



# **GENRE ET CONNAISSANCES**

**ATELIER DE REFLEXION**

**NIGER**

**26-27 novembre 2005**

**SONGES NIGER – ATOL - SNV – FMG - FUNIAP**

## 1. PROGRAMME

Date	Sujet
Vendredi 25 novembre	Se présenter : Moi et les éléments d'ACCES : mon attitude – mes capacités – mes compétences – mes expériences – mon savoir
	Présentation de la démarche de la RA – partenaires au Benin et au Mali
	Les concepts : reprendre les grandes idées
	Les expériences de la SNV Les expériences de Songes
Samedi 26 novembre	Présentation AI – boîte à outils
	Présentation démarche « dialogue des générations »
	Engagements et attentes

## 2. PARTICIPANTS

Songes : Kady – Aïchatou – Mohammed – Diop	<a href="mailto:Songes@intnet.ne">Songes@intnet.ne</a>
ATOL : Lisette	<a href="mailto:lisette.caubergs@atol.be">lisette.caubergs@atol.be</a>
SNV : Aï	<a href="mailto:aabarchi@snvworld.org">aabarchi@snvworld.org</a>
FUNIAP : Issa	<a href="mailto:sadou@unfpa.org">sadou@unfpa.org</a>
FMG : Binta	<a href="mailto:drbinta2003@yahoo.fr">drbinta2003@yahoo.fr</a>
Relais : Boubacar	<a href="mailto:bapdial@yahoo.fr">bapdial@yahoo.fr</a>
Relais : Mohamed Sylla	<a href="mailto:mohamed5sylla@yahoo.fr">mohamed5sylla@yahoo.fr</a>

## 3. DEMARCHE DE LA RECHERCHE ACTION

### 3.1. Acteurs

- ATOL avec des partenaires au Niger, Bénin et au Mali
- Au Niger :
  - o Songes-Niger (coordinateur) – SNV – FUNIAP – CARE
- Au Mali :
  - o RAC (coordinateur): Réseau Appui Conseil au service de la FNAM (Fédération Nationale des Artisans du Mali)
  - o Swisscontact
  - o AMAPEFF
  - o ADAF GAELE
  - o GAAS
- Au Benin :
  - o VECO (coordinateur) : Vredeseilanden (Ile de Paix)
  - o Programme « Riz » : RABEMAR – Un Monde - CASTOR
  - o Programme « Manioc » : CIRAPIP et CEIRAD
  - o Programme « Ranc » : CECODI

### **3.2. Objectif global et démarche générale**

ATOL est une ONG de service, c'est-à-dire, elle a comme objectif de contribuer au renforcement des ONG au Nord et au Sud et à l'augmentation de la qualité du travail à travers le développement des méthodiques et des approches. Dans la recherche-action actuelle (2003 à 2007), ATOL concrétise son appui aux ONG par le développement d'une démarche « Développement et partages de connaissances et le Genre » afin de travailler d'une façon plus consciente sur les aspects d'apprentissage et de genre aussi bien au niveau du groupe cible qu'au niveau de l'ONG même.

Démarche générale :

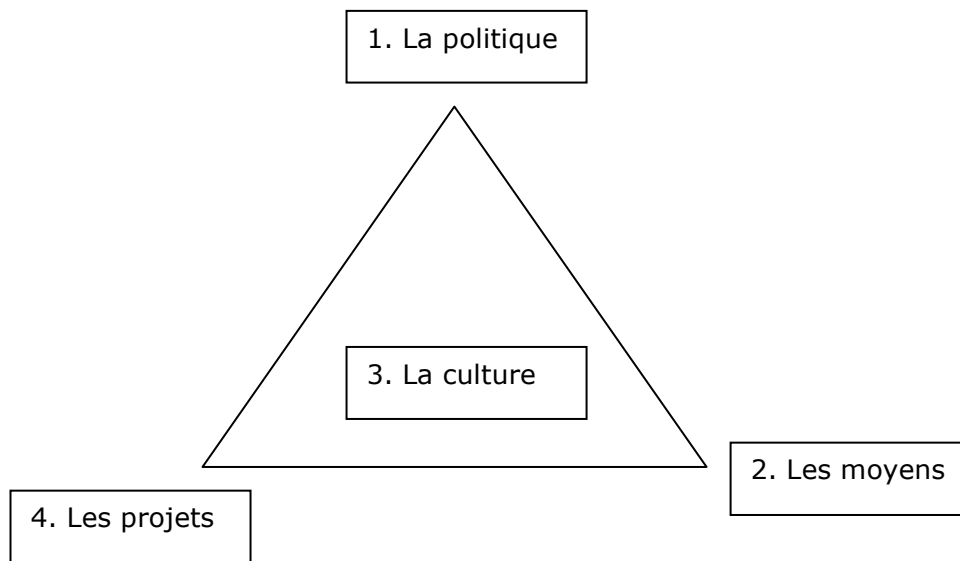
- 2003 : comprendre les concepts – composantes - élaboration d'un module de formation
- 2004 : prise de contact avec des ONG du Sud : Songes Niger – VE Bénin - voir aussi Congo
- 2005 : ateliers : Niger – Bénin – prise de contact FNAM Mali – atelier Mali – voir aussi Angola
- 2006 : suite : atelier régional au Niger

ATOL a opté d'organiser la recherche action en travaillant en réseau pour plusieurs raisons:

- Pour créer une synergie entre les participants/tes et acteurs  
Activités :
  - Ateliers de formation en 2004/5
  - Rencontres périodiques au niveau de chaque pays
  - Elaboration de plans d'action
  - Organiser un atelier régional
- Pour développer plus d'outils et enrichir la démarche au niveau des projets: Genre et leadership, Genre et filières, etc.  
Activités :
  - Adaptation et expérimentation d'outils et de démarches
  - Documenter les expériences – les bonnes pratiques – les problèmes rencontrés

Une démarche de développement et de partage de connaissances par deux voies :

- apprentissage au niveau du groupe cible (niveau 4)
- apprentissage au niveau des ONG (niveau 1,2,3)



Niveau 1 : Pour assurer l'ancrage au sein de l'organisation, il faut une politique qui favorise le développement de l'organisation vers une organisation apprenante et une organisation genre sensible

Niveau 2 : Pour soutenir cette démarche il faut des moyens : outils et méthodologies – connaissances – moyens financiers – contacts – réseaux

Niveau 3 : Pour mettre en pratique la politique et pour utiliser les moyens il faut une culture favorable à l'apprentissage : la volonté de partager et d'apprendre et une sensibilité aux différences et inégalités entre les hommes et les femmes

Niveau 4 : l'attention pour l'aspect apprentissage au niveau des Projets : renforcer les connaissances, contribuer aux changements de comportement : il s'agit toujours de l'apprentissage : comment mieux accompagner le processus d'apprentissage auprès du groupe cible et avoir une attention spécifique aux différences entre les hommes et les femmes.

Jusqu'à maintenant l'accent a été mis sur le développement et le partage de connaissances de façon genre sensible au niveau des groupes cibles (niveau 4 : les projets). Cependant, le lien avec l'apprentissage au sein des ONG mêmes est inévitable et sera plus analysé dans les deux années suivantes : niveau 1, 2 et 3.

### **3.3. Thèmes de recherche et objectifs spécifiques**

#### **3.3.1. BENIN : Choix de VECO et ses partenaires :**

- Thème : Genre et Connaissances et le cycle d'apprentissage
- Engagements : l'expérimentation et la vérification des outils utilisés dans différents programmes : voir si les outils sont OK du point de vue genre et du point de vue apprentissage. Il s'agit des outils et programmes suivants :
  - « Champ-Ecole-Paysan » (CEP) au niveau du programme « Production du riz »

- « Développement Participatif Technologie » (DPT) au niveau du programme « Production du riz et ranc »
  - « Recherche-Action Développement Produit » au niveau du programme « Transformation du manioc »
- Objectif spécifique de la première année: déterminer les défis et définir les démarches pour découvrir les défis
  - Comment : l'analyse des outils du point de vue genre
    - analyse des composantes : « ACCES » de façon genre sensible au niveau des méthodologies
    - analyse du processus : utiliser le « cycle d'apprentissage » au niveau des méthodologies
  - Activités :
    - 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
    - collaboration avec ATOL pour faire l'analyse

### 3.3.2. NIGER : Songes Niger et ONG partenaires

Songes Niger :

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

SNV :

Thème : « L'accompagnement des femmes députées et le renforcement de leurs connaissances »

Voir point 5.

### 3.3.3. MALI : RAC et ONG partenaires

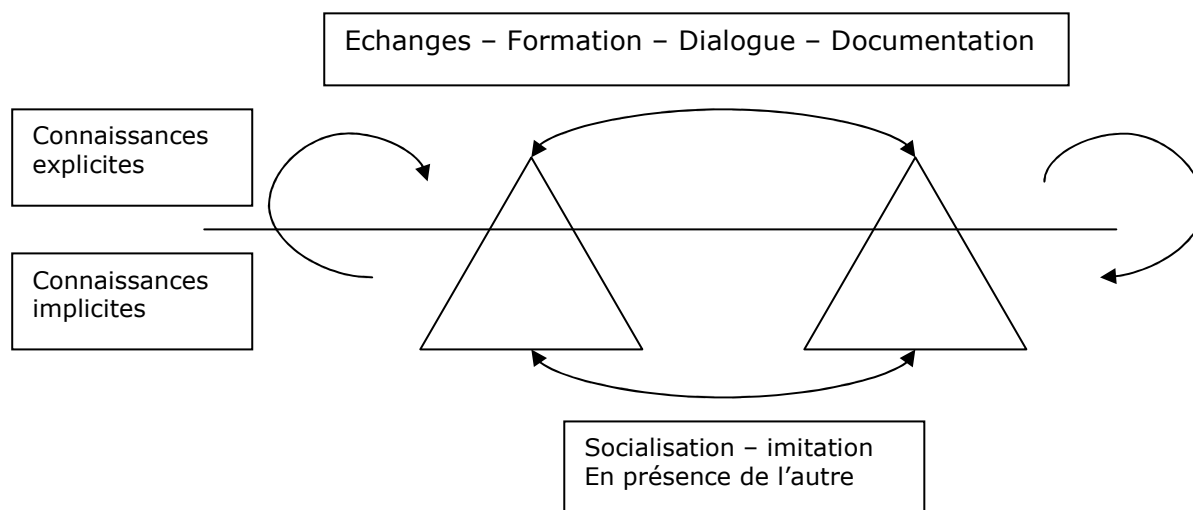
Structure	Engagements et actions à entreprendre dans le cadre de la recherche-action
RAC/FNAM	Défis : Comment assurer une meilleure participation des femmes aux formations ? Comment accompagner les femmes dans l'application des connaissances ?  Thème technique : la vie associative  Engagements : Expérimenter un outil : FFOM avec brainstorming 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
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 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 artisans 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>Problématique : 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>Défis : Comment faire pour que les femmes puissent renforcer leurs connaissances à partir des voyages d'étude</p> <p>Thème technique : 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>

## 4 . CONCEPTS

### 4.1. Connaissance

Au niveau des connaissances, nous faisons la distinction entre les connaissances implicites et les connaissances explicites



Connaissances explicites : accessibles : externalisées : écrit – raconté

Connaissances implicites : inaccessibles – internes - cachées

### 4.2. 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	COMPÉTENCES
nos aptitudes ce qu'on connaît ce qu'on est capable de faire	la reconnaissance de l'extérieur des capacités l'autorité qu'on a développé par rapport à certaines capacités

## 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.

## 4.3. Pourquoi Genre et connaissances ?

Différences entre les hommes et les femmes par rapport à leur ACCES :

### Attitude

- H/F ont parfois une attitude différente à cause de leurs responsabilités et expériences qui sont différentes – les H/F ont d'autres valeurs sur lesquelles elles/ils construisent leur attitude et leur comportement

### Savoir

- Les H/F ont souvent un niveau d'éducation différent – ils/elles ont un autre savoir endogène, le savoir lié aux responsabilités qu'on assure

### Expérience

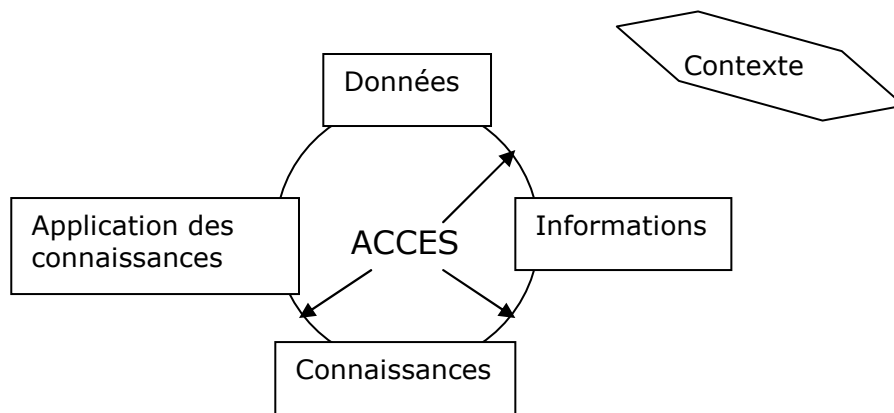
- les hommes et les femmes ont des expériences différentes – voir la construction sociale au niveau de l'arbre : exemple l'expérience en tant que mère et en tant que père

### Capacités et compétences

- les femmes et les hommes ont souvent des capacités différentes car ils/elles ont eu d'autres possibilités de les développer (disponibilité – mobilité).
- Les connaissances des hommes et des femmes ne sont pas toujours valorisées de la même façon. Elles/ils ont d'autres compétences.
- Les H/F ont souvent d'autres possibilités financières (accès aux ressources) pour mettre en pratique ce qu'on a appris.
- 

Notre ACCES est différent, alors notre perception sera différente

Notre ACCES joue un rôle dans le processus de transformation des données en information, de l'information en connaissances et dans l'application des connaissances.



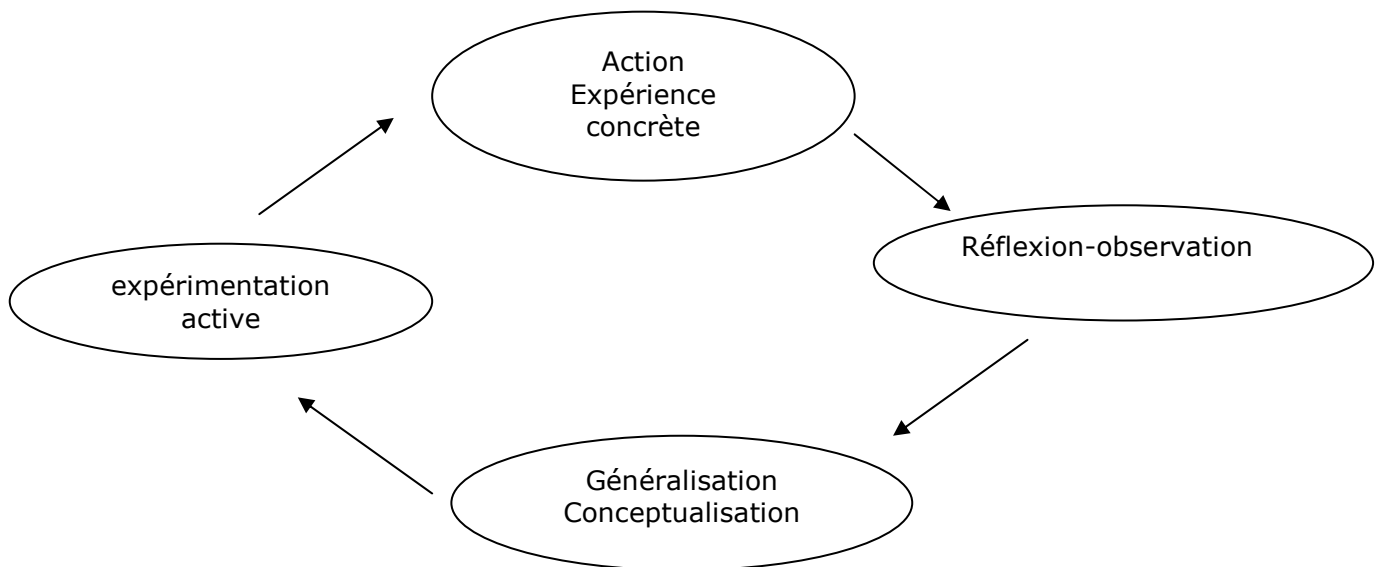
Les femmes et les hommes ont des connaissances sur des sujets différents

Les femmes et les hommes ont des connaissances différentes sur le même sujet

Les femmes et les hommes utilisent leurs connaissances de façon différente

Les femmes et les hommes reçoivent et transmettent leurs connaissances de façon différente.

#### 4.4. 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 culturales – 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

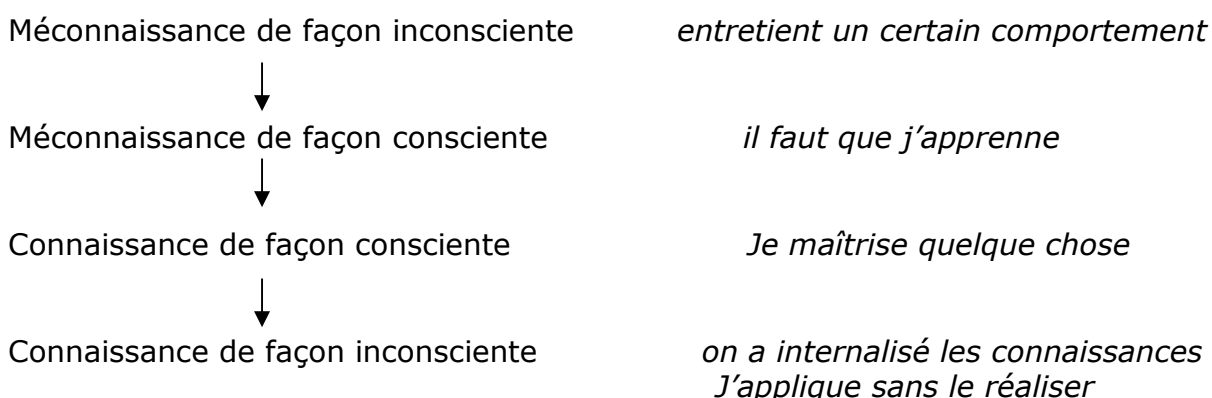
### 3. La généralisation – la conceptualisation

- 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 = la conceptualisation
- 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

#### 4.5. Différentes étapes dans la construction des connaissances



RENDS TOI IGNORANT DE CE QUE TU SAIS  
POUR MIEUX COMPRENDRE CE QUE TU NE SAIS PAS

## **5. PARTAGE D'EXPERIENCES**

### **5.1. Activités au Niger en 2005**

Trois rencontres :

- Mars : Après l'atelier : établissement d'un plan d'action + convention entre Songes et SNV
- Avril : Atelier d'harmonisation de la compréhension
- Mai : Réflexion sur les outils

Sujet : Travailler sur la confiance en soi : ATTITUDE

Démarche :

1. Découvrir les capacités internes et externes (compétences) individuelles (femmes députées accompagnées par SNV) et au niveau d'un groupe (associations accompagnées par Songes)
  - Analyse situationnelle
2. Valorisation des capacités et compétences
  - Transfert d'expertise : par l'accompagnement et à travers le partage de connaissances dans le groupe
  - Expérimentation : Faire faire
  - Spécialisation : développement de compétences = devenir des experts

### **5.1. Expériences de la SNV**

**5.1.1. Veut faire** = L'objectif de la recherche-action :

- Accroître la confiance des femmes députées
- Renforcer leur aptitude à mieux participer aux activités de l'hémicycle

**5.1.2. Peut faire** = les moyens ou la démarche de la recherche-action :

1. Découvrir ses capacités et compétences :
  - Sociogramme
  - Style de leadership
  - 7 pièges : comment surmonter
  - FFOM Forces Faiblesse Opportunités Menaces
2. Valorisation de ses capacités et compétences :
  - Définitions par rapport au sujet « genre » : partage de connaissances à travers le jeu « genre » avec figurines
  - Calebasse à concepts : en groupe
3. Développement de l'expertise :
  - Projection de film : comment négocier
  - Plan d'action : pour l'individu et pour le groupe
    - identification des domaines dans lesquels les femmes députées pourraient être plus visibles
    - préparer l'expérimentation

## **5.2. Expérience de Songes**

### **5.2.1. L'objectif - Thème de la recherche-action**

« Renforcement des connaissances du club des jeunes filles » par l'expérimentation et le développement de nouveaux outils et méthodiques. Ce club de jeunes filles scolarisées a été créé par une Association des éducatrices au Développement qui veut mener des actions dans certains établissements scolaires afin de maintenir les filles à l'école. Plus d'information en annexe I dans le rapport de Songes Niger.

### **5.2.2. Démarche de la recherche-action**

1. Comprendre le fonctionnement des clubs des jeunes
2. Elaboration de modules d'accompagnement adaptés à ces clubs
3. Accompagnement : organiser des séances d'animation sur le concept associatif qui feront ressortir les besoins en renforcement des capacités de ce club
4. Evaluer l'accompagnement et le capitaliser

Méthodologie et outils :

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 ?

### **5.2.3. Les rencontres avec le club de jeunes filles**

Le 26 et 27 juillet 2005, Songes a organisé un atelier avec le club des jeunes filles. Avant cet atelier, des rencontres ont été organisées avec le club afin de les connaître et de leur expliquer la démarche de SongES. Pour ces premières réunions, Songes a utilisé la démarche de « questions réponses » avec le club rencontré au sein de l'école. L'équipe de Songes a également revu avec la SNV, les différents outils donnés au cours de l'atelier Genre et Gestion des Connaissances en

mars 2005. Songes et SNV ont alors décidé d'appliquer la démarche DVD « Découverte – Valorisation – Développement » . L'atelier organisé en juillet 2005 avait comme objectif de faire un diagnostic approfondi de ce club. Voir en annexe I le programme.

#### **5.2.4. L'analyse des résultats obtenus**

L'équipe de Songes est pour le moment à la phase de diagnostic, avant d'entamer celle d'élaboration des modules d'accompagnement. Cependant, il y a des leçons à tirer par rapport à la démarche utilisée au cours de cette première étape :

- les outils AURA doivent être retravaillés afin de les rendre beaucoup plus compréhensibles pour cette catégorie de groupe cible ;
- les techniques d'animation également doivent être retravaillées pour des membres assez jeunes qui ont beaucoup besoin de visualisation que de questions réponses ;
- le lieu des séances d'animation doivent être réfléchies afin de mettre les filles assez à l'aise pour qu'elles puissent mieux participer aux activités ;
- les modules doivent aussi comporter beaucoup plus d'exercices pratiques afin de faciliter la compréhension des jeunes filles.

L'équipe va continuer la recherche action, avec la deuxième phase qui consiste à élaborer les modules d'accompagnement en tenant compte des outils AURA, Genre et Gestion des Connaissances et des constats tirés au cours des premières rencontres.

#### **5.3. L'expérience de FUNIAP**

« Cadre de concertation des intervenants en matière de lutte contre les violences faites aux femmes »  
Projet financé par Oxfam Quebec

- Identification des intervenants
- Recherche : capacités – expériences – outils /méthodes – cibles
- Rencontres périodiques : 1/mois

#### **5.4. L'expérience de Fraternité Médicale Guinée FMC**

« Sensibilisation de masse sur les méfaits des Mutilations Génitales faites aux Femmes MGF » : au début FMG a mené beaucoup de causeries et de conférences sur les méfaits des mutilations génitales des femmes surtout pour véhiculer le message par rapport aux conséquences néfastes au niveau médical. Les animateurs ont constaté que le sujet était tabou et qu'ils sont même chassés par les familles qui leur demandent qui a donné l'autorisation de parler de ce sujet.

Pourquoi ce refus ?

- les mamans veulent que leurs filles soient exigées
- les professionnelles se font de l'argent avec la pratique d'excision

- il n'y a pas de lois

FMG a travaillé sur un guide de sensibilisation et une boîte d'image, cependant il était toujours difficile d'en parler, il y avait toujours le refus.

Conclusions :

- il faut laisser tomber l'approche de « lutte frontale »
- il faut revoir la méthodologie et opter plutôt pour des cercles de réflexion au lieu des conférences et des sensibilisations de masse.

Objectifs des cercles de réflexion :

- comprendre le « Pour » : côté socio-éducatif à savoir : éduquer les filles, organiser les grandes cérémonies, proposer les filles au mariage, recevoir des cadeaux
- comprendre le « Contre » : les méfaits surtout médicales – mais aussi les dépenses liées à la pratique - disparition du côté éducatif

Analyse des résultats :

- Les raisons derrière le « Pour »
- Les raisons derrière le « Contre »

Les tendances :

- La position des femmes âgées et des jeunes filles

Constats :

- les discussions dans les cercles étaient plus vivants ; on faisait des groupes homogènes et des groupes mixtes
- il faut chercher un groupe de jeunes sur lequel il faut s'appuyer
- le choix d'un groupe d'appui

L'élaboration d'un guide :

- au début on organisait les discussions sans outils
- après : le développement d'un guide : le « dialogue des générations » avec l'appui de Mme Anna

L'organisation d'un atelier de 4 jours avec comme objectif pas la découverte mais concrétiser le changement.

- Le chemin de la vie d'une femme en Guinée hier et aujourd'hui
- Les objets symboliques
- Découvrir les moments forts : les femmes âgées (de l'accouchement, l'école et excision) et les jeunes (trouver leur chemin)
- Les points de conflits
  - Les étapes importantes (intérêts)
  - Thèmes importants : le mariage (pour les femmes âgées et pour les jeunes femmes) – la soumission des femmes – les droits des femmes – la scolarisation
- Les propositions :
  - Adapter la pratique
  - Adapter les méthodes d'éducation
  - Elargir les cibles : organiser les discussions en groupes mixtes, approcher les associations d'hommes
  - Travailler avec les femmes : les jeunes – les femmes intermédiaires – les femmes âgées

- Réviser et adapter les approches d'intervention : pas isoler l'excision mais travailler sur l'apprentissage – la formation des filles non excisées en tant qu'animateur – les cérémonies pour valoriser les filles
- Travailler à travers les petits dialogues de quartier et de familles

Les problèmes de communication :

Les femmes âgées n'écoutent pas – se sentent supérieures

Les jeunes femmes n'acceptent plus l'autorité des femmes âgées

## 6. OUTILS

### 6.1. Outils pour accompagner la démarche DVD

Sujet	Outils	Proposé ou Expérimenté par :
Découverte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociogramme</li> <li>- Style de leadership</li> <li>- 7 pièges : comment surmonter</li> <li>- FFOM Forces Faiblesse Opportunités Menaces</li> <li>- AURA</li> <li>- MOI</li> <li>- Styles de communication</li> <li>- TRIMA</li> <li>- Institutiogramme</li> <li>- Dialogue des générations</li> <li>- AI « Approche Valorisante »</li> <li>- Brainstorming</li> <li>- Visualisation des idées</li> <li>- Clarification</li> <li>- L'arbre à connaissances</li> </ul>	SNV  Songes Niger  FMG  ATOL
Valorisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Panier à concepts</li> <li>- Jeu « genre »</li> <li>- perception collégiale</li> <li>- Intersvision</li> </ul>	SNV  ATOL Songes Niger
Développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Do's et Don'ts</li> <li>- module de formation sur la négociation</li> </ul>	ATOL  Songes Niger

## **6.2. Enquête Valorisante**

### **6.2.1. L'Enquête Valorisante, c'est quoi ?**

Beaucoup d'approches commencent par l'identification d'un problème ou d'un besoin ressenti, en analysent les causes, les solutions possibles et formulent un plan d'action. Le danger d'une telle démarche est qu'on entre dans un processus de « disempowerment » ou en d'autres mots, décrire une personne ou une organisation comme « un problème » peut déclencher un processus d'affaiblissement. En insistant sur les problèmes des gens, les personnes se sentent elles-mêmes un problème. Si on met trop l'accent sur les problèmes sans les mettre dans une juste perspective, il y a une perte de confiance en soi et d'image de soi et une perte d'énergie.

En 1986 D.Cooperrider et Srivastva ont décrit la théorie et la vision de « l'enquête valorisante dans la vie organisationnelle » (« Appreciative Inquiry » AI). Il s'agit d'une méthodologie qui défend l'idée de la construction sociale de la réalité à l'extrême positive. Elle met l'accent sur la métaphore et la narration, les voies relationnelles du savoir et sur la langue.

L'Enquête valorisante abandonne donc la gestion basée sur les problèmes et en faisant ainsi, transforme de manière vitale la planification stratégique, les méthodes d'analyse et d'enquêtes, etc. Elle implique une découverte systématique de tout ce qui donne vie à un système vivant quand il est le plus en vie, le plus efficace et le plus constructif possible. L'idée est de faire surgir les bonnes pratiques d'un groupe ou d'une association, de construire sur ce qui est positif dans l'association – sur ce qui donne de l'énergie et de penser « avenir ».

### **6.2.2. Les différentes étapes**

On peut faire la distinction entre 4 étapes :

- Découverte : valoriser ce qui est positif, ce qui est valable pour le moment – chercher les forces, les éléments qui ont favorisé cet état positif
- Rêver : qu'est-ce que ça pourrait être : l'avenir souhaité
- Design : traduire le rêve en réalité – faire maquette en atterrissant les rêves : revenir dans la réalité avec ses limites, ses menaces et ses opportunités
- Destin : concrétiser l'innovation – formuler les actions

Etape de découverte

- quels ont été les moments forts de l'organisation – les moments de mobilisation d'énergie – des moments qui ont donné beaucoup de satisfaction – des moments d'apprentissage ou des moments de changement d'approche ou de démarche ?
- quelles sont vos qualités qui ont contribué à ces moments forts d'apprentissage ?

- quelles sont les qualités d'autres personnes qui ont contribué à ces moments forts ?
- quels étaient les éléments favorisants au niveau du contexte qui ont contribué à ces moments d'apprentissage ?
- description d'un moment que vous avez contribué au renforcement des capacités d'une autre personne dans le groupe ou à son bien-être et qui a donné satisfaction aussi bien pour vous que pour la personne en question.
- quelles sont vos qualités qui ont contribué à ces moments forts d'apprentissage ?
- quelles sont les qualités d'autres personnes qui ont contribué à ces moments forts ?
- quels étaient les éléments favorisants au niveau du contexte qui ont contribué à ces moments d'apprentissage ?

Suite de la démarche :

- Découvrir les forces ou les qualités des membres qui donnent de l'énergie à l'association.
- Quels sont les facteurs les plus importants (en tant que groupe) ?
- Regrouper les éléments qui ont un lien
- Qu'est-ce qu'on a appris de cet exercice ?
- Comment modeler ou remodeler l'organisation pour favoriser ces moments forts ... le plus possible.

### **6.3. Autres outils pour partager les connaissances**

Dans le cadre de la recherche-action sur la Gestion des Connaissances, ATOL est en train de composer une boîte d'outils avec des outils ou instruments pour guider et faciliter l'approche « Apprentissage » ou l'approche « Gestion des Connaissances ». Les actions de la recherche se développent dans au Congo, Niger, Bénin, Mali et l'Angola.

A chaque occasion l'équipe d'ATOL expérimente et récolte des outils dont le résultat est présenté en annexe II. Il importe de souligner qu'il s'agit d'un processus de composition et que chaque utilisateur est invité d'apporter de nouvelles idées, outils et expériences.

Le contenu de la version en annexe II contient deux chapitres à savoir :

- I : Activer les connaissances implicites
- II : Intégrer les connaissances dans une organisation ou dans un réseau

## 7. ENGAGEMENTS ET ATTENTES

Engagements	Attentes
<b>Songes Niger</b>	
<p>Continuer l'expérience avec le Club de Jeunes filles – démarche DVD</p> <p>Tester d'autres outils : AI – DG – et.</p> <p>Capitaliser les expériences</p>	<p>Rencontres périodique (2 à 3 séances) entre Nov 2005 – Juin 2006 avec SNV, CARE, FUNIAP</p> <p>Echanges par e-mail avec ATOL et FMG pour avoir leur point de vue - pour connaître les démarches dans les autres pays</p> <p>Proposition d'un canevas par ATOL</p>
<b>SNV</b>	
<p>Continuer l'accompagnement des femmes députées</p> <p>Evaluer les effets de l'accompagnement</p> <p>Capitaliser les expériences</p>	<p>Echanges réguliers par mail</p> <p>Approfondir l'approche « AI » : ATOL</p> <p>Elaborer ACCES pour en fin un outil : ATOL</p> <p>Elargir le champs de communication : FMG Guinée</p> <p>Eclaircir les attentes pour la rencontre de juin 2006</p> <p>Proposer un canevas pour décrire les expériences</p>
<b>FUNIAP - UNFPA</b>	
<p>Utiliser les outils</p> <p>Participer aux réunions</p>	<p>Appui à l'utilisation des outils : Songes</p>
<b>FMG Guinée</b>	
<p>Partager les expériences DG avec les partenaires de la RA</p>	<p>Avoir un feedback</p> <p>Partager les expériences des partenaires de la RA avec la Guinée</p> <p>Avoir l'appui de FUNIAP Niger pour financement : participation à la rencontre en juin 2006</p>

**ATOL**

Faire le rapport de la rencontre Nov 2005

Envoyer les info sur AI en français

Elaborer davantage l'outil ACCES

Proposer un canevas pour décrire les expériences (Voir Annexe III)

Eclaircir les attentes par rapport à la rencontre en juin 2006

Avoir le feedback sur les rencontres organisées par Songes Niger

Songes prend en main la préparation de l'atelier 2006 :

Préparer un document qui reprend les expériences des partenaires au Niger

Assurer la logistique (logement – repas)