

GENRE ET CONNAISSANCES

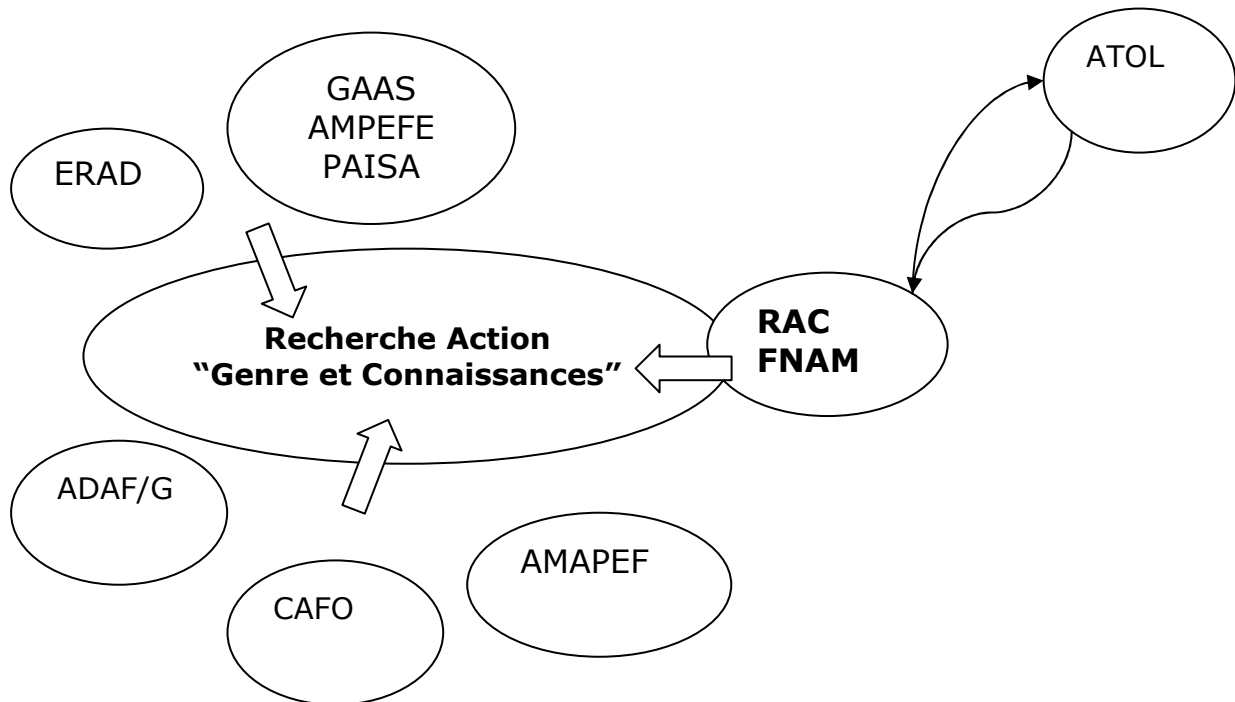
ATELIER DE REFLEXION

Bandiagara 23-27 janvier 2006

ATOL - RAC MALI

1. INTRODUCTION

- **Ouverture** : L'ouverture des travaux a été marquée par le discours de bienvenue du directeur exécutif de GAAS, M. Coulibaly Nouhoum
- **Présentation des participants/tes** : prénoms, organisation, rôle joué dans la recherche-action



- **Présentation des attentes des participants :**

Approfondissement de la RA

Avoir une connaissance générale sur la RA et Genre et Connaissances
Clarifier le canevas et l'élaboration de l'engagement
Partager la méthode d'analyse des résultats de la RA
Mieux comprendre la démarche RA
Expliquer davantage l'engagement
Mieux se préparer pour la RA : outiller, préparer mentalement et physiquement
Mieux expliquer la méthodologie
Comprendre d'avantage l'approche Genre et connaissances
Les étapes de la RA sont connues
Comment formuler des thèmes de la RA
Etre bien édifié sur la RA

Outils

Elaboration d'outils
Mieux comprendre les outils de la RA
Maîtrise des outils

Echange d'expériences

Acquisition de nouvelles expériences
Echanges fructueux
Echanger et partager les expériences de terrain
Echanger et partager les informations avec tous les participants – expériences
Partage d'expérience avec tous les participants
Un partage des connaissances
Echanges d'expériences
Participation active

Renforcement des capacités

Avoir une bonne stratégie de communication
Capacités renforcées
Bonne communication
Mieux organiser les femmes en vie associative et en négociation
Les connaissances acquises serviront de base pour le renforcement des capacités des groupes cibles et des ONG
Renforcement des capacités et maîtrise du thème
Une meilleure gestion des connaissances
Diagnostic des BE/BF par commune de Bamako par la méthode de l'analyse FFOM
Résolution des difficultés de gestion d'organisation auxquelles les femmes sont confrontées
Avoir des organisations fortes, mieux structurées et capables d'intégrer les connaissances apprises
Renforcer nos capacités pour un meilleur accompagnement des femmes
Avoir une documentation

Présentation du programme

24 janvier 2006	Bienvenue et présentation du cadre de travail Présentation des participants/tes Attentes des participants/tes Présentation du programme La motivation : pourquoi une recherche action Retour sur la théorie : Genre et connaissances
25 janvier 2006	Préparation de la présentation des résultats des études de terrain Présentation des résultats par ONG : RAC : 2 Présentations : Vie associative - Bureau des femmes ERAD : Participation des femmes à la gestion des activités ADAF/GALE : Renforcement des capacités des femmes dans les voyages d'études AMAPEF : Accompagnement des femmes dans la gestion des caisses CAFO : Mieux s'organiser : vie associative, communication, négociation PAISA : Participation des femmes et hommes aux actions de formations Par présentation : approfondissement de l'analyse Conclusions par présentation sous forme de défis et points

	d'attention
26 janvier 2006	<p>Préparation de la visite de terrain :</p> <p>Matin : A KAMA, association dans la transformation des oignons : séance de démonstration des formations acquises – discussion en sous-groupes sur l'apprentissage</p> <p>Soir : Départ à SANGHA (visite touristique)</p>
27 janvier 2006	<p>Synthèse des rencontres au village</p> <p>Démarche « Recherche – Action »</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Boîte de Boisot ○ Exemple de Guinée <p>Synthèse : Nos expériences - Généraliser</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conclusion + nouveaux engagements ○ Conclusions pour nos organisations : comment devenir une organisation apprenante <p>Outils : Rappel – Appréciation - Nouveaux outils</p> <p>La planification 2006 – 2007</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 Benin :
 - VECO (coordinateur) : Vredeseilanden (Ile de Paix)
 - Programme « Riz » : RABEMAR – Un Monde - CASTOR - LDLD
 - Programme « Manioc » : CIRAPIP et CEIRAD
 - Programme « Ranc » : CECODI
- Au Niger :
 - Songes-Niger (coordinateur)
 - SNV
 - FUNIAP
 - CARE ???
- Au Mali :
 - RAC (coordinateur): Réseau Appui Conseil au service de la FNAM (Fédération Nationale des Artisans du Mali)

- AMAPEFF
- ADAF GALLE
- GAAS – AMEPPE : programme PAISA
- CAFO
- ERAD

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 :

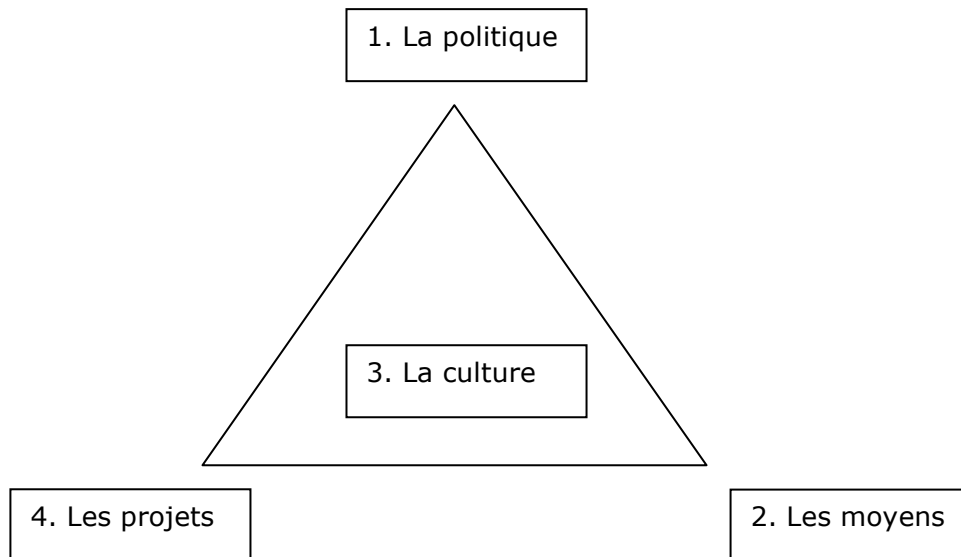
- 2003 : comprendre les concepts – composants - élaboration d'un module de formation
- 2004 : prise de contact avec des ONG du Sud : Songes Niger – VE Bénin - voir aussi Congo
- 2005 : ateliers : Niger – Bénin – prise de contact FNAM Mali – atelier Mali – voir aussi Angola
- 2006 : suite ateliers par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

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 »

FNUAP ????

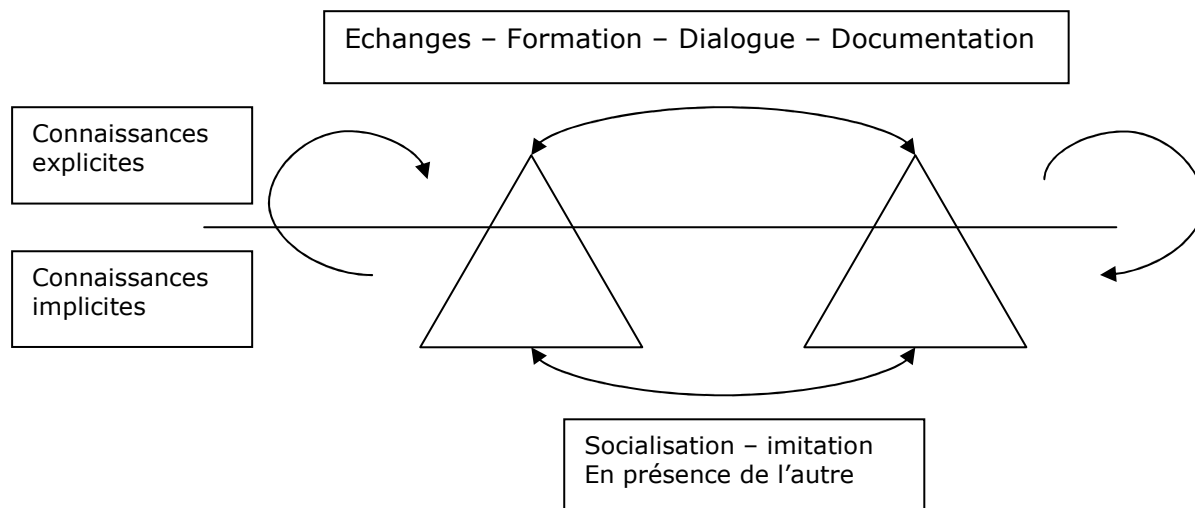
Thème : « Violences faites aux femmes »

CARE : ???

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 lesquelles 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.

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

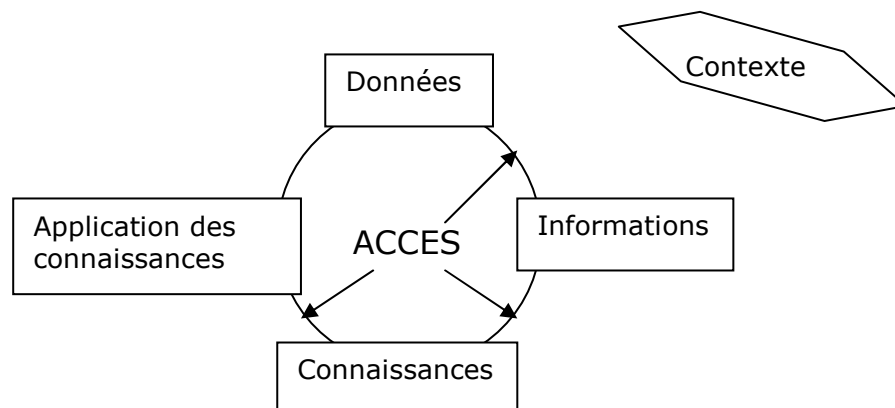
- les hommes et les femmes ont des expériences différentes – voir la construction sociale au niveau de l'arbre : exemple l'expérience en tant que mère et en tant que père

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 assume.

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)

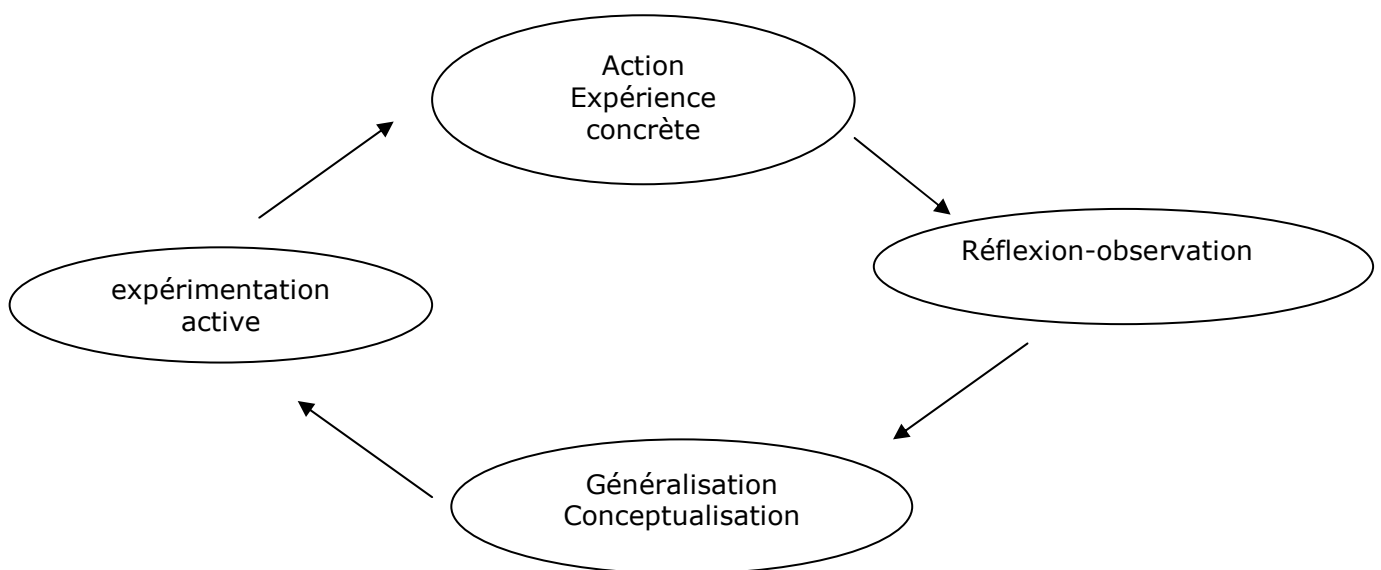
Les femmes et les hommes ont des connaissances sur des sujets différents

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 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 – 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 inconscients et plus conscients
- 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

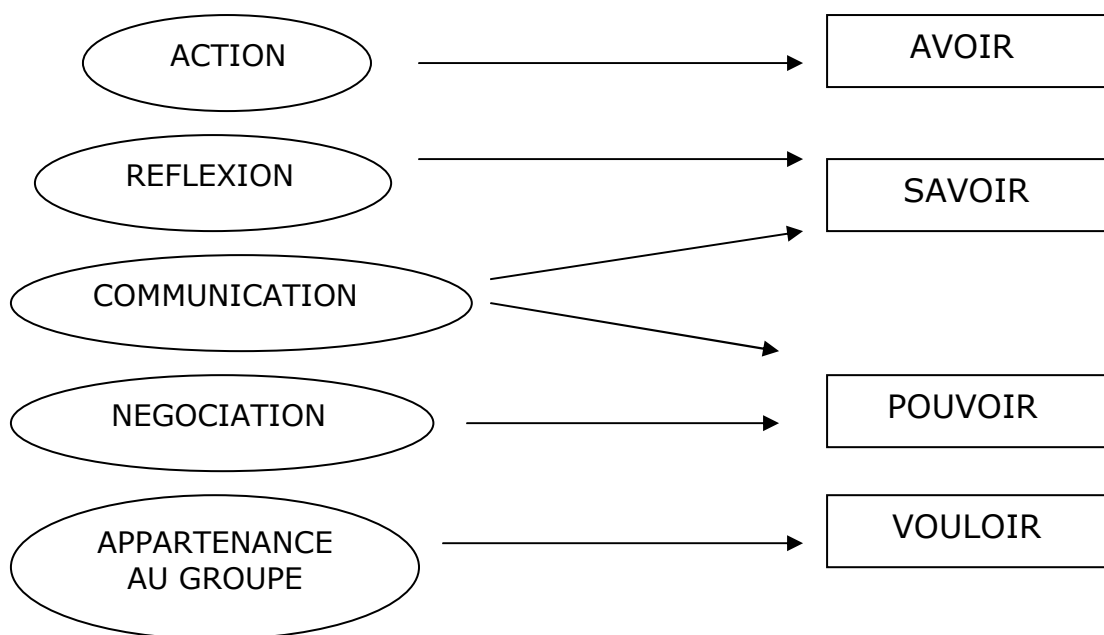
3.6. Empowerment

L'empowerment ou le renforcement du pouvoir = l'impact du renforcement des capacités de mener des actions, de réfléchir, de communiquer, de négocier et de créer un sentiment d'appartenance au groupe. L'empowerment se situe à deux niveaux : le niveau individuel et le niveau des groupements ou associations.

Le schéma ci-dessus montre le lien entre le renforcement des capacités pour mener des actions et des capacités 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 manifestera d'abord au niveau de l'avoir (le pouvoir économique) et du savoir (le pouvoir intellectuel). Travailler de façon plus consciente sur l'aspect « apprentissage » veut dire qu'on apporte une attention spécifique au lien entre les actions et la réflexion. Dans ce processus d'apprentissage, la communication prend également une place importante.

Renforcement des capacités

Impact : Empowerment



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

4. LA RECHERCHE ACTION DES ONG PARTENAIRES au MALI

4.1. La motivation

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

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.

ERAD :

- Renforcer l’approche participative
- Implication des femmes dans la prise de décision

ADAF/GALE :

- Renforcer les capacités en Genre
- Meilleure capitalisation des acquis dans les voyages d’études

AMAPEF :

- Renforcer les stratégies mises en place – actions plus durable
- Mieux réaliser notre vision

CAFO :

- Renforcer les capacités des membres de la CAFO dans la prise de décisions, la participation à la vie publique et le changement de comportement

PAISA : Comment accompagner les femmes et les hommes dans la commercialisation rentable de leurs produits?

RAC

- Amélioration méthodologique
- Renforcement des capacités
- Groupe public plus fort et participatif

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	<p>Défis : Faire le diagnostic de son approche en sa composante suivi évaluation par les acteurs à partir de l'outil F.F.O.M (forces, Faiblesses, opportunité, Menaces).</p> <p>Engagement : A la lumière des résultats du travail des propositions concrètes seront faites sous forme d'apports. La nouvelle approche obtenue sera testée et expérimentée sur terrain au cours de l'année 2006.</p>
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 de la même façon que les hommes</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>

4.2. Présentation des résultats intermédiaires de la RA

Chaque ONG a analysé les résultats de sa recherche-action en utilisant le document préparé pour cette rencontre suivant la démarche suivante :

- présentation du sujet
- les constats
- les répercussions pour l'ONG ou bien les leçons à tirer

1. RAC : Bureau des Femmes artisanes de la FNAM

1. SUJET	2. CONSTATS
<p>1. Comment les femmes pour participer aux formations et séances d'information au même niveau que les hommes</p> <p>2. Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent intérioriser les connaissances acquises</p> <p>Méthodologies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens individuels - Assemblées générales - Diagnostics des besoins - Formations 	<p>1. Mode de structuration du bureau des femmes (union, coordination, responsabilité non située du sommet à la base)</p> <p>2. Manque d'initiatives dans l'organisation des rencontres</p> <p>3. Non participation aux réunions</p> <p>4. Méconnaissance des rôles des membres du BE</p> <p>5. Manque de réalisme (ambitions trop élevées par rapport aux capacités financières)</p> <p>6. Manque de moyens financiers</p> <p>7. Problème de suivi par</p>

Outils : Analyse FFOM	l'encadrement
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Le nombre élevé des bureaux de femmes pose des problèmes dans le suivi, duplicata des activités, faibles réalisations des activités 2. Plan de rencontres semestrielles distribué à tous les niveaux 3. Revoir le nombre de membres composant les bureaux 4. Revoir les modules de formation et la méthodologie d'intervention 5. Planifier des activités réalistes 6. Revoir, le mode de paiement des cotisations (au niveau des BF, de la FNAM, application des procédures existantes), la participation aux activités (formations, foires, visites d'échanges) 7. Revoir l'organisation du travail de la coordination et du suivi des activités 	

2. RAC : Les organisations professionnelles d'artisans de la FNAM

1. SUJET	2. CONSTATS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment les femmes pour participer aux formations et séances d'information au même niveau que les hommes 2. Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent intérioriser les connaissances acquises <p>Méthodologies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens individuels - Assemblées générales - Formations <p>Outils : Analyse FFOM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non disponibilité des femmes 2. Niveau d'instruction 3. Problème de gouvernance 4. Faible encadrement et suivi des organisations 5. Faiblesse de la restitution des actions de formations et d'information 6. Faible participation aux rencontres (retenue)
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tenir compte du calendrier et des statuts des femmes 	

2. Adapter les actions au niveau d'instruction et de compréhension des femmes
3. Bonne planification et gestion des ressources humaines
4. suivi régulier, préparation, supports à la restitution, procédures
5. Analyser la faible participation, sensibiliser et convier selon la pertinence des actions, tenir compte du calendrier, statuts et valeurs de la femme

Recommandation: Mettre en place un groupe de réflexion composé des acteurs autour des points en rouge

3. ERAD

1. SUJET	2. CONSTATS
<p>Comment faire pour améliorer la participation de tous les acteurs à la gestion des activités d'un programme intégré de développement ?</p> <p>Méthodologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assemblées - Focus groupe <p>Outils : Retour sur l'action</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Forte participation des femmes aux activités 2. Passivité des femmes aux prises de décisions 3. Faible niveau de formation des acteurs surtout les femmes 4. Autoévaluation 5. Faible application des principes démocratiques 6. Prise de conscience progressive (leaders de l'importance de la participation de tous les acteurs ; sensibilité sur le genre)
<h3>3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG</h3>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Forte intégration des agents de terrain dans leur milieu (maintenir, relation, préparer le retrait avec des indicateurs) 2. saisir et exploiter les opportunités qui s'offrent pour améliorer la participation 3. organisation séparée par sexe pour les séances de préparation 4. création et animation des centres d'alphabétisation pour les monitrices, élaborer des indicateurs de performances 5. Utilisation de l'outil « retour sur l'action » pour améliorer les résultats (Partage de l'outil avec les autres collègues) 6. Introduction de module aux centres sur les thèmes spécifiques et élaborer des indicateurs de suivi de l'application des connaissances acquises 7. Remise en cause de l'encadrement des leaders de leur pratique quotidienne en rapport avec le genre 	

4. ADAF/Gallé

1. SUJET	2. CONSTATS
<p>Comment faire pour que les femmes puissent mieux renforcer leurs connaissances à partir des voyages d'études de la même façon que les hommes ?</p> <p>Eclaircir et formuler la problématique</p>	<ol style="list-style-type: none">1. avantages des voyages d'études toujours évoqués2. Reprise des activités3. Le problème recrutement des femmes lors des voyages d'études de la même façon que les hommes n'a pas été décelé par le questionnaire élaboré
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<ol style="list-style-type: none">1. Activités intéressantes pour les villageoises (déceler le pourquoi)2. Assez importantes mais montre des limites/ aux applications3. Le questionnaire était-il l'outil le mieux adapté ? Des questions pertinentes ont-elles été émises ? Comment s'est réellement déroulée l'enquête sur le terrain ? Peut être les différentes questions de ces voyages d'études été occultées dans les enquêtes menées. <p>Prioritisation des actions à mener. Partager avec les agents de terrain l'approche de recherche-action</p>	

5. AMAPEF

1. SUJET	2. CONSTATS
Comment accompagner les femmes à participer à la gestion des caisses ?	<ol style="list-style-type: none">1. Redynamisation des femmes membres des organes2. Participations aux différentes réunions3. Participation à la tenue des outils de la caisse
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<p>Espaces d'échanges,</p> <ol style="list-style-type: none">1. L'animation sur l'idée d'appropriation de la caisse par les femmes2. Organiser des recyclages en alphabétisation pour les femmes membres des organes de la caisse3. Maintenir le cadre d'échanges entre caisses urbaines et rurales4. Organiser uniquement des séances d'informations pour les femmes,5. Equité dans l'élaboration du règlement de fonctionnement de la caisse <p>Qu'est ce qui empêche les femmes d'assurer la gestion effective des caisses, Donner la responsabilité aux hommes d'assurer l'appropriation des caisses par les femmes.</p>	

6. CAFO

1. SUJET	2. CONSTATS
<p>Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent mieux s'organiser en vie associative en communication et en négociation,</p> <p>Outils : regroupement des femmes pendant les enquêtes à travers l'analyse FFOM, Séance formation</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Faiblesse dans la circulation de l'information entre CAFO et associations membres2. Insuffisances de ressources humaines qualifiées en matière de communication3. Faible maîtrise par les associations de femmes des principes fondamentaux de la vie associative
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<ol style="list-style-type: none">1. Envoi des missions d'évaluation dans les 8 régions et dans le district de Bamako2. Fiches d'enquêtes avec des questionnaires sur la capitalisation des expériences de la CAFO3. Formation de 30 femmes de 8 régions et des 6 communes du district de Bamako,4. Formation des formateurs prévus dans l'avenir <p>Points d'attentions : Est ce que les principes fondamentaux de la vie associative sont appropriés ? Comment la formation va contribuer à réduire les difficultés de communication et de négociation ?</p>	

7. PAISA

1. SUJET	2. CONSTATS
<p>Comment accompagner les femmes à mieux participer aux séances de formation au même niveau que les hommes dans la zone d'intervention du PAISA ?</p> <p>Outils : CCC : Communication pour le changement de comportement (Boîtes à images, scénario ambigu, jeux de risques, questions à débattre) IEC : Information Education Communication</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Faible participation des femmes2. Faible niveau d'instruction des femmes3. Faible représentation des femmes au sein des organes de gestion4. Poids de la tradition5. Manque d'intérêt et monotonie (certains thèmes : excision, Sida)6. Multiplicité des rencontres avec les partenaires
3. REPERCUTIONS OU LEÇONS A TIRER POUR NOUS, ONG	
<ol style="list-style-type: none">1. Adapter le programme au calendrier de la femme, organiser des séances de rattrapage2. Multiplier les centres de formation mixtes3. Organiser des séances de formation sur la vie associative pour une meilleure implication des femmes4. Sensibilisation sur les rôles et responsabilités des femmes dans la vie sociale5. Révision de la méthodologie et des outils utilisés6. Coordination des actions des intervenants	

5. VISITES DE TERRAIN

5.1. Préparation des visites de terrain

Questions :

1. Façon d'accompagnement
 - a. type d'apprentissage
 - b. façon de faire

Outils :

2. entretien semi structuré
3. Eclaircissement – CREUSER
4. Démarche valorisante – MOMENT D'APPRENTISSAGE FORT- AVEC QUI ? – APPORT DES POPULATIONS ET ONG

5.2. Restitution des rencontres au village de Kamba Sendé :

*** Groupe de travail avec les femmes :**

Outil utilisé : Clarification

Kamba en langue local veut dire secteur et Sendé le quartier de l'enfant unique gâté qui s'était séparé de la famille paternelle pour s'installer à quelque km du village de Kamba.

A Kamba, les communautés sont organisées en groupement d'hommes, de femmes et de jeunes. Dans chaque quartier il y a un groupement de femmes dont 4 pour tout le village, mais toutes les femmes ne sont pas affiliées au groupement.

L'activité principale des femmes est la production et la transformation de l'oignon. Les difficultés que rencontrent ces femmes sont essentiellement des problèmes d'écoulement de la production.

Les connaissances que disposent ces femmes sont des connaissances traditionnelles de transformation des oignons auxquelles sont venues s'ajouter celles acquises à travers les interventions des organismes de développement dont GASS- Mali, la mission catholique de Bandiagara.

Pour le financement des activités, les femmes bénéficient de l'assistance de l'ONG Djoliba, mais le recouvrement des prêts se fait de façon inopinée (car les femmes ne mémorisent pas le calendrier fixé au moment de l'octroi de crédit).

Groupe de travail avec les hommes :

Outil utilisé : Clarification

ONG : MOLIBEMO (lutte contre l'érosion), PRBP (piste et barrage), GAAS (production, santé de la reproduction, VIH/SIDA)

Organisation de travail au village : les hommes s'occupent du découpage de l'oignon et les femmes du séchage et de la commercialisation.

Le village Kamba est l'un des gros producteurs d'oignon de la localité, les champs sont situés à 2 km des habitats.

Par rapport à la commercialisation, les prix ne sont pas maîtrisables, compte tenu de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire. Pour trouver une solution au braquage des prix, les hommes se proposent de contacter des banques comme la BNDA. Par rapport aux ONG, les populations affirment avoir de bonne collaboration et surtout avec GAAS Mali, avec cette dernière les populations ont acquis beaucoup de connaissances.

Par rapport au poids de la tradition, ils sont disposés à revoir si les changements n'affecteront pas trop la tradition et les mœurs.

Par rapport au point fort : la production de l'oignon et le point faible : la commercialisation et l'acquisition des équipements.

Comme recommandation : l'équipe a sollicité la mise en relation de GAAS avec d'autres partenaires pour résoudre le problème de commercialisation et d'acquisition d'équipement.

Observations :

GAAS : les observations sont justes et seront prises en compte dans le programme PAISA.

Dans les interventions GAAS mettra l'accent sur :

La production de l'équipement (subvention, formation)

La commercialisation (contacts, financement, organisation)

Approche filière (la mise en place de fonds de commercialisation)

Par rapport à l'utilisation des outils : il a été constaté que l'outil « clarification » est difficile à utiliser par un groupe surtout si le groupe est constitué de membres qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble.

6. LA RECHERCHE ACTION COMME OUTIL DE CONSTRUCTION DES CONNAISSANCES

6.1. 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 ».

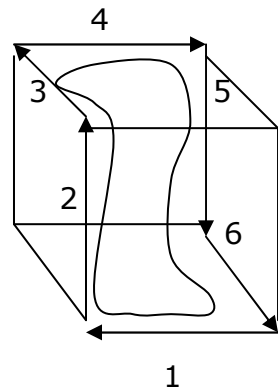
Pré requis : on se met d'accord sur la nécessité ou sur la pertinence de mettre au point ou d'améliorer une méthodologie : le "POURQUOI ?"

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

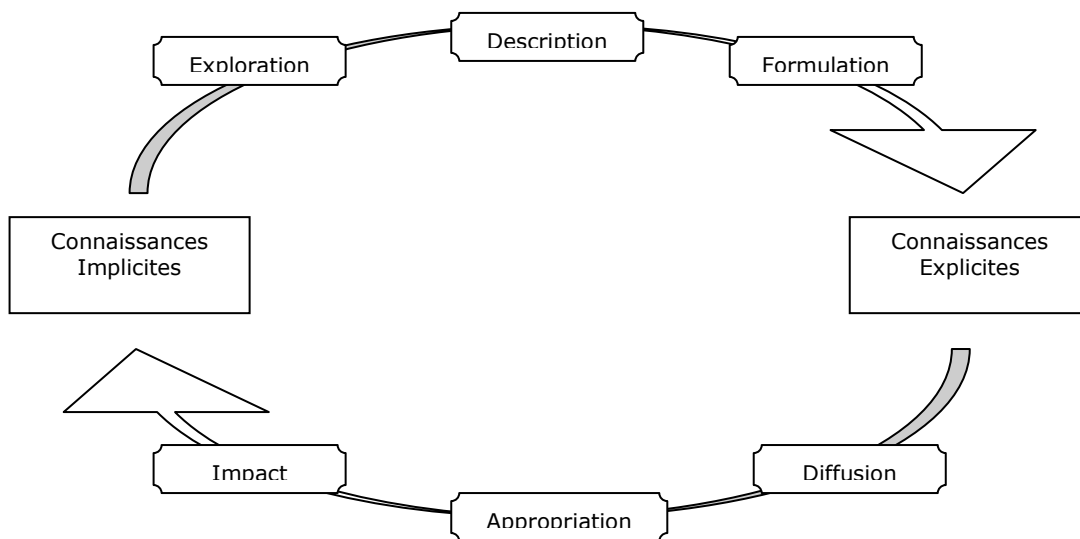
La méthodologie (la méthodologie améliorée) a une valeur ajoutée pour qui et en quoi?

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.



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 :

- S'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 se 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 de la stratégie.

Points d'attention :

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

6.2. L'expérience de Fraternité Médicale Guinée FMG

« 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 ont donné l'autorisation de parler de ce sujet.

Pourquoi ce refus ?

- les mamans veulent que leurs filles soient excisées
- les professionnelles se font de l'argent avec la pratique d'excision
- il n'y a pas de lois en Guinée par rapport à cette pratique

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 :

- Il est pertinent de faire la distinction entre différentes tendances : à savoir, la position des femmes âgées et des jeunes filles

Constats :

- Les discussions dans les cercles étaient plus vivantes ; 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 »

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

7. INDICATEURS D'UNE ORGANISATION APPRENANTE

7.1. 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

7.2. 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

7.3. 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 (pause 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

7.4. 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.

7.5. 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.

Préférences des participants

Nouveaux outils	IIIIII
Chercher de nouvelles info	IIIIIIII
Plan de renforcement des capacités des RH	IIIIII
Intérêt pour application des connaissances	I
Généralisation des leçons (nouvelles connaissances)	I
Méthodes pour suivre évaluer les changements	I
Méthodes pour faire RA	IIIIII
Capitaliser	IIIIIIII
Faire une restitution	IIIIIIII
Gérer la documentation	IIII

8. OUTILS :

Outils	Usage	Observations
Clarification	Poser des questions : quoi ? Pourquoi ? Comment ?	-trop de questions : demande une bonne préparation + facile à utiliser - risque d'aller en arrière - plus difficile en groupe - lassant parfois + permet d'approfondir la compréhension connaissances . accompagnateurs . groupe cible
Brainstorming (tempête dans la tête)	- Focaliser le problème ou la situation - Lancer beaucoup d'idées - stimuler tout le monde à lancer des idées - construire avec les autres - ne pas critiquer les idées - ouvrir de nouvelles pistes - avoir une attitude enthousiaste et constructive - évaluation des idées après la session de brainstorming	

Mindmapping : visualisation carte des idées en tête	<ul style="list-style-type: none"> - mots clés + images - trouver des idées - condenser, classer, organiser - structurer la réflexion - augmenter la concentration - rendre la communication plus claire - montrer comment le sujet prend forme - montrer la réalisation entre les différentes idées - montrer l'importance relative des idées individuelles - sujet au milieu - sub-sujet nouvelle branche - sous groupes - 1 sujet sur plusieurs branches - relation entre différents points 	
Peer Assist « assistance des pairs » entre	<ul style="list-style-type: none"> - identification des connaissances utiles - informations recherchées - variante : « Speed Sparren » - conseils d'une équipe qui a une expérience à une équipe hôte qui veut apprendre de l'autre - les hôtes apprennent, les consultent, approfondissent leur réflexion - l'équipe hôte : <ul style="list-style-type: none"> . introduction du contexte . leurs capacités et connaissances . leurs besoins. 	
Bourdonner Buzz	<ul style="list-style-type: none"> - stimuler la participation, le partage d'idées - réflexion individuelle - réflexion à deux (voisin) - échange en plénière et conclusion 	
Do et Don't : faire et ne pas faire	<ul style="list-style-type: none"> - avoir des infos et leçons de quelqu'un avec expertise rapide - 5 points de do - 5 points de don't 	
Histoires et récits	<ul style="list-style-type: none"> - témoigner (formelle et informelle) - communiquer : .idées ; messages ; leçons - engager : l'esprit ; l'imagination ; les émotions - enquête valorisante et démarche : qu'est ce que cet atelier vous a apporté dans ce processus de recherche action (amélioration, qualité, travail) 	
Approche Valorisante	<ul style="list-style-type: none"> - découverte : qu'est ce qui donne vie ? l'énergie ? - le rêve : qu'est ce qui pourrait être ce qu'on aime ; ce qu'on 	trouver le juste thème négocier le point de départ le formuler d'une manière valorisante

	<ul style="list-style-type: none"> apprécie ? - la conception : de quoi notre organisation avait-elle l'air si on la concevait de manière à maximiser notre force vitale et accélérer la réalisation de nos rêves - le destin : la mise au point de stratégies d'exécution ; surveillance du..... - les meilleures pratiques - les choses appréciées - ce qui donne l'énergie 	
Perception collégiale (ACCES)	<ul style="list-style-type: none"> - éclairer un sujet , une situation - ne pas donner des conseils - présentation du cas - questions d'éclaircissement - perception : je pense que le problème/la situation est.... - La personne qui a présentée + les autres en tirent des leçons 	<ul style="list-style-type: none"> - Climat de confiance : être entre collègues
Retour sur l'action : Formulation des leçons apprises	<ul style="list-style-type: none"> - Immédiatement après l'action - Tous les intervenants - Attitude d'ouverture d'esprit - Questions : - Que devait-il se passer ? pourquoi ? - Que s'est-il passer en réalité ? pourquoi ? - Différences ? pourquoi ? - Bien ? pourquoi ? - Aurait pu aller mieux ? pourquoi ? - leçons 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir l'idée de tout le monde – appréciation - donner l'espace - conseils et remise en cause de la part des accompagnateurs et de tous les acteurs
Restitution Approche multi (méthodes, moments)	<ul style="list-style-type: none"> - récit - questions - interview - rapport - journal - photos - vidéo - produits 	-

9. PLANIFICATION

- ATOL rapport début mars 2006
- Restitution au niveau de chaque ONG : février – mars 2006
- Rencontres organisées par le RAC au niveau de Bamako : suivi des engagements et des actions – préparation de la rencontre au Niger
- Participation à la rencontre régionale au Niger au mois de juin 2006
- Restitution de la rencontre au Niger
- Atelier avec ATOL fin 2006

10. EVALUATION

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

- Cet atelier a été utile parce qu'il m'a permis d'approfondir mes connaissances par rapport à la RA : bonne compréhension des outils utilisés – amélioration de l'application des connaissances
- Cet atelier a renforcé et approfondi le cheminement de la RA – un moment fort sur le processus de connaissances : ACCES – la connaissance de quelques outils tels que la clarification, la méthode valorisante, va beaucoup contribuer à renforcer notre travail du quotidien en tant que suivi - évaluateur d'action de développement
- Acquisition d'une nouvelle connaissance : les travaux en groupe sur le genre et connaissances – les outils – la du constat de notre engagement et répercussions – visite de terrain
- Idée plus claire sur la RA et sur ce qu'on attend de nous : trouver un chemin pour mener mes recherches
- Echanges d'idées et renforcement de capacités des participants/utilisation de différents outils
- Opportunité d'avoir une documentation avec ATOL
- Renforcement de mes capacités sur les outils de la RA
- Visite de terrain
- Cet atelier a été utile car mes attentes ont été comblées et les insuffisances identifiées au niveau du groupe cible vont servir de base pour le renforcement de capacités tant au niveau des groupes cibles qu'au niveau de l'ONG
- Cet atelier m'a beaucoup servi. Il m'a permis d'avoir des notions sur la RA surtout en échange d'idées. Il a été pour moi un atelier de donner et de recevoir de connaissances sur le thème RA
- L'atelier m'a été utile parce que j'ai été plus éclairée sur les outils de RA par exemple « mindmapping »
- La méthode d'accompagnement a été mieux comprise sur les différentes phases
- L'atelier m'a été utile en ce sens qu'il m'a permis de bénéficier des expériences des participants et d'avoir d'amples informations sur les outils. Toute chose qui m'a permis d'être au même niveau d'information que les autres et m'offrir une opportunité de renforcer ma capacité afin d'être plus pointu pour mes activités.
- Les échanges fructueux d'une part avec les participants et d'autre part avec la formatrice ont été un plus dans le processus de la RA en cours
- Cet atelier m'a donné une idée générale sur la RA et ses démarches – notre thème a été bien éclairci
- Une acquisition de nouvelles connaissances sur la RA
- Le déroulement de cet atelier : un échange de connaissances et d'expériences
- La visite de terrain aussi m'a permis de tirer des leçons que je peux utiliser pour résoudre certains problèmes
- La découverte d'outils que je ne connaissais pas
- Bonne compréhension d'une RA et une meilleure perception du lien entre genre et connaissances
- Il y a eu des partages de connaissances et d'expériences, de merveilles découvertes (Bandiagara, Sangha)
- Cet atelier m'a permis de renforcer mes connaissances et a été un espace d'échange et d'expériences avec d'autres participants. En outre il m'a permis de prendre connaissance avec de nouveaux outils qui me serviront dans le futur.

- L'atelier a été utile en différents points :
 - L'approfondissement des connaissances sur les outils
 - La finalité des débats et échanges
 - Ta patience et la disponibilité à donner plus d'information et surtout l'amour et la clairvoyance avec lequel tu accomplis ta mission de RA
 - La remise en cause dans la recherche de solutions durables avec le groupe cible. Il y en a beaucoup, mais je préfère m'en tenir là.

Suggestions

- Multiplier les rencontres pour mieux maîtriser
- Thème : une formation sur la restitution
- Pour la prochaine rencontre je pense, nous devons revoir les deux outils « mindmapping » et la clarification. Aussi nous pouvons réfléchir sur un système de suivi du processus de RA et des résultats atteints
- Organiser la rencontre avec d'autres structures
- Pratiquer des outils au cours de l'atelier : la perception collégiale – peer assist – mindmapping
- Revenir sur la formulation, la description et l'évaluation d'un projet
- Organiser les rencontres dans d'autres localités du Mali (autres régions)
- Visite d'échanges avec autres partenaires d'ATOL
- Ajouter quelques outils pour le renforcement de capacités communicationnelles des différents participants
- Augmenter le nombre de participants du Mali à 4 personnes au moins et bien « *genrer* » pour la rencontre du Niger
- Visite de terrain
- Travaux en sous groupes pour mieux capitaliser sur les acquis
- Capitalisation des acquis de la RA des autres pays et mettre à disposition des participants
- Revoir le calendrier du prochain atelier
- Proposer de nouveaux outils adaptés aux paysans
- Je souhaiterais que d'autres ateliers soient organisés pour une autre meilleure compréhension sur la RA
- Pour la prochaine rencontre, je souhaiterais avoir le thème « méthodes et moyens pour renforcer des capacités de RA, avoir des outils » et « méthode et moyens pour faire une restitution »
- L'analyse des résultats de la phase de réflexion
- La capitalisation des acquis de la recherche
- Les différentes étapes de la RA : la conceptualisation et la généralisation
- Méthodes et moyens de capitalisation
- Méthodes et outils d'évaluation « genre » des programmes de développement
- Associer aux outils le matériel de visualisation telle une image vidéo des travaux des autres pays
- Présenter les résultats des travaux réalisés.
- Organiser la rencontre prochaine dans une autre localité (Mandé ou région de Kayes) même si possible en dehors du Mali pour la découverte d'autres horizons.

