



GENRE ET CONNAISSANCES

ATELIER DE REFLEXION

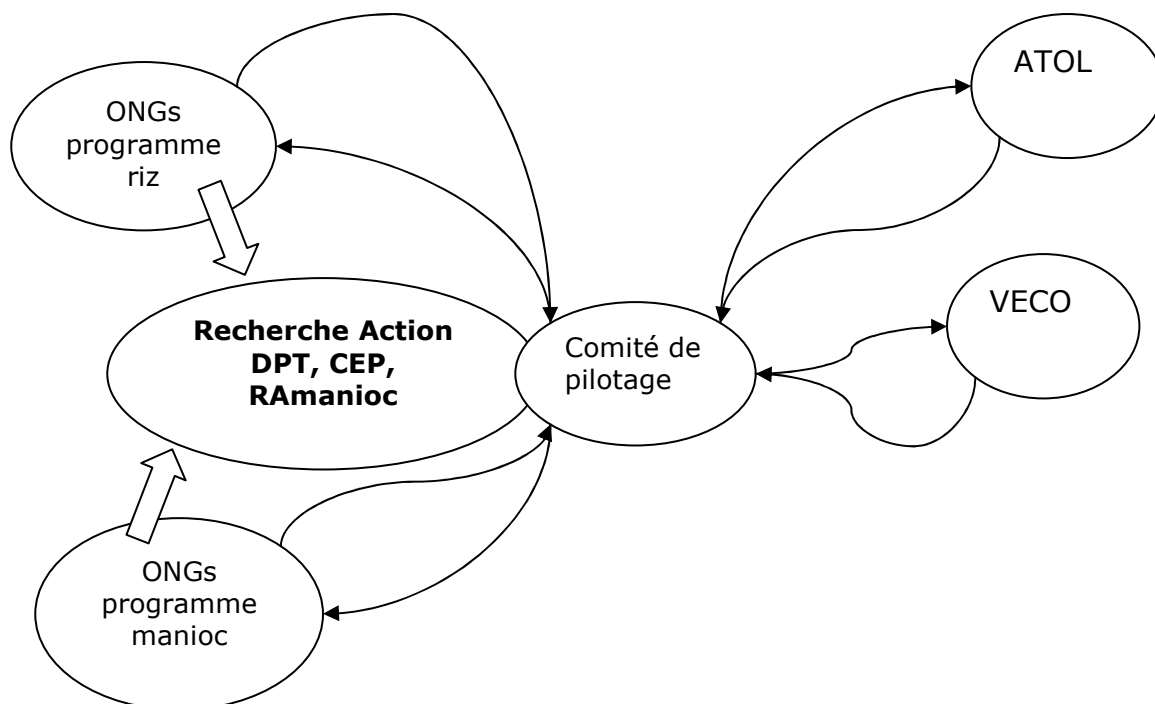
18-20 Janvier 2006

ATOL - VECO BENIN

1. INTRODUCTION	3
2. APERCU GENERAL DU DEROULEMENT DE LA RECHERCHE ACTION.....	5
2.1. Acteurs en Afrique de l'Ouest.....	5
2.2. Objectif global et démarche générale.....	5
2.3. Thèmes de recherche et objectifs spécifiques.....	7
2.3.1. BENIN : Choix de VECO et ses partenaires :.....	7
2.3.2. NIGER : Songes Niger et ONG partenaires.....	7
2.3.3. MALI : RAC et ONG partenaires.....	8
3 . CONCEPTS.....	10
3.1. Connaissance.....	10
3.2. Les différentes composantes : ACCES.....	11
3.3. Pourquoi Genre et Connaissances ?.....	12
3.4. Cycle d'apprentissage personnel de KOLB:.....	13
3.5. Différentes étapes dans la construction des connaissances.....	15
3.6. Empowerment.....	15
4. LA RECHERCHE ACTION DE VECO BENIN ET SES PARTENAIRES.....	17
4.1. La motivation.....	17
4.2. Présentation des étapes de la recherche action.....	18
4.3. Présentation des défis et points d'amélioration.....	21
4.3.1. Pour le DPT (Programme riz).....	21
4.3.2. Pour le CEP (Programme riz).....	22
4.3.3. La recherche-action transformation manioc.....	23
4.3.4. Présentation analyse enquêtes individuelles.....	23
5. LA RECHERCHE ACTION COMME OUTIL DE DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES.....	25
5.1. Démarche RA Genre et connaissance.....	25
5.2. Les éléments importants au cours d'une RA.....	25
5.3. Analyse de la RA sur base des éléments d'appréciation.....	26
5.4. Analyse de la RA par le comité de pilotage et recommandations.....	26
5.5. Présentation de la théorie de Boisot.....	27
6. PRINCIPES D'UNE ORGANISATION APPRENANTE.....	32
6.1. La capitalisation des connaissances au sein d'une ONG :.....	32
6.2. L'acquisition de nouvelles connaissances.....	32
6.3. Le partage de connaissances.....	32
6.4. L'application des connaissances.....	33
6.5. Le suivi - évaluation de l'application des connaissances.....	33
7. PLANIFICATION.....	33
8. EVALUATION.....	34

1. INTRODUCTION

- **Mots de bienvenue** de Rita à l'endroit des participants, présentation Lisette comme animatrice de l'atelier
- **Mots d'ouverture** de Lisette
- **Présentation des participants/tes** : prénoms, organisation, rôle joué dans la recherche-action (voir la liste en annexe I)



- **Présentation des attentes des participants** :
 - Comprendre la démarche et les outils
 - Suite à donner à l'enquête MARP
 - Quels moyens pour la suite
 - Quels impacts pour les producteurs/trices
 - Quelles applications pour le programme riz
 - Savoir les styles de gestion des connaissances
 - Avoir plus d'information sur la gestion des connaissances
 - Comment conduire une RA
 - Quelle gestion faire des résultats études MARP & Enquêtes
 - Succès et difficultés dans la mise en oeuvre des plans d'action et des outils
 - Comprendre et appliquer au niveau ONG et groupe cible
 - Mieux comprendre genre et gestion des connaissances et comment faire participer les femmes à la prise de décision
 - Comprendre la méthodologie de la RA et partage des connaissances

- Prendre connaissance des outils existant pour le travail
- Disposer d'outils ou démarches pour le développement et le partage de connaissances
- Renforcer capacités ONG à exécuter la RA, suivre et coordonner
- Planifier la RA pour le futur
- Evaluer les progrès, problèmes et succès RA 2005
- Rapprocher les ONG-RA (internaliser-motiver)
- Contacts privilégiés avec responsables genre ONG

• **Présentation du programme**

18 janvier 2006	<p>Bienvenu et présentation du cadre de travail Présentation des participants/tes Attentes des participants/tes Présentation du programme</p> <p>La motivation : pourquoi une recherche action</p> <p>Retour sur la théorie</p> <p>Présentation de la démarche de la RA de VECO + partenaires</p>
19 janvier 2006	<p>Préparation de la présentation des résultats de l'étude de terrain Présentation des résultats par ONG</p> <p>Par présentation : approfondissement de l'analyse Conclusion par présentation sous forme de défis et points d'amélioration : la méthodologie et la façon de l'appliquer</p> <p>Présentation de l'analyse des enquêtes individuelles</p>
20 janvier 2006	<p>Analyse du processus de RA : les éléments et critères d'appréciation d'une RA Evaluation : points forts et points d'attention</p> <p>Le développement et le partage des connaissances au sein d'une organisation</p> <p>Planification : Général : 2006 – 2007 Plus en détail : 2006</p> <p>Evaluation</p>

2. APERCU GENERAL DU DEROULEMENT DE LA RECHERCHE ACTION

2.1. Acteurs en Afrique de l'Ouest

- ATOL avec des partenaires au Niger, Bénin et au Mali
- Au Bénin :
 - o VECO (coordinateur) : Vredeseilanden Country Bureau
 - o Programme « Riz » : RABEMAR – Un Monde - CASTOR - LDLD
 - o Programme « Manioc » : CIRAPIP et CEIRAD
 - o Programme « Ranc » : CECODI
 - o Programme « Plaidoyer » : REDAD
- Au Niger :
 - o Songes-Niger (coordinateur)
 - o SNV
 - o FUNIAP
 - o 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 – AMEPPE : programme PAIS
 - o CAFO

2.2. 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 – composants - 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 ateliers par pays et un atelier régional au Niger

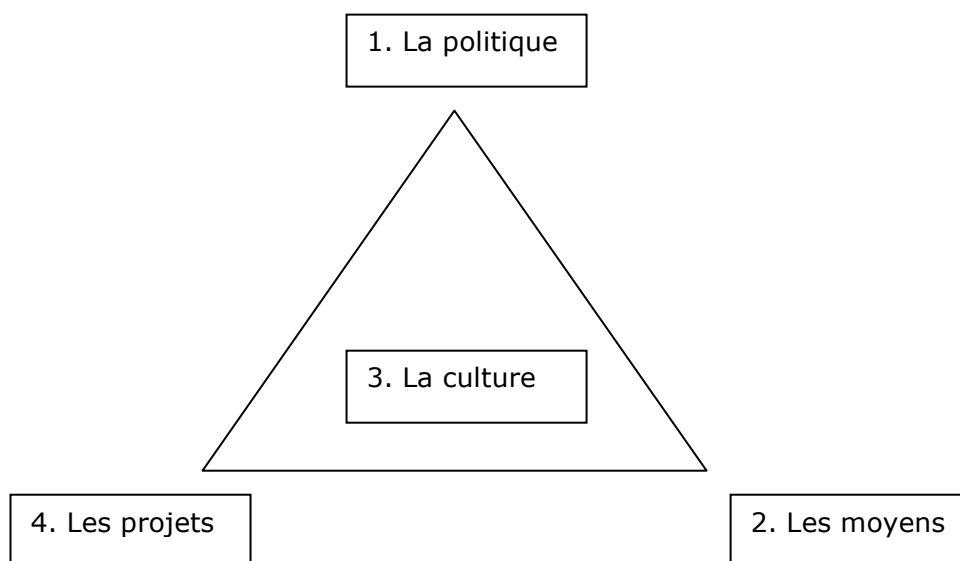
- 2007 : suite ateliers par pays et un atelier « Porte ouverte » pour restituer les résultats de la Recherche-Action.

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:
 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 : la vision – la mission – les objectifs et stratégies

Niveau 2 : Pour soutenir cette démarche il faut des moyens : structure – procédures – ressources humaines (connaissances) – outils et méthodologies – technologies (l'informatique) – 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 – le style de gestion de la direction y joue un rôle important

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 présent 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.

2.3. Thèmes de recherche et objectifs spécifiques

2.3.1. 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 » au niveau du programme « Transformation du manioc »
- Objectif spécifique de la première année: définir les démarches pour découvrir les défis
- Comment : l'analyse des outils du point de vue genre et du point de vue « apprentissage »
- Activités :
 - élaborer un questionnaire
 - faire une étude MARP

2.3.2. 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 »

FUNIAP :

Thème : « Violences faites aux femmes »

CARE :

2.3.3. MALI : RAC et ONG partenaires

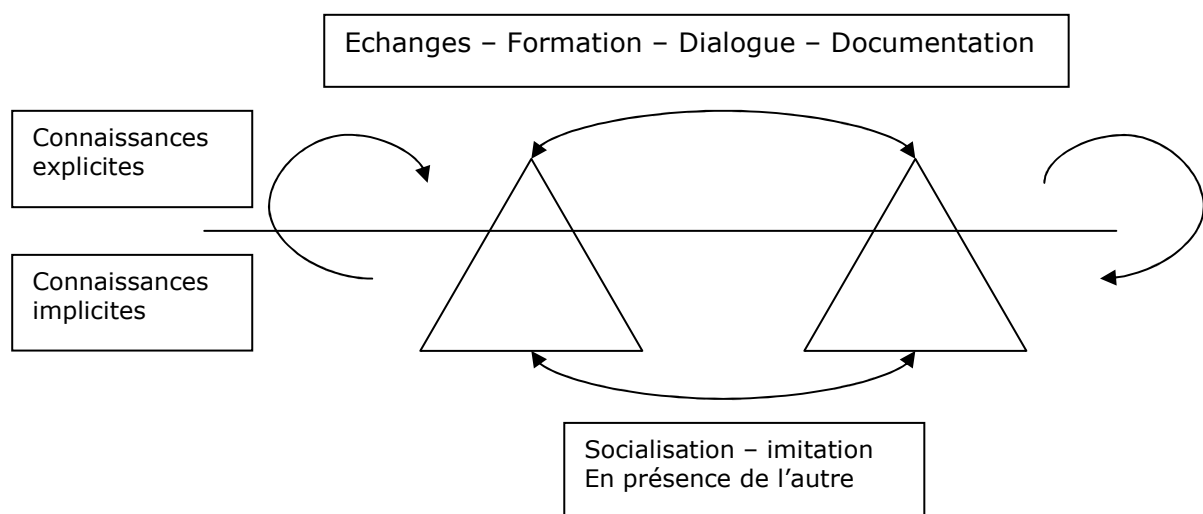
Structure	Engagements et actions à entreprendre dans le cadre de la recherche-action
RAC/FNAM	<p>Défis : Comment assurer une meilleure participation des femmes aux formations ? Comment accompagner les femmes dans l'application des connaissances ?</p> <p>Thème technique : la vie associative</p> <p>Engagements : 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</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 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>

	Engagement : Décrire le problème.
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>

3 . CONCEPTS

3.1. 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

Les connaissances implicites sont les connaissances cachées de la personne ; l'apprentissage à partir de ces connaissances se fait par imitation, par la socialisation. Par exemple, l'enfant copie les connaissances de ses parents. C'est l'apprentissage dans la pratique qui suppose qu'on est ou qu'on vie ensemble.

Extérioriser les connaissances est aussi un autre aspect de l'apprentissage : par exemple : mettre sur papier quelque chose qu'on connaît.

Intérioriser les connaissances : par l'exercice et par la répétition, les connaissances explicites (quelque chose qu'on a appris) deviennent des connaissances implicites.

Les connaissances explicites sont celles qui sont visibles et accessibles; qu'on peut transmettre par des formations, mails et autres moyens

3.2. Les différentes composantes : ACCES

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 est capable de faire	COMPÉTENCES 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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.

3.3. 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

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.

Expérience

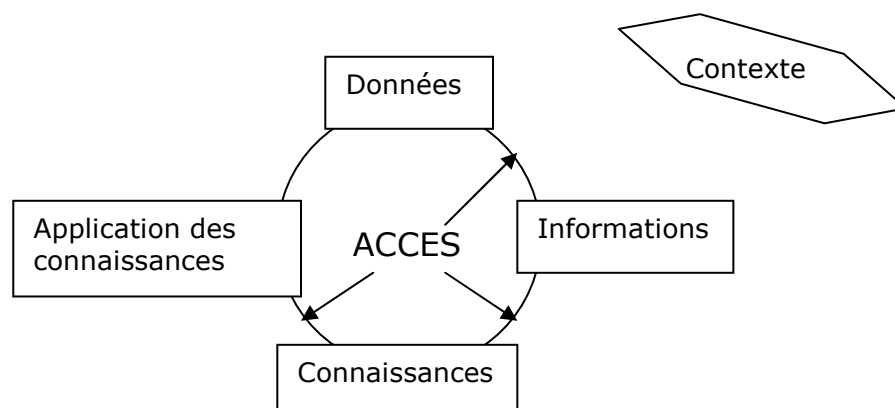
- les hommes et les femmes ont des expériences différentes – voir la construction sociale au niveau de l'arbre : exemple l'expérience en tant que mère et en tant que père

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

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.



L'application des connaissances reste une préoccupation dans notre rôle d'appui au développement/ changement de comportement ; l'application dépend des moyens, de la volonté des groupes cibles et de l'accord entre les acteurs concernés (par exemple, la femme doit avoir l'accord de l'homme pour mettre en application ce qu'elle a appris)

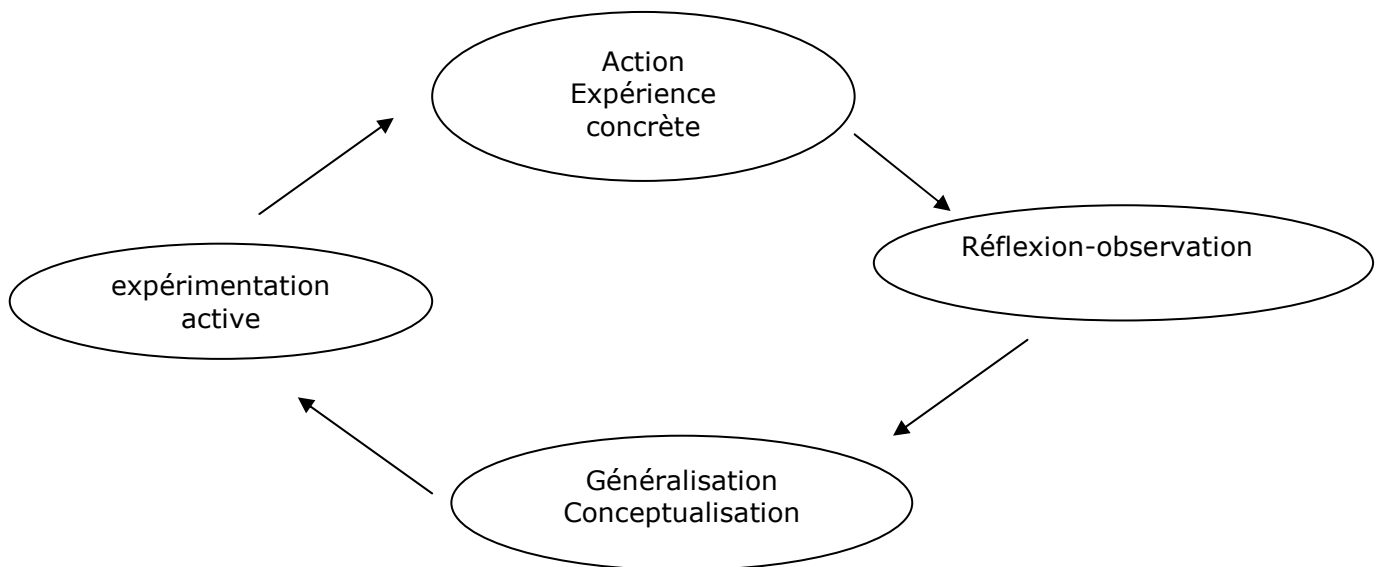
Les femmes et les hommes ont des connaissances sur des sujets différents

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.

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 – pour s'assurer de la participation de chacun (H/F, jeunes et vieux/vielles, ect.)
- 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

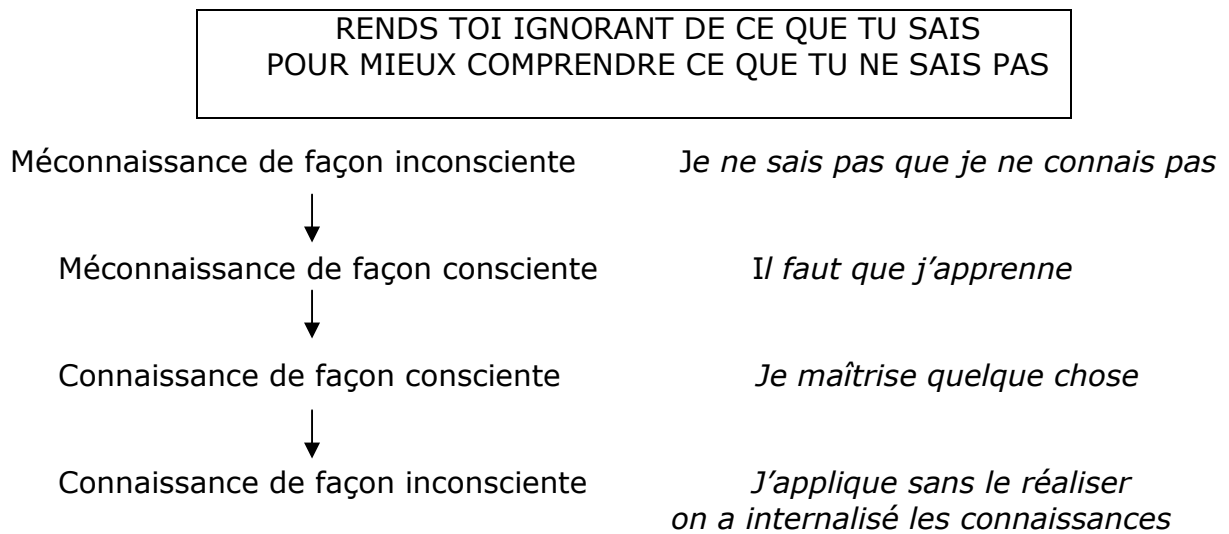
3. La généralisation – la conceptualisation

- 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

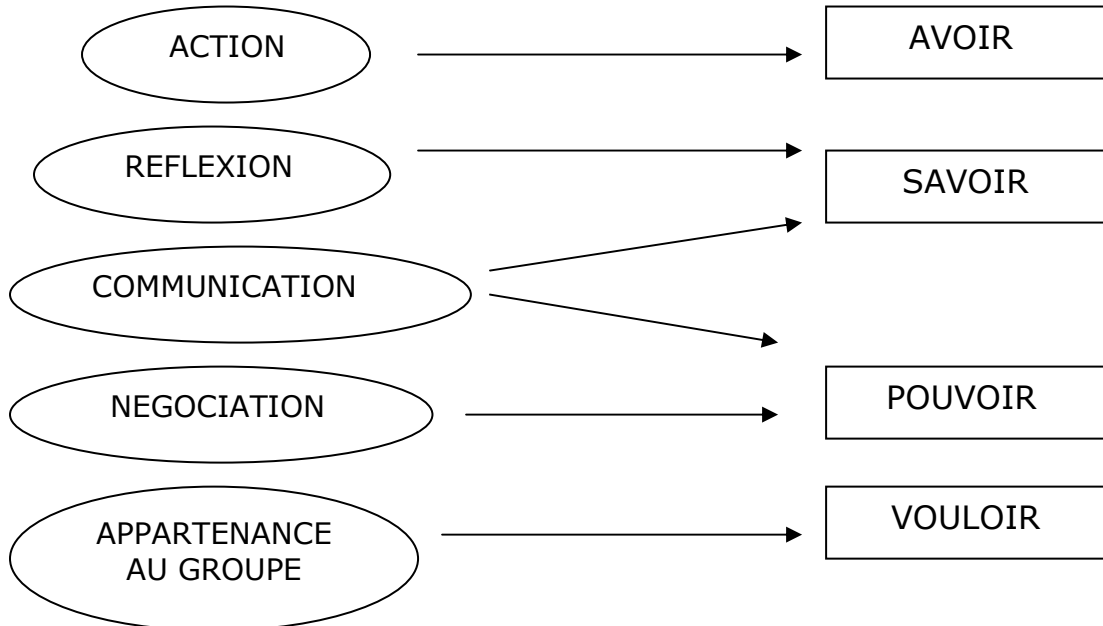
3.5. Différentes étapes dans la construction des connaissances



3.6. Empowerment

Renforcement des capacités

Impact : Empowerment



L'empowerment ou le renforcement du pouvoir = l'impact du renforcement des capacités de mener des action, de réfléchir, de communiquer, de négocier et de créer un sentiment d'appartenance au groupe.

Le schéma ci-dessus montre entre autres le lien entre le renforcement des capacités pour mener des actions et des capacité de réflexion (voir le cycle d'apprentissage de Kolb) et l'empowerment. Si les associations ou groupements renforcent leurs capacités de mener des actions et leurs capacités de réflexion, l'impact se manifesterait d'abord au niveau de l'avoir (le pouvoir économique) et du savoir (le pouvoir intellectuel). Travailler de façon plus consciente sur l'action et la réflexion et faire le lien entre les deux veut dire qu'on apporte une attention spécifique à l'aspect « apprentissage ». Dans ce processus d'apprentissage, la communication prend également une place importante.

Un autre élément important est le fait que l'empowerment se situe à deux niveaux : le niveau individuel et le niveau des groupements ou associations.

	au niveau individuel	au niveau de groupes ou associations
Avoir	le pouvoir économique : accès aux moyens de production (terre, temps, technologie, crédit, information), accès au marché; accès au marché du travail – à un salaire le pouvoir physique : la santé avoir accès aux services : d'éducation, de santé, les média, les mutualités, etc.	le pouvoir économique : accès aux moyens de production: terre, intrants, installations, matériels, crédit, information, etc. au marché par la vente groupée; au marché du travail accès aux moyens de travail : financement – moyens humains – informations – outils
Savoir savoir-faire	le pouvoir intellectuel : connaissances, réflexion les hommes et les femmes prennent conscience, font leurs propres analyses, développent leur propre vision, et agissent autrement en tant qu'individu	les membres/personnel prennent conscience, font leurs propres analyses, développent leur propre vision, et agissent autrement en tant que groupe - offrent de meilleures services en tant que ONG
pouvoir	le pouvoir social : la solidarité, la communication le pouvoir politique : la négociation, la participation à la prise de décisions d'assumer sa responsabilité, d'être libre dans ses actes	la solidarité et du travail de lobbying, les groupes augmentent leur influence sur leur environnement, créent un contre-pouvoir et renforcent la société civile – le travail en réseau facilite le travail de lobbying et advocacy
vouloir	le pouvoir sur le plan psychologique : estime de soi, confiance en soi, gestion de ses peurs, valeurs	partage de valeurs communes, un but commun la fierté d'appartenir au groupe

4. LA RECHERCHE ACTION DE VECO BENIN ET SES PARTENAIRES

4.1. La motivation

“La recherche-action commence toujours par une insatisfaction, un questionnement, une attente, un désir d’aller plus loin...”¹

Dans ce sens, nous avons voulu commencer le travail concret par la formulation de la motivation, le “pourquoi” de la participation à la recherche-action de toutes les ONG présentes.

CIRAPIP

- Adage populaire : on fini de grandir, mais on ne fini pas d’apprendre
- Contribuer à un changement social (principal thème)
- Prendre en compte et exploiter connaissances endogènes
- Equité et justice sociale
- Partition (hommes, femmes)
- Maîtrise des outils pour améliorer nos prestations
- Partage de connaissances entre les membres du groupe (cadre de travail)

LDLD

- Développement local : Identifier les connaissances implicites (endogènes) des gens, partager les connaissances.
- Niveau interne (structure) : Créer un cadre de travail
- Développement capacités, compétences, aptitudes expériences et savoir
- Participation des acteurs

CASTOR

- Améliorer les techniques de transmission du savoir au monde rural
- Comment gérer les connaissances endogènes (techniques culturelles) en milieu rural
- Méthodes, stratégies et outils de transmission des connaissances au niveau des hommes et des femmes

REDAD

- Prise en compte des différents niveaux d’éducation, d’aptitudes des acteurs (chercheurs, ONG membres et groupes cibles)
- Amélioration des démarches d’apprentissage
- Meilleurs résultats
- Impact plus grand

CEIRAD

- Travail collectif dans l’unité d’action pour trouver des solutions aux problèmes de développement
- Travail ensemble et sans exclusion de sexe, rechercher des approches de solutions endogènes et les améliorer en tenant compte des moyens disponibles et des capacités des uns et des autres
- Partager avec le groupe les nouvelles connaissances

¹ Nog aan te vullen

UN MONDE

- Connaître et améliorer les méthodes d'apprentissage des groupes cibles
- Connaître et améliorer les différentes formes de transfert de connaissances
- Avoir les moyens et les mettre à la disposition des groupes cibles
- Faire le suivi et l'évaluation

RABEMAR

- Bien être masse rurale
- Recherche sur les connaissances endogènes et exogènes
- Favoriser et stimuler l'épanouissement des femmes et des hommes
- Renforcer/développer les capacités du personnel et des groupes cibles

VECO

- Développement des outils pour le bien-être des groupes cibles
- Construction des outils avec tous les acteurs
- Permettre à chacun d'exprimer sa propre vision
- Renforcer l'empowerment
- Mettre l'accent sur le genre (chaque acteur a ses préoccupations)

4.2. Présentation des étapes de la recherche action

1. Etudes diagnostiques sur le terrain pour analyser les façons et systèmes locaux d'apprentissage femmes et hommes de différentes catégories sociale de la population (individus de # niveau d'éducation, membres des groupements riz, non - membres des groupements...)

Etude diagnostique de terrain au niveau d'un village de chaque ONG partenaire VECO

- Exercice MARP avec un groupe d'hommes et un groupe de femmes (des groupements avec peu d'expérience de collaboration avec d'autres organisations)
- Enquêtes individuelles de 10 hommes et 10 femmes selon questionnaire semi structuré

Objectifs des études de terrain

- Comprendre et apprécier les # systèmes d'apprentissage des H - F sur l'agriculture en tenant compte du niveau d'éducation -
- Relever les différences et les défis liés au genre

2. Analyse conceptuelle des méthodologies de formation participative utilisées par les partenaires VECO: CEP – DPT – RA développement Produit

Analyse conceptuelle par équipe Rita - Benoît et Gabriel

Objectifs

- Voir si les méthodologies répondent aux systèmes locaux d'apprentissage
- Voir si les méthodologies répondent aux systèmes de transfert des compétences et capacités
- Identification des lacunes et défis intégration genre en général et genre et gestion des connaissances

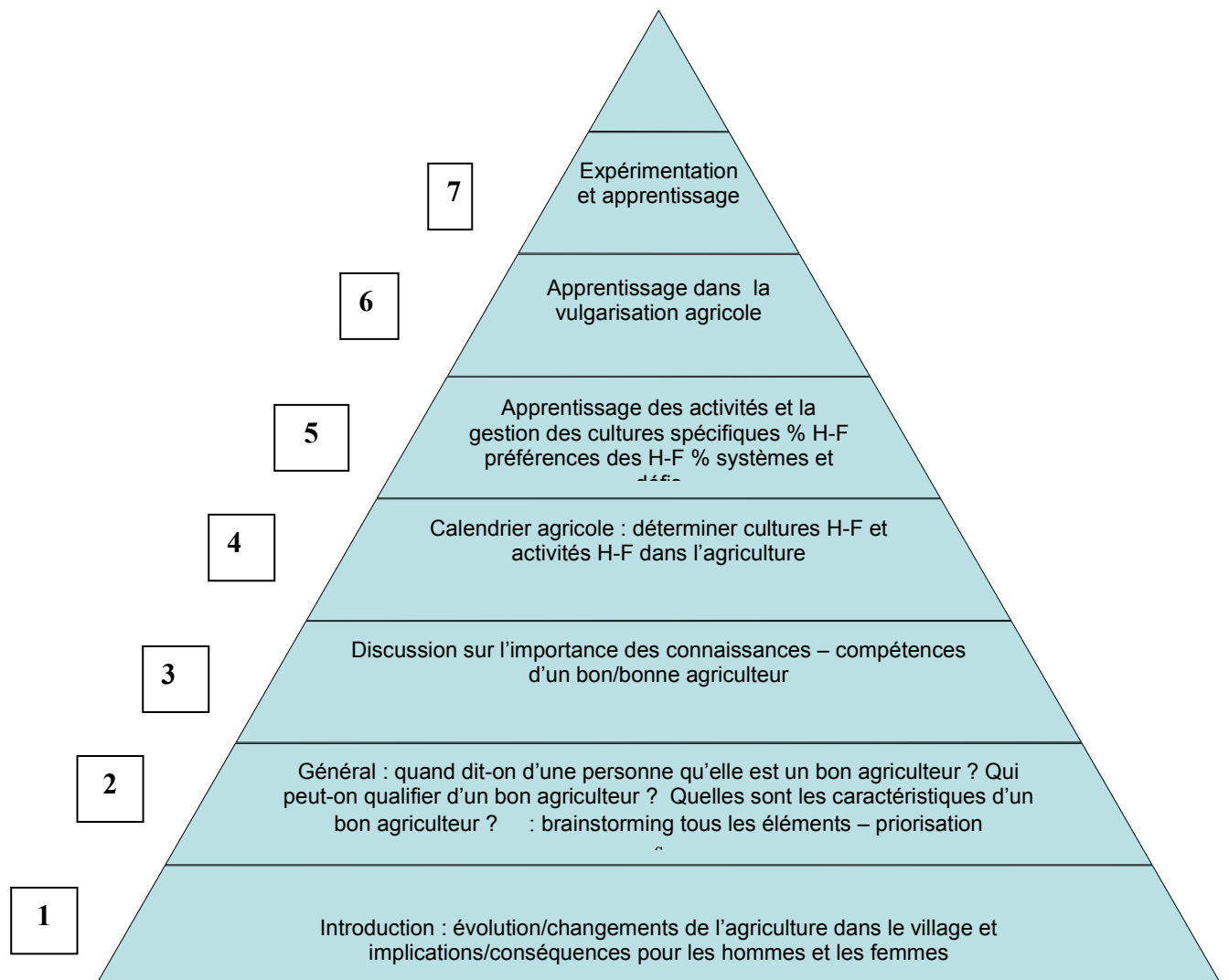
3. Atelier de réflexion commune sur l'adaptation des méthodologies et outils d'apprentissage participatif aux défis constatés pendant les études diagnostiques (point 1) et les analyses conceptuelles

Atelier de partage des résultats des études diagnostiques de terrain et analyse conceptuelle

Objectifs

- présenter et analyser les résultats de l'analyse conceptuelle défis genre en général et plus spécifique par rapport aux CEP, DPT et RA développement produit
- présenter & analyser les résultats des études de terrain différences genre système d'apprentissage,
- discussion / propositions et recommandations d'action pour relever ces défis

Visualisation des différentes étapes de l'exercice MARP



Voir aussi en annexe :

- Annexe I : Etapes et chronologie
- Annexe II : Méthode MARP
- Annexe III : Questionnaires individuels

Moments forts de jour 1

- Lien avec la réalité du travail de terrain par les exposés des autres
- Théorie gestion de l'information (données - information et application) - on ne prend pas le temps de réfléchir
- Cycle d'apprentissage (7 étapes de la RA) explication
- Ré-explication de la démarche de la RA
- Pourquoi la participation dans la RA
- Théorie connaissances implicites et explicites
- présentations des participants en utilisant le diagramme de Venn
- lien intérêt ONG's à participer et liens avec la théorie de développement des connaissances et genre
- ACCES + exercice avec les images
- Explication RA lié à la photo des moutons - différence dans un groupe sexo homogène (les femmes)
- Évaluation des approches utilisées dans le programme manioc lié à l'objectif de la RA 'est-ce que les méthodologies répondent...'
- Explication de la démarche RA (tenir compte des préalables pour rentrer dans le but du sujet)
- Rapprochement aux deux questions de la RA (méthodologie répond aux besoins) --- voir si l'outil est adapté
- Motivation des différents ONG's avec photos et images
- Empowerment - LAURA et impact lié au # pouvoirs

Leçons sur gestion des connaissances à partir du feedback des points forts

- Importance de réflexion régulière sur le travail
- Cycle d'apprentissage - contribuer à être plus fort
- Prendre la motivation de travailler sur la RA au bureau
- Essayer de lier les informations au vécu des gens - ce qui touche les gens
- Jouer et appliquer les outils d'une manière créative et dans # circonstances

4.3. Présentation des défis et points d'amélioration

Les questions principales

Les méthodologies d'apprentissage (DPT, CEP et RA transformation) répondent elles aux :

- besoins différenciés des hommes et des femmes agriculteurs (tâches, spéculations)
- différentes façons d'apprendre des hommes et des femmes

Est-ce nous appliquons les méthodologiques afin de répondre aux besoins et façons d'apprendre des H et F agriculteurs.

4.3.1. Pour le DPT (Programme riz)

La démarche « Développement Produit Technique »

- Diagnostic
- Chercher des alternatives
- Choix des solutions
- Elaboration des protocoles – planification
- Expérimentation
- Diffusion – vulgarisation
- Evaluation

Analyse :

- Diagnostic : identification et analyse des problèmes et des acteurs : attention à la prise en compte des préoccupations et besoins des hommes et des femmes : les F et les H font le riz mais les femmes sur des parcelles beaucoup plus petites
- Avant de choisir les alternatives (endogènes et exogènes), il faut recueillir les attentes et les craintes des producteurs = le travail participatif
- Au moment du choix des solutions, il faut nuancer les choses et avoir une attention aux moyens que ces solutions nécessitent
- Le temps : courte durée, trop de temps : le temps de l'expérimentation et le temps d'accompagnement
- Elaboration protocoles avec les hommes et les femmes, planification et expérimentation : attention à la non implication de certains groupes : les femmes, les personnes analphabètes, etc.
- Attention aux aspects de la diffusion/vulgarisation : Suivit et collecte de données et l'échange avec les autres membres : danger de fidélité de restitution à différents niveaux
- Evaluation : à deux niveaux à savoir : les résultats agricoles et la démarche : intégrer l'évaluation de la démarche DPT dans l'évaluation DPT + décisions de reprendre, changer ou éventuellement rejeter carrément.

Le DPT peut permettre de répondre aux besoins des hommes et femmes tâches et spéculations mais il faut faire attention à l'implication des femmes et analphabètes
Le DPT peut répondre aux façons d'apprendre des hommes et des femmes mais il faut faire attention aux femmes et analphabètes et à la durée des actions.

4.3.2. Pour le CEP (Programme riz)

La démarche « Champ Ecole Paysan »

- Animation sur approche CEP
- Niveau 1 = niveau des relais
- Diagnostic :
 - niveau groupement
 - niveau représentants/tes groupements
- Choix du site CEP (critères de choix def/part)
- Définition :
 - des contenus des parcelles (indicateurs : PP, PG, PRP)
 - des thèmes à développer
- Elaboration du curriculum
- Opérationnalisation du CEP
 - préparation et installation des parcelles
 - collecte de données d'EASA
 - développement des thèmes
 - évaluations

Niveau 2 répliquer les thèmes développés au niveau des groupements

Analyse :

- La collecte de données est difficile pour les producteurs/trices : l'outil AESA est difficile à maîtriser
- La non maîtrise de l'outil AESA par les ONG également
- Le transfert de niveau 1 (travail avec les relais) au niveau 2 (les paysans/sannes dans les villages) : problème de relais : une question d'encadrement des relais du point de vue « empowerment » = rendre les gens capables de prendre en main leur propres activités; une question aussi de technique d'animation par les formateurs/trices

Défis :

- pas de possibilité de budgétiser l'accompagnement tout à fait
- adapter - adopter les thèmes pertinents
- Critères de choix des relais/ proportion hommes/femmes
- Diagnostic (genre spécifique) : nécessité animateurs et animatrices

4.3.3. La recherche-action transformation manioc

Analyse :

- Avoir l'attention aux méthodiques pour faire émerger les connaissances implicites
- La participation à certains niveaux par exemple pour l'analyse des données : faible participation des femmes
- Répondre aux besoins réels : attention à la question de l'utilisation des pesticides : est-ce que cela répond à un besoin des femmes : se poser la question avant la vulgarisation
- Faire des recherches des techniques à la portée des gens : H et F
- RA sur l'équipement : avoir une attention pour le milieu optimal et le milieu réel – attention à l'accès aux boutures certifiées – accès au crédit
- Vulgarisation des résultats : quelle démarche après la RA ?

4.3.4. Présentation analyse enquêtes individuelles

1. Intérêt pour la formation dépend de différentes choses et est *liée à la situation différente* des hommes et des femmes
 - Besoin se fait selon les terres et cultures spécifiques hommes et femmes
 - Blocages genre spécifiques d'accès à la formation, information
 - Temps : triple rôle des femmes (*temps des formations*)
 - Décisions de participation à la formation dépendent souvent du mari
 - Mobilité restreinte des femmes (*place des formations*)
 - Différentes tâches des hommes et des femmes dans l'agriculture (*formation selon les tâches*)
 - Besoin de moyens financiers pour mettre en application l'apprentissage (argent – semis – fumure)
 - ACCES des femmes :
Attitude : F généralement plus motivées pour apprendre et appliquer – les femmes sont plus travailleuses que les hommes – la volonté est plus important que lire et écrire
Capacités : % des F non alphabétisés et non instruites (*visualisation – répétition – démonstration – suivi*)
Compétences : compétences agricoles des femmes est bien apprécié par les hommes (peuvent faire la même chose que les hommes et avoir les mêmes résultats)
L'application des connaissances apprises dans les formations, CEP, DPT dépend beaucoup
2. L'apprentissage est plus tôt vu comme apprendre des nouvelles connaissances que de perfectionner et améliorer les connaissances existantes
 - La commercialisation et les besoins d'information pour améliorer la vente des produits prend de plus en plus d'importance pour les paysans (« les agences doivent aller jusqu'au bout et nous aider à vendre nos produits à un bon prix »)
3. L'application des connaissances apprises dans les formations, CEP, DPT dépend beaucoup

- des ressources pour l'achat des intrants (semences – fumure pour la culture du riz ou étuvage du riz)
 - pour des choses nouvelles : culture dans le village : on ne peut pas être une exception et faire une culture qui n'est pas connue ou appréciée dans le village
4. Le partage se fait plus tôt entre les mêmes sexes (hommes vers hommes et femmes vers femmes) d'une manière informelle et est plus important au niveau des paysans qui sont membre d'un groupement
- Groupements sont plus tôt genre spécifique (majorité des hommes ou majorité des femmes et orientés vers les besoins et activités des hommes ou des femmes)
 - La plus part des gens qui ne sont pas dans un groupement disent de n'avoir rien appris (CECODI)
 - Partage (aussi bien des compétences traditionnels que l'apprentissage des techniques culturelles modernes) dans la famille : femmes vers les filles, hommes vers les fils, hommes vers les frères et selon les tâches genre spécifiques
 - Les F apprennent les choses des hommes en travaillant sur le champ de leur mari et puis essaient de pratiquer les mêmes choses dans leurs propres champs
 - Partage dans le voisinage : H vers H et F vers F
 - Importance des rencontres villageois et cérémonies comme moments de partage
 - Entre aide est un élément important du partage des connaissances
 - *Note que les données des enquêtes individuelles ne donnent pas beaucoup d'information sur le partage des connaissances – est-ce que partager les connaissances d'une manière informelle n'est pas réellement vu comme apprentissage ?*
5. Expérimentation semble être minimal aussi bien chez les hommes que les femmes mais encore moins chez les femmes
- Mal compréhension de l'expérimentation ? - essayer ce qu'on a appris ou faire soi même quelque chose que les autres ont fait ou ce qu'on a appris mais pas de connotation de faire quelque chose de toute nouvelle
6. Agences et méthodes de vulgarisation
- CARDER s'adresse surtout aux hommes avec des cultures masculines (le coton....)
 - ONG's s'adressent plus tôt aux femmes qui sont organisés dans des groupements
 - Attentes des paysans (et moins au niveau des paysannes) au niveau des agences de vulgarisation et ONG's
 - Etre payé pour la formation
 - Etre nourri et recevoir des per diems
7. Autres outils d'apprentissage et de vulgarisation agricole mentionné par une minorité des paysans
- Chansons (Femmes)
 - Radio local

Attentes des paysans au niveau de l'apprentissage – vulgarisation agricole

Femmes	Hommes
Systèmes d'apprentissage qui accompagnent la mise en œuvre de l'activité (pas des choses séparément qui prennent notre temps)	Expérimentation pratique dans le champ
ONG's mettent l'accent sur les femmes mais ne durent pas pour permettre aux actions de s'enraciner	Les agences de vulgarisation doivent rester pendant plusieurs campagnes
	Besoin d'accompagner aussi la commercialisation (plus exprimé par les H que les F)

Analyse CEP –DPT – commentaires des paysans

1. beaucoup de temps (plus mentionné par les femmes) - UM
2. les producteurs qui y participent ne restituent pas - UM
3. les résultats ne sont connus qu'à la fin de l'expérimentation (du cycle) (plus mentionné par les femmes) - UM

5. LA RECHERCHE ACTION COMME OUTIL DE DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

5.1. Démarche RA Genre et connaissance

- Atelier mars 2005 (ONG+ATOL+VECO)
- Préparation démarche/outils ---> juin-juillet 2005 (Comité)
- Exercice MARP et enquêtes ----> sept-oct 2005
- Analyse des données collectées ----> déc 2005-jan 2006 (Rita)

5.2. Les éléments importants au cours d'une RA

- Choisir une action concrète : des méthodes de vulgarisation : DPT, CEP, RA
- Maîtrise de la démarche de toutes les étapes de la RA
- Maîtrise des sujets de la recherche
- Attention à la création des attentes
- Avoir toutes les informations (acteurs, ONG, paysans et paysannes)
- Avoir un but clair de la RA
- Avoir l'attitude/ auto critique/se poser des questions
- Questions claires (problématique/défis)
- Avoir un impact
- Planification
- Outils appropriés aux informations recherchées, aux groupes informant et aux personnes qui l'utilisent
- Moyens pour la démarche et les solutions
- Où faire la RA et avec qui
- Durée
- Quelle information pour qui
- Avoir des moments de réflexion
- Avoir un groupe mixte (femmes/hommes, âge, spécialité)

- Etre fidèle à la traduction des infos données par les paysans
- Trouver sa place (rôle de chaque acteur)

Ces éléments ont été la base pour apprécier la démarche de la RA comme exécutée jusqu'aujourd'hui.

5.3. Analyse de la RA sur base des éléments d'appréciation

- Premier atelier : pas assez de temps pour formuler des défis clairs
- Comité : point positif le comité a défis clairs les objectifs de la RA
- Communication avec les ONG : feedback des ONG pas réalisé, communication pas écrite, pas de moments de réflexion/d'explication
- Feedback ou la restitution du premier atelier : à améliorer : utiliser les documents/rapports, organiser la restitution pour partager les infos, suivi par VECO ; ATOL : insérer un moment de préparation de la restitution à la fin de l'atelier
- Moyens : information par rapport aux moyens disponibles (budget)
- Outils : pas de partage préalable, difficultés de compréhension et d'idées, les outils n'ont pas été testés, voir aussi le layout, le rapportage des exercices, le questionnaire était long
- Planification : tenir compte de la disponibilité des paysans, intégrer la RA dans la planification 2006
- Moment de réflexion : intégrer aux suivis, réunion de coordination
- Moment d'évaluation : intégrer les défis dans l'évaluation du CEP qui est prévue en octobre 2006
- Capitalisation : documenter, partager avec tout le monde. Ceci est important pour l'appropriation de la démarche par tous les acteurs
- Trouver sa place est un élément de motivation / engagement des paysans et paysannes, tenir compte des attentes exprimées par les paysans/paysannes
- Etre fidèle : traduction des infos des paysans : chacun a son propre ACCES ou sa interprétation des choses
- Nous avons des groupes mixte : il est plus indiqué d'avoir des animatrices pour faire l'exercice avec les femmes

5.4. Analyse de la RA par le comité de pilotage et recommandations

1. *Keep it simple* – aussi bien pour les chercheurs que les paysans/paysannes
 - MARP et enquêtes individuelles = trop et donne la même ; les deux outils donnent la même information (les 2 outils étaient mis comme triangulation) (questions 9 et 12 *overlap* dans les enquêtes individuelles)
 - Temps pour faire les enquêtes et répondre
 - Méthodologie simple pour analyser, systématiser et tirer des conclusions
 - Enquêter seulement sur les choses qui sont vraiment nécessaire (eg ; historique de l'agriculture était une introduction mais a pris une très grande parti aussi bien dans la MARP que dans les enquêtes individuels)
2. Assurer que *tout le monde est impliqué dans la RA dès le début* et contribue au développement de la méthodologie (ONG's et tout leur staff, le staff de VECO Bénin + ATOL) = travailler d'une manière participative

- Formation original et conception rudimentaire de la RA seulement pour les DE ??? – pas de feedback vers le staff (manque de background pour démarrer l'enquête)
 - Manque de temps pour avoir une réunion d'explication de la méthodologie préparée par une petite équipe de responsables
 - manque de compréhension sur utilisation de la méthodologie + différentes interprétations ---> difficile à analyser les données collectées (qui sont divergents p.e. MARP : pas de groupes genre spécifiques = pas d'impressions spécifiques pour les hommes ou les femmes)
 - différentes interprétations des questions de l'enquête donne plus de place pour une subjectivité des enquêteurs (eg UM : champs école = perte de temps ; CASTOR= tout est appliqué – être chercheur, partager les expériences vient en premier rang dans les réponses=attitude de tout bien faire et de faire un rapport selon les attentes du donateur ; UM=importance de l'organisation des groupements)
 - A cause de manque de temps et motivation (compréhension du processus et l'importance de l'exercice) du staff des ONG's la RGGC a pris la responsabilité pour tous les taches d'analyse et de systématisation (beaucoup de travail pour la RGGC – pas de stimule pour l'appropriation de la RA au niveau des ONG's)
 - Besoin d'un feedback plus régulier de ATOL (offre de ATOL et demande de VECO et les ONG's) sur le progrès de la RA et les problèmes d'exécution)
3. Assurer que la RA *soit intégré dans le planop des ONG's* et pas inséré après la planification et budget de l'année
- Manque de temps pour faire la RA comme la planification est déjà très dense
4. La RA n'est pas approprié par les ONG's comme *ça ne répond pas à un besoin vécu* (felt need) des ONG's ni des paysans qui ont d'autres priorités
- Manque de motivation des ONG's pour faire al RA
 - La RA est vue comme une chose séparée du programme et pas intégré d'une manière holistique avec les activités quotidiens (eg ; formation genre et plan d'action genre des ONG's riz – exécution et suivi des nouvelles méthodologies de CEP (Champs Ecole Paysan ou Farmer Field School) et DPT (Développement Participatif des Technologies)

5.5. Présentation de la théorie de Boisot

La théorie de Boisot nous permet de décrire les différentes étapes d'une recherche action du point de vue « développement et partage de connaissances ».

Pré requis : on se met d'accord sur la nécessité ou sur la pertinence de mettre au point ou d'améliorer une méthodologie : le "POURQUOI ?"

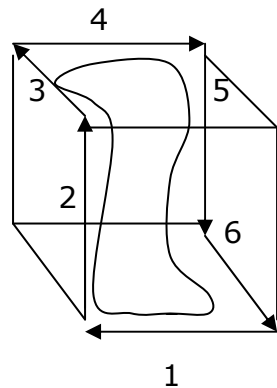
Et on s'assure du fait que ce "pourquoi" soit clair pour tout le monde :

La méthodologie (la méthodologie améliorée) a une valeur ajoutée pour qui et en quoi?

Du point de vue "gestion de connaissances", nous pouvons faire la distinction entre différentes étapes : l'exploration (1), la description (2) ou la codification, la

formulation (3) ou la conceptualisation, la diffusion (4), l'appropriation (5) ou l'intégration et l'impact (6).

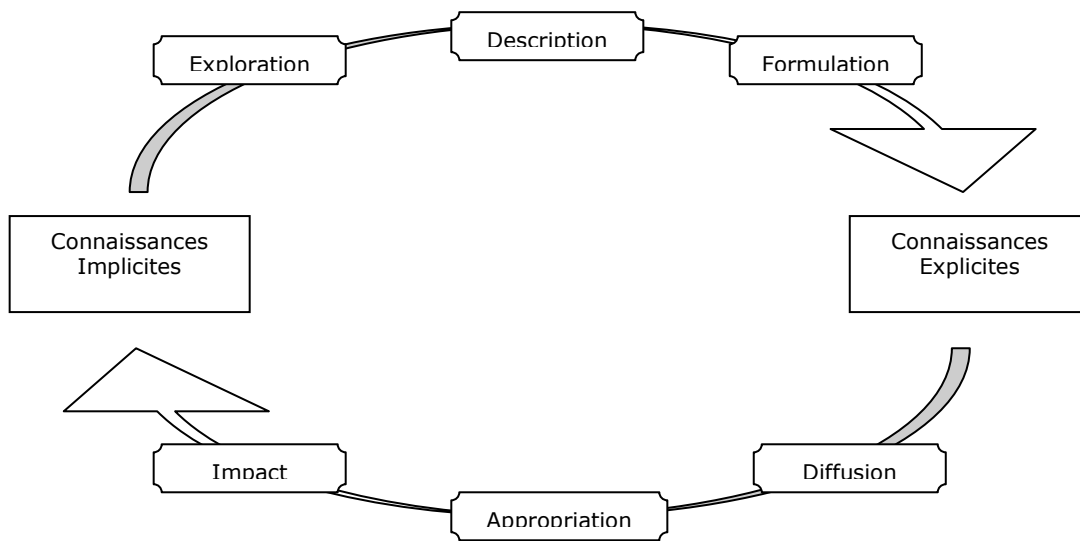
Il est important de réaliser qu'on ne traverse pas ces étapes de façon linéaire : on se déplace plutôt dans un espace de création de connaissances



- exploration (1)
 - codification /description (2)
 - conceptualisation(3)
- } passer d'un faible degré de codification à un degré de codification plus élevé; d'un faible degré d'abstraction à un degré d'abstraction plus élevé = conceptualisation : augmente les possibilités de diffusion

- diffusion (4)
 - réalisation de l'intégration(5)
 - impact (6)
- } passer d'un degré de diffusion élevé à l'intégration de l'information dans les personnes = degré de codification plus faible et application dans des situations concrètes = avoir un impact, mais également un degré d'abstraction plus faible parce que très concret.

Pour ne pas compliquer les choses, voici une représentation simplifiée de cette espace.



- Au début du cycle, il y a beaucoup de connaissances qui sont encore 'implicites': dans la tête des différents acteurs ou partenaires – pas encore décrites.
- Au moment de la formulation, les connaissances sont plus explicites : décrites et donc accessibles pour plus de personnes/organisations.
- Dès que les personnes/organisations concernées se sont appropriées des connaissances et qu'elles mettent la méthodologie en pratique, ces nouvelles connaissances deviennent de nouveau implicites (entrées dans les habitudes et dans la façon de faire des personnes et organisations concernées).

1. Phase d'exploration

La première étape concerne l'exploration : de quoi s'agit-il ? C'est le moment d'identifier le sujet ou la problématique : allant d'une compréhension assez vague vers une compréhension plus spécifique.

Pendant cette étape il s'agit de s'informer – afin de bien exécuter les étapes suivantes.

Les points d'attention :

- Déterminer « le sujet » de façon claire et complète mais pas diluée
- Se mettre d'accord de ce que c'est « le contexte » afin de l'explorer de façon assez large
- Faire le lien avec le terrain – avec la pratique
- Faire le lien avec la politique nationale
- Travailler de façon efficiente

2. Phase de description = la codification

Dans cette deuxième phase il s'agit de décrire le sujet ou la problématique : rendre accessible les connaissances qui se trouvent auprès de personnes et organisations. Décrire concerne plusieurs aspects : documenter, traduire, classifier, etc.

Dans cette phase il faut décider à quel niveau il faut faire la description : le niveau des paysans – le niveau des ONG (animateurs/trices) – le niveau VECO

Il est important également de réfléchir sur le degré de description : une description en détail basée sur des analyses de contexte et études approfondies est d'une part une garantie pour la qualité du travail à faire (concevoir une méthodologie améliorée); d'autre part, un travail approfondi consomme beaucoup d'énergie, de temps et de moyens financiers qui ne seront plus disponibles pour les autres étapes.

Points d'attention :

- Capitaliser les connaissances existantes au niveau des acteurs : population et autres acteurs
- Capitaliser les connaissances existantes au niveau de sa propre organisation
- Déterminer la profondeur de la description
- Eviter (limiter) la création des attentes auprès des populations
- Travailler de façon efficiente

3. Phase de formulation = la conceptualisation

La troisième phase concerne la formulation de la méthodologie améliorée. Partant du travail fait pendant la deuxième phase, la description du sujet à partir des cas concrets, il s'agit maintenant de formuler une méthodologie qui est applicable de façon plus générale = l'abstraction.

Il est important également de savoir qu'une méthodologie n'est pas quelque chose de figée mais plutôt dynamique.

Points d'attention :

- Savoir se limiter à l'essentiel
- Un contenu approprié
- Une formulation claire et accessible
- Le lien avec la politique nationale
- Travailler de façon efficiente

4. Phase de diffusion

L'étape de la diffusion est à comparer par exemple avec une émission de messages par la radio : on se pose la question « comment diffuser le message de l'émetteur

vers le récepteur pour que le signal du départ ne perd pas de sa valeur et de sa puissance au niveau de l'arrivée ».

L'attention est focalisée sur l'utilisateur : adaptation de la stratégie aux différents groupes d'utilisateurs pour qu'ils puissent prendre facilement connaissance du contenu : pour que l'utilisateur puisse recevoir et comprendre.

Parfois il est nécessaire de « traduire » le document général afin de l'adapter aux spécificités des différents groupes : traduire – illustrer – adapter les exemples. La question sur les méthodes de transfert de connaissances se pose également.

Points d'attention :

- Adapter aux différents groupes cibles
- L'applicabilité
- Mettre en place un dispositif approprié pour la diffusion
- Choisir et expliciter/décrire une pédagogie appropriée pour la diffusion
- Travailler de façon efficiente

5. Phase d'appropriation

La cinquième phase concerne l'appropriation de la méthodologie améliorée par les organisations, par les animateurs/trices. Le « *mainstreaming* » ou l'intégration d'une nouvelle méthodologie dans une ONG a souvent des conséquences sur différents aspects d'une organisation : par exemple la structure, les systèmes et procédures, la gestion des ressources humaines, etc.

L'appropriation de la méthodologie sera visible par le changement de comportement et d'action. Il est important donc de réfléchir sur le suivi de ce processus, sur les facteurs qui favorisent l'intégration et sur les résistances possibles.

Points d'attention :

- Acceptabilité
- Suivre l'application – l'appropriation - l'adhésion
- Adhésion – responsabilité
- Comprendre les résistances
- S'assurer de la reproduction
- Travailler de façon efficiente

6. Phase de mesurer l'impact

La dernière étape focalise sur l'aspect suivi et évaluation par rapport à l'aspect « gestion de connaissances » : comment mieux parcourir les différentes étapes de ce processus de développement ou d'adaptation d'une méthodologie. Il s'agit donc de réfléchir, ne pas sur le contenu de la méthodologie mais sur la dynamique de développer et d'appliquer la méthodologie stratégique.

Points d'attention :

- Mettre en place un dispositif de suivi- évaluation
- Capitalisation
- Réactualiser la stratégie
- Suivi d'impact par rapport à la gestion des connaissances

6. PRINCIPES D'UNE ORGANISATION APPRENANTE

6.1. La capitalisation des connaissances au sein d'une ONG :

- La capitalisation des connaissances est une des stratégies explicites de l'ONG
- il existe une cellule spécifique qui s'occupe de l'inventaire et de la description des connaissances disponibles
- il y a une base de données des connaissances disponibles dans l'ONG
- l'ONG dispose des méthodes pour encourager – guider – permettre le processus d'explicitation des connaissances implicites du personnel
- il existe un manuel de procédures décrivant toutes les activités quotidiennes et les procédures (par exemple : comment retirer l'argent, comment préparer un atelier, comment préparer un voyage international, etc.)
- il existe une culture de valorisation : chaque type d'information est important et valable

6.2. L'acquisition de nouvelles connaissances

- L'ONG a des moments de réflexion pour analyser ses pratiques, pour tirer des leçons, pour apprendre, pour construire de nouvelles connaissances
- Un groupe de personnes d'une organisation qui travaillent sur un même thème se rencontrent périodiquement pour discuter du sujet afin de renforcer leurs connaissances
- L'ONG dispose d'un plan de renforcement des compétences du personnel
- L'ONG envoie des personnes indiquées aux ateliers de formation
- La direction accorde du temps et des moyens pour innover - pour expérimenter – pour développer de nouvelles connaissances ; faire des erreurs est permis
- l'ONG entretient des contacts intensifs avec des institutions de recherche ou d'autres organisations qui ont une bonne réputation dans des domaines qui sont d'une importance stratégique pour l'ONG

6.3. Le partage de connaissances

- chaque fois qu'un membre de l'ONG a participé à une formation ou un atelier, une restitution est organisée
- l'ONG applique la rotation de job afin de favoriser le partage de connaissances entre collègues
- l'ONG applique le travail en duo ou en équipe pluridirectionnel
- il existe des moments informels (pose de café ou repas commun) – journées récréatives pour favoriser l'échange d'informations

- l'ONG crée un site web pour informer les autres structures sur les activités et pour partager les informations sur un sujet

6.4. L'application des connaissances

- l'ONG a prévu de la documentation pour accompagner l'appropriation et l'application de nouvelles approches
- La direction accorde du temps et des moyens pour expérimenter – stimule l'application de nouvelles connaissances - la direction donne le temps pour devenir compétent
- Au sein de l'ONG règne une culture de courage pour appliquer de nouvelles approches – c'est permis de faire des erreurs
- Au sein de l'ONG règne une culture d'être fière d'apprendre de nouvelles choses – appliquer de nouvelles connaissances est considéré comme de l'épanouissement personnel

6.5. Le suivi - évaluation de l'application des connaissances

- l'ONG dispose d'un système de monitoring pour accompagner le développement et l'application de nouvelles connaissances ou approches dans son organisation
- Ce système est intégré dans le système de suivi et d'évaluation en général
- La direction elle même veut apprendre – est ouverte à des critiques constructives – crée une atmosphère ouverte et sécurisante
- Dans l'organisation règne une culture d'apprentissage : les gens sont avides (avoir un vif désir) d'apprendre

7. PLANIFICATION

- ATOL rapport mi février 2006
- Restitution au niveau de chaque ONG : février – mars : la possibilité de le faire en différentes étapes : la théorie sur la gestion des connaissances (rapport de mars 2005) – analyses méthodologique (rapport jan 2006)
- rapport RA : comité de pilotage : 30 avril 2006
- connaître la perception et l'appréciation des paysans H/F par rapport au CEP, DPT, RA manioc qui l'appliquent déjà : outils à proposer par le comité de pilotage – au moment des formations de DPT
- renforcer les capacités des animateurs à implémenter CEP – DPT – RA manioc
- suivi restitution à la base/ relais restitution au 2^{ème} niveau
- attaquer quelques défis – corriger les faiblesses
- compléter les info's besoins H/F – systèmes d'apprentissage H-F : voir le comité de pilotage
- analyser plus en détail les différentes étapes de CEP/DPT/RAM : défis genre – défis formulés lors de cet atelier
- atelier de réflexion commune sur les nouvelles données (fin de l'année) à l'occasion atelier avec ATOL
- évaluation méthodologies contenu/résultats/démarches : fin octobre

8. EVALUATION

Question : Est-ce que l'atelier sur « Genre et connaissances » contribuera à améliorer votre travail ?

Gabriel : OUI

- par rapport à l'accompagnement des animateurs et animatrices :
 - o plus d'attention aux préoccupations et besoins différenciés des hommes et femmes
 - o plus d'attention aux connaissances endogènes
- renforcement par rapport au développement et partage des connaissances au sein de l'organisation LDLD
- meilleures connaissances de la démarche « recherche-action »

Honorat : OUI

- prise en compte des besoins différenciés des hommes et des femmes
- partage/échange des connaissances : cible – structure (cadre de travail)

Marcellin : OUI

- en identifiant les insuffisances au niveau des méthodologies (CEP/DPT). Je pourrai en tenir compte pour introduire des adaptations

Benoît : OUI

- amélioration style de gestion
- autocritique
- acquisition nouveaux outils

Fortuné : OUI

- notre perception de nos méthodes d'intervention par rapport au besoins et façons d'apprendre des bénéficiaires
- mieux renforcer le pouvoir des bénéficiaires
- mieux partager les connaissances au sein des groupes

Irene : OUI

- savoir la théorie
- reconnaître les défis
- planifier les activités de 2006

Firmin : OUI

- meilleure connaissance de l'analyse de la méthodologie, de la démarche, de l'ACCES
- plus d'attention aux besoins différenciés des hommes et des femmes
- une connaissance de la théorie de Boisot

Itchola : OUI

- je vais m'évertuer à voir si les informations et formations qu'on donne permettent d'avoir des connaissances et si c'est appliqué
- je vais m'évertuer à tenir compte des besoins des hommes et des femmes

Bernard : OUI

- suivant le cycle d'apprentissage du processus
- mieux appliquer les outils en tenant compte des besoins réels des hommes et des femmes

Germain : OUI

- pour m'avoir aidé à comprendre à fond la RA qui est pour moi la contribution au développement durable
- pour avoir compris les impacts d'empowerment : action – réflexion – communication – négociation – épanouissement en groupe

Eugène : OUI

- parce que je connais désormais les défis
- parce que je maîtrise mieux maintenant les finalités de la RA

Lucien : OUI

- la maîtrise parfaite de l'itinéraire technique de la RA par les explications de Lisette et la théorie de Boisot

Joseph : OUI

- les travaux m'ont permis de comprendre qu'avec le cycle de connaissance et les différents échanges contribuent à améliorer mon travail

Rita : OUI

- les idées et le travail sur les outils de partage de connaissances au sein d'une organisation

Etienne : OUI

- analyse du rapport MARP
- les faiblesses à relever au niveau du CEP, DPT
- cycle d'apprentissage
- ACCES
- Il ne faut pas généraliser les effets
- Dire non n'est pas une faiblesse

Images

Etage de pierres

Gravier très lisses entassés l'un sur l'autre jusqu'à obtenir un équilibre. Cela suscite un questionnement. Aboutir à cette superposition de pierres graviers exige un apport mental et intellectuel des hommes et des femmes. Il faut donc la participation de tous pour réaliser le rêve.

Deux blocs de pierres superposées

Deux hommes étant entrain de soulever le bloc d'en haut. Cela explique que l'union fait la force et qu'en se mettant ensemble, on peut toujours aller loin. Cette union doit être fondée sur la convergence des idées par rapport à la manière et les moyens à mettre en œuvre pour l'accomplissement de la tâche commune.

ANNEXES

Liste des participants/tes atelier 2 – Bénin 'Genre et Gestion des Connaissances '

Castor Appuis-conseils	54 06 45 03 71 59	castor@intnet.bj	Firmin DAMASSOUH Directeur Exécutif
CEIRAD	50 16 71 04 48 17	ceiradong@yahoo.fr	Eugène BEHANZIN, Directeur Exécutif
CIRAPIP	30 26 82 30 87 36 04 63 10	cirapip_ong@yahoo.fr	Benoît SAÏH, Secrétaire Exécutif
LDLD Lever pour le Développement Local Durable	53 02 00 92 53 58	ldlddassa@yahoo.fr	Gabriel OGOUNNIYI, Directeur Exécutif
RABEMAR	54 06 40 03 59 50	rabemar@intnet.bj	Lucien AKPINFÀ, Directeur Exécutif
REDAD	36 07 57 91 05 96 (Lazare)	redad@leland.bj	Lazare AKOMAGNI Chargé programme plaidoyer
UN MONDE ONG	54 06 93	unmonde@intnet.bj	Germain ZOSSOUNGBO, Directeur Exécutif
VECO BENIN		rita@vecobenin.org marcellin@vecobenin.org honorat@vecobenin.org	Rita KESTIER RGGC Marcellin NONFON CPR Honorat EMONGOU CPM
ATOL		Lisette.caubergs@atol.be	Lisette CAUBERGS