

**Programme atelier de suivi - nov/dec 2006
VECO Benin**

Date	Activité
Mercredi 22 nov	voyage Bruxelles – Cotonou
Jeudi 23 nov	session de travail avec Blandine VECO
Vendredi 24 nov	session de travail avec Toss : Evaluation programme ATOL Préparation de la réunion avec le comité de pilotage
Samedi 25 nov	Réunion avec le comité de pilotage
Vendredi 1 dec	Réunion avec l'équipe de VECO
Lundi 18 dec	Réunion avec le chargé d'affaires de VECO

Planification d'équipe de Bénin

Mise à disposition des rapports techniques avec mention des points d'attention – analyse des résultats par structure : juin Gabriel (riz) Benoît (manioc)	En juin envoi des rapports – insister sur le partage du document avec les animateurs Avec explication de la part de Gabriel et Benoît
Préparation et organisation des rencontres avec ONG (filière) pour analyser des résultats et leçons – valoriser des expériences des animateurs lors des enquêtes de terrain	Réunion avec partenaires « riz » : septembre Réunion avec partenaires « manioc » : fin août Avoir la même vision sur les éléments développés à Niamey Remarques sur les leçons tirées Animateurs ont donné des impressions de leur travail sur le terrain – voir quel comportement : par exemple d'accepter ce que les paysans ont donné comme information – comment reformuler certaines questions Apprentissage mutuel entre animateurs

	<p>Point d'attention : documenter les discussions – moments de valorisation des expériences entre animateurs : capitalisation pour pouvoir partager avec les autres qui ne sont pas présent ou de nouveaux animateurs.</p>
Partage de résultats et leçons lors des réunions de coordination pour une meilleure appropriation des la R.A. par les coordinateurs de programme VECO	<p>2 types de réunion :</p> <p>Au niveau des programmes : avec les ONG et les responsables du programme de VECO : restitution de l'atelier de Niamey : août et septembre</p> <p>Au niveau de VECO (tous les deux mois) : restitution par Rita</p> <p>Le staff des ONG des deux programmes ont élaboré un document de travail avec les défis et indicateurs</p>
Organisation de l'évaluation de l'approche FFS	<p>Evaluation avec Institut International d'Agriculture Tropicale (IITA) début novembre</p> <p>Exploitation du document de travail (synthèse)</p> <p>Rapport en cours – à partager avec ATOL</p>
Séances de travail avec nouvelle responsable genre de VECO	<p>2 séances de travail : passation de service – préparation du suivi (RA ATOL – prise en compte des défis de la RA dans l'évaluation FFS – suivi des activités de terrain)</p>
Utilisation de AURA dans l'analyse organisationnelle des groupements et associations	<p>A planifier et prendre en compte dans le PLANOP de 2007</p> <p>Benoît : partage de connaissances sur l'AURA</p> <p>L'AURA prend du temps et des moyens : il faut un budget</p> <p>Comment pour faire connaître l'outil</p> <p>ATOL doit faire un effort pour diffuser l'approche AURA en collaborant avec les partenaires du SUD : pour apprendre au niveau des étapes : diffusion / appropriation / évaluer</p> <p>Résistances au niveau l'AURA : au niveau des responsables se mettre à nu – comment le groupe fonctionne – il faut avoir du tact pour travailler ces sujets – donner la possibilité que tout</p>

	<p>le monde s'exprime sur tout ce qui se passe dans le groupe – la crainte de se faire découvrir</p> <p>Résistances au niveau de la RA : G&GC : avec un accent sur le genre : les hommes se mettent devant – une certaine barrière – ne facilite pas la discussion avec des femmes – les hommes essaient de faire passer leurs opinions : séparation des hommes et des femmes dans les réflexion jusqu'à la présentation des solutions</p> <p>Résistance au niveau des hommes : ont peur qu'on leur arrache le pouvoir</p> <p>Résistance au niveau des femmes : ne voient pas l'intérêt de changer – avec les échanges et les expériences de celles qui ont eu le courage</p> <p>Les résistances au niveau des paysans : par rapport aux nouvelles techniques : perception que les nouvelles techniques ne seront pas efficace</p> <p>Résistance par rapport à accepter une nouvelle façon de faire : p.ex. des alternatives proposées pour les engrais – résistances de la part des gens influents</p> <p>Les résistances = les gens qui sont en train de mâcher : il y a de fortes chances que le changement est possible</p> <p>Les résistances au niveau des ONG : le staff qui n'a pas vu l'intérêt de l'approche « genre » - ça prend plus de temps (le travail en focus groupe) - départ par les chiffres : données désagrégées</p> <p>Les résistances au niveau des ONG (le staff) : faire l'accompagnement selon une recette est plus facile que de faire la recherche ensemble avec les paysans</p> <p>Au niveau des ONG (le staff) : la perception que les connaissances endogènes (ressources humaines) ne sont pas</p>
--	---

	« modernes » ou valables
Réunion comité de pilotage pour préparer la rencontre avec Lisette	

Analyse lors de l'atelier à Niamey

Appris sur le thème

- Animatrices ONG : politique genre nécessaire pour VECO et les ONG ; adapter les contrats de partenariats pour être genre sensible ; créer des conditions favorables aux femmes
- Importance dans les analyses genre spécifiques des effets et impact des activités
- Développer le partenariat pour chercher un financement pour continuer l'approche CEP groupements développement technologies
- Renforcer les capacités de négociation des femmes pour accéder aux intrants de production (crédit)
- Développer des attitudes genre spécifiques

Méthodologie

- La nécessité d'avoir des indicateurs de base : pour mesurer l'impact genre spécifique
- Facteurs favorisants :
- Participation progressivement d'un plus grand nombre de personnes dans les ateliers de réflexion et de partage
- Implication des responsables du pouvoir décisionnel
- Besoin de développer des outils de restitution (canevas, points importants, objectifs, leçons : PA pour continuer – l'importance de la visualisation)
- Différencier les outils de collecte de données, outils d'analyse, planification continue
- Impliquer toute l'équipe dans la poursuite de la R.A.
- Intégrer la RA dans la planification opérationnelle
- La valeur ajoutée d'un comité de pilotage qui coordonne la R.A.
- Envoyer les gens les plus indiqués aux ateliers (en fonction de la facilité de restitution et de partage de connaissances)
- Valorisation des connaissances des agents de terrain

- L'importance de relativiser les informations fournies par les paysans
- Faire toujours une analyse genre spécifique des problèmes identifiés
- Responsabiliser les acteurs en fonction de leurs capacités

Le tableau suivant est basé sur le rapport pour l'atelier sous régional à Niamey, le document « synthèse de l'analyse genre » de ce rapport et l'analyse lors de l'atelier à Niamey

Constats et Résultats au niveau des femmes et hommes paysans le groupe cible des ONG	Leçons pour les ONG – VECO- ATOL Points d'attention	Éléments de renforcement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisation de 130 hommes/150 femmes interviewés en ce qui concerne des défis genre des <u>méthodologies d'apprentissage</u> utilisés par les ONG's à travers les interviews individuels et l'exercice MARP <p><i>Défis genre : les inégalités genre dans le travail agricole (rôles et tâches des H et F, pouvoir de décision des H/F dans les activités agricoles, les manières d'apprendre des hommes et des femmes...)</i></p>	<p>Vulgarisation = méthodologies d'apprentissage</p> <p>MARP</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail dans des groupes genre spécifiques ▪ suivi de restitution en plénière H/F ensemble <p>Donner de l'espace et du temps pour les H/F de façon séparée – sans oublier la mise en commun des idées des uns et des autres</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les femmes interviewées se rendent compte qu'elles peuvent mieux comprendre les choses et les mettre en application. Une prise de conscience est née en elles et elles sentent qu'elles peuvent mieux faire si on leur consacre plus de temps pour expliquer et démontrer les choses 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les enquêtes individuelles ont permis aux femmes d'exprimer ouvertement leur point de vue ▪ on leur a accordé du temps pendant les interviews individuels pour qu'elles s'expriment <p>1. « Le premier des talents, c'est l'écoute» Voir l'outil : D.V.D.E.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les femmes ont pu s'exprimer sur leurs besoins d'apprentissage pendant les enquêtes sans peur avec la possibilité de proposer des alternatives 	<p>2. Création de conditions de façon diversifiée pour que les femmes <u>et les hommes</u> aient les mêmes possibilités de s'exprimer et d'être écouté – prendre le temps nécessaire</p>	

<ul style="list-style-type: none"> Les femmes ont pu exprimer leurs appréciations des problèmes rencontrés dans le travail avec les relais et l'accompagnement des animateurs : Les femmes relais sont questionnées par les paysans qui leur font sentir qu'elles des limites Les hommes relais ne prennent pas le temps qu'il font pour expliquer aux femmes paysannes Les enquêtes ont montré que les compétences agricoles des femmes sont bien appréciées par les hommes 	<p>Amener les relais femmes et hommes à développer les capacités d'animation et d'argumentation</p> <p>Comment choisir les femmes relais ? Comprendre les défis par les femmes</p> <p>Amener les paysans (H/F) membres des groupements à s'ouvrir aux messages des femmes relais</p>	<p>Former les relais (H/F) sur les techniques d'animation avec un accent particulier sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation de réunion participative Les travaux de groupe et techniques de restitution La recherche de l'information et formation des argumentations Les techniques de communication <p>Développer des méthodologies pour accompagner les femmes relais à parler devant un groupe d'hommes</p>
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des animateurs locaux (relais H/F) sur le besoin d'intégration de l'approche genre dans les animations pour mieux atteindre les femmes membres des groupements <p><i>Défis genre : les inégalités genre dans le travail agricole (rôles et tâches des H et F, pouvoir de décision des H/F dans les activités agricoles, les manières d'apprendre des hommes et des femmes...)</i></p>	<p>Il faut des connaissances par rapport à l'approche « genre » pour que les relais H/F puissent faire un travail d'animation genre sensible.</p> <p>La RA a été une porte d'entrée pour travailler sur le genre au niveau des organisations de base : à partir des activités et des constats concrets</p> <p>Est-ce que les grands défis sont compris et partagés par les animateurs locaux (relais H/F) ?</p>	<p>Formation et accompagnement sur l'approche genre pour les femmes et les hommes relais</p> <p>Identifier les besoins et préoccupations des différents sexes pour mieux comprendre les inégalités entre les sexes et leur influence sur le genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Organiser des focus groupes selon le genre pour identifier les besoins et préoccupations spécifiques prioritaires Développer en collaboration avec les acteurs des figurines facilitant la communication entre les genres et les agents de terrain
<p>Les ONG ont des capacités limitées en marketing pour accompagner les OP dans la commercialisation : comprendre l'enjeu du marché</p> <p>Au niveau des OP : les femmes n'ont pas les connaissances appropriées pour conduire les opérations des actions de commercialisation</p>	<p>Il faut former les ONG pour un accompagnement des productrices et producteurs en marketing : l'enjeu du marché – alphabétisation économique</p> <p>Améliorer la capacité des producteurs et productrices pour le marketing : l'enjeu du marché – l'alphabétisation économique</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evaluer les forces et faiblesses de la commercialisation Les contraintes genre relatives à la commercialisation Former les productrices et producteurs sur l'élaboration des comptes d'exploitation, la formation des prix, le suivi de l'évolution des prix sur les

		<p>marchés (info sur les marchés et la clientèle)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Connaître et comprendre les principes des normes de qualité des produits sur les marchés et conditions d'accès
Méthodologies d'apprentissage - vulgarisation Constats et Résultats au niveau des ONG	Leçons – Points d'attention Défis	Evolutions – Eléments de renforcement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meilleure appréciation des défis genre dans les attitudes et l'accompagnement des animateurs sur le terrain (voir rapport des analyses conceptuelles) – amélioration de nos styles d'animation ▪ 	<p>Développer des attitudes genre spécifiques</p> <p>Donner confiance aux femmes pour qu'elles puissent s'exprimer librement en présence des hommes</p>	<p>Organiser des visites d'échange envers des associations dirigées par des femmes :</p> <p>Utiliser – développer des méthodiques pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Valoriser les connaissances des femmes : les accompagner pour expliciter leurs connaissances – Accompagner les femmes dans le développement de leur capacité à prendre la parole en groupe (formation en leadership) <p>A planifier pour 2007</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meilleure connaissances des outils d'apprentissage participatif et leurs défis genre (voir rapport processus Bénin) en ce qui concerne les outils utilisés ▪ Réalisation de l'importance de l'utilisation des outils participatifs (MARP) pour installer une plus grande participation des femmes dans les discussions <p>MARP</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail dans des groupes genre spécifiques ▪ suivi de restitution en plénière H/F ensemble 	<p>Voir l'outil D.V.D.E. à communiquer après l'atelier de suivi à Songes (janvier 2007)</p> <p>La MARP en soi n'est pas un outil genre sensible mais dans son utilisation on peut y prêter attention</p>	

<p>Une meilleure compréhension des différents membres de l'équipe des concepts genre (2 ateliers organisés avec ATOL)</p> <p>Meilleure compréhension des besoins différents d'apprentissage (agricole) hommes et femmes (voir rapport technique RA Bénin = conclusions genre désagrégés)</p> <p>Importance dans les analyses genre spécifiques des effets et impact des activités</p>	<p>Genre n'est pas : avoir le même nombre d'hommes et de femmes ou plus de femmes que d'hommes</p> <p>attention à l' ACCES des animateurs et animatrices (leur compréhension et leurs expériences dans le passé)</p> <p>Trouver des façons alternatives de former</p> <p>Attention aux différentes façons d'apprendre</p> <p>Disponibilité en temps des femmes</p> <p>Mobilité restreinte des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un récapitulatif des méthodes ou mode de transfert des connaissances (systèmes d'apprentissage des femmes et des hommes) entre les sexes dans les zones d'intervention. - Concevoir et servir des images appropriées - Adapter ces méthodes dans nos approches d'intervention - Travailler les groupes cibles en tenant compte des besoins spécifiques des genres - Renforcer les capacités d'animation des animateurs, des relais et des OPs - Former les OP à appuyer les relais - Faire l'horloge journalière et annuelle des activités des femmes et des hommes (faire un chronogramme des tâches journalières par sexe) et tenir compte de la disponibilité des femmes pour planifier les réunions - Former les OP et le personnel des ONG à l'établissement de l'outil horloge journalière - Rapprocher les plus près possible le lieu de formation des lieux de résidence des participants/tes - Assurer le déplacement - Sensibiliser la communauté sur les avantages de l'éducation (à travers les formations, les visites d'échanges, etc.) et l'apprentissage dans le développement individuel et collectif
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'information/compréhension sur les concepts et attitudes genre (animateurs pas encore formés) <i>facteur limitant</i> <p><i>Défis genre : les inégalités genre dans le travail agricole (rôles et tâches des H et F, pouvoir de décision des H/F dans les activités agricoles, les manières d'apprendre des hommes et des femmes...)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attitude genre sensible de chaque membre de staff influencé par son ACCES et les expériences du passé ▪ seulement hommes animateurs (95%) – implication sur la collecte de données et l'information reçu par les enquêteurs 	<p>Est-ce que les grands défis sont compris et partagés par le staff des ONG ?</p> <p>Animatrices ONG</p>	<p>Formation genre pour le staff des ONG Identifier les besoins et préoccupations des différents sexes pour mieux comprendre les inégalités entre les sexes et leur influence sur le genre</p> <p>Pourquoi une politique genre au niveau des ONG ? Qui en a besoin ? Pour plaire au bailleur ? Pour améliorer la qualité du travail et pour avoir des résultats en relation avec les objectifs ?</p> <p>Tenir compte des femmes : en vue de la durabilité de l'action</p> <p>politique genre nécessaire pour les ONG ; adapter les contrats de travail du personnel des ONG pour être genre sensible ; créer des conditions favorables aux femmes personnel ONG</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meilleure appréciation des blocages genre spécifique dans l'application des apprentissages – Manque de moyens financiers (engrais – semences améliorés) <ul style="list-style-type: none"> · Matériel de transformation (étuvage riz – transformation manioc) – Inexistence des intrants promus dans la formation – Difficulté d'application <ul style="list-style-type: none"> · labour – (accès à la culture attelée) – Manque de temps <ul style="list-style-type: none"> · maîtrise du calendrier cultural pour toutes les spéculations · certaines techniques endogènes de fertilisation du sol (bouche de vache – fabrication compost) · techniques qui prennent beaucoup de temps (traitement de coton) 	<p>Appliquer convenablement les techniques enseignées</p> <p>Former les ONG sur le « Diagnostic, Suivi Evaluation Participative »</p> <p style="color: red;">1. Il faut une cohérence entre les méthodiques et techniques proposées et les possibilités des paysans (H/F) : moyens financiers – temps – etc.</p> <p style="color: red;">2. Il faut tenir compte des possibilités différenciées des hommes et des femmes</p> <p style="color: red;">L'étape « application des connaissances » doit être une préoccupation dès le début de l'accompagnement</p> <p style="color: red;">Une façon de faire flexible et une capacité de se remettre en cause et de revoir ses approches</p>	<p>Faire une évaluation des capacités financières, matérielles et potentielles socio-économiques du milieu pour proposer des alternatives</p> <p>Avoir des alternatives adaptées aux besoins et capacités des productrices et producteurs</p> <p>Renforcer les capacités de négociation des femmes pour accéder aux intrants de production (crédit)</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Manque de confiance dans le succès des techniques apprises 	<p style="color: red;">Travailler en partenariat - travailler AVEC les gens – se donner du temps – il s'agit d'un processus</p> <p style="color: red;">Partager les peurs – les risques – les résultats</p> <p style="color: red;">L'ACCES = aussi les peurs des gens</p>	
<ul style="list-style-type: none"> – Niveau de compréhension/assimilation lente (des femmes et des hommes) 	<p style="color: red;">Lenteur ?</p> <p style="color: red;">Restitution aux femmes : prend plus de temps – les femmes posent plus de questions (pour décortiquer) – les femmes ont plus le souci de bien comprendre</p> <p style="color: red;">L'apprentissage par les femmes : plus vite dans la pratique</p>	<p>Faire des démonstrations, concevoir des images pour la visualisation</p> <p>Reprendre et ré expliquer les thèmes de différentes manières</p> <p>Avoir de la patience (développer des techniques d'animation appropriées)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identification des pistes pour améliorer les méthodologies utilisées afin de faciliter l'apprentissage des technologies enseignées (en particulier par les femmes) par les ONG's /développés par les paysans 	<p>Voir le document : synthèse de l'analyse genre réalisée d'après l'étude du rapport de l'atelier de Niamey : éléments spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DPT ▪ FFS / CEP ▪ RA Manioc 	<p>Développer le partenariat pour chercher un financement pour continuer l'approche CEP/ DPT</p>
<p>Constats et Résultats au niveau des ONG par rapport au défi de devenir des ONG apprenantes</p>	<p>Leçons Points d'attention</p>	<p>Evolutions Eléments de renforcement</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisation des participants aux ateliers organisés par ATOL sur l'importance d'être une organisation apprenante et les principes d'une organisation apprenante 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revoir les indicateurs des ONG apprenantes : ▪ distiller les indicateurs appropriés à chaque ONG ▪ Analyser les forces et faiblesses ▪ Accompagner le renforcement des ONG
<ul style="list-style-type: none"> ▪ meilleures connaissances de la démarche « recherche-action » par théorie et pratique : développer la méthodologie, analyser les résultats et partager les résultats au sein de l'équipe et entre les ONG's pendant des ateliers de réflexion et de restitution 	<p>Est-ce qu'il faut la Recherche – Action ou plutôt l'Apprentissage dans l'Action ?</p> <p>Rentrer plus sur l'Apprentissage dans l'Action</p> <p>ATOL : partager les expériences et outils développés et trouvés avec Benin, Mali, Niger, Congo, Angola</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outil : cycle d'apprentissage de Kolb ▪ Développer des outils de suivi (voir les outils existants au niveau des villages à valoriser) ▪ Organiser des moments de réflexion autour de certains choix ▪ VECO : assurer le suivi de ces moments de réflexion – l'accompagnement dans le développement des outils de suivi

<ul style="list-style-type: none"> ▪ pas d'intégration RA dans le planning annuel – plus tôt comme une action simple ▪ manque de temps pour développer l'approche de la RA ensemble, pour faire des analyses en commun et vraiment partager les résultats 	<p>Implication des responsables du pouvoir décisionnel</p> <p>Pour la démarche Apprentissage dans l'Action la démarche est continue ; il faut prévoir dégager des moments de réflexion – il faut déterminer des thèmes prioritaires</p> <p>Pour s'engager pour une nouvelles RA : il faut l'intégration spécifique dans la PLANOP</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'autocritique dans l'analyse des défis genre au niveau de l'accompagnement des animateurs (hommes) dans les réflexions pendant les analyses conceptuelles des défis genre dans les méthodologies participatives, les outils utilisés et la manière des animateurs d'accompagner les H/F pendant les enseignements /apprentissage 	<p>Pour réussir la RA, il importe aussi d'être auto critique, de faire des 'analyses objectives', de ne pas avoir la crainte de dire ou de ressortir les imperfections des outils en usage pour les améliorer</p>	<p>Politique = l'option de devenir des ONG apprenantes</p> <p>Culture = au sein de l'ONG mais aussi en relation avec les partenaires (groupements paysans/paysannes, les bailleurs, VECO, ATOL,)</p> <p>Exemple : attitude auto critique – le style de gestion : apprend des erreurs</p> <p>La faute se commet même s'il elle n'est pas permis</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une appréciation accrue de l'importance des moments de réflexion pour analyser ses pratiques (forces et faiblesses), pour tirer des leçons, pour apprendre, pour partager des connaissances et construire de nouvelles connaissances (réunions mensuelles – rencontres entre organisations) 	<p>Participation progressivement d'un plus grand nombre de personnes dans les ateliers de réflexion et de partage</p> <p>Ces moments de réflexions = l'apprentissage dans l'action</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une appréciation de l'importance d'accorder du temps et des moyens pour innover - pour expérimenter – pour développer de nouvelles connaissances. IL n'est pas interdit de faire des erreurs, l'essentiel est d'en prendre conscience et de rechercher les causes et les solutions 		

<ul style="list-style-type: none"> La nécessité d'avoir des indicateurs de base : pour mesurer l'impact genre spécifique 	<p>Pour tout travail de changement : avoir des indicateurs de base – connaître la situation de départ : pour juger l'avancement – le progrès</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Importance d'organiser des restitutions après des ateliers auxquels un membre de staff a participé (partager l'information et les connaissances) 	<p>Saisir des occasions – des rencontres pour partager des méthodiques / outils de « gestion de connaissances » : développer et partager des connaissances</p>	<p>Benoît et Gabriel : créer des événements pour partager les informations sur les méthodiques et pour les expérimenter VECO : assure le suivi : Blandine et les responsables du programme</p>