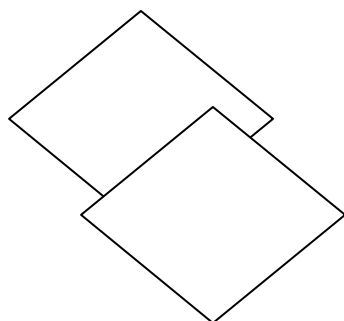


GENRE ET CONNAISSANCES

ATELIER DE REFLEXION

ATOL – RAC

18 – 20 juillet 2005



Lisette Caubergs

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 ?

- l'identité de la personne : son nom, son statut social
- sa formation – profession
- ses expériences - ses valeurs – qu'est-ce qui est important
- sa structure – domaines d'activités – zones d'intervention

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 le RAC et autres ONG du Mali
- 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 »



ACCES

Jour 2

3. Le concept « Genre »

- Les différences et inégalités au niveau des femmes et des hommes producteurs/transformateurs
- L'arbre de genre
- Le renforcement du « pouvoir »

4. Les thèmes de recherche « Genre et Connaissances »

- Formulation des thèmes
- Présentation des outils par les participants – par ATOL

Jour 3

5. Les engagements

- Présentation des différentes options
- Choix d'un thème dans le cadre de 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 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.

Exemple:

- 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.

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*
 - *pratiquer – faire des erreurs – se mettre en cause - tirer des leçons – répéter les actions*

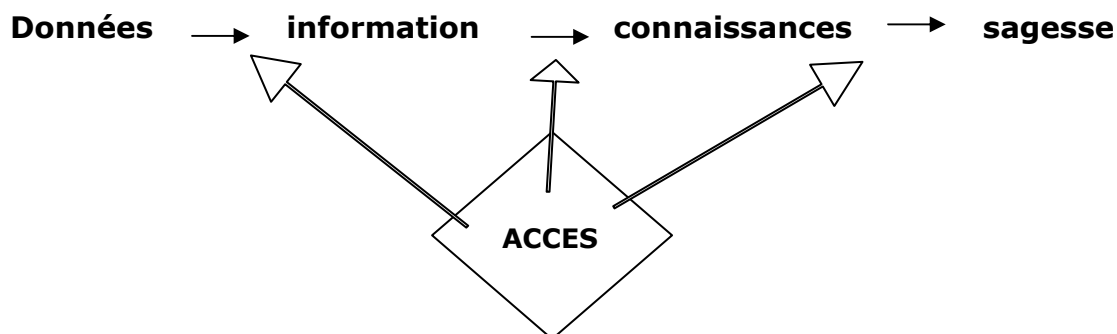
3. Connaissances (être capable d'agir)

- ↓
- *renforcement des connaissances qui existaient = renforcement de notre ACCES*
 - *avoir la volonté de s'approprier (interne)*
 - *avoir la possibilité de s'approprier (externe)*

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 « déclic » 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

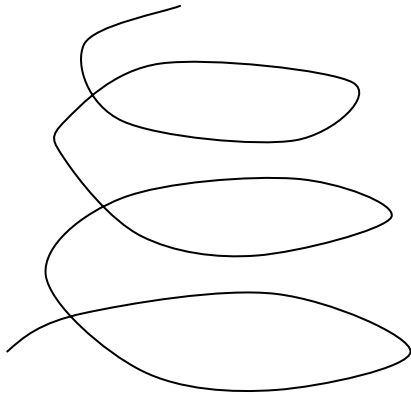
Différents domaines de connaissance

- 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 ;

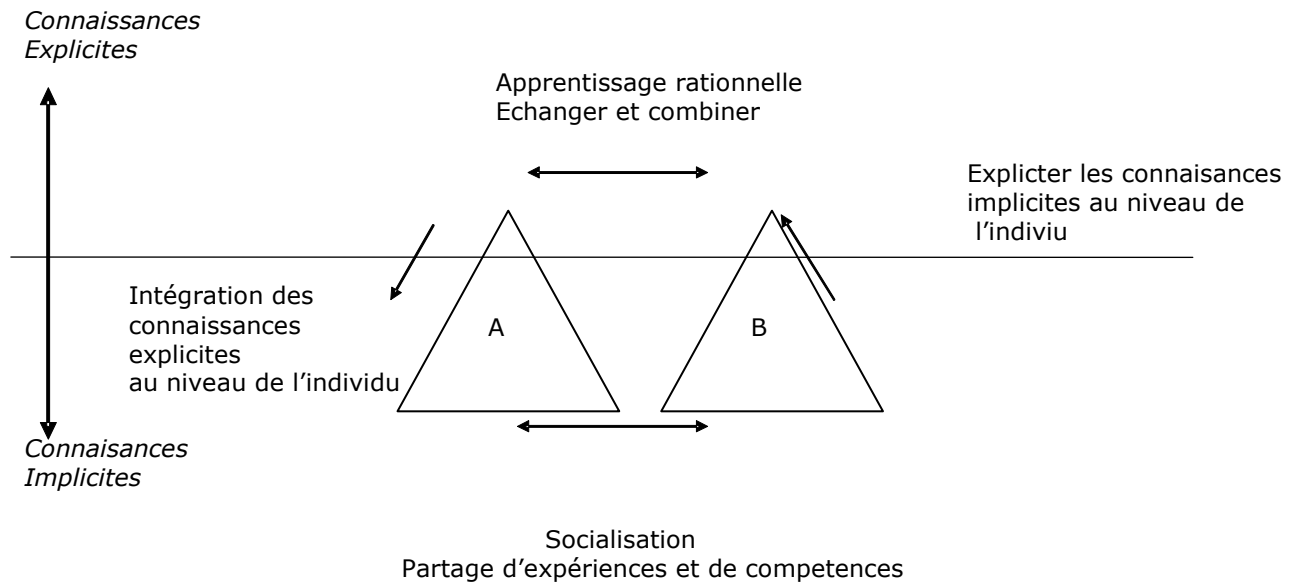


C'est au bout de l'ancienne corde
qu'on tisse la nouvelle

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 : Swisscontact : la construction d'un curriculum

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

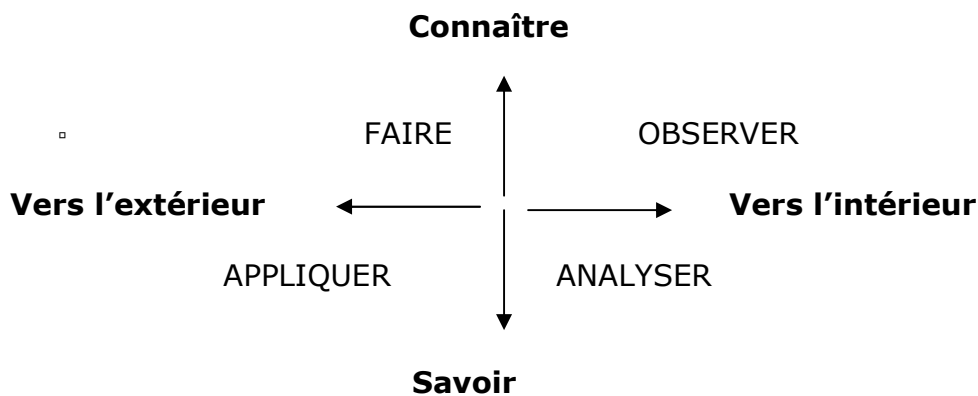
3.3. Quatre styles d'apprentissage individuel :

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 :

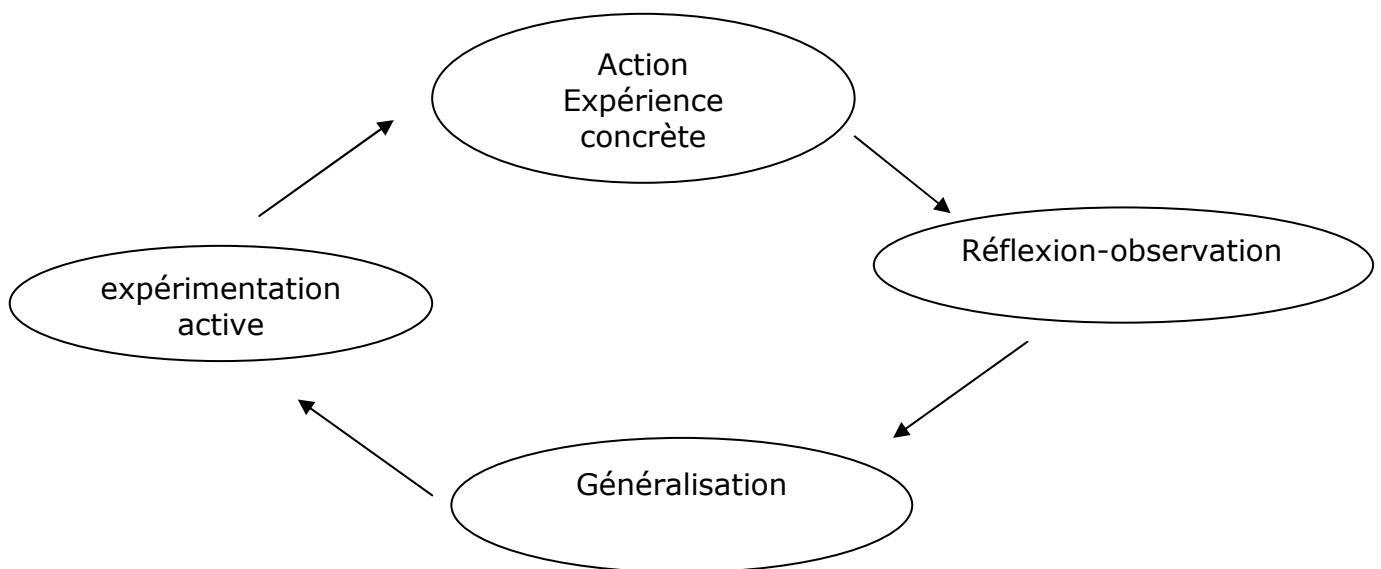
- réunir différentes observations et réflexions dans une explication intégrée ou dans un modèle théorique
- juger avec une logique précise et fine

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, par exemple :

- L'introduction d'une caisse d'épargne : exemple de AMAPEF
- La formation professionnelle des artisans : RAC et Swisscontact
- La sécurité alimentaire : PAISA

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. La généralisation – tirer des conclusions

- 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 – Appliquer - 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

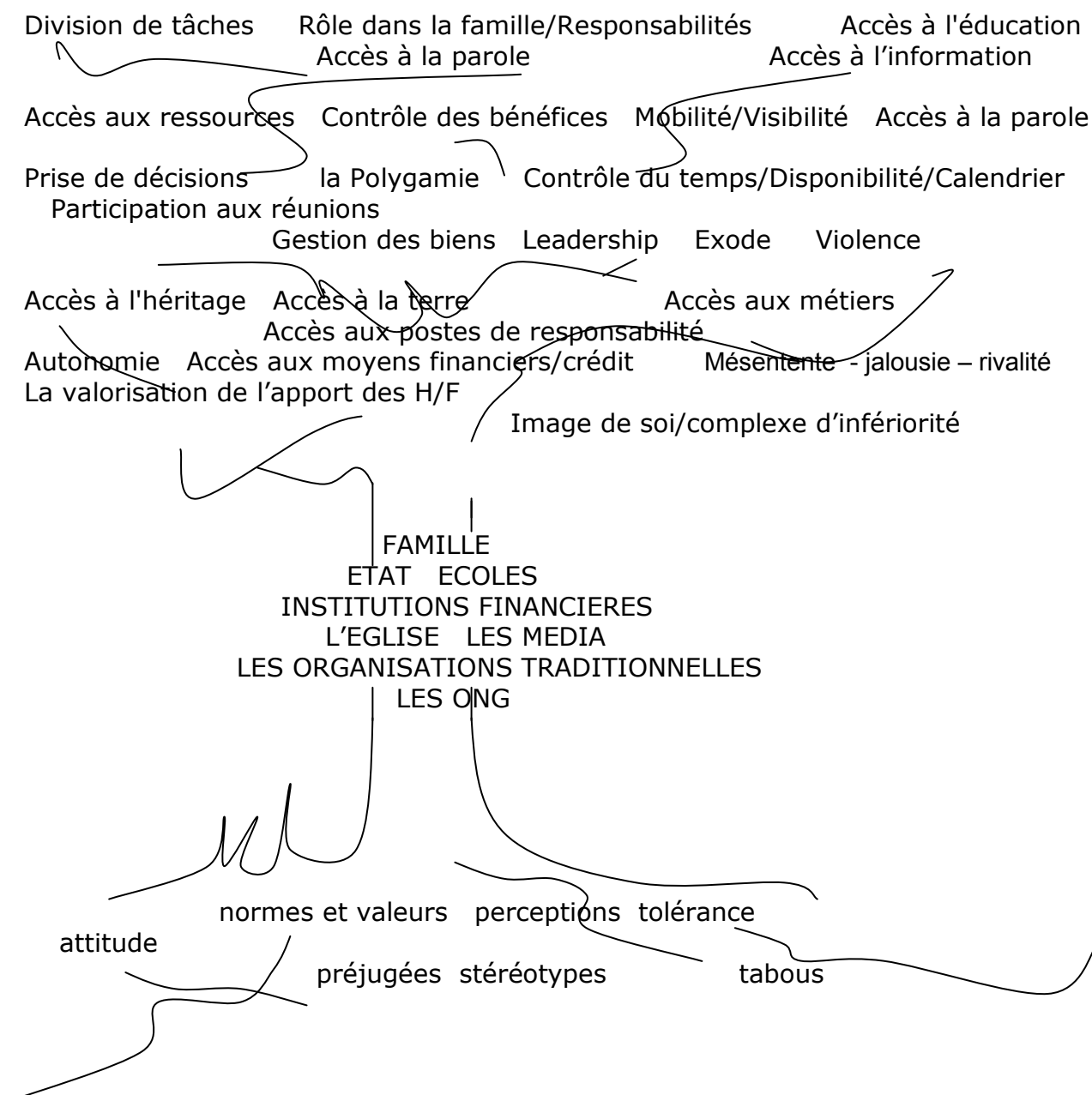
3.5. Notre intérêt

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

- Utiliser les moyens (connaissances implicites) disponibles d'une meilleure façon (plus d'efficacité) auprès du groupe cible : il n'est pas évident d'avoir les données réelles lors d'une analyse du contexte ou d'une évaluation – la difficulté d'avoir accès aux connaissances explicites ; il est important de tenir compte des connaissances implicites des hommes et des femmes car leurs connaissances sont souvent différentes.
- Pour mieux comprendre et situer les obstacles ou problèmes : pourquoi une caisse d'épargne et de crédit ne tourne pas comme il faut – pourquoi les femmes couturières ne commencent-elles pas leur propre atelier – pourquoi la mobilisation des femmes pour les actions dans le cadre d'un projet est plus difficile - etc.
- Pour mieux faire le travail avec le groupe cible pour être plus utile (efficace – mieux atteindre les objectifs) : comment utiliser d'une meilleure façon certains outils pour accompagner les étapes : données – informations – connaissances (par exemple une analyse des forces et des faiblesses). Souvent les hommes et les femmes ne participent pas de la même façon aux formations et activités menées par les ONG d'accompagnement.
- Avoir un plus grand effet et impact et renforcer la durabilité des actions et cadrer les actions dans leur réalité : par exemple pour contribuer réellement à la réduction de la pauvreté et à la sécurité alimentaire.
- 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 différentes pour chacun
- savoir que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités de mettre en pratique les connaissances acquises
- 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 elles n'ont pas la possibilité de prendre la parole ?
- avoir des chiffres concrets pour montrer certaines inégalités : par exemple la participation des hommes et des femmes aux activités et aux moments de prise de décisions dans le cadre d'un projet
- 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 les programmes
- indicateurs du plan stratégique sont genre-sensible
- données désagrégées (outil de gestion)

5. LA RECHERCHE-ACTION

5.1. Les thèmes pour la recherche-action

En guise de conclusion, nous avons regroupé tous les thèmes concernant le thème : « gestion des connaissances » pour que les participants/tes aient la possibilité de choisir un ou au maximum deux thèmes :

1. Au niveau du groupe cible
Les connaissances implicites
Faire ressortir les connaissances implicites ou endogènes de façon « genre sensible » au moment d'un diagnostic = avec une attention pour les différences entre les connaissances des hommes et des femmes
Faire ressortir les connaissances implicites des artisans ou des paysans de façon genre sensible par rapport à une technique ou procédé ou métier spécifique
Faire ressortir les connaissances implicites des hommes et des femmes lors des évaluations (internes ou externes)
L'accès à l'information et aux actions de vulgarisation
Comment faciliter l'accès à l'information et à la formation aux femmes au même niveau qu'aux hommes
Comment accompagner les femmes pour participer aux formations et aux séances d'information au même niveau que les hommes
Comment faire pour que les femmes puissent renforcer leurs connaissances à partir des voyages d'études de la même façon que les hommes ?
L'application des connaissances
Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent intérioriser et appliquer les connaissances de la même façon que les hommes ?
Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent mieux communiquer et mieux négocier ?
cycle d'apprentissage
Comment mieux appliquer le cycle d'apprentissage au niveau du groupe cible et de façon genre sensible
2. Au niveau des ONG
Comment mieux informer et mieux communiquer sur un projet ? Quelle information à donner à qui ?
La conception d'une approche - d'un projet : comment faire le lien entre les différentes étapes : exploration - description - formulation - diffusion - l'application - impact

Comment mieux prendre en compte de l'approche genre lors de la formulation et de l'exécution d'un projet
Comment mieux appliquer le cycle d'apprentissage au niveau de ma propre structure ?
Comment partager ses nouvelles connaissances avec ses collègues dans l'ONG suite à une formation ou visite d'échange ou atelier ?

5.2. Le type d'engagement

Par rapport aux types d'engagement, les participants/tes ont eu à choisir parmi plusieurs possibilités, à savoir

1. documenter ses propres pratiques par rapport au thème choisi
2. expérimenter des outils ou des démarches par rapport au thème
3. éclaircir et formuler la problématique par rapport au thème

Voici les engagements des participants/tes de l'atelier :

Structure	Engagements et actions à entreprendre dans le cadre de la recherche-action
RAC/FNAM	<p>Défis :</p> <p>Comment assurer une meilleure participation des femmes aux formations ?</p> <p>Comment accompagner les femmes dans l'application des connaissances ?</p> <p>Thème technique : la vie associative</p> <p>Engagements :</p> <p>Expérimenter un outil : FFOM avec brainstorming</p> <p>Ateliers spécifiques – analyse des données – formuler des recommandations – faire une planification – exécution de la mise en œuvre – suivi - écoute dialogue : à Kayes – Koutiala – Bamako - Koulikoro</p>
ERAD	?
GAAS et AMEPPE	<p>Défis : Comment accompagner les femmes pour participer aux formations ? Comment favoriser une meilleure implication des femmes dans la gestion des AGR ?</p> <p>Thème technique : les AGR : Transformation des produits maraîchers</p> <p>Problématique : les hommes continuent à enregistrer les livres de caisse à la place des femmes : les femmes font appel à un</p>

	<p>homme.</p> <p>Engagement : Décrire la problématique.</p>
PAA/Swiss Contact	<p>Défis : comment accompagner les femmes pour appliquer les connaissances ?</p> <p>Thème technique : formation professionnelle</p> <p>Problématique : les femmes n'ont pas le même rythme que les hommes. Elles se contentent du minimum. Elles ne veulent pas un atelier tout de suite, elles ne sont pas ambitieuses. De cette façon elles ne profitent pas du maximum de ce qu'elles apprennent.</p> <p>Engagement : Décrire le problème.</p>
AMAPEF	<p>Défis : Comment accompagner les femmes pour mieux appliquer leurs connaissances ?</p> <p>Thème technique : la gestion des caisses</p> <p>Les formations reçues ne sont pas appliqués dans le cadre de la gestion des caisses : par exemple le PV de réunion des organes, les outils de gestion comptable</p> <p>Engagement : description d'une nouvelle démarche pour que les femmes puissent bien appliquer les connaissances et donc bien gérer leur caisses.</p>
CAFO	<p>Défis : Comment accompagner les femmes pour mieux communiquer et négocier ?</p> <p>Thème technique : Module de formation au niveau de CAFO à Bamako</p> <p>Engagement : description de la problématique : lors des formations : prendre le temps d'analyser le problème.</p>
ADAF/G	<p>Comment faire pour que les femmes puissent renforcer leurs connaissances à partir des voyages d'étude</p> <p>Visite dans une autre zone d'intervention : la construction de greniers - conservation des produits maraîchers.</p> <p>Engagement : décrire la problématique de la mise en pratique des connaissances acquises – dans l'objectif de formuler des recommandations pour une nouvelle visite d'échange - développer une démarche pour rentabiliser les visites d'échange.</p>

6. Evaluation

L'évaluation a été faite à partir des cartes de « métaphores ». Voici les éléments présentés :

- un sentiment d'être contente
- une atmosphère de danse et de joie
- un lieu de rencontre
- connaître de nouvelles personnes
- un climat d'harmonie et de paix
- un moment de recevoir et d'apprentissage
- le sentiment d'avoir travaillé ensemble
- être ensemble et chercher ensemble
- mieux comprendre les problèmes
- surmonter les incompréhensions
- aider à surmonter les problèmes
- beaucoup de réflexions dans ma tête
- chercher ma voie
- moment d'échange et de partage d'expériences
- un défi à relever
- avoir de nouvelles connaissances
- tenir compte des différences
- mieux gérer à notre niveau
- il ne faut pas s'arrêter
- la recherche demande un engagement
- ouvrir d'autres voies
- ajouter aux connaissances que j'avais
- de nouveaux chantiers ouverts
- beaucoup travaillé comme des abeilles
- être soutenu pour surmonter certains obstacles
- il y a un avenir
- apprendre pour récolter des fruits
- un entraînement
- l'échange entre hommes et femmes
-

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 le RAC/FNAM 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, 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

Nom	Structure
Oumar Sanogo	RAC
Mame Anna Traoré	ADAF/G
Mme Koné Djénèbou	AMAPEF
Sidibé Almoustapha	FNAM/Kkro
Traoré Haoussa Dicko	ATPAMA/FNAM
Sall Boubacar	RAC
Koné Moussa Soumou	AMEPPE
Mme Touré Haby Sy	CAFO
Diarra Aminata Maïga	PAA/SC
Diarra Dramane	RAC/Koutiala
Coulibaly Sidiki A.	RAC/Kayes
Mme Touré Fatoumata	RAC
Thierno Ibrahima Keïta	ERAD-BKO
Mme Traoré Mariétan	GAAS-Mali
Touré Aboubacar Sidiki	FNAM
Lisette Caubergs	ATOL

