

DECOUVRIR - VALORISER – DEVELOPPER - EVALUER
Le DVDE - une méthode de renforcement
des connaissances des groupes cibles

Une expérience de la SNV

Introduction

La SNV est une organisation néerlandaise de développement présente au Niger depuis 1978. D'une organisation d'exécution, sa mission se focalise depuis 2002 sur le renforcement des capacités des organisations locales du niveau méso et macro. Elle offre des services consultatifs et partage l'expertise et le savoir avec ses partenaires - particulièrement les organisations du niveau méso du privé, du public et des ONG - en vue de renforcer leurs capacités d'intervention, d'améliorer leurs performances, de stimuler la bonne gouvernance et l'équité Genre et de trouver des réponses adéquates et innovatrices dans le cadre de la réduction de la pauvreté.

Dans le cadre de la recherche action sur « Genre et connaissances » la SNV s'est engagée à travailler sur le renforcement des connaissances des femmes Députées. Ce choix s'explique par le fait que la SNV Niger travaille depuis 2001 sur le leadership féminin. Dans ce cadre, elle a signé un contrat de partenariat avec l'Assemblée Nationale pour renforcer les capacités en « Genre » des femmes Députées et des réseaux « Genre » et « Pauvreté ».

Résultats attendus

A partir de cet accompagnement la SNV envisageait comme résultats : la confiance en soi des Femmes Députées accrue ; l'aptitude à mieux participer aux activités de l'Assemblée Nationale renforcée et l'environnement immédiat des femmes Députées sensible au développement de leur leadership et à la réduction des inégalités entre hommes et femmes. Il s'agit des cadres, d'assistant/es, de paires Députés membres des réseaux « Genre » et réseau « Pauvreté ». Plus concrètement, cela impliquerait que les Députées soient à l'avant-garde des initiatives qui favorisent la correction des discriminations et qu'il y aura des actes concrets. La SNV envisageait donc le transfert de compétences en leadership féminin à partir de la valorisation et la consolidation de ses outils et démarches.

Déroulement du processus

A partir des ateliers d'initiation et de formation organisé par ATOL, les partenaires au Niger (SongES et SNV) ont développé la démarche DVDE (Découvrir, Valoriser, Développer, Evaluer). Le point de départ était le concept « connaissances » qui a été expliqué en termes d'ACCES (attitude, capacités et compétences, expériences et savoir). Le constat a porté sur le fait que la porte d'entrée de tout processus d'apprentissage est l'attitude et que toute acquisition de connaissances doit passer par les quatre étapes de DVDE :

- Découvrir les connaissances: il s'agit d'identifier les connaissances implicites (internes) en termes d'ACCES des personnes accompagnées.
- Valoriser : une fois qu'on identifie les connaissances intrinsèques des personnes à accompagner, il faut les amener à reconnaître leurs capacités, expériences et savoir en les rendant explicites et en les partageant avec les autres. Cela suppose que les accompagnateurs (H/F) reconnaissent et valorisent ces connaissances.
- Développer des connaissances : il s'agit à ce moment de développer, d'ajouter ou de renforcer les capacités à partir des formations, de l'accompagnement dans la mise en pratique pour que les capacités deviendront alors des compétences.
- Evaluer : afin de connaître l'évolution des connaissances. Qu'est-ce que la personne ou le groupe a appris et appliqué ? Quelle est la valeur ajoutée ? Est-ce que les femmes et les hommes ont eu les mêmes chances d'apprendre et d'appliquer ?

Lors des ateliers avec les femmes Députées ainsi qu'avec les cadres de l'Assemblée Nationale et les représentants des deux réseaux « Genre » et « Pauvreté, la SNV a utilisé l'approche DVDE en utilisant ses propres outils et quelques nouveaux instruments.

Découvrir : pour découvrir l'attitude, les capacités et compétences, les expériences et le savoir des Députées, les outils suivants ont été utilisés: un test de niveau en matière de Genre, le sociogramme, les styles de leadership, les 7 pièges qui nuisent au leadership d'une personne et le FFOM (Forces Faiblesses Opportunités Menaces) en lien avec les missions institutionnelles voire constitutionnelles des Députées. La combinaison de ces outils offre la possibilité d'explicitier les compréhensions des femmes Députées de leurs rôles.

Valoriser : la valorisation des capacités et compétences des femmes Députées a été réalisée par des sessions de partage de connaissances sur les définitions et concepts clés par rapport au sujet « Genre ». Un des outils utilisés est le jeu « genre » avec des figurines qui portent des caractéristiques biologiques (sexe) et des caractéristiques sociales (genre). Un autre outil porte sur un recueil poétique de mots courants et qualificatifs dont la signification diffère selon qu'il est attribué à un homme ou à une femme : p. ex. un homme public et une femme publique ; un gars et une garce ; un entraîneur et une entraîneuse, un rapporteur et une rapporteuse. La « calebasse à concepts » permet également de valoriser leurs connaissances et leur interprétation des concepts liées aux inégalités entre les hommes et les femmes. De même pour l'analyse du lien entre la pauvreté et la position des femmes.

Développer : cette étape de développer l'expertise des femmes Députées s'est concrétisée par des sessions de formation sur le leadership en analysant les pièges qui nuisent au leadership et par l'analyse des domaines dans lesquels les femmes Députées pourraient être plus visible. Une autre démarche était de projeter des films et d'élaborer de plans d'action.

Evaluer : les évaluations ont été organisées à travers des questionnaires afin de mesurer la satisfaction du conseiller, les effets ainsi que la qualité de l'accompagnement de la SNV.

Conclusions

A partir de ce travail sur le leadership féminin, la SNV a tiré des leçons par rapport à la façon d'accompagner. Pour avoir de meilleures conditions d'apprentissage il faut :

- collaborer avec des structures avec des objectifs bien clairs, ambitieux et durables et de manière itérative ;
- d'abord travailler sur la confiance en soi (élément clé de l'Attitude) afin de découvrir les capacités des personnes à accompagner et de la renforcer en même temps;
- adapter l'accompagnement (démarche, outils, activités...) au niveau des sujets et au milieu/contexte dans lequel le groupe cible évolue ;
- Il faut considérer le groupe cible par rapport à son développement personnel mais en relations étroites avec le développement de sa structure/de son institution ;
- tenir compte de l'environnement du groupe cible pour faciliter l'expérimentation des connaissances acquises et éviter l'incompréhension dans le groupe et dans son milieu ;
- tenir compte du stade auquel se trouve le groupe cible ;
- partir sur la base des réussites du groupe cible et des individus car cette approche motive dans la recherche de l'excellence ;
- avoir des outils qui puissent permettre d'évaluer le niveau du groupe cible en rapport avec son ACCES et en rapport avec les opportunités offertes par son institution ; par exemple « l'échelle de participation » avec les différentes étapes : la présence, l'expression, l'action, l'influence, le contrôle.