

**RECHERCHE – ACTION « GENRE ET CONNAISSANCES »
RAPPORT ATELIER DE SUIVI
JANVIER 2007**

INTRODUCTION

Présentation du programme

17 janvier 2007

- Introduction : présentation du programme – l'objectif de l'atelier – les attentes
- Présentation par chaque participant/te : son rapport d'activités 2006 pour ce qui est des actions dans le cadre de la recherche action:
 1. les analyses et les planifications faites à Bandiagara en janvier 2006
 2. les présentations et nouveaux engagements faites à Niamey en juin 2006 (pour les organisations qui y étaient présentes)
 3. les activités en 2006 dans le cadre de la recherche-action
 4. les résultats fin décembre 2006
- Conclusions pour cette année de travail :
 1. Qu'est-ce qui a marché – qu'est-ce qui a changé ? Pourquoi ?
 2. Qu'est-ce qui n'a pas marché – qu'est ce qui n'a pas changé ? Pourquoi ?
 3. Le problème clé dans cette recherche-action

18 janvier 2007

- Analyse des problèmes clés dans le cadre de la recherche-action : exercice de méthodique de développement et de partage de connaissances
 - au niveau des groupes cibles
 - au niveau de l'ONG
- Engagements par rapport au niveau « ONG » pour Mai 2007
- Evaluation de l'atelier de suivi

19 janvier 2007 (1/2 journée)

- Planification de l'atelier du mois de Mai
- Planification de la « porte ouverte » au mois de Novembre
- Réflexion sur le futur 2008

RESULTATS DE L'ATELIER

1. Bureau des femmes FNAM

1.1. Etat des lieux

Le défis : Comment amener les femmes à être mieux représentées au niveau des instances de décision de la FNAM au même titre que les hommes?

La FNAM : le bureau exécutif fédéral comprend 24 personnes dont 3 femmes

Actions et résultats :

- élaboration d'un plan de rencontre trimestrielle pour le bureau des femmes
- un état des lieux des bureaux de femmes fut réalisé posant le diagnostic concret de la situation
- une reconnaissance des richesses dont elles disposent
- une réflexion est menée sur les difficultés
- engagement pour un changement de comportement

1.2. Réflexions – Recommandations

- le processus de réflexion autour du « Bureau des femmes » est intéressant mais mérite d'être plus documenté qu'est le cas jusqu'à présent
- **est-ce possible de décrire le processus plus en détail afin de pouvoir l'utiliser lors de notre rencontre au mois de mai/juin ?**

1.3. Engagements

Accompagner le Bureau des Femmes Artisanes à être assez représentatif dans le Bureau Exécutif Fédéral de la FNAM (instance suprême de décision) au sein duquel les femmes n'ont pas de voie.

thaoussadicko@yahoo.fr

Description de la démarche

Les portes d'entrée susceptibles d'être explorées pour cet accompagnement et nous sommes sur le processus avec les femmes sont :

- Les réunions d'échanges entre les femmes et moi-même pour renforcer leur capacité de plaider au sein de leurs unions locales, et coordinations régionales afin qu'elles soient assez représentatives lors du choix des délégués prenant part aux assises de l'Assemblée Générale de mise en place du nouveau Bureau Exécutif fédéral de juin 2007 ;
- Amener les femmes à faire un lobbying auprès des délégués hommes et femmes à voter pour les femmes identifiées sur les listes électorales

Les femmes sont très assidues aux réunions car elles ont compris l'enjeu de leur représentativité au niveau des instances de décision de la FNAM

Les réflexions sont engagées à différents niveaux (unions, coordinations) pour autant de délégués homme et femme lors de l'Assemblée Générale de la FNAM en juin 2007. Car la chance est que le bureau exécutif des femmes arrive en fin de mandat en juin 2009.

Notre accompagnement se résume à avoir des organisations de femmes très fortes à la base et capables de mener un lobbying de qualité pour se faire accepter dans les instances de décision au même titre que les hommes.

J'attends vos suggestions pour améliorer ma stratégie d'accompagnement.
Haoussa

2. RAC

2.1. Etat des lieux

Le défis : Comment accompagner les femmes pour participer aux formations et séances d'information au même niveau que les hommes ? Comment accompagner les femmes pour qu'elles puissent intérioriser et appliquer les connaissances de la même façon que les hommes ?

L'idée est de promouvoir la participation des femmes à la vie associative – les formations sont données mais l'application des connaissances ou la mise en pratique est faible.

Activités et résultats :

- Organisation de rencontres de diagnostics et de formations en vie associative, d'auto évaluation.
- Mise en place d'un comité restreint pour la relecture et amendement du module de formation en vie associative
- Un accompagnement sensible : avec le développement du concept ACCES, le travail d'animation tient plus compte de la sensibilité de la femme, son accès à l'information et à la formation, de son emploi du temps et de son statut de femme.

Il est convenu de travailler en petit groupe pour mieux planifier.
Avec la COFPA, (Cellule Opérationnelle de la Formation Professionnelle par Apprentissage), les délais sont plus longs.

Les modules de formations en vie associative dispensée par le RAC ont été élaborée ou adaptées par le Personnel RAC. Donc l'amendement proposé par le RAC a regroupé le Directeur des Services Techniques de la FNAM (qui a été le premier Coordinateur du RAC et est la base de la formulation des modules, le Coordinateur actuel du RAC à l'époque (Oumar SANOGO), les Responsables d'Animation du RAC (TOURE Fifi et TRAORE Haoussa). Le Vice président du RAC avait été convié plus un représentant du Programme Swisscontact et du Responsable du PAMA (Programme Allemand dont relève Haoussa). A cause des programmes les structures n'ont pas pu assister et finalement Swisscontact qui a une expérience avérée de la vie associative et de la formation Professionnelle s'est trouvée en fin de programme. Le module fut amendé par les techniciens mais sans la contribution des bénéficiaires (FNAM ou Artisans)

Une proposition d'amendement a été effectuée mais la méthodologie reste encore en discussion de même que l'implication des bénéficiaires.

Comme nous voulons aller à petit pas ce que nous planifions de partager le module amendé avec les techniciens et leaders de la FNAM (Vice Président et le

Secrétaire à la formation).

En ce qui concerne le COFPA, cette cellule a une mission de Coordination des informations sur la formation professionnelle et ainsi que l'élaboration de programme commun de formation FNAM APCMM. Elle est composée des représentants de la FNAM, de l'APCCM (Chambre des Métiers) et est animée par un technicien recruté à cet effet et financé en partie par Swisscontact. La cellule est opérationnelle mais a des objectifs et un cahier de charge spécifique complètement différents de ce nous nous visons. Les formations planifiées par le COFPA sont plus techniques qu'organisationnel. Et même ça le financement est laissé au gré des partenaires ; c'est pas sur cette cellule qu'on peut compter pour trouver des pistes de solutions

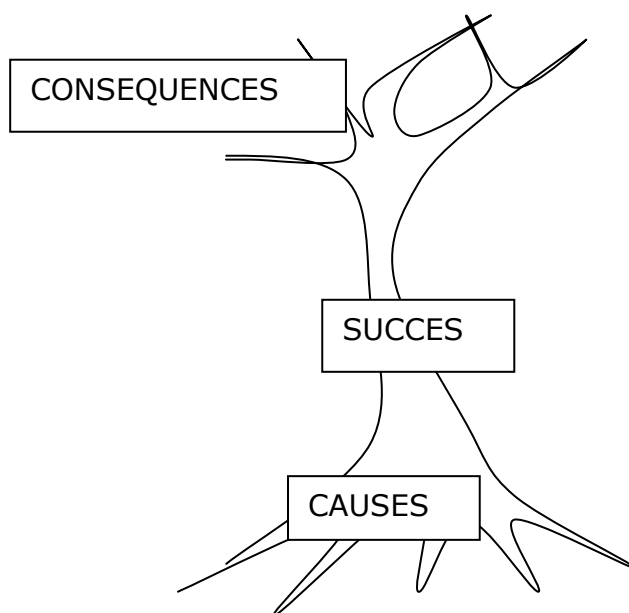
2.2. Réflexions – recommandations

Pour revoir le module de formation :

- il faut d'abord un diagnostic de l'organisation prise dans son milieu pour orienter la formation : connaître les réalités et les faiblesses de l'organisation afin de faire un module « sur mesure » = approprié aux réalités du milieu
- il est intéressant de partir d'un cas concret – d'une étude de cas deux points d'attention pour une révision sont : comment faire pour que le module contribue réellement à une meilleure compréhension (connaissances) et comment faire pour travailler sur l'approche genre :
 - o les inégalités entre H et F
 - o les spécificités des H et des F

Du point de vue « Connaissances »	Du point de vue « Genre »
Comment réellement «toucher» les gens : tenter – parler au cœur – etc. ?	Vouloir toucher les inégalités entre les hommes et les femmes
Comment être innovateur ? Amener quelques nouveautés ?	Comment amener les hommes dans le débat ?
Partir d'une histoire réelle – un témoignage	Tenir compte des questions sensibles au genre
Changer d'approche : au lieu de les sensibiliser ou expliquer ou « les faire comprendre » il faut une approche d'accompagnement qui permet aux femmes et aux hommes de « découvrir l'intérêt » de la vie en association = cela suppose le renforcement des capacités d'analyse . Cela suppose également qu'un intérêt réel existe !	Analyser les inégalités Analyser les causes au niveau des femmes et au niveau des hommes Analyser les conséquences pour les hommes et pour les femmes (en mot trouver la porte d'entrée qu'il faut pour meilleure capitalisation des acquis par les femmes Découvrir les mesures à prendre au niveau des hommes et au niveau des femmes

Un outil pour appuyer le processus d'analyse : L'arbre à problèmes ou l'arbre à succès



L'arbre à problèmes ou l'arbre à succès :

- au niveau du tronc le problème ou le succès,
- au niveau des racines : les causes et
- au niveau des branches : les conséquences.

2.4. Devenir une organisation apprenante

Dans le rapport du RAC :

« De la tenue du 1^{er} atelier de réflexion à nos jours, les capacités du personnel de la FNAM qui participe se sont renforcées. Le personnel fut informé et édifié sur le concept « genre », le développement, le partage de connaissances. Tout au long de nos divers ateliers, il a été question du rôle, de l'attitude et du comportement de l'animateur qui sont déterminants dans la prise en compte du concept « genre » dans toutes les actions et décisions. De même les différents outils et approches utilisés ou testés ont consolidé et amélioré notre pratique et notre façon de faire sur le terrain.

Réflexions :

- le processus d'apprentissage au sein de la FNAM est intéressant et mérite d'être plus documenté est-ce le cas jusqu'à présent ? : qu'est-ce qui s'est passé concrètement à Kayes, Koulikoro, Koutiala, Mopti et Bamako ?
- **est-ce possible de décrire le processus plus en détail afin de pouvoir l'utiliser lors de notre rencontre au mois de mai/juin ?**

2.5. Engagements

RAC : Partager l'information avec le Directeur des Services Techniques de la FNAM et les collègues.

Engagements du RAC :

- Finaliser l'amendement sur les modules en vie associative
- Demander aux animateurs de Kayes, Koulikoro et Sikasso de décrire le processus plus en détail lors de notre rencontre au mois de mai/juin. (l'animateur de Koutiala est actuellement à Sikasso et à Bamako à part les actions avec le bureau des femmes le RAC ne dispose plus de ressources humaines pour la recherche action à Bko avec les associations mixtes)

CRAS :

- Faire la restitution de la demande et faire en sorte qu'elle maîtrise et l'adapte dans sa stratégie de mobilisation pour deux organisations membres au niveau de la ville de Ségou avec l'exercice de perception collégiale.
- Au niveau de deux organisations membres faire des actions de redynamisation des organisations femmes pour de bonne tenue des rencontres et aussi le paiement les cotisations.

Adama.sidibe@gmail.com

3. CAFO

3.1. Etat des lieux

Le défis : Comment accompagner les femmes pour s'organiser mieux en vie associative et en communication

CAFO existe depuis 1992

Depuis 1998 CAFO dispose des formatrices

Les moyens financiers sont à chercher :

- pour former les femmes à la base
- pour faire le recyclage

3.2. Analyse et recommandations

CAFO n'a pas envoyé un document en préparation pour l'atelier de suivi ce qui n'a pas facilité le travail de suivi.

Nous invitons CAFO à ajouter dans cet encadré les informations par rapport aux dernières évolutions dans le cadre de la recherche-action :

3.3. Engagements

- Faire la restitution

- Faire un plan d'action sur le sujet et intégrer dans le plan 2007 de la CAFO
- Revenir sur le thème en le reformulant
- Développer les notions clés facilitant le fonctionnement d'une structure en matière d'information et de communication.

cafo@afribonemali.net

4. ADAF/Gallé

4.1. Etat des lieux

Le défis : Analyse de l'impact des voyages d'étude sur le changement des comportements des H/F dans le Bélé Dougou.

4.2. Analyse et recommandations

ADAF/Gallé n'a pas envoyé un document en préparation pour l'atelier de suivi ce qui n'a pas facilité le travail de suivi.

Nous invitons ADAF/Gallé à ajouter dans cet encadré les informations par rapport aux dernières évolutions dans le cadre de la recherche-action :

4.3. Engagements

- Faire la restitution de cette formation en partageant l'information de ces 2 jours
- Mener une réflexion avec l'équipe pour éclaircir la problématique par rapport au thème de ADAF/Gallé
- Elargir le diagnostic

adafgalle@afribone.net.ml

4. PAISA : GAAS - AMEPPE

4.1. Etat des lieux

Question initiale : Comment accompagner les femmes à mieux participer aux séances de formation au même niveau que les hommes dans la zone d'intervention du PAISA

Thème 2 : Comment accompagner les hommes et les femmes dans la commercialisation rentable de leurs produits.

Les hommes et les femmes n'ont pas toujours un même accès aux informations commerciales.

Zone teste : Bandiagara

Le rôle de GAAS : l'accompagnement des paysans H/F

Le rôle de AMEPPE : assurer le suivi

Actions :

- Dans son document de préparation de l'atelier il a été confirmé que suite au travail que nous avons fait à Bandiagara, il y a eu un changement de thème et que le focus est actuellement mis sur la commercialisation de l'oignon, produit agricole des paysans dans la région d'intervention.
- Il est dit que la rencontre de Niamey a permis d'approfondir le thème et qu'après des échanges de documentation et d'information ont eu lieu. Cependant, la documentation reçue du Bénin était au stade provisoire et donc difficile à exploiter.
- Organisation d'une rencontre de concertation entre les autres acteurs de la filière à Bandiagara
- Elaboration d'une politique de promotion de l'oignon séché à l'intérieur du pays et dans la sous région.
- Actions des petits pas :
 - o Fabrication de petits sachets en plastique pour le conditionnement du produit
 - o Distribution et vente de l'oignon séché au niveau des différents ateliers de concertation et au niveau des marchés de Bandiagara et Bamako.
- La commercialisation regroupée : fixer le prix ensemble – à travers la Fédération – Préfinancement à la banque

Résultats :

- Promotion de l'oignon séché dans la sous région
- Diversification du marché de l'oignon séché
- Diversification de la clientèle
- Initiation d'un cadre de concertation pour l'organisation de la commercialisation de l'oignon séché de Bandiagara

4.2. Réflexions – Analyse

- Il s'agit d'une démarche intéressante qui mérite d'être documentée davantage pour la garder et partager avec l'équipe
- **Suggestion : utiliser la démarche de la boîte de Boisot pour décrire le processus afin que nous puissions y travailler lors de l'atelier au mois de Mai/Juin.**
- Prendre contact à nouveau avec l'équipe de Bénin afin d'avoir les nouvelles évolutions par rapport au sujet de la commercialisation

4.3. Engagements

- Partager l'information
- Identifier le vrai problème de la commercialisation
- Dégager un plan d'action
- Intégration des activités planifiées dans le plan d'activités
- Faire l'exercice de perception collégiale

Traoremamy2005@yahoo.fr

5. ERAD

5.1. Etat des lieux

Le défi : Comment faire pour améliorer la participation de tous les acteurs à la gestion des activités d'un programme intégré de développement

Le thème central : comment faire pour améliorer le système de suivi des activités par les acteurs

Pour réaliser son engagement, ERAD a organisé un atelier de réflexion sur le système de suivi des activités par les acteurs (Villageois- Equipe de Gestion du Programme, autorités municipales, Services techniques, autres ONG intervenant dans la zone)

Méthodologie : Atelier – Focus groupe – plénière application (test)

Outils : Forces – Faiblesses – opportunité – Menaces (FFOM)

Constats :

- Non participation de tous les acteurs au suivi (Mairie, partenaires techniques autres, ONG),
- Suivi isolé (l'équipe de gestion faisait son suivi, le comité villageois fait son suivi,
- Faible partage des résultats de suivi avec tous les acteurs,
- Faible participation de tous les acteurs aux décisions prises,
- Faible application de certaines recommandations du fait du différent niveau d'implication des uns et des autres,
- Absence de visite des réalisations tirées au hasard suivant un itinéraire,

Leçons a tirées :

- Faire un suivi conjoint (avec tous les partenaires ou acteur),
- Faire une observation physique des résultats suivant un itinéraire déterminé,
- Partage des (information) résultats du suivi conjoint avec tous les acteurs en assemblée,
- Proposition de recommandation en Assemblée Générale,
- Elaboration à l'AG d'un plan d'action de mise en application des recommandations,
- Assurer le suivi du plan d'action et des impacts par le comité participatif d'impact mis en place dans chaque village.

Résultats :

- La recommandation de réaliser une « **marche d'observation** » une fois par semestre avec la présence de tous les acteurs du programme.
- L'expérimentation de cette démarche qui a eu lieu dans un village à permis d'observer les insuffisances et les réussites des actions du programme dans ce village suivant l'itinéraire. La restitution des résultats de la marche par le groupe restreint à l'assemblée a permis de résoudre très facilement certains difficultés sur le tas (traitement puits et suspensoir) et les autres difficultés

ont été l'objet d'un plan d'action dont le suivi a été confié au comité de suivi participatif d'impact du programme.

- Au cours de 2006 le diagnostic du système de suivi par les 5 villages a permis l'introduction de la marche d'observation mais son application par les acteurs est prévue en 2007. Ceci grâce à la volonté du partenaire villageois à vouloir améliorer ses conditions de vie.
- On aurait souhaité appliquer déjà la recette mais la période n'était pas idoine pour le travail (hivernage).

5.2. Réflexion et analyses

Cette expérience de ERAD est très intéressante et a été très bien documentée. Nous avons constaté que ERAD a pris soin de partager les connaissances et d'évoluer au niveau des thèmes : un problème très concret : le suivi des actions, a été le nouveau sujet dans le cadre de cet apprentissage dans l'action.

Un nouveau outil a même vu le jour : la marche d'observation !

Cependant, nous avons constaté que l'approche genre dans cette démarche mérite à être renforcé.

Lors de l'atelier nous avons travaillé sur cet exemple pour faire un exercice concret : la « perception collégiale ». Voir point 6

5.3. Engagements

- Faire la restitution
- Faire un plan d'action à intégrer dans le plan d'action annuel
- Intégrer davantage l'aspect genre dans le suivi des activités (marche d'observation)

erad@datatech.net.ml

6. Exercice la « perception collégiale »

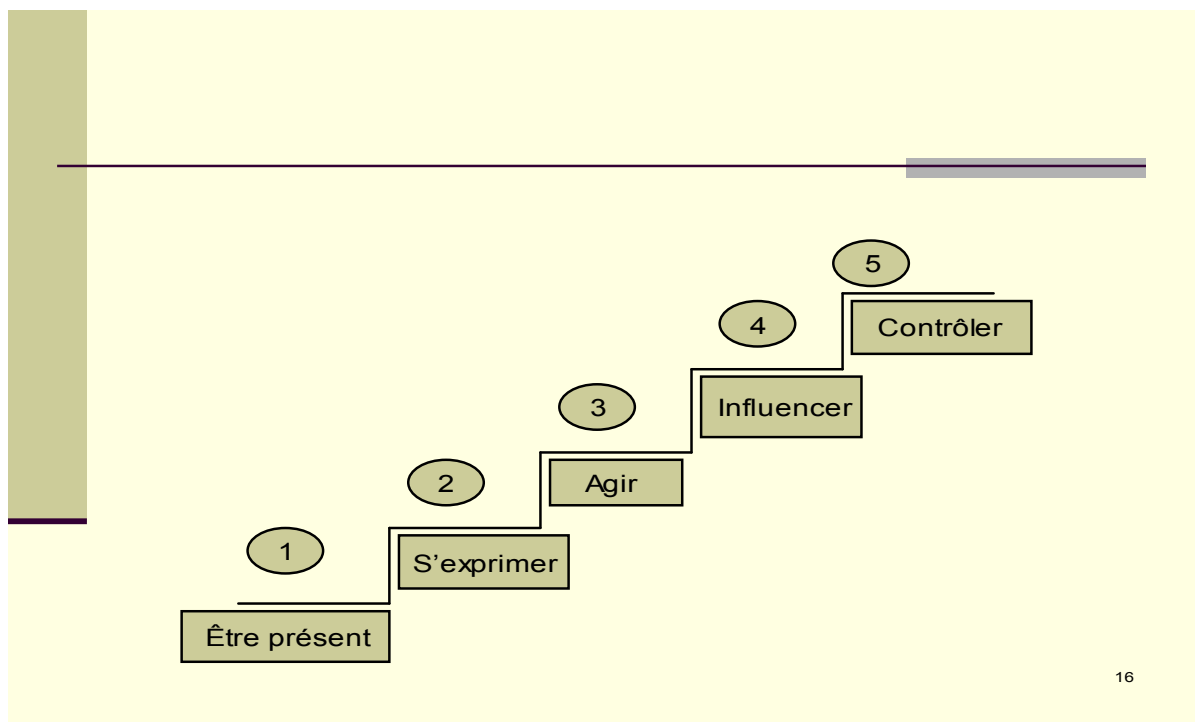
Le sujet : l'approche genre n'a pas été pris en compte dans le développement de la nouvelle démarche « Marche d'observation »

Les différentes étapes :

- l'explication de la démarche et des constats : voir point 5
- formulation du problème par chaque participant/te
- traduire chaque constat ou recommandation dans un plan d'action

Formulation du problème	Recommandations et éléments pour établir un plan d'action
1. Méconnaissance du concept genre : le souci d'apporter une attention à l'approche genre n'a pas été pris en compte dès le	Une réflexion avec l'équipe sur le genre Une réflexion avec les hommes et les femmes sur les avantages de travailler aussi bien avec les femmes que les

début	hommes.
2. Approche méthodologique utilisée	Revoir l'approche : voir la boîte de Boison : prendre en compte l'approche genre dès le début : tenir compte de la disponibilité de tout le monde.
3. Moments de suivi ne tenant pas compte des contraintes des acteurs et actrices	Prendre en compte des connaissances implicites des hommes et des femmes : tenir compte de leur point de vue.
4. Faible participation des femmes en nombre	Il est important de tenir compte avec la quantité mais surtout avec la qualité de la participation : voir l'échelle de la participation La question de la parité : est-ce qu'il faut le même nombre d'hommes et de femmes ?
5. L'analphabétisme – le poids de la culture	Un travail avec les femmes : Le renforcement des capacités : pour mieux agir, réfléchir, communiquer, négocier afin du renforcement de leur avoir (pouvoir économique), savoir, pouvoir et vouloir (engagement)
6. Le social et la méthodologie	
7. L'intérêt ou les besoins des femmes ne sont pas bien défendus	Un travail avec les hommes : analyser et réfléchir avec les hommes : les sages, les autorités locales
8. Non valorisation des femmes non instruites	Prendre le temps pour écouter les femmes Travailler sur la confiance en soi avec les femmes



16

Le lien avec une organisation apprenante

Avec l'exercice de la perception collégiale nous avons apporté des points d'améliorations pour les pratiques de l'ONG ERAD.

Ensuite, nous avons mené une réflexion sur le renforcement de ERAD en tant que organisations apprenante.

Sujet	Actions - Points d'attention
Responsabiliser – informer l'équipe de ERAD	Faire la restitution Réfléchir par rapport à une bonne méthode pour faire la restitution
Partager l'information	La volonté de partager
Plan d'action à partir des leçons tirées	Faire le plan d'action Mise en pratique du plan d'action S'arrêter de temps en temps pour réfléchir – analyser – tirer des conclusions
Auto-évaluation : fonctionnement de l'équipe	Intégrer une telle démarche dans les pratiques de l'ONG Intégrer dans le plan d'action de l'ONG La nécessité d'une personne responsable pour cette auto-évaluation et pour la mise en pratique
Capitaliser les bonnes expériences	Voir les méthodes de capitalisation et la réutilisation des capacités construites autour des expériences

L'attention pour l'apprentissage au niveau de la politique de l'ONG	Besoin du support de la direction pour le faire
Attention aux résultats avec des indicateurs	Résultats à différents niveaux : - au niveau des hommes et femmes - au niveau de la démarche - au niveau de l'apprentissage par l'ONG
Apprendre de ses erreurs	Dépend de l'attitude et du comportement des collègues et du chef

7. Reprise de concepts et théorie

7.1. Données – Informations – Connaissances

Dès que des données dans notre environnement (événements, nouvelles, documents, et.) ont une signification pour nous, elles nous informent : elles deviennent des informations pour nous. Dès que nous sommes capables d'utiliser ces informations pour amener un changement : dans notre travail, dans notre façon de voir ou de faire : les informations deviennent des connaissances pour nous.

Notre ACCES : Attitude, Capacités et Compétences, Expériences et Savoir : nous permet de franchir l'étape : Données – Informations et pour franchir l'étape : Informations – Connaissances.

A partir des connaissances et leur application nous pouvons renforcer notre ACCES=connaissances

Nos connaissances nous permettent de comprendre et de renforcer nos connaissances : de plus qu'on connaît de plus nous sommes capable de renforcer nos connaissances.

7.2. Genre et connaissances

Pourquoi faire le lien entre connaissances et genre :

- l'accès aux données : les femmes et les hommes n'ont pas toujours les mêmes possibilités pour avoir accès aux données
- donner une signification aux données : les femmes et les hommes n'ont pas toujours les mêmes possibilités pour donner une signification aux données pour qu'elles deviennent des informations à cause des différences de niveau de scolarité – d'alphabétisation
- la valorisation des connaissances endogènes : les hommes et les femmes ont d'autres connaissances endogènes ou traditionnelles : la valorisation n'est pas toujours aussi évident pour les hommes et pour les femmes
- l'application des connaissances : les hommes et les femmes n'ont pas toujours les mêmes possibilités d'appliquer leurs connaissances

7.2. Devenir une organisation apprenante

Pourquoi devenir une organisation apprenante :

- parce que l'environnement change très vite : il faut pouvoir répondre aux nouveaux défis, nouvelles occasions à saisir
- pour devenir une ONG forte : améliorer le fonctionnement – la qualité du travail et de notre accompagnement
- pour avoir des impacts au niveau des groupes H/F avec lesquels nous travaillons :
 - o un changement au niveau individuel : que les hommes et les femmes puissent réaliser leur projet de vie
 - o un changement au niveau communautaire : justice sociale

Une organisation peut être représentée sous forme d'un triangle : renforcer l'organisation en tant que « organisation apprenante » veut dire qu'on intègre l'attention pour l'apprentissage à tous les quatre niveaux : voir le document en annexe

1. La politique

Ce qu'une organisation **VEUT FAIRE** : la politique d'une organisation : sa vision – sa mission – ses stratégies

2. Les moyens

Ce qu'une organisation **PEUT FAIRE** : ses moyens: structure – procédures – ressources humaines (connaissances) – outils et méthodologies – technologies – moyens financiers – relations externes – réseaux

3. La culture

Ce qu'une organisation **EST** : sa culture : les valeurs – le comportement du personnel (les héros) – le style de gestion de la direction – les rituels – les symboles

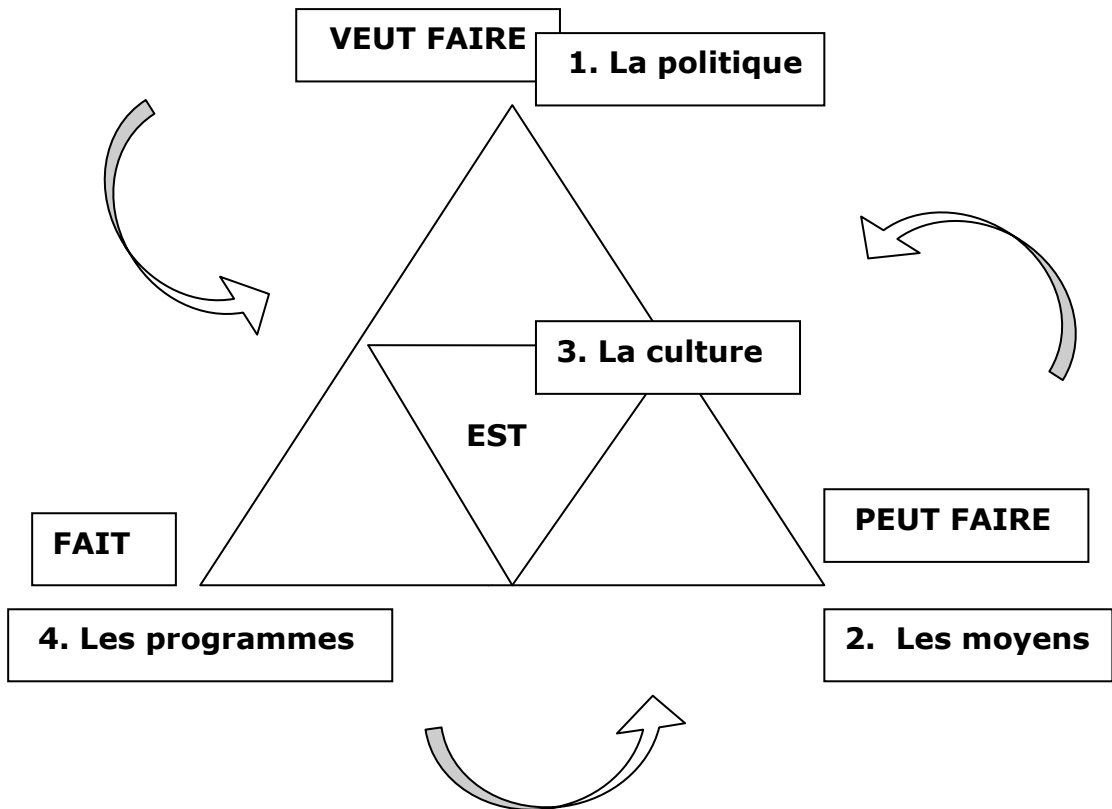
4. Les réalisations

Ce qu'une organisation **FAIT** : ses projets et programmes – ses services – les résultats

Le **CONTEXTE** de l'organisation :

la politique du pays

- la réalité des groupes cibles
- la politique des bailleurs
- les autres intervenants

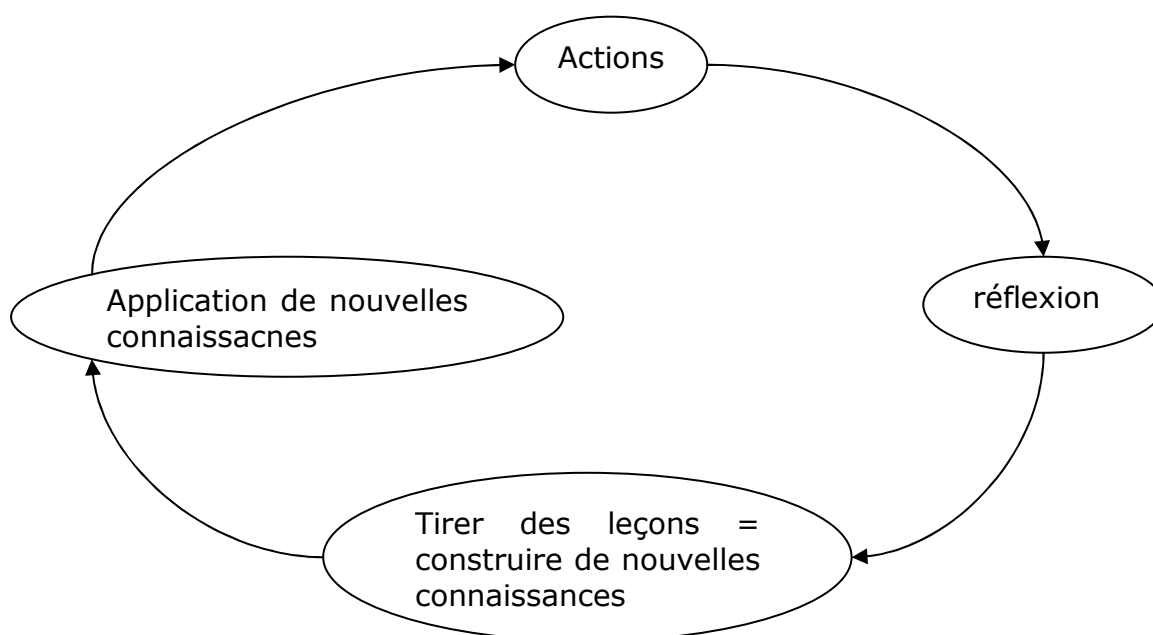


7.3. Le lien avec l'empowerment

L'AURA : Auto-renforcement Accompagné

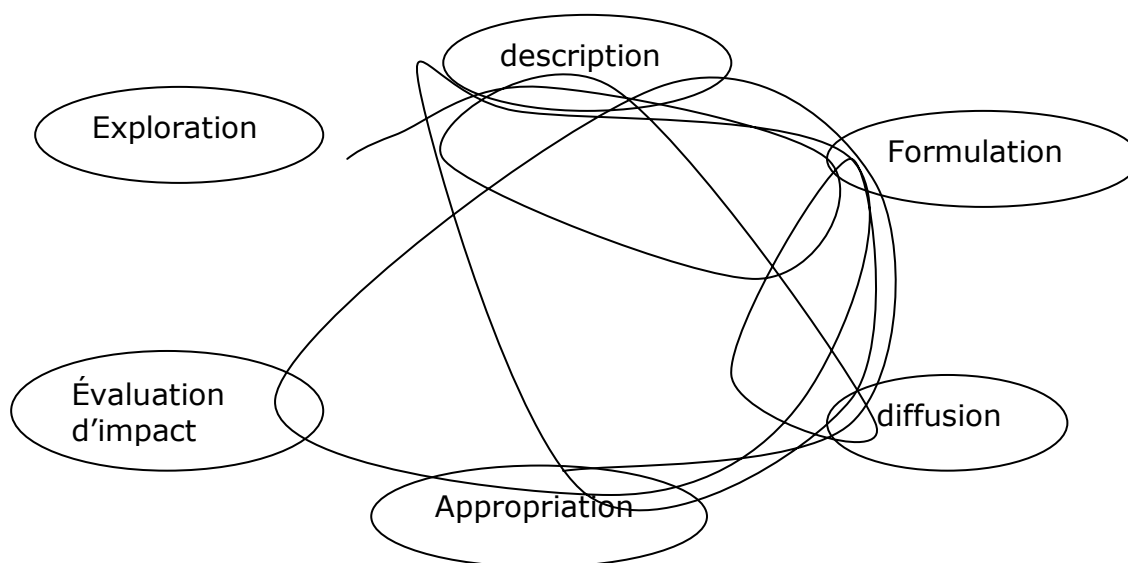
Renforcement des capacités	Impact = empowerment
D'action	AVOIR
De réflexion	SAVOIR
De communication	POUVOIR
De négociation	VOULOIR
De créer un sentiment d'appartenance au groupe	

Le cycle d'apprentissage met l'accent sur les trois éléments de l'AURA : l'action, la réflexion, le renforcement du savoir :



Lors d'une réflexion : l'analyse des forces et des faiblesses est un outil intéressant à appliquer. Cependant, il faut continuer la réflexion pour en tirer des leçons afin de pouvoir construire de nouvelles compréhensions – de nouvelles connaissances ou SAVOIR. Ensuite il faut planifier l'application car souvent on reste au niveau des analyses et leçons sans les appliquer après dans la pratique.

7.4. La Boite de Boisot comme guide d'une recherche action



1. Exploration : le choix du thème – la réflexion par rapport au thème – la préparation des autres étapes
2. Description : la description de la problématique à partir des cas concrets
3. Formulation : généraliser à partir des cas concrets : tirer des leçons – formuler une nouvelle démarche
4. Diffusion : partager la nouvelle démarche – les leçons tirées avec les acteurs / actrices concernées
5. Appropriation de la nouvelle démarche par les animateurs/animatrices / les acteurs/actrices
6. Evaluation de l'impact de la nouvelle démarche

Les étapes ne se suivent pas nécessairement de 1 à 6 : au moment de la description on fait déjà une diffusion en quelque sorte, au moment de l'appropriation on peut revenir sur la formulation, etc.

EVALUATION

La façon d'analyser a été intéressant : de faire le lien entre les activités et les résultats obtenus : les observations sur certains thèmes

La révision des concepts nous a permis de mieux comprendre : renforcement des connaissances

Bonne connaissances de l'ACCES, triangle organisationnel, Boîte de Boisot

L'échelle de la qualité de la participation – empowerment

Bonne compréhension des 5 axes de l'AURA – souhaitent avoir des notions approfondies de l'AURA

Le processus d'apprentissage que nous sommes en train de mettre en évidence permet de positiver le travail que nous sommes en train de faire

L'atelier nous a permis de se mettre à niveau : de mieux comprendre la Boîte de Boisot et le lien avec la recherche-action ; le lien entre la Boîte de Boisot et le cycle d'apprentissage

La Boite de Boisot dans la résolution de difficultés

Il était intéressant de faire le lien entre le thème de recherche action et le fait de renforcer les capacités de devenir une organisation apprenante et l'utilisation du triangle

Lien entre organisation apprenante et l'impact sur les hommes et les femmes

Compréhension du contenu de l'organisation apprenante

Les échanges entre les partenaires / participants ont été intéressants

Le partage des expériences du groupe

Pour les nouveaux participants /tes : le fait d'avoir pris le temps pour les mettre dans le bain : les concepts et les principes d'apprentissage

Le travail sur les différents thèmes et sur le choix du thème

L'importance de faire le suivi afin de connaître l'évolution : l'approche des petits pas : des changements concrets : important de les pouvoir montrer

Appréciation de l'étude de cas d'une ONG (ERAD)

Bonne contribution de l'applicabilité de la « marche d'observation »

Acquisition de nouvelles techniques de suivi : la « marche d'observation »

Valorisation de la méthodologie : restitution

La perception collégiale : meilleure outil pour une organisation apprenante

Compréhension de la méthode « perception collégiale »

Exercice pratique à partir d'un outil : la perception collégiale

Meilleure formulation du problème pour l'élaboration d'un plan d'action

L'atelier va me permettre d'améliorer les pratiques au sein de ma structure

La démarche logique de ATOL : AURA, Genre et Connaissance, ADA-MO !

Liste de présence

Nom et Prénom	Structure
Paul Sanou	ERAD
Adama Sidibe	CE/FNAM à Ségou
Traore Haoussa Dicko	ONG RAC
Fatoumata Touré	ONG RAC
Mariétou Traoré	ONG GAAS Mali
Adama Sangaré Sidilé	FNAM
Fatoumata Barry	ADAF/Gallé
Boubacar Sall	ONG RAC
Moussa Soumou Koné	SADIO/AMEPPE
Haby Sy Touré	CAFO