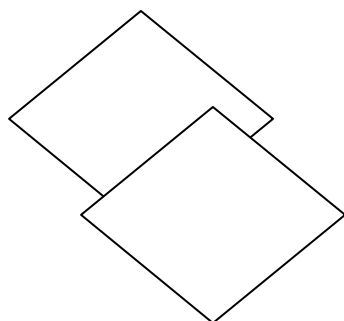


# **GENRE ET CONNAISSANCES**

**ATELIER DE REFLEXION**

**ATOL – VECO**

**28 février - 1 mars 2005**



Rita Kestier (VECO)  
Lisette Caubergs (ATOL)

## INTRODUCTION

LES PREMIERES NOUVELLES !

VOTRE ATTENTION SVP !

CHANGEMENT D'APPELLATION !

Lors de notre atelier nous avons utilisé le terme CESA pour regrouper les différentes composantes de la notion « Connaissances » d'une personne à savoir : ses compétences, ses expériences, son savoir et son attitude.

Pendant la rédaction du rapport une nouvelle idée est née et les deux rapporteuses ont décidé de changer le terme CESA et de le remplacer par ACCES pour indiquer la même chose, les « Connaissances » d'une personne : son attitude, ses capacités et ses compétences, ses expériences et son savoir.

Où est la différence ? Au lieu de parler uniquement de compétences ou de capacités nous avons retenu les deux éléments et nous avons regroupé les cinq lettres d'une autre façon et voici un nouveau terme est né : ACCES

Nous avons trouvé que ACCES parle plus et qu'il est plus complet. Nous avons donc décidé de l'utiliser dans notre rapport en espérant que vous êtes d'accorde avec nous !

Rita et Lisette



Chaque personne a un autre ACCES aux réalités  
et donne donc son interprétation unique au monde.

## 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 (voir annexe I)

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 ?

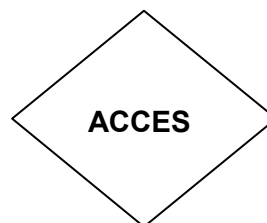
1. l'identité de la personne : son nom, si la personne est mariée, si elle a des enfants, sa région natale, et les lunettes ?
2. formation de base – profession
3. compétences et expériences par rapport aux sujets : genre et connaissances
4. ses valeurs – qu'est-ce qui est important
5. sa structure – domaines d'activités - responsabilité – ancienneté - les sentiments

Voir en annexe II la liste des participants

### 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
  - L'apprentissage et le cycle d'apprentissage
  - Le lien avec la pratique des participants
  - La pertinence du travail sur les « Connaissances »



#### Jour 2

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 (ATOL-VECO) d'ici la fin de l'année
5. Les engagements
  - Présentation des différentes options
  - Choix d'un engagement pour la recherche-action (ATOL-VECO) 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 basé 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  
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

#### 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

## 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.

### 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) du film 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.
- Dans le programme avec les partenaires « riz »: les paysans ont opté pour la technologie de tracteur pour le labour. Comme ils n'avaient pas d'expériences ils n'avaient pas toutes les dispositions pour faire un bon choix. Ils ont connus des difficultés et ils ont changé de technique ; ils opté pour le labour manuel ce qui a donné des résultats souhaités.

- Dans le programme avec les partenaires « manioc » : les connaissances par rapport aux produits dérivés du manioc sont limitées : il n’y a pas de savoir ni de savoir-faire sur la production de la farine ou du *lafu* ce qui limite les possibilités d’expérimenter et de connaître le processus de fabrication de ces produits et leur utilisation.
- Dans le programme avec les partenaires « RANC » : les populations ont un savoir endogène par rapport à la production – transformation – consommation des champignons traditionnels. La culture des champignons importés est nouvelle mais le développement de cette nouvelle technique peut se greffer sur les connaissances endogènes.

## 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)



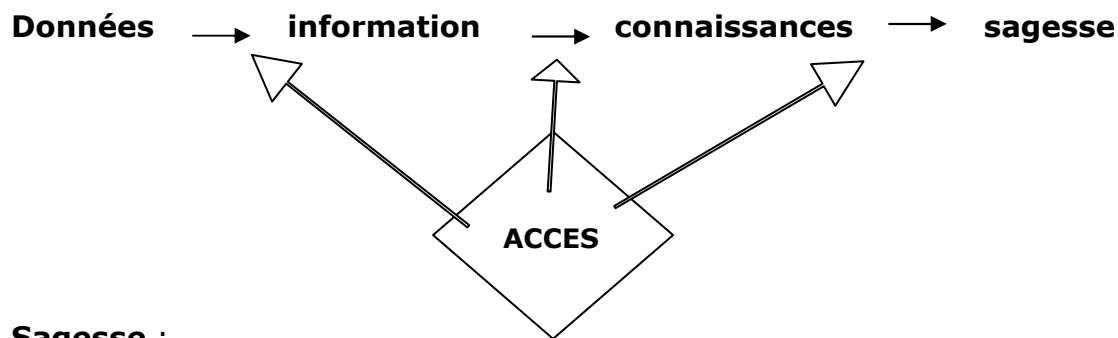
- *renforcement des connaissances qui existaient = renforcement de notre ACCES*
- *avoir la volonté de s’approprier (interne)*
- *avoir la possibilité de s’approprier (externe)*
- *les connaissances appartiennent toujours à une personne*

### 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

- 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 –

Trop de savoir peut gêner, parfois il faut libérer l'esprit et désapprendre, arriver à l'état de « l'ignorance optimale », se défaire de certaines connaissances et comportement.

## **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

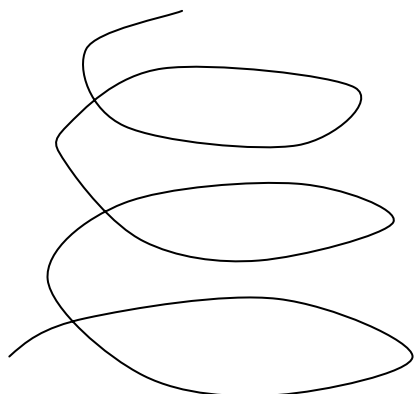
### **Différents domaines de connaissance**

- connaissance technique: ayant trait à des concepts, des produits, des outils et des instruments
- connaissance ayant trait au groupe cible – au contexte
- connaissance ayant trait aux aspects organisationnels
- connaissance ayant trait aux relations – aux interactions – aux aptitudes sociales

## 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 ;

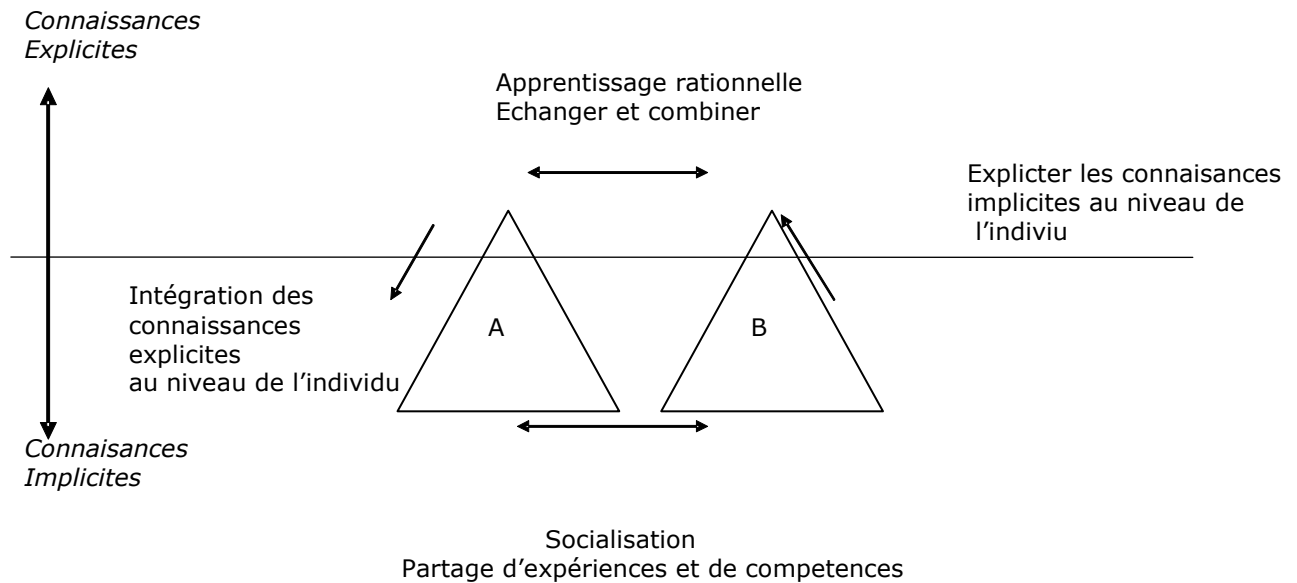


C'est au bout de l'ancienne corde  
qu'on tisse la nouvelle

Proverbe « Fon »

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

### 3.2. 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 = automatisation

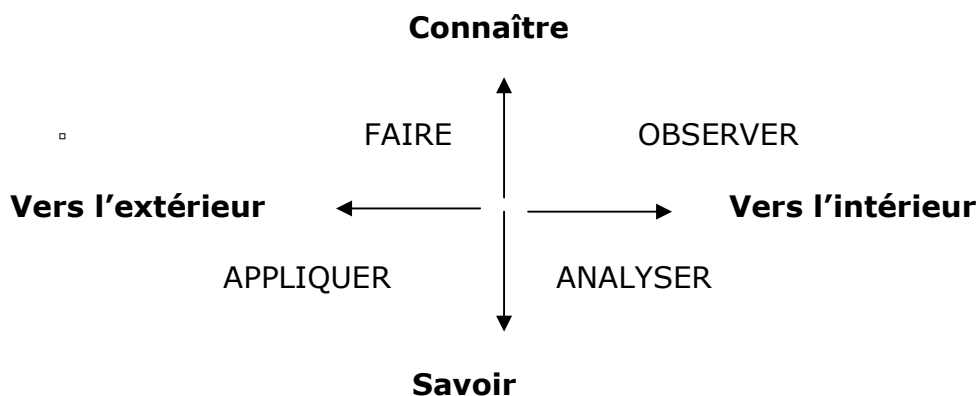
### 3.3. Quatre styles d'apprentissage individuel :

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 :**

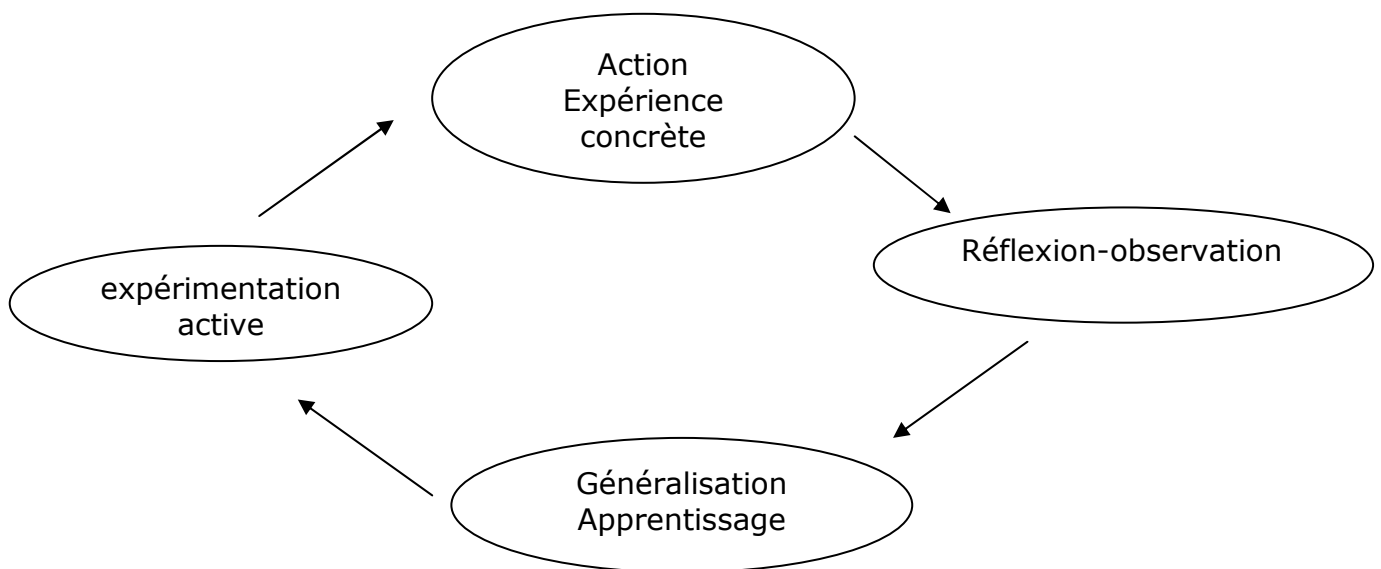
- réunir différentes observations et réflexions dans une explication intégrée ou dans un modèle théorique
- juger avec une logique précise et fine

**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

### 3.4. Cycle d'apprentissage personnel de KOLB:



#### 1. L'action

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

- Au niveau de la production :  
les techniques culturelles – différentes variétés – etc.  
les traitements - respecter les délais – les doses – etc.
- Au niveau de la transformation :  
les produits – les techniques de transformation  
respecter les doses et les étapes – habilité dans les mouvements, etc.
- Au niveau de la commercialisation :  
connaître les clients – les endroits – les marchés – les intermédiaires – les prix - : le sens du finissage – le sens du respect des engagements – les capacités de négociation – savoir calculer les prix - l'intuition

## **2. La réflexion**

- Examiner les pratiques
- La nécessité de planifier les moments de réflexion : pour contrôler la qualité de produits – pour discuter des prix et des stratégies développées
- 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
- 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 dans 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

### **3.5. Le lien avec la pratique**

Consigne : En quoi la théorie sur les connaissances et l'apprentissage peut nous servir dans notre travail quotidien sur les « filières » ?

#### **Partenaires « Riz » Groupe 1 :**

- Diversifier les façons de faire passer les messages en tenant compte du fait que les hommes et les femmes ont des différentes façons d'apprendre (façon d'apprendre de chaque un dans le groupe)
- Identifier et utiliser les approches qui permettent de faire ressortir de part et d'autre (animateur et groupe cibles) les connaissances implicites
- Partager les connaissances explicites entre animateurs/trices et promoteurs/trices et eg DPT, FFS
- Introduction riz dans des nouveaux villages: nous n'avons pas tenu compte de l'ACCES des gens pour introduire le volet riz dans les localités - ce serait mieux de connaître les ACCES des gens d'abord.

#### **Partenaires « Riz » Groupe 2 :**

Niveau 1: gestion administrative :

- Mieux évaluer les ACCES au niveau du personnel
- Mieux combiner les différentes composantes de ACCES
- Renforcer l'équipe en tenant compte des faiblesses de la structure
- Développer la culture de la sagesse au niveau des responsables pour une meilleure gestion des structures

Niveau 2: producteurs/productrices :

- Tenir compte des connaissances endogènes (transformation, commercialisation, organisation des groupes)
- Valoriser les connaissances endogènes dans les approches de développement des technologies
- Identifier les capacités d'apprentissage des partenaires à la base (genre, age, instruction, économique...)

#### **Partenaires « Manioc » :**

- Valoriser les connaissances endogènes – savoir endogène
- Méthodologie de RA: faire – observer, analyser et apprendre – application dépend des conditions externes
- Besoin de partager – compétences extérieures
- Faciliter les échanges entre acteurs de la filière
- Besoin d'avoir des différentes connaissances dans l'équipe (ACCES) et systèmes d'apprentissage
- Renforcer équipe : cycle d'apprentissage

#### **Partenaires « Ranc »**

- Voir tous les acteurs de la filière: comment ils peuvent apprendre entre eux
- Application de la recherche participative au Nord
- Animateurs avec une bonne balance entre vécu et pouvoir
- Trouver des manières pour partager des expériences positives entre les productrices

- Centrer les efforts sur la connaissance de la commercialisation
- Expérience uniquement dans la production (CESA – surtout dans la production)

## Regroupement des éléments

<p><b>Au niveau du groupe cible</b></p> <p><b>Echanger connaissances implicites</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier et valoriser les connaissances endogènes</li> <li>- connaître ACCES des gens par rapport à un sujet</li> <li>- faire ressortir les connaissances implicites (internes) des animateurs et promoteurs</li> </ul> <p><b>partager les connaissances explicites</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partager les connaissances explicites entre animateurs et formatrices</li> <li>- partager les expériences positives</li> </ul> <p><b>cycle d'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les capacités d'apprentissage selon éléments de diversité</li> <li>- appliquer le cycle d'apprentissage</li> <li>- tenir compte de la façon d'apprendre</li> </ul>	<p><b>Au niveau du personnel</b></p> <p>Renforcer les ACCES – les compétences des animateurs et techniciens par rapport à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la production</li> <li>- la commercialisation</li> </ul> <p>Renforcer l'équipe par rapport au cycle d'apprentissage</p> <p>Evaluer le ACCES du personnel Combiner le ACCES du personnel Renforcer le ACCES du personnel Evoluer vers la sagesse</p> <hr/> <p><b>Au niveau de tous les acteurs du secteur</b></p> <p>Faciliter les échanges entre les différents acteurs Voir tous les acteurs d'une même filière, comment ils peuvent apprendre entre eux</p>
---	--

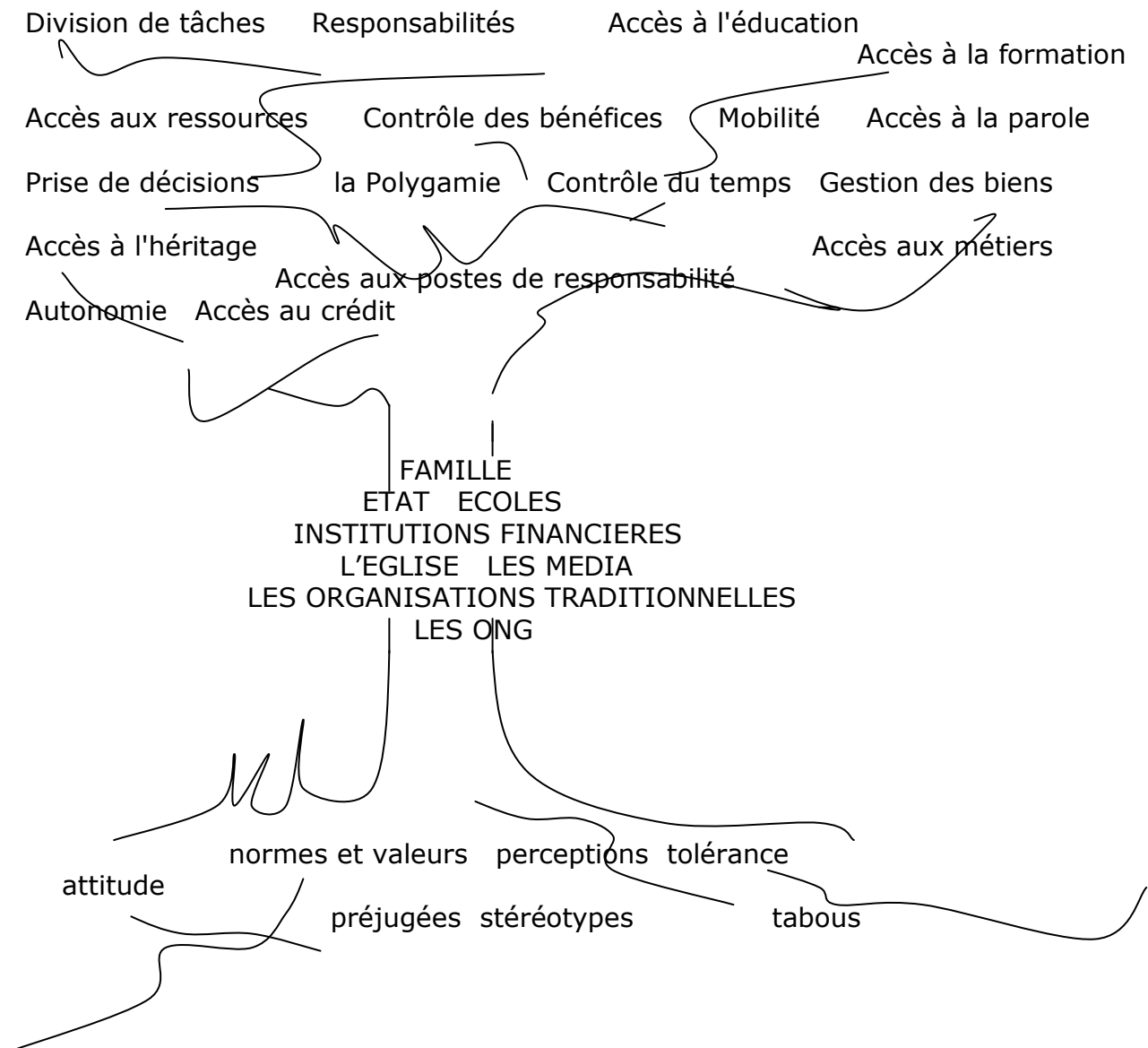
### 3.6. Notre intérêt

Pourquoi travailler sur apprentissage et la gestion (développement et partage) des connaissances?

- Utiliser les moyens (connaissances implicites) disponibles d'une meilleure façon (plus d'efficience) auprès du groupe cible
- Moyen de gestion pour mieux gérer (évaluer et renforcer les compétences dans une équipe)
- Mieux faire le travail pour le groupe cible pour être plus utile (efficace – mieux atteindre les objectives)
- Renforcer la durabilité des actions et cadrer les actions dans leur réalité
- Cadre tout à fait dans l'objectif de VECO de renforcer les capacités
- Avoir un plus grand effet et impact
- Permet d'utiliser une approche diversifiée selon le ACCES des gens (genre et éléments de diversité)
- Un élément de renforcement du pouvoir (avoir – savoir – pouvoir - vouloir)

## 4. GENRE

### 4.1. L'arbre de genre



L'arbre de genre comprend trois parties importantes :

- les feuilles et branches : les pratiques, les éléments, les choses qui sont visible
- le tronc : les institutions qui perpétuent les normes et valeurs et qui soutiennent la construction sociale
- les racines : les choses invisibles comme les normes et valeurs, les perceptions, les préjugés et les stéréotypes, l'attitude, la tolérance

## 4.2. Genre dans la pratique

Travailler sur le genre :

- implique un travail sur le changement des comportements
- suppose un travail aux trois niveaux : au niveau des pratiques – au niveau des normes et valeurs et la perception de la société et au niveau des institutions
- est lutter contre les inégalités vis à vis des femmes et vis à vis les hommes
- est la mise en question des relations de pouvoir ; il est important de tenir compte de tous les types de pouvoir : prise de décision et pouvoir de décision = la contribution informelle de la femme (les tresses décident la nuit de ce que la barbe va dire le jour)

Il est important de :

- parler de façons diversifiées des femmes : les femmes ne sont pas un groupe homogène mais chaque femme à ses spécificités - # catégories de femmes : in/alphabétisées – au travail – paysannes – monde urbain
- savoir que les connaissances ou les ACCES (façon de comprendre et de vivre) sont différents pour chacun
- écouter les gens pour bien comprendre leurs idées au lieu de chercher qui a raison et qui a tort
- avoir une attention spécifique à la prise de parole par les femmes : comment expliciter le savoir et connaissances des femmes quand il n'ont pas la possibilité de prendre la parole ?
- avoir des chiffres concrets pour montrer certaines inégalités eg; accès au crédit dans les banques
- spécifier les différences d'accès au crédit et capital en général

Prise en compte des inégalités genre dans le travail :

- prise en compte dans les objectifs – façon de faire le suivi :
- plan d'actions + indicateurs genre pour le programme riz (participation des femmes dans la prise de décisions – dans les comités)
- indicateurs du plan stratégique sont genre-sensible
- données désagrégées (outil de gestion)

### 4.3. Genre et connaissances

Nous avons retenu les 3 thèmes suivant par rapport au « Connaissances » pour continuer le travail sur Genre et Connaissances :

#### **Au niveau du groupe cible**

##### **1. Echanger connaissances implicites**

- identifier et valoriser les connaissances endogènes
- connaître ACCES des gens par rapport à un sujet
- faire ressortir les connaissances implicites (internes) des animateurs et promoteurs

##### **2. Partager les connaissances explicites**

- partager les connaissances explicites entre animateurs et transformatrices
- partager les expériences positives

##### **3. Cycle d'apprentissage**

- identifier les capacités d'apprentissage selon éléments de diversité
- appliquer le cycle d'apprentissage
- tenir compte de la façon d'apprendre

Pour chacun de ces trois thèmes nous avons analysé la pertinence de faire le lien avec le « Genre ». Voici les arguments :

#### **1. Connaissances implicites**

VECO travaille avec les 2 sexes. Les femmes et les hommes ont des « ACCES » qui diffèrent. Il est donc pertinent d'avoir une attention spécifique à leurs connaissances et de le faire de façon genre sensible :

- **Savoir :**  
leur savoir est différent car le niveau éducation est différent – exemple CE manioc –gestion « entrepreneuriales » des transformatrices
- **Expériences :**  
division de travail spécialisation à l'activité du projet  
division du travail dans le ménage – disponibilité du temps
- **Attitudes :**  
valorisation renforce la confiance en soi – l'image de soi des hommes et femmes  
ACCES par rapport au genre – se questionner comme animateur/animatrice
- **Compétences :**  
selon les activités  
étuvage du riz des femmes

**Points d'attention :**

- animateur H/F avec les femmes
- attention à notre propre ACCES (animateur/trice)

**2. Partager connaissances explicites – expériences positives**

Les femmes et les hommes ont un autre ACCES et donc pour travailler sur le partage des connaissances explicite il faut en tenir compte :

Attitude :

- différentes façons de communiquer hommes et femmes
- le courant passe mieux entre femmes

Compétences :

- Les hommes et les femmes ont d'autres capacités communicatives
- Les femmes sont parfois plus timide devant un groupe mixte ou devant les hommes : lié au complexes

Attention :

- à l'équilibre H/F pendant les visites d'échange – une représentation proportionnelle pour transférer/restituer dans leur groupement – afin de le faire de façon genre spécifique
- à l'accompagnement genre spécifique
- Il faut un accompagnement genre spécifique pour la préparation des visites d'échanges
- Un accompagnement genre sensible des représentants/es pendant les visites d'échange
- Il faut une attention spécifique pour la restitution : les femmes et les hommes ont d'autres points d'intérêt – on vu autre chose
- donner la parole aux femmes pour exprimer leurs observations et points d'intérêt
- critères de sélection pas seulement lié au savoir mais aussi compétences et attitudes de vouloir partager (quel élément de ACCES mettre en valeur)

**3. Cycle d'apprentissage**

Voir le cycle d'apprentissage de Kolb :

**Thèmes de recherche :**

- identifier les capacités d'apprentissage
- appliquer le cycle d'apprentissage
- tenir compte de la façon d'apprendre du groupe cible

Les femmes et les hommes ont un autre ACCES

Attitude

- H/F ont parfois une attitude différente vis à vis l'apprentissage

Savoir

- différent niveau d'éducation

#### Expérience

- les hommes et les femmes ont des expériences différentes – voir la construction sociale au niveau de l'arbre

#### Capacité

- les femmes et les hommes ont des capacités financières (accès aux ressources) pour mettre en pratique ce qu'on a appris ne sont pas toujours les mêmes → accompagnement pour la mise en pratique des connaissances devrait être différenciée → propositions

VECO: gestion des connaissances au niveau des structures et les partenaires

CHOIX DE VECO : thème N° 3 LE CYCLE D'APPRENTISSAGE

#### 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 parfois 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 d'autres capacités (économiques, sociales, politiques, ...) et ont donc pas les mêmes possibilités et façons de recevoir des informations et de partager leurs connaissances
- elles et ils ont souvent d'autres capacités (économiques, sociales, 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

- mieux décrire la problématique – avoir une vue plus claire
- mieux décrire la situation (problématique) la position hommes et femmes au niveau des filières – possibilité d'apprendre et appliquer les connaissances

#### Expérimenter des nouveaux outils

- appliquer sur les méthodologies d'apprentissage FFS (champ-école paysan- CEP) et DPT (développement participative des technologies)
- CEP et DPT pour l'aspect production riz, RANC
- Recherche Action Développement Produit pour la transformation
- prévu dans les actions 2005
- VECO a des connaissances théoriques pour la formation des animateurs aux outils FFS – DPT
- Contribuer à diminuer les inégalités entre hommes et femmes
- recherche action qui rend durable l'intervention
- partager les bonnes pratiques

#### Description des bonnes pratiques

- documenter ses propres pratiques

#### CHOIX DE VECO

THEME « Genre et Connaissances » : LE CYCLE D'APPRENTISSAGE

ENGAGEMENT : l'expérimentation des outils « Champ-Ecole-Paysan » (CEP), « Développement Participatif Technologie » (DPT) et Recherche-Action Développement Produit

CEP : production du riz

DPT : production du riz et ranc

Recherche-Actin Développement Produit : transformation du manioc

## 5.2. Démarche et planification

### Objectif de la première année:

- déterminer les défis
- expliquer les démarches pour découvrir les défis

### Planification

#### Quoi ?

- analyse de l'outil du point de vue genre – quels sont les défis (spécifiquement pour le riz)
- vérifier si l'outil est Ok point de vue genre et cycle d'apprentissage

#### Comment ?

- analyse de ACCES de façon genre sensible au niveau des méthodologies
- utiliser le « cycle d'apprentissage » au niveau des méthodologies
- élaborer un questionnaire pour faire l'analyse du point de vue genre et du point de vue cycle d'apprentissage
- et/ou faire un guide pour travailler de façon genre spécifique et de façon « apprentissage » spécifique
- aide d'ATOL pour faire l'analyse

#### Qui ?

Programme RIZ : Gabriele, Lazare et Rita (Lisette) - RABEMAR – Un Monde - CASTOR

Programme MANIOC : Benoît et Rita (Lisette) – CIRAPIP et CEIRAD

Programme RANC : Sohpie et Rita (Lisette) - CECODI

#### Quand ?

- retenir l'outil d'analyse et faire l'analyse : début juillet
- présentation de l'outil et application : lors de l'atelier « Evaluation du plan d'action Genre » : début juillet
- Expérimentation – application sur les CEP – DPT – RA : de juillet à octobre 2005
- Documenter les expériences – préparer la contribution pour l'atelier suivant : début novembre
- Atelier à Niamey : fin novembre – début décembre 2005

## **Annexe I : Préparation de l'atelier de réflexion**

### **1. Situer la Recherche-Action**

Dans le cadre de notre programme 2003-2007 financé par la DGCD, ATOL s'est engagé à mener une recherche-action sur le thème : "Genre et le développement et le partage des connaissances" .

Pour concrétiser la recherche-action, ATOL a proposé à trois organisations : VECO au Bénin, SongES au Niger et Mali-Enjeu au Mali d'organiser des journées de réflexion (2 à 3 jours) avec quelques partenaires locaux dans l'objectif de déterminer les sujets et la démarche de la recherche-action.

Nous voulons donner un forum aux ONG contactées et aux partenaires pour parler de leurs expériences, des bonnes pratiques, des questions et des problèmes par rapport à ce sujet. L'objectif global de cette recherche-action est de développer et de s'approprier des méthodologies pour améliorer nos pratiques par rapport à la production et à l'application des connaissances avec un accent particulier sur le changement des comportements.

En associant le thème « genre » à cette recherche-action sur les connaissances, ATOL veut également concrétiser les concepts et la démarche de la production et le partage des connaissances et montrer l'utilité et la valeur ajoutée d'une telle approche. Les ONG contactées auront la possibilité d'associer ce thème avec leurs propres initiatives (les « thèmes techniques » : par exemple avec le travail sur le SIDA, le travail sur la sécurité alimentaire, le travail sur les GIE, etc. ).

### **2. Les thèmes proposés par ATOL**

1. les hommes et les femmes de nos groupes cibles n'ont pas les mêmes expériences, compétences et attitudes et ont donc d'autres connaissances. Mais ils/elles n'ont souvent pas la même possibilité de participer dans le cycle de projets ou programmes de développement et de mettre en valeur leurs connaissances spécifiques. Ces connaissances sont souvent des connaissances implicites : il s'agit donc d'abord de les expliciter et de donner de l'espace pour les valoriser. L'idée est de voir d'abord quelles sont nos pratiques, quelle est notre façon de faire, ensuite, est-ce que nous avons des bonnes pratiques par rapport à ce sujet à partager avec les autres (autres partenaires VECO, autres ONG ou institutions), est-ce qu'il y a des méthodiques pour améliorer nos pratiques
2. les hommes et les femmes de nos groupes cibles n'ont pas les mêmes expériences, responsabilités, compétences et attitudes et ont donc pas les mêmes possibilités de d'avoir accès aux formations, informations offertes par les projets et programmes de développement. Ils/elles n'ont pas les mêmes possibilités de mettre en pratique des connaissances acquises et un accompagnement spécifique est donc nécessaire. La démarche est la même que le point suivant : constater comment nous travaillons actuellement, voir si il y a des bonnes pratiques à documenter et à partager avec les autres, voir s'il est nécessaire de développer des méthodiques pour répondre aux faiblesses par rapport à ce sujet.

3. les ONG ont de plus en plus une attention spécifique pour le développement et le partage de connaissances, d'où les initiatives pour démarrer avec les COP « *Communities of Practices* ». Quelles sont nos expériences, les facteurs favorisants, quels sont nos problèmes et contraintes. Est-ce qu'il faut mener une COP de façon genre spécifique ? Est-ce que nous pouvons documenter, partager nos connaissances et expériences, est-ce que nous voulons améliorer nos pratiques ? Etc.

### **3. Le déroulement de l'atelier de réflexion :**

- travailler sur les concepts par rapport à la production/partage de connaissances : la théorie
- présenter les trois thèmes préparés par ATOL comme thèmes éventuels pour la recherche-action
- donner l'occasion aux participants de l'atelier de formuler, de présenter d'autres thèmes de recherche-action par rapport au développement/partage des connaissances
- choisir un ou plusieurs thèmes et d'associer le travail sur les connaissances/genre avec leurs thèmes « techniques »
- se mettre d'accord sur les engagements :
  - documenter ses propres pratiques par rapport au thème choisi
  - expérimenter des outils ou des démarches par rapport au thème
  - éclaircir et formuler la problématique par rapport au thème
- préparer le travail de terrain : le « comment » et expliciter les résultats attendus – le délai
- évaluation des journées de réflexion

## **Annexe II : La liste des participants/tes**

