de résolution des conflits au sein de mon institution.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]
26	J'ai le sentiment que si je suis en conflit avec un collègue - ou si l'on m'accuse d'avoir commis une faute - la situation sera traitée de manière équitable.	D'accord	[0]
		Pas d'accord	[1]
		A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre .	[9]

27	L'affirmation suivante décrit le mieux les protocoles/règlements internes en matière de violence à l'égard des femmes au sein de mon institution :	Nous ne disposons pas de protocoles/règlements internes explicites ou je ne sais pas.. ... [0] Nous disposons de protocoles/règlements internes, mais ils n'existent que « sur papier »... [1] Nous disposons de protocoles/règlements internes et nous en discutons de temps à autre.. [2] Nous disposons de protocoles/règlements internes pour lesquels l'organisation fournit une formation et des conseils à intervalles réguliers. [3] Nous disposons de protocoles/règlements internes qui sont systématiquement utilisés pour orienter nos processus, nos décisions et nos comportements. [4] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
28	Mon institution dispose de protocoles/règlements internes explicites sur le rejet de la violence à l'égard des femmes.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
29	Mon institution dispose de protocoles/règlements internes explicites qui font la promotion de la non-discrimination et de l'inclusion.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
30	Mon institution dispose d'un processus explicite de redevabilité des employés et des membres de la communauté/clients en cas de non-respect des protocoles/règlements internes.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]
31	Mon institution a mis en place des mécanismes de suivi des protocoles/règlements internes existants en matière de violence à l'égard des femmes.	Oui..... [0] Non [1] Ne s'applique pas (nous ne disposons pas de protocoles/règlements internes) [8] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
32	J'ai le sentiment que nos protocoles/règlements internes renforcent de manière significative notre mission en tant qu'institution.	Oui..... [0] Non [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre . [9]

Nous vous remercions infiniment pour votre participation ! Si vous avez des questions sur cette enquête, veuillez contacter [contact pour les alliés institutionnels].

Saisie des données effectuée le :
par :

Cocher : [] Démarrage/Au début [] Action/À la fin

[L'enquête initiale prend fin ici](#)



Endline Survey Only

Section 3 : Exposition aux activités de SASA! Ensemble (Uniquement à la fin)		Veillez sélectionner votre réponse
33	J'ai participé à :	0 activités de SASA! Ensemble [0] 1-4 activité(s) de SASA! Ensemble [1] 5-8 activités de SASA! Ensemble..... [2] Plus de 8 activités de SASA! Ensemble ... [3]
34	Mon institution a organisé une célébration pendant la phase d'Action de SASA! Ensemble .	Oui..... [0] Non..... [1] A ignoré la question/ne souhaite pas y répondre [9]
35	La réalisation des activités de SASA! Ensemble dont je suis le plus fier est :	(Question ouverte)
36	Si nous devons recommencer avec les activités de SASA! Ensemble, un domaine que nous pourrions améliorer est le suivant :	(Question ouverte)

Nous vous remercions infiniment pour votre participation ! Si vous avez des questions sur cette enquête, veuillez contacter [contact pour les alliés institutionnels].

Saisie des données effectuée le :
par :

Cochez : [] Démarrage/Au début [] Action/À la fin





Transitions entre les phases

À mesure que votre organisation apprend en analysant et en discutant des données sur l'apprentissage et l'évaluation, vous commencerez à constater des progrès vers les résultats attendus de *SASA! Ensemble*. Lorsque vos expériences et vos analyses des indicateurs des **Outils de suivi du changement communautaire et institutionnel** semblent indiquer que vous avez atteint la plupart des résultats attendus pour cette phase, il est alors temps de mener l'**Enquête d'évaluation communautaire** et les **groupes de discussion communautaires** afin de prendre une décision éclairée pour aller de l'avant.

En définitive, la décision de savoir à quel moment passer à la phase suivante de *SASA! Ensemble* n'est pas fondée sur une seule source - elle requiert une évaluation globale de vos données sur l'apprentissage et l'évaluation, notamment les commentaires du personnel, des activistes, des leaders et des alliés, ainsi qu'un sentiment intuitif que la programmation est favorable, bien accueillie et qu'elle a une incidence sur ce que savent, ressentent et font les membres de la communauté. Afin de prendre une décision éclairée et pratique, discutez en équipe des questions ci-après et jugez si vous êtes prêt à passer à la phase suivante :

- **Analyse de l'Outil de suivi du changement communautaire** : Les notes moyennes dans les trois catégories de résultats (*SAVOIR, RESENTIR, FAIRE*) se sont-elles améliorées depuis le début de la phase ?
 - ⇒ Si les notes moyennes sont comprises entre 1 et 3 pour la plupart des questions, vous devez probablement continuer à travailler dans cette phase.
 - ⇒ Si la plupart des questions ont des outils 4s et 5s principalement : La communauté pourrait être disposée à passer à la phase suivante et à mener une **Enquête d'évaluation communautaire**.
- **Analyse de l'outil de suivi du changement institutionnel** : L'**outil de suivi du changement institutionnel** est conçu pour être utilisé une seule fois vers la fin de la phase. Toutefois, si les notes sont faibles (1 à 3) - ou si l'évaluation globale de la question 10 n'est pas satisfaisante, alors nous vous recommandons de consacrer un peu plus de temps à des activités plus intenses au cours de cette phase.
- **Analyse de l'Enquête d'évaluation communautaire** : Les notes des résultats spécifiques à une phase sont-elles plus élevées que celle de la dernière phase ou du dernier cycle de collecte de données ?
 - ⇒ Si 50 % ou plus des personnes interrogées ont fourni des réponses équitables/souhaitées aux questions spécifiques à la phase, alors vous pouvez passer à la phase suivante.
 - ⇒ Si moins de 50 % des personnes interrogées ont fourni des réponses équitables/souhaitées aux questions spécifiques à la phase, veuillez envisager de poursuivre le travail dans la phase actuelle de manière intensive pendant un certain temps supplémentaire. Il ne vous sera pas demandé de réaliser une autre **Enquête d'évaluation communautaire**. En revanche, les sessions ultérieures de commentaires sur l'apprentissage et l'évaluation vous permettront d'évaluer les progrès réalisés et de passer à la phase suivante.

→ **Analyse des groupes de discussion communautaires** : Les perspectives partagées par les femmes et les hommes de la communauté commencent-elles à s'aligner sur les résultats attendus pour la phase ? Comment les groupes réagissent-ils à l'histoire de « Sarah et David » ? Les discussions suggèrent-elles que la communauté approfondit son analyse du pouvoir, de la violence à l'égard des femmes, des relations saines et de l'activisme ? Existe-t-il des signes de résistance ou de contrecoups qui doivent être traités avant d'aller de l'avant ?

→ **Observations et commentaires :**

- ⇒ Qu'avez-vous *vu* et *entendu* au cours de vos visites dans les communautés ?
- ⇒ Comment se *sentent* les activistes, les leaders et les alliés, et quelles réflexions partagent-ils sur leurs expériences ?
- ⇒ Vos expériences et observations laissent-elles penser que les activistes, les leaders et les alliés sont disposés à aller de l'avant ?
- ⇒ Les idées de *SASA! Ensemble* gagnent-elles du terrain, ou rencontrent-t-elles encore beaucoup de résistance ? Le personnel se sent-il prêt et sent-il que la communauté est-elle prête à aller de l'avant ?

Après avoir soigneusement examiné vos données relatives à l'apprentissage et à l'évaluation et les observations du programme et en avoir discuté, vous pouvez décider de poursuivre votre activité dans la même phase pendant un peu plus longtemps. Ce n'est pas grave ! C'est à cela que servent les évaluations. Ajustez votre programme en fonction de ce que vous avez appris et focalisez-vous sur les domaines de résultats qui nécessitent une attention particulière.

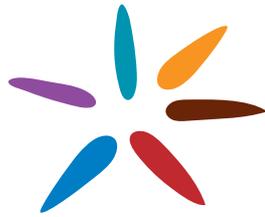
Note : Le rythme du changement pourrait être différent selon les communautés et l'institution/les institutions. Si tout indique que la communauté est prête à amorcer une transition pour passer à une autre phase, il est important de profiter de cette dynamique positive et d'aller de l'avant. Si l'institution n'y est pas tout à fait prête, envisagez une mobilisation institutionnelle plus intensive pendant quelques mois.





Félicitations !

Votre engagement en faveur d'un suivi et évaluation continu de vos programmes soutiendra la mise en œuvre éthique et efficace de *SASA! Ensemble*.



Partagez vos constatations d'apprentissage et à d'évaluation—les succès et lacunes—avec Raising Voices et la communauté mondiale de praticiens. L'apprentissage partagé renforcera la programmation de *SASA! Ensemble* à travers le monde.

Annexe A : Sessions de feedbacks sur l'apprentissage et l'évaluation

Cette section porte sur l'analyse des données et les sessions de feedbacks de la plupart de vos données d'apprentissage et d'évaluation. Pour des conseils sur l'analyse des [Enquêtes d'évaluation communautaires](#) et [institutionnelles](#) - qui sont conçues pour comparer les tendances initiales aux tendances finales - veuillez voir respectivement les pages 54 et 73.

Qui s'en occupe ?

Saisie des données : une personne désignée pour la saisie des données (*personnel de SASA! Ensemble*, personnel de l'organisation, ou une personne engagée à temps partiel ou en fonction des besoins)

Analyse des données et sessions de feedbacks : Le personnel chargé de l'apprentissage et de l'évaluation ou les hauts responsables de *SASA! Ensemble*

À quelle fréquence ?

- **Saisie de données** : hebdomadaire ou mensuelle
- **Analyse des données** : chaque trimestre
- **Sessions de feedback** : tous les trimestres

Quel est son mode de fonctionnement ?

En ce qui concerne le [Plan et le Rapport d'activités](#), le [Formulaire d'observation d'activités](#) et l'[Outil de suivi du changement communautaire](#), vous avez la possibilité d'utiliser la base de données élaborée par Raising Voices (contact info@raisingvoices.org) ou créer votre propre base de données. S'agissant de l'[Outil de suivi du changement institutionnel](#), un seul formulaire est renseigné par phase, de sorte qu'aucune gestion ou analyse formelle des données n'est nécessaire (bien qu'il s'agisse d'une source clé d'informations à examiner et à discuter pour décider si l'institution est prête à passer à la phase suivante).

Dans la base de données de *SASA! Ensemble sur l'apprentissage et l'évaluation* :

- Chaque ligne est conçue pour correspondre aux informations collectées à l'aide de vos Outils sur l'apprentissage et l'évaluation.
- Lorsque vous saisissez vos données, un élément visuel (graphique, diagramme ou tableau) est automatiquement généré dans un onglet correspondant. Ces éléments peuvent être facilement copiés et collés dans le modèle PowerPoint de la session de commentaires si cela s'avère utile, ou vous pouvez créer vos propres éléments visuels.
- N'oubliez pas d'examiner les informations qualitatives (par exemple, les notes sur les réussites, les difficultés et les commentaires enregistrés dans vos outils). Les points clés peuvent être résumés et inclus dans la discussion.
- Le modèle de présentation PowerPoint de la session de commentaires peut servir de guide pour résumer les résultats et les partager avec votre équipe de *SASA! Ensemble*. Toutefois, chaque équipe peut avoir son propre style et sa propre préférence quant à la quantité de détails qu'elle souhaite inclure. N'hésitez pas à explorer et à faire preuve de créativité ; en fin de compte, l'objectif de cette présentation PowerPoint consiste à résumer une grande quantité d'informations sous une forme plus digeste afin que vous puissiez plus facilement interpréter les tendances et identifier les domaines qui nécessitent un suivi ou des ajustements.



Informations clés à retenir

Les sessions de feedbacks constituent une étape cruciale de votre apprentissage et évaluation - elles vous permettent de partager et d'approfondir votre analyse, ainsi que d'appliquer cet apprentissage à la prise de décisions concrètes et à des actions programmatiques. Ces sessions offrent la possibilité d'explorer les réussites et les défis majeurs, en s'appuyant sur les données ainsi que sur les observations, les expériences et l'expertise au jour le jour.

Nous encourageons la créativité afin de rendre les séances de commentaires interactives, ludiques et significatives ! L'exemple de modèle PowerPoint suivant est un guide suggéré pour vous aider à démarrer. La présentation PowerPoint complète se trouve dans la version électronique de *SASA! Ensemble* (15 diapositives, les 6 premières ci-dessous à titre d'exemple).

SASA! ENSEMBLE

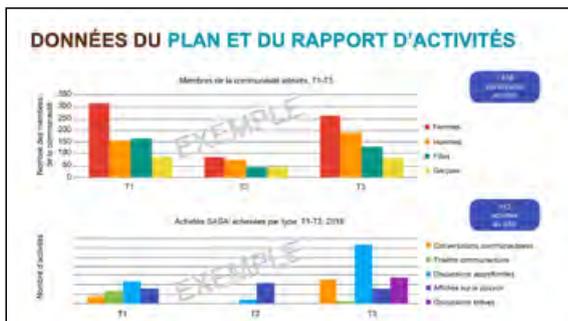
2024 : Apprentissage et évaluation dans le cadre de *SASA! Ensemble* au 4e trimestre : Phase de Conscientisation

Exemple de session de feedback

OBJECTIFS DE LA SESSION DE FEEDBACK SUR L'APPRENTISSAGE ET L'ÉVALUATION

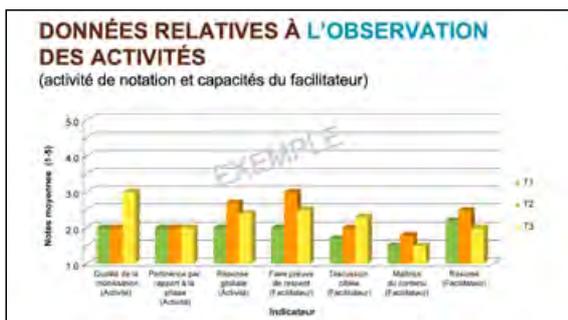
- Mener une réflexion interne
- Identifier les tendances émergentes entre le 1er et le 3e trimestres

Rappel : Cette session a pour but de servir de tremplin à la discussion. Apprendre largement! Élaborer des stratégies ! Célébrer ! Et examiner en toute franchise sur notre situation dans laquelle nous sommes en 2024!



INFORMATIONS A RETENIR ET RÉFLEXIONS

- Plus de femmes et de filles atteintes que d'hommes et de garçons
 - Quelles pourraient être les raisons possibles?
 - Les activistes et les leaders ont-ils besoin d'un soutien plus important pour contacter les hommes?
- Très peu d'activités réalisées au deuxième trimestre et très peu de conversations engagées avec les communautés au premier trimestre
 - Quelles pourraient être les raisons possibles?
 - Comment pouvons-nous garantir la réalisation d'activités plus diversifiées?
 - Les leaders et les alliés ont-ils besoin de soutien pour leur travail de planification?
 - Certaines activités ne suscitent-elles pas assez d'intérêt dans la communauté?
- Autres observations



EXEMPLE DE DONNÉES D'OBSERVATION DES ACTIVITÉS

(réponses aux questions ouvertes)

SUCCÈS COMMUNS

- Par rapport au trimestre précédent, les activistes estiment qu'il est plus facile d'encourager la participation active de l'ensemble du groupe (femmes et hommes) pendant des activités.
- Les membres de la communauté se montrent plus réceptifs aux idées de *SASA! Ensemble* tout au long de la phase de Conscientisation ; on note une réticence moins importante lorsqu'il s'agit d'évoquer le pouvoir des hommes sur les femmes.

DÉFIS COMMUNS

- Certains activistes semblent ne pas maîtriser le contenu de la phase et manquent de confiance pendant la facilitation.
- Au cours de certaines activités, les participants ont semblé confus à la fin des activités, vu qu'ils se posaient des questions sur l'objectif de la discussion.

Annexe B:

Manuel de l'enquêteur·rice pour l'Enquête d'Évaluation Communautaire

Afin d'aider les enquêteurs·rices à mener l'Enquête d'Évaluation Communautaire de manière cohérente et avec un niveau de qualité élevé, il est important de leur fournir des orientations et des précisions sur chaque question. Le manuel de l'enquêteur·rice ci-dessous met en évidence les questions qui nécessitent une attention et une sensibilité particulières. Il peut être utilisé comme ressource pendant la collecte des données et dans le cadre de la formation des enquêteurs·rices (veuillez contacter Raising Voices à l'adresse info@raisingvoices.org pour obtenir le kit de formation complet).

Section 1 – À propos du Répondant

Cette section est conçue pour recueillir des données démographiques de base afin de fournir un « aperçu » de la communauté et de vérifier si les personnes interrogées sont représentatives de l'ensemble de la communauté (ou non). Idéalement, ces questions doivent être posées de manière fluide et rapide, et contribuer à établir une relation de confiance, jetant ainsi les bases d'un entretien fructueux et honnête. Conseils:

- Q3, Q7 et Q8: Ne lisez pas les options de réponse à voix haute dans cette section. L'enquêteur·rice cochera la réponse qui correspond le mieux à la réponse donnée par le membre de la communauté.
- Q7 : N'oubliez pas de cocher le niveau le plus élevé **complété**. Si le membre de la communauté a seulement complété quelques classes du niveau secondaire, veuillez cocher « a terminé l'enseignement primaire ».
- Q9 : Cette question porte sur tout travail rémunéré, dans le secteur formel ou informel.

Section 2 – Ce Que Nous SAVONS

Cette section mesure le degré d'accord ou de désaccord du répondant avec des affirmations qui portent sur les connaissances de base sur les types de violence à l'égard des femmes et les causes profondes de la violence à l'égard des femmes. Conseils :

- Il est important de lire à haute voix les options de réponse pour chaque question, à l'exception de « Préfère ne pas répondre » (cette option ne doit jamais être lue à haute voix). Le plus simple est de donner les 4 options de réponse avant de lire l'énoncé. Par exemple, la question 10 serait : Êtes-vous tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord ou pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle chacun peut choisir d'utiliser son pouvoir de manière positive ou négative ? La question 11 serait : Êtes-vous tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord ou pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle le fait qu'un homme contrôle les finances familiales est une forme de violence ?

- Les membres de la communauté peuvent répondre par des phrases telles que « Je ne suis pas sûr... Je suis plutôt en désaccord ». Si cela se produit, demandez poliment des précisions sans introduire de nouvelles informations. Vous pouvez par exemple dire : « Diriez-vous que vous êtes tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord ou pas du tout d'accord ? Veuillez choisir une seule réponse qui correspond le mieux à votre opinion. N'oubliez pas qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse ».
- Q15: Il s'agit d'une question sensible (voir la boîte de conseils ci-dessous). Posez-la lentement et avec assurance afin de montrer à votre interlocuteur que vous, en tant qu'enquêteur·rice, êtes à l'aise pour aborder ce sujet avec lui. Il est important que l'interlocuteur comprenne que vous lui demandez s'il est d'accord ou non avec le fait que les deux membres du couple doivent donner leur consentement avant d'avoir des relations sexuelles, ce qui peut être exprimé verbalement ou non verbalement.

Remarque : la question vise à évaluer les convictions personnelles des personnes enquêtées et non leur comportement réel au sein de leur couple.

Poser des questions sensibles

Il arrive parfois que les membres de la communauté hésitent à répondre, en particulier lorsque la question est très intime ou sensible. Voici quelques conseils pour vous aider dans cette situation :

- Dans la mesure du possible, gardez une voix calme et assurée lorsque vous posez des questions sensibles. Faites une pause et encouragez gentiment le participant, en lui rappelant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et qu'aucune de ses réponses ne sera partagée avec qui que ce soit. Vous pouvez lui faire savoir qu'il n'est pas obligé de répondre s'il ne se sent pas à l'aise.
- Ne mettez pas le répondant sous pression pour qu'il réponde et ne lui donnez pas l'impression que vous n'êtes pas satisfait de sa réponse. Respectez son droit de passer une question pour quelque raison que ce soit et cochez simplement « Je préfère ne pas répondre » dans votre enquête.

Section 3 – Ce Que Nous Ressentons

Cette section mesure le degré d'accord ou de désaccord du participant avec des affirmations qui évaluent ses convictions personnelles sur l'acceptabilité de la violence. Dans les parties 2 et 3, la structure passe d'affirmations à des questions oui - non, qui interrogent les participants sur leurs propres actions ainsi que sur leur perception des comportements courants dans la communauté.

Que RESSENTONS-NOUS à propos des relations ? - Partie 1

- Lisez les options de réponse (à l'exception de « Je préfère ne pas répondre ») avant de lire chaque affirmation. Par exemple, la question 16 serait : « Êtes-vous tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord ou pas du tout d'accord avec le fait que c'est au mari de décider si sa femme peut ou non travailler à l'extérieur du foyer ? »

Que RESENTONS-NOUS à propos des relations – Partie 2

- Posez chaque question directement au participant, en l’invitant à donner son opinion par oui ou par non. Ces questions évaluent les croyances concernant la recherche d’assistance et l’intervention de la communauté pour soutenir les survivants.

Ce que nous ressentons à propos de notre communauté – Partie 3

- Comme dans la partie 2, posez chaque question directement au participant. Ici, vous leur demandez de partager ce qu’ils pensent *qu’il se passe réellement* dans la communauté. En d’autres termes, nous demandons au participant d’exprimer sa perception de ce que la plupart des membres de sa communauté croient ou font généralement.

Section 4 : Ce Que Nous FAISONS

Cette section est conçue pour évaluer les comportements ou actions spécifiques que le répondant a pu adopter au cours des six derniers mois en lien avec les attentes liées au rôle de genre et la prévention de la violence à l’égard des femmes.

- Les questions 33, 35 et 36 doivent être ignorées (cochez « ne s’applique pas ») si le répondant n’a pas de partenaire. Si vous ne vous en souvenez pas, reportez-vous à la question 6 « situation familiale ». Veuillez noter que pour les enquêtes réalisées à l’aide de des appareils numériques, les sauts de page doivent être programmés automatiquement.
- La question 38 vise à obtenir des détails supplémentaires sur les mesures spécifiques prises et doit être ignorée si les répondants ont répondu « non » à la question précédente. Ne lisez pas les options de réponse à haute voix. Demandez au répondant de décrire la mesure prise, puis sélectionnez toutes les options qui correspondent le mieux à ce qui a été dit. Faites preuve de discernement et essayez de sélectionner l’une des options proposées. Ne cochez « Autre » que si la réponse du répondant ne correspond à aucune des options proposées.
- La question Q40 vise à obtenir plus de détails sur les mesures spécifiques prises et doit être ignorée si les répondants ont répondu « non » à la question précédente. Rappelez au répondant que vous lui demandez s’il a pris d’autres mesures en plus de celles qu’il a déjà mentionnées à la question Q38. Veuillez ne pas lire les options de réponse à haute voix. Demandez au répondant de décrire l’action, puis sélectionnez, la ou les options qui correspondent le mieux à ce qui a été dit. Comme ci-dessus, faites preuve de discernement et essayez de sélectionner l’une des options proposées. Ne cochez « Autre » que si la réponse du répondant ne correspond à aucune des options proposées.

Section 5 : Exposition à SASA! Ensemble

Cette section est conçue pour évaluer l’exposition à *SASA! Ensemble* et la participation active aux activités *SASA! Ensemble*.

- Q43 Veuillez montrer le matériel *SASA! Ensemble* afin de fournir une référence visuelle lorsque vous posez cette question. Cochez « Ne s’applique pas » si le répondant n’a jamais entendu parler de *SASA! Ensemble*.
- Q44/45 Passez cette question et cochez « Sans objet » si vous ne diffusez pas *Together with Gloria!, une émission de radio*, dans votre communauté.
- Les questions Q46 à Q50 doivent être ignorées (et cochez « Ne s’applique pas ») pour toute personne qui n’a jamais entendu parler de *SASA! Ensemble*.



raisingvoices.org/women/sasa-approach/fr/