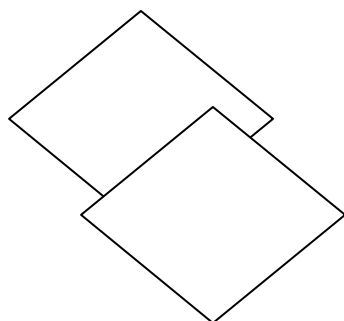


GENRE ET CONNAISSANCES

ATELIER DE REFLEXION

ATOL – SONGES

8-9-10 mars 2005



Lisette Caubergs (ATOL)

INTRODUCTION

1. FAIRE CONNAISSANCE

1.1. Introduction

Dans le cadre de son Programme de Recherche-Action sur la « Gestion de Connaissances » financé par la DGCD (2003-2007), ATOL a introduit le thème « Genre et Connaissances » pour approfondir et enrichir la recherche.

Pour lancer cette recherche-action, ATOL a :

- contacté des ONG au Nord et au Sud afin de créer des liens de collaboration pour concrétiser cette recherche-action et pour développer ensemble des méthodologies et outils pour faciliter la mise en pratique de la démarche « Genre et Connaissances »
- proposée une démarche pour guider le déroulement de l'atelier et a formulé quelques thèmes de réflexion pour concrétiser l'action

L'objectif global est d'améliorer le travail des ONG du Nord et du Sud sur le terrain pour contribuer au renforcement du pouvoir des femmes et pour contribuer à la construction de plus d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes avec qui nous collaborons.

1.2. Faire connaissance

Comme nous travaillons sur le thème « Connaissances » nous avons d'abord réfléchi par rapport aux questions suivantes

- Comment je veux me présenter ?
- Qu'est-ce que je veux savoir de l'autre ?

1. l'identité de la personne : son nom et prénom, sa situation matrimoniale, sa provenance, l'âge
2. ce qu'on fait dans la vie : les expériences professionnelles – le travail : ce qu'on fait, comment on le fait, les difficultés
3. les expériences privées –ses loisirs – ce que la personne aime faire – qu'elle n'aime pas faire - ce qu'elle veut faire dans le futur
4. ses valeurs – qu'est-ce qui est important pour la personne

La liste des participants :

Fati Bagna – CARE Niger
Sadou Issa – UNFPA
Diop Abdoul – Aziz - SongES
Sidikou Indatou Mamane - GAMA
Mambo Danté Kadidia – SongES
Haïdara Mohamed – SongES
Aïssatou Angèle Abdoulaye - CARE Niger
Aï Ladoua Abarchi - SNV
Lisette Caubergs - ATOL

1.3. Le programme

Jour 1

1. Les présentations
 - Situer la recherche-action de ATOL et la collaboration avec VECO
 - Faire connaissance : la présentation des participants
 - La présentation du programme
2. Le concept « Connaissances »
 - Les différentes composantes
 - Les différentes étapes
 - Les différents types d'apprentissage



ACCES

Jour 2

- L'apprentissage et le cycle d'apprentissage
 - Le lien avec la pratique des participants
 - La pertinence du travail sur les « Connaissances »
3. Le concept « Genre »
 - Les différences et inégalités au niveau des femmes et des hommes producteurs/transformateurs
 - L'arbre de genre
 4. Les thèmes de recherche « Genre et Connaissances »
 - Formulation des thèmes
 - Choix d'un thème dans le cadre de la recherche-action d'ici la fin de l'année

Jour 3

5. Les engagements
 - Présentation des différentes options
 - Choix d'un engagement pour la recherche-action d'ici la fin de l'année
6. La planification : qui fait quoi et quand ?
7. Evaluation de l'atelier

2. LES CONNAISSANCES

ACCES

Attitude
Capacités
Compétences
Expériences
Savoir

2.1. Les différentes composantes

Attitude

- une attitude est un positionnement profond
- il y a un lien très fort avec nos valeurs – notre attitude est basée sur nos valeurs
- notre attitude donne lieu à un certain comportement : la curiosité – la volonté d’expérimenter – la volonté de partager ses connaissances – la volonté de se mettre en question – la volonté d’apprendre - avoir confiance en soi – oser et être courageuse

Capacités - Compétences

CAPACITÉS

nos aptitudes - notre potentiel
le don - ce qu’on connaît
ce qu’on est capable de faire

COMPÉTENCES

la reconnaissance de l’extérieur des capacités
l’autorité qu’on a développé par rapport à
certaines capacités – la maîtrise

Les capacités « externes »

Les capacités avec lesquels la personne est en relation avec son environnement :

- Aptitudes de communication : savoir parler, expliquer, écrire, décrire, dessiner. Si on sait communiquer d’une façon attirante, il y a une plus grande chance que l’entourage y apporte une signification positive
- Aptitudes expressives et artistiques : savoir montrer ses sentiments, avec ou sans des éléments d’art
- Aptitudes physiques et artisanales

Les capacités « internes »

Les capacités qui jouent plutôt à l’intérieur de personne (dans sa tête):

- Aptitudes analytiques : penser de façon rationnelle
- Aptitudes intuitives : savoir immédiatement comment réagir, comment interpréter une situation, sans trop de raisonnement
- Aptitudes d’imagination et créatives : s’imaginer des choses qui n’existent pas, se faire des idées du futur – capacités d’adaptation

Expériences

- Les expériences personnelles ou le vécu : ce qu'on a vécu de façon consciente ou inconsciente et qu'on peut se rappeler en partie ;
- notre vécu est la source de nos idées, de nos suppositions, sentiments, associations, fantaisies, intuitions, etc. ;
- le facteur temps : le nombre d'année - le nombre de fois qu'on a fait quelque chose
- les choses avec les quelles nous sommes confiantes, dans lesquelles nous sommes devenus compétentes ; les choses pour lesquelles nous n'avons plus de complexes

Savoir

- Ce qu'on sait : je sais que deux fois deux fait quatre
- ce qu'on a appris : une langue étrangère
- Ce qu'on a étudié : l'économie, l'agronomie, etc.
- Le « niveau » de la personne

Notre ACCES

- est notre bagage de vie qui nous permet de comprendre et d'interpréter ce qui se passe autour de nous : les événements, les nouvelles, les données dans les documents, données de formation etc.
- est notre filtre ou nos lunettes : qui nous permettent de voir ou de ne pas voir certaines choses – d'observer d'une certaine façon
- Chaque personne a un autre ACCES aux réalités et chaque personne donne donc son interprétation unique au monde.

Exemples:

- Un film sur la culture de riz en français : un paysan cultivateur de riz depuis des années regarde un film sur l'introduction d'une nouvelle variété de riz mais il ne comprend pas le français – le film va lui intéresser, certaines données du film (images) auront une signification pour lui car il a une expérience dans le domaine. Cependant, son apprentissage est limité parce qu'il ne peut pas suivre les explications. Un autre paysan qui comprend bien le français mais qui est un type conservatif qui n'a pas cette attitude de curiosité et d'ouverture d'esprit, ne renforcera pas beaucoup ses connaissances à partir de ce film.
- La situation d'une femme prostituée : elle est dans la prostitution depuis longtemps, elle en a 25 ans d'expérience. Elle a des capacités de négociation pour le port du préservatif et elle a les compétences nécessaires car elle sait maintenir son clientèle malgré son âge. La femme a le savoir : elle connaît les modes de transmission, elle connaît les risques et l'existence du VIH/SIDA mais

elle a d'autres priorité dans la vie (attitude) : la survie, préparer la trousse de sa fille... etc.

Alors malgré ses connaissances (ACCES) elle ne change pas son comportement car elle a une marge de manœuvre faible, elle n'a pas tout le pouvoir : question de volonté versus pouvoir.

- La participation des femmes nigérienne à la politique locale : elle a des connaissances limités car elle en a peu d'expériences, elle a peu d'opportunités d'exercer la participation à la prise de décisions. Cependant, elles ont les capacités d'amener un groupe vers un objectif commun. D'autres capacités sont parfois faibles : les capacités de s'exprimer, les capacités de faire des analyses, etc. Les compétences sont limitées car c'est très lié au fait que les femmes n'ont pas l'expérience, elles n'ont pas eu la possibilité de prouver qu'elles maîtrisent la gestion politique. Les savoirs nécessaires ont trait aux textes et lois, la situation de femmes par rapport à celle des hommes, connaître les gens et ce qu'ils peuvent apporter. Le dernier aspect concerne l'attitude : vouloir se présenter pour les élections, la confiance en soi, la volonté de servir.
- La réaction spontanée d'une journaliste qui reçoit une personne importante à l'improviste : il s'agit donc d'un entretien improvisé et télévisé en directe. La journaliste a bien pu gérer la situation premièrement parce qu'elle pouvait compter sur son expérience (professionnalisme). Ensuite elle avait son savoir de comment préparer de façon rapide un entretien : la préparation rapide de questions. La personne avait sans doute les capacités d'adaptation et à partir de la réussite de l'émission elle a pu donner la preuve de ses capacités, on l'a jugée compétente. Ce qui a sans doute aussi joué un rôle était son attitude de vouloir créer un cadre de confiance mutuelle (elle ne s'est pas fâchée).
- Conduite d'une moto DTR5 : l'animatrice n'avait aucune expérience dans la conduite de la moto mais elle regardait et suis la façon de faire des autres (travail en binôme). L'animatrice avait par contre ses capacités d'analyse des avantages et des inconvénients de ne pas maîtriser la moto : dépendance, déprogrammation, etc. Elle a tiré les conclusions et elle a cherché le savoir nécessaire : la conduite sur papier, maîtrise des manœuvres, la réparation des petites pannes. Elle a appris à conduire et elle est devenue compétente en la matière. Son attitude de vouloir apprendre pour être plus autonome a joué un rôle important.

2.2. Les différentes étapes

Dans le processus de la construction ou la production de connaissances nous faisons la distinction entre différentes étapes :

1. Données (évènements – journal – émission - formation)



- *impulsions de l'environnement qu'on perçoit de façon consciente ou inconsciente*
- *donner une signification aux données par notre ACCES*
- *l'importance de la relation avec l'auditeur*

2. Informations (données qui nous touchent – qui ont du sens pour nous)



- *avoir la possibilité d'expérimenter par notre ACCES*
- *avoir la possibilité de s'approprier de la technique ou d'une démarche*
- *donner la possibilité de choisir – empowerment*

3. Connaissances (être capable d'agir)



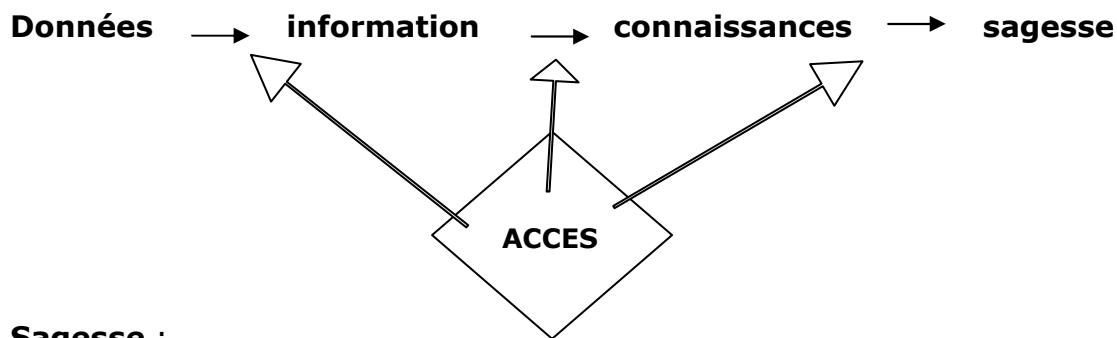
- *renforcement des connaissances qui existaient = renforcement de notre ACCES*
- *avoir la volonté de s'approprier (interne)*
- *avoir la possibilité de s'approprier (externe)*
- *les connaissances appartiennent toujours à une personne*

4. Application des connaissances (changement de comportement – adoption des innovations)



- *avoir la volonté d'appliquer (interne)*
- *avoir la possibilité d'appliquer (externe)*
- *la nécessité d'un accompagnement pour faciliter l'application de façon créative et innovatrice*
- *la créativité dépend également de notre ACCES*

5. Créativité – innovation



Sagesse :

- valorisation positive des connaissances d'une personne - une harmonie constante entre les différents éléments de ACCES
- parcourir sans cesse le cycle d'apprentissage afin de renforcer son ACCES, cependant le niveau de connaissances n'est pas garant de la sagesse. Dans certains cas, la connaissance peut même laisser peu de place à la sagesse.
- être intègre – trouver un certain équilibre – être moins influençable – savoir se relativiser – avoir le sens d'humour – être humble – le respect de l'autre
- le sage n'est pas forcément celui qui a la connaissance mais il a les expériences qui lui permettent de suggérer les attitudes aux autres en fonction de ses connaissances – servir l'autre
- Le sage n'est pas forcément celui qui maîtrise le sujet, mais celui qui peut permettre à l'autre de maîtriser le sujet – qui facilite l'apprentissage des autres pour que le cycle continue : amener l'autre à apprendre.

2.3. Application des connaissances

Pour passer du stade de d'information (être informé) aux connaissances et ensuite pour que ces connaissances soient appliquées, il y a beaucoup d'éléments qui entrent en jeu :

Interne à la personne = lié au connaissances ACCES

- pouvoir faire (de soi-même) : avoir la permission de soi-même - image de soi
- vouloir faire : être convaincu – voir son intérêt – motivation - les émotions – être trop confiant (croire qu'on sait tout – on n'a plus rien à apprendre)
- vouloir tenir compte des connaissances et savoirs des autres – connaissance endogène
- oser : confiance en soi – maîtrise – conviction

Parfois il y a question d'un « dé clic » ou d'un élément déclencheur : tout d'un coup on applique – on fait autrement, sans bien savoir ce qui a été la vraie raison.

Externe de la personne

- avoir les moyens (financiers, temps,) : contraintes économiques
- avoir la possibilité de faire : avoir la permission de l'autre – contraintes socioculturelles - environnement social.

2.3. Les types de connaissances

Connaissances implicites

- Connaissances non décrites ou non codifiées
- ACCES caché des gens – à l'intérieur de la personne
- Connaissances endogènes (difficile à toucher – pas valorisé)
- Aspect de pouvoir : garder ses connaissances comme moyen de pouvoir
- Partage des connaissances : transfert par la démonstration – acquisition par l'imitation, dans un processus de socialisation

Connaissances explicites

- Connaissances documentées, décrites ou codifiées : théories, formules, procédures, manuels, schémas, dessins, film, etc.
- Connaissances plus accessibles
- Connaissances dissociées des personnes
- Partage de connaissances : transfert par l'éducation – étudier – la formation

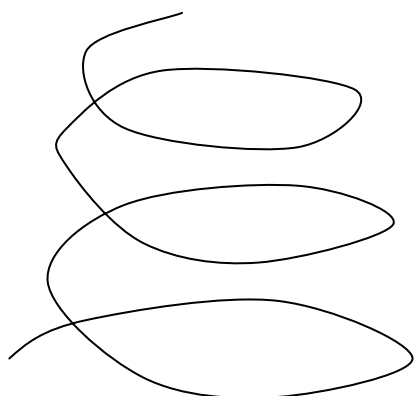
Différents domaines de connaissance

- Connaissances techniques :
Vie associative – milieu associatif
l'AURA Renforcement des capacités organisationnelles
capacités organisationnelles et institutionnelles
Genre
SCVM sécurité des conditions de vie des ménages
Gestion des ressources naturelles
Micro finance
SIDA - Enfance en difficulté
- Connaissance ayant trait au contexte
Le groupe cible – la culture – les peuples
La société – la politique
L'économie – les aspects juridiques
Milieu physique
Contexte interne (national, régional) et mondiale
- Connaissance ayant trait aux relations – aux interactions – aux aptitudes sociales
Communication – rédaction
Esprit ouvert – savoir approcher et apprécier les gens afin de créer des relations et des partenariats

3. L'APPRENTISSAGE

3.1. Définition

- Apprendre est un processus de création de connaissances
- Nous construisons de nouvelles connaissances à partir des connaissances existantes : notre ACCES
- L'apprentissage permet de renforcer nos connaissances ou notre ACCES : savoir – expériences – compétences – capacités – attitude
- On apprend tout le temps; un être humain ne peut pas « ne pas apprendre » ; on peut améliorer le processus d'apprentissage ;



C'est au bout de l'ancienne corde
qu'on tisse la nouvelle

Proverbe « Fon »

Spirale de la construction des connaissances = cycle évolutif et chaque passage peut être situé à un niveau de connaissances plus élevé.

C'est en forgeant qu'on
devient forgeron

Du choc des idées
jaillit la lumière

Je ne cherche
pas je trouve

Picasso

Les échecs sont
source de succès

Des chercheurs qui
cherchent on en
trouve
Des chercheurs qui
trouvent, on en
cherche

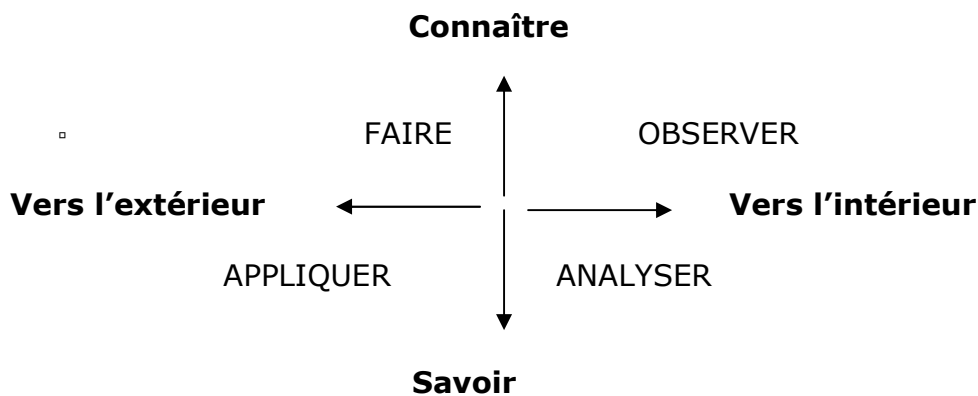
3.2. Quatre styles d'apprentissage individuel :

Chaque personne a son propre style d'apprentissage : il y a des gens qui apprennent surtout par le « faire », d'autres plutôt par des observations, d'autres en analysant d'abord les choses et encore d'autres expérimentent surtout.

Il existe un exercice pour connaître comment une personne apprend ce qui est intéressant quand on veut diversifier les membres d'un team. Il est important aussi de valoriser chaque personne dans une organisation : les types « entrepreneurs », les « penseurs », les « analyseurs », etc.

Nous faisons la distinction entre deux polarités :

- savoir (avoir étudié) versus connaître (avoir vécu)
- transformation à l'interne – transformation vers l'extérieur



FAIRE :

- essayer des choses – chercher de nouvelles expériences
- entreprendre – engagement – expériences pour faire des choix et essayer des solutions
- réagir sur et s'adapter aux situations qui changent
- essayer et échouer
- action – intuition

OBSERVER :

- regarder une situation concrète de divers points de vue
- faire des relations entre différents aspects et points de vue
- bien écouter et regarder
- imagination et pouvoir d'observation

ANALYSER :

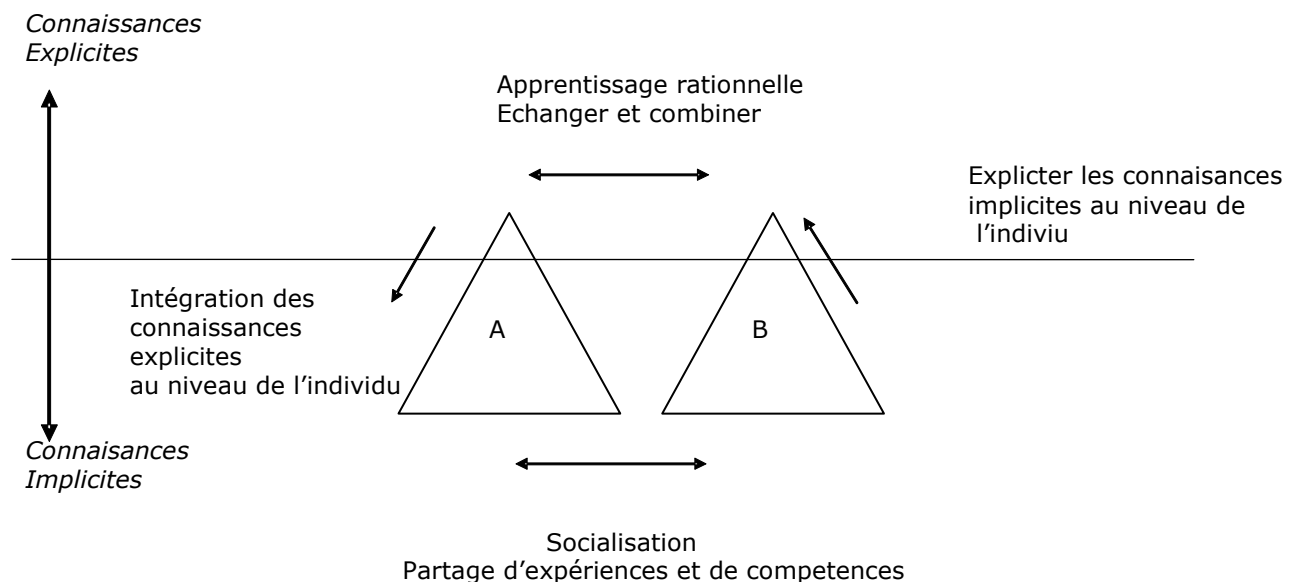
- réunir différentes observations et réflexions dans une explication intégrée ou dans un modèle théorique
- juger avec une logique précise et fine

APPLIQUER :

- réunir théorie et pratique dans une solution utile et réalisable
- appliquer- tester- expérimenter des modèles pour trouver de nouvelles solutions pour des problèmes ou questions

- Apprentissage simple « single loop » : appliquer un seul type d'apprentissage
- Apprentissage double « double loop » : faire accorder les deux mondes, extérieur et intérieur - ancrage du « savoir » dans le « connaître »
- Le cycle complet : ancrage dans la pratique et dans la théorie, dans le monde extérieur et intérieur pour arriver à une nouvelle expérience
- Il est important d'évoluer d'un style simple à un style double – l'idéal est de parcourir le cycle d'apprentissage dans sa totalité dans l'objectif d'arriver à un niveau plus haut : voir spiral

3.3. Types d'apprentissage



Implicite à implicite

- apprentissage par la socialisation
- voir – imiter (fille et maman) – partager les expériences
- essayer, échouer, refaire

Implicite à explicite

- apprentissage par extérioriser
- exemple la construction d'une machine pour faire le pain : pétrisseur : on va noter et décrire toutes les manipulations importantes pour obtenir pétrir bien le pain

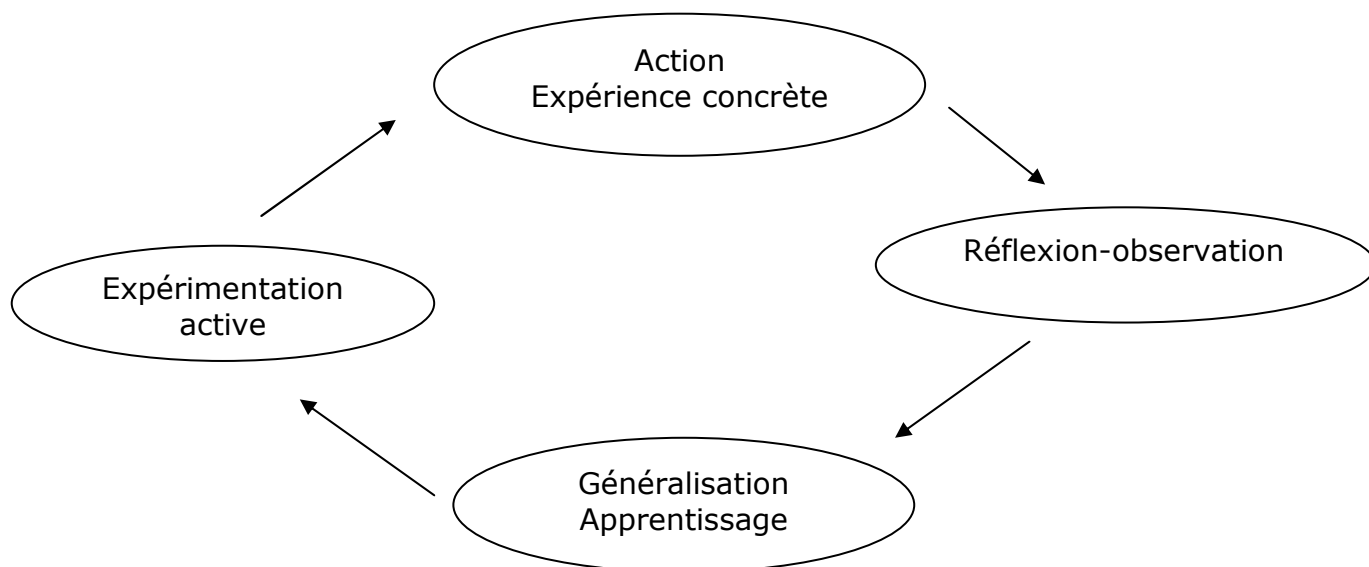
Explicite à explicite

- apprentissage par la combinaison des connaissances explicites
- donner cours – faire un manuel pour donner cours
- échanger entre personnes – combiner les connaissances

Explicite à implicite

- apprentissage par intérioriser
- investir dans l'expérience, refaire des choses, répéter et s'exercer
- apprendre à conduire une voiture = automatiser

3.4. Cycle d'apprentissage de KOLB:



1. L'action

- A partir de l'action ou des expériences on construit des connaissances
- Nos pratiques

2. La réflexion

- Examiner les pratiques
- La nécessité de planifier les moments de réflexion – trouver le rythme
- Savoir poser les bonnes questions : qu'est ce qu'on avait décidé – comment c'est passé – pourquoi ça marche ou pourquoi ça ne marche pas ?
- La phase de réflexion se fait mieux en groupe : un moment pour tester son point de vue avec les autres points de vue : un même évènement ou une même donnée peut être interprété différemment par différentes personnes
- Permet de faire le lien entre les causes et les effets
- Permet de faire certains aspects qui sont inconscient plus conscient
- Permet d'explicitier les connaissances implicites : ouvrir la boîte noire et de vérifier et confronter avec la perception des autres collègues
- Intéressant d'avoir un facilitateur pour les moments de réflexion : pour guider la réflexion – pour rester sur le sujet

3. L'apprentissage

- La réflexion n'aboutit pas automatiquement à un apprentissage
- Il faut d'autres étapes : analyser – juger – tirer des conclusions
- Un apprentissage à partir d'une situation spécifique n'est pas nécessairement valable pour une autre situation
- C'est pourquoi il faut essayer de se détacher d'une situation spécifique – il faut prendre distance – savoir généraliser : formuler des leçons plus générales qui peuvent être appliquées dans de nouvelles situations
- L'objectif principal de l'apprentissage est de mieux faire les actions futures
- La seule façon de mesurer l'apprentissage est de voir la qualité des actions futures

4. Planifier – Expérimenter

- Planification est le lien entre l'apprentissage dans le passé et l'action et l'apprentissage dans le futur
- Planifier est penser au futur et réfléchir sur le chemin pour y arriver
- Essayer de prédire ce qui va se passer – comment l'expérience future devrait se dérouler afin d'atteindre ses objectifs
- Planifier est anticiper en quelque sorte – agir de façon proactive
- Planifier sans tirer des leçons du passé est une perte de temps
- Comme le futur est inconnu, il est difficile de planifier et la planification est rarement parfaite
- L'action qui ne correspond pas avec la planification est considéré comme : un succès (si on a mieux fait) ou comme une défaillance (quand on a moins bien fait)
- L'aspect « apprentissage » est souvent plus fort à partir de nos défaillances – de nos fautes
- Souvent on ne planifie pas – alors il est difficile d'évaluer les actions et leurs résultats
- Pour la mise en pratique dans de nouvelles actions il faut un accompagnement

3.5. Le lien avec la pratique

Consigne : En quoi la théorie sur les connaissances et l'apprentissage peut enrichir mon travail ?

FATI à CARE
LE CYCLE D'APPRENTISSAGE Personnel

- Cycle d'apprentissage pour me situer à CARE
- Apprendre à devenir un agent de CARE



<p>ACTION</p> <p>(de Fati) = les acquis de Fati ACCES</p>	<p>REFLEXION</p> <p>sur la structure et le fonctionnement de l'organisation CARE</p>
<p>METTRE EN PRATIQUE</p> <p>Processus d'orientation Agir comme agent de CARE mais avec mon ACCES S'approprier de la vision, mission, culture, façon de faire</p>	<p>APPRENTISSAGE</p> <p>Analyse observation : remise en question de moi même : ce que je connais, ce que j'attendais et ce que j'observe</p>



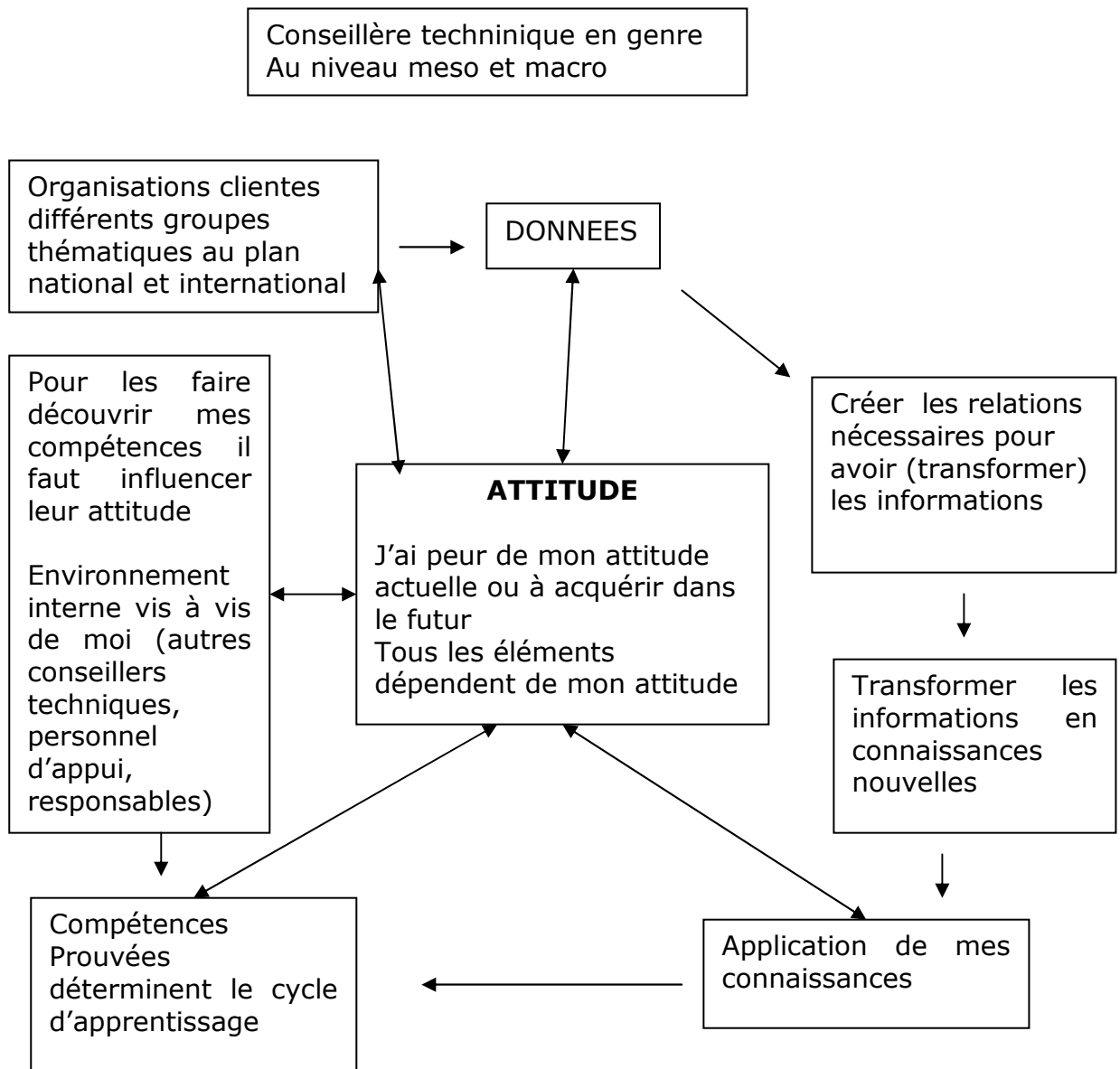
LE CYCLE D'APPRENTISSAGE au niveau du travail



<p>ACTION</p> <p>Groupe de travail de leadership et bonne gouvernance</p>	<p>REFLEXION</p> <p>Bonne gouvernance interne pour mieux appuyer la gouvernance externe (OSC)</p>
<p>METTRE EN PRATIQUE</p> <p>Constitution nouveau groupe de travail Plan d'action</p>	<p>APPRENTISSAGE</p> <p>Analyse ancien groupe de travail Leçons tirées Nouveaux besoins de CARE</p>



AI à SNV
LE CYCLE DE COMPORTEMENT



Un travail sur soi même, sur son attitude s'impose.
Se donner du temps – peur de ne pas répondre aux attentes
Avantage dans une petite équipe = cohésion et soutien

MOHAMED de SONGES – TRAVAIL SUR LE SIDA
LES ETAPES DE LA CONSTRUCTION DES CONNAISSANCES

DONNEES :

sensibilisation sur le SIDA

1. modes de préventions : fidélité, abstinence, préservatifs
2. lien IST : VID/SIDA

INFORMATIONS :

Choix opéré par l'individu comme moyen de prévention

1. fidélité : être avec la même personne à un moment donnée
2. visites médicales

Attention à la compréhension des gens : prendre la peine de vérifier : quelles sont les connaissances que les gens ont construites ?

CONNAISSANCES :

Application des connaissances risque d'être dangereuse

Se questionner aussi soi même : comprendre sa propre perception

Ce qui nous paraît évident n'est pas évident pour les gens : notre ACCES n'est pas au top

L'activité de sensibilisation n'est pas la même chose qu'une formation

ANGELE à CARE
LES ETAPES DANS LA CONSTRUCTION DES CONNAISSANCES

Accompagnement des femmes élues des groupements MMD

ACTION

- **DONNEES**
 - expériences
 - informations sur décentralisation – documentation – pratiques au niveau d'autres structures : travail en partenariat
- **INFORMATION**
 - Transformation des données en informations : partager au niveau l'équipe essayer de comprendre : donner un sens – apporter d'autres partenaires et leurs expériences
- **CONNAISSANCES**
 - Organiser des sessions de formation au niveau des antennes en collaboration avec mes collègues (masse critique)
 - Partager avec les autres le sens qu'on a donné – comparer avec la pratique des autres

REFLEXION

- Réflexion autour de ce qui est fait par les autres
- Avoir le point de vue des autres

ANALYSE

- Faire notre propre analyse
- Un plan d'accompagnement (formation) à l'intention des femmes élues de groupements

EXPERIMENTATION

- Organiser des formations test au niveau de chaque antenne à l'endroit des femmes élues

EVALUER

- Evaluer et tirer des leçons

DIOP à SONGES TRAVAIL SUR L'ATTITUDE - CAPACITES INCONSCIENTES

ATTITUDE

- Pour avoir accès aux connaissances
- En tant que psychologue : travailler sur l'attitude = une porte d'entrée de nouvelles connaissances
- Exemple : consultant qui a un savoir et les capacités et compétences : reconnu comme telle : expériences au niveau de l'hôpital (14 ans) ; il donne une formation à partir de son savoir ; problème : il a une attitude rigide, il ne se met pas dans la peau des gens pour travailler de façon participative ; il a un comportement « je détient tout le savoir »

CAPACITES INCONSCIENTES

- Stimuler une personne inconsciente de ses capacités
- Les enfants de la rue : une image négative d'eux même – la société leur attribue une certaine image dévalorisante : des « vaut rien »
- Image dévalorisée : fausse identité
- Les enfants par leur comportement veulent confirmer ce que la société leur attribue

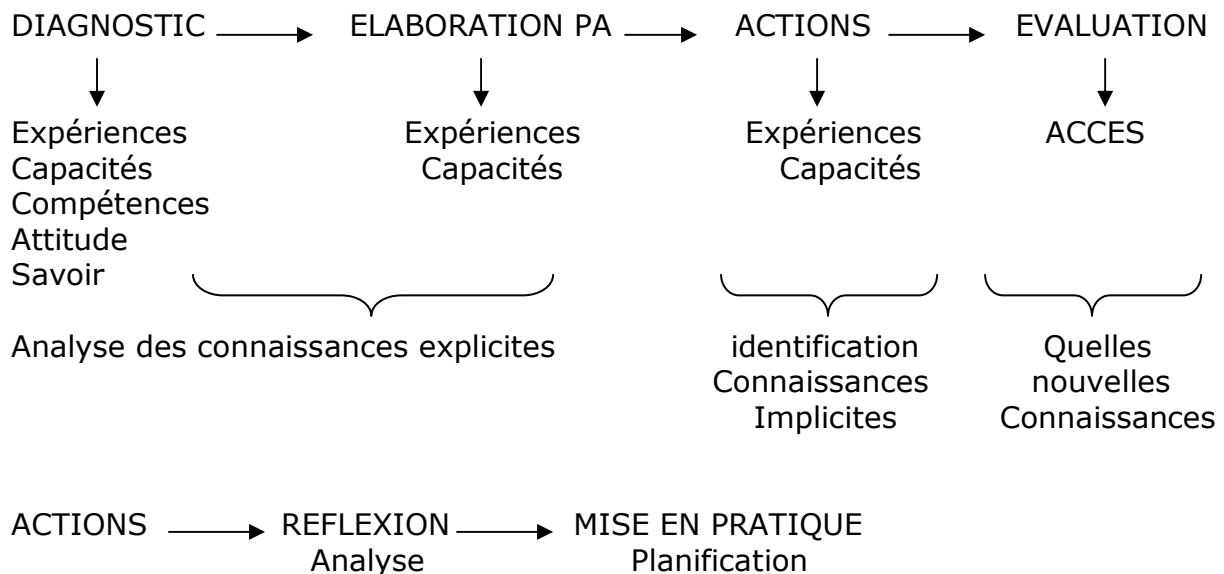
! Élément important : L'image de soi : les femmes – les enfants de la rue – etc.

KADIDIA à SONGES
APPRENTISSAGE SOCIAL

Accompagnement des ONG et Associations par les

- Séances de travail
- Visites de terrain
- Formations/ateliers

Méthodologie



IDRISSA
MON APPRENTISSAGE

- Le Cycle est connu
- Organiser mes idées : les étapes
- Poser les problématiques clairement : la santé de la reproduction – violence
- Les défis aussi
- La démarche à suivre
- Aller à l'essentiel
- Bâtir à partir des expériences des autres
- Trouver ensemble les solutions

4. GENRE ET CONNAISSANCES

Les thèmes suivants ont été relevés par rapport au thème « Genre et Connaissances » :

4.1. Un ACCES différent des hommes et des femmes

Les femmes et les hommes ont des « ACCES » qui diffèrent. Il est donc pertinent d'avoir une attention spécifique à leurs connaissances de façon genre sensible :

- **Expériences :**
Division de travail – disponibilité du temps
Tâches différentes au niveau des ménages, des associations, de la communauté, de la politique, etc.
Les femmes sont renfermées dans cette division de tâches
- **Attitudes :**
L'image de soi des hommes et femmes est différente
Les femmes sont moins confiantes, plus prudente, manque d'audace.
Les hommes vont plutôt « faire » – les femmes « observer - analyser ».
Les femmes et les hommes ont d'autres priorités ce qui va influencer leur attitude (par exemple par rapport aux besoins de la famille).
Un comportement différent : les hommes vont plus vite extérioriser leurs savoir, les femmes sont plus renfermées.
- **Capacités :**
Les femmes et les hommes développent d'autres capacités à cause du fait qu'elles/ils ont d'autres expériences. Ils et elles ont d'autres défis et d'autres priorités.
- **Compétences :**
Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'exercer un métier, d'avoir du travail, d'accéder aux postes de responsabilité et donc de prouver leurs capacités.
- **Savoir :**
Le savoir des hommes et des femmes est souvent différent car le niveau éducation est différent. Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'avoir accès aux données : média, documentation, etc.
Ils et elles ont d'autres connaissances endogènes aussi : au niveau de l'agriculture (les cultures, les techniques culturales, la transformation de certains produits, l'artisanat, etc.), les tâches de reproduction (soigner les malades par exemple).

4.2. Le renforcement des connaissances : les étapes de construction des connaissances

Les femmes et les hommes ont d'autres « ACCES »

Les femmes et les hommes ont une autre façon de construire leurs connaissances et de voir les choses (la perception).

1. Le renforcement des connaissances doit donc être faite de façon genre sensible :

- Sensibilisation
 - Formation
 - Coaching
- } Accompagnement

Les questions à poser – points d'attention :

- Travailler en groupe mixte – avec les femmes seules ?
- Comment donner une formation – comment faire une sensibilisation ou un accompagnement pour permettre aux femmes et aux hommes de transformer les informations en connaissances ?
- Prévoir une bonne préparation avec les femmes avant de les amener dans un groupe mixte
- Une animatrice avec les femmes – un animateur avec les hommes ?

2. L'application des connaissances :

- Il n'est pas évident que les gens mettent en pratique les connaissances acquises – il faut quel type d'accompagnement ?
- Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités : il faut créer quelles possibilités - il faut quel appui pour que les femmes puissent appliquer les connaissances ? Travailler sur la sensibilisation des hommes pour créer un environnement favorable à l'application des connaissances par les femmes ?

3. Evaluer les connaissances :

- Les hommes et les femmes ne profitent pas de la même façon du processus de renforcement des connaissances
- Quel est l'impact pour les femmes – pour les hommes.

4.3. Expliciter les connaissances implicites

Les connaissances des hommes et des femmes sont différentes

Il faut avoir une attention pour les connaissances implicites tout au long du cycle d'apprentissages.

Il faut développer des méthodiques et outils pour expliciter :

- Le Genre : ce qui c'est être un homme et une femme
- L'excision
- Etre un paysan – être une mère – etc.

4.4. Récapituler

Les femmes et les hommes ont un autre ACCES
Attitude - Capacités et Compétences – Expériences - Savoir

- Elles et ils ont eu d'autres expériences dans la vie et ont donc développé des connaissances sur d'autres sujets – sur autre chose dans la vie
- Elles et ils ont une autre perception ou une autre interprétation d'une même donnée (un évènement, une formation, un document etc.)
- Elles et ils ont parfois développé d'autres capacités (savoir lire et écrire, dessiner, etc.) et organisent (stocker, utiliser) donc leurs connaissances d'une autre façon : mémoriser, décrire, publier, oublier, etc.
- Elles et ils ont souvent pas les mêmes possibilités et façons de recevoir des informations et de partager leurs connaissances
- Elles et ils ont souvent un autre pouvoir économique ou social, etc. et ont donc pas la même possibilité de mettre en pratique les connaissances acquises

Si nous, responsables d'ONG, animateurs et animatrices ne tiennent pas compte de cette réalité, nous ne facilitons pas l'apprentissage des femmes et des hommes avec qui nous travaillons. Au contraire, nous sommes en quelque sorte un obstacle à leur apprentissage.

5. LA RECHERCHE – ACTION GENRE ET CONNAISSANCES

5.1. Engagements

Pour se lancer dans la Recherche-Action, trois possibilités ont été proposées :

- Description de la situation ou de la problématique
- Expérimenter des nouveaux outils – des démarches ou méthodiques
- Description des bonnes pratiques

5.2. Thèmes techniques et engagements

CARE SNV

CHOIX DU THEME		
	LEADERSHIP	FILIERES
Depuis quand ?	2001	2004
Quoi ?	<ul style="list-style-type: none"> - Processus de réflexion sur stratégies - Elaboration d'un guide - Identification et formation des femmes à potentiel leaders - Accompagnement structures (CONGAFEN, DDPF, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Etudes - Appui petit matériel - Accompagnement
Perspectives	Accompagnement femmes élues Appui redynamisation Comité National	Voyages d'études (2005) Accompagnement Développement (2006)
Lien avec le programme	++	+

CHOIX DE SNV CARE

Présentation « Genre et leadership » en novembre avec accent sur le renforcement des connaissances et explicitation des connaissances implicites à travers l'expérimentation.

Néanmoins travaillerons sur le thème « filières » pour élucider la problématique.

SONGES

Méthodologie

1. Compréhension du fonctionnement du Club des Jeunes filles
 - Utilisation de l'ACCES
 - Outil AURA
 - Echelle « Attitude »
 - Attention à l'environnement des jeunes filles (parents, enseignants, garçons)Voir la démarche « Ecole amie des filles » : UNICEF
2. Elaboration d'un module d'accompagnement
 - A partir des informations recueillies
 - Attention à l'accompagnement de l'entourage des filles
3. Accompagnement
 - Coaching
 - Formation
4. Evaluation
 - Quelles nouvelles connaissances : au niveau de groupe cible – au niveau de SONGES ?
 - Quelles applications (groupe cible – Songes)
 - Quels sont les facteurs favorisants ?
 - Genre spécifique ?
 - Qui a joué un rôle
 - Pourquoi ?

CHOIX DE SONGES

Combiner avec leur propre Recherche Action sur le Club des Jeunes Filles

Thème : « Renforcement des connaissances du club des jeunes filles »
Par l'expérimentation et le développement de nouveaux outils et méthodiques

UNFPA

Thème technique : Santé de Reproduction

Utiliser les données existantes – transformation en informations et connaissances :
formuler les bonnes questions

Partager ses connaissances : renforcement des connaissances des acteurs (par
exemple : des médecins)

Expérimenter – inventer des outils et méthodes

Mieux saisir la problématique : approfondir par rapport aux thèmes suivants

- technologies
- accès aux services
- consentement éclairé
- protection vie privée
- confidentialité

- respect
- intégration des services

CHOIX DE UNFPA

Thème technique : « la Santé de la Reproduction »

Par l'expérimentation et le développement des outils et méthodiques : existantes et nouvelles.

5.3. Planification

**SONGES s'engage à suivre le processus
et à jouer le rôle de LEADER au niveau
de Niger**

Mars 2005 : Atelier 1 Genre et Connaissances

Avril : préparation des actions

Mai – juin – juillet – septembre : expérimentation

Fin septembre : préparation Atelier 2 – documenter les expériences

Novembre : Atelier 2 Genre et Connaissances

6. EVALUATION

Apprentissage

- Qu'on a une masse de données - à transformer en informations et connaissances pour concrétiser notre travail auprès des hommes et des femmes
- C'était un lavage de cerveaux
- Appréciation des présentations sur le SIDA
- L'importance de l'animation pour amener les gens d'aller dans le même sens
- J'ai tiré quelque chose - j'ai assimilé des choses qui vont me servir dans mon travail
- Mieux me situer par rapport au travail qui m'attends : accompagnement des femmes élues
- Mieux utiliser et avancer à travers l'ACCES
- Parfois il y avait des déclics pendant l'atelier : des idées pour travailler - pour appliquer dans mon travail quotidien
- Renforcer ce qui est en train de se faire
- Attention aux connaissances - perceptions des gens
- Intéressant de travailler sur l'aspect « attitude », pas à contourner et parfois un frein au développement
- Comment expliciter les connaissances implicites
- Les représentations sociales - les perceptions
- Renforcement du travail qu'on fait - vu le lien avec ce qu'on fait - plus éclairé
- Début d'un processus
- Le travail en partenariat

Satisfait

- Des retrouvailles et découvertes
- De la façon d'animer - la pédagogie
- De l'ambiance dans le groupe
- Des moments partagés entre organisations
- Du fait que Songes a pensé aux autres structures

Défis

- Appliquer ce qu'on a assimilé
- Partager avec les autres de ma structure - convaincre les gens
- Etre plus éclairé
- Arriver à construire des méthodique et outils - des démarches utiles pour enrichir et approfondir notre travail
- Pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie et la position sociale des femmes et des hommes avec qui nous travaillons .

11 mars 2005