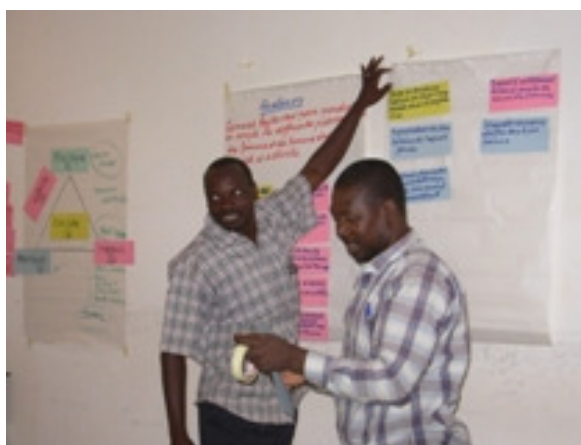


# RECHERCHE - ACTION « OASE »

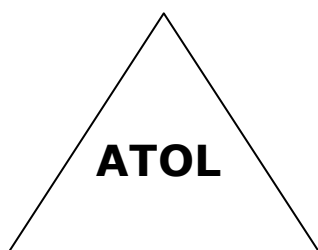
## ORGANISATION APPRENANTE SYSTEMES D'ENCADREMENT



**Equipe Mali**

**PORTE OUVERTE**

**Bamako - Novembre 2007**



## INTRODUCTION

Mot de bienvenue

Présentation

- de l'objectif de la journée
- de l'équipe technique
- du déroulement de la journée

### 1. HISTOIRE

Il était une fois une structure de développement dans notre cité. Parmi les membres fondateurs il y avait un membre très expérimenté qui connaissait bien les sensibilités des bailleurs (genre, lutte contre la pauvreté) ; ce qui a facilité le déblocage des financements pour divers projet.

La structure a recruté très vite de nouveaux animateurs et animatrices et envoyé sur le terrain pour la mise en œuvre des projets. Normalement on aurait dû les former mais comme on devrait démarrer très vite afin d'avoir les résultats attendus, ils ont pris le travail sans formation. La seule personne qui a pu bénéficier d'une formation était l'animatrice qui a été envoyée à une formation genre comme le genre c'est pour les femmes. De retour de la formation, l'animatrice a voulu faire une restitution mais les autres animateurs étaient déjà partis dans leurs zones de travail. La direction, elle aussi était trop occupée pour une restitution.

Durant ces cinq ans la structure a fonctionné avec les mêmes stratégies. Elle a enregistré l'adhésion de nouveaux membres qui ont pris le train en cours de route sans bien connaître la mission de la structure. Comme il y avait beaucoup d'activités à faire et tout le monde avait un programme très chargé, la structure a fonctionné sans de moments de rencontres ou de cadre de concertation.

Les quatre animateurs ont évolué dans leurs zones, certains étaient plus aptes et se sont bien débrouillés, d'autres n'ont pas eu de résultats.

Par exemple, un des animateurs responsable pour l'emplacement d'un point d'eau a vite poussé les gens à prendre une décision sans la pris en compte des avis des femmes et des hommes qui voulaient utiliser l'eau pour des buts différents : l'eau pour la cuisine, l'eau pour l'hygiène, l'eau pour les animaux, l'eau pour les jardins.... Finalement on a constaté qu'un nombre réduit de personnes a utilisé le point d'eau.

Un autre animateur s'est beaucoup questionné, a fait seulement des petits pas mais a quand même eu des résultats.

A l'occasion d'une évaluation par un des partenaires on a fait ressortir une insuffisance de résultats... malgré l'énergie qu'on a mis dans les activités

Tout le monde a ressenti la nécessité d'arrêter le travail pour .....

## 2. INTERVIEWS

### QUESTION 1

Quelles sont vos méthodes et stratégies pour améliorer l'exécution de vos projets et pour améliorer l'accompagnement des groupes cibles ?

Est-ce que vous avez des outils pour guider vos réflexions, pour partager les connaissances dans votre équipe ? Lesquels ?

### REPONSES

#### METHODES ET STRATEGIES :

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Création de synergie d'action</li><li>▪ Révision des stratégies à mi-parcours</li><li>▪ Evaluation des actions antérieures</li><li>▪ Renforcement des capacités</li><li>▪ Restitution</li><li>▪ Cités consensuelles des droits humains</li><li>▪ Assurer l'appui-conseil des bénéficiaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cadre de concertation entre les acteurs</li><li>▪ Auto-évaluations</li><li>▪ Approche participative</li><li>▪ Visites d'échange</li><li>▪ Capitalisation des résultats</li><li>▪ Réseau de playdoyer et de lobbying</li><li>▪ Suivi-évaluation des programmes</li></ul>
--	---

#### OUTILS :

Boîte d'outils OASE	Plan d'action	Récits	Boite de Boisot
Répertoire	Boite à images	Jeux de rôle	Les 5 pourquoi
Retour sur l'action	Brainstorming	Analyse FFOM	Matrice de suivi et d'évaluation
Perception collégiale	MARP	PRODOC Produits documentaires	RADIO

### QUESTION 2

Comment faites vous pour prendre en compte les différentes préoccupations des femmes et des hommes dans vos projets et activités ?

### REPONSES

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Participation obligatoire des femmes dans les projets</li><li>▪ Enquête sociologique pour minimiser le poids de la tradition</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Exigence d'un quota pour les femmes au sein du CA</li><li>▪ Promotion des activités spécifiquement féminines</li></ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprendre les rapports Homme/Femme</li> <li>▪ Mise en place d'un fonds spécifique pour les femmes</li> <li>▪ Besoins identifiés en fonction des spécificités</li> <li>▪ Intégration des besoins identifiés dans les programmes</li> <li>▪ Appropriation des populations de l'aspect genre</li> <li>▪ Existence d'un cadre de concertation spécifique pour une meilleure représentativité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes</li> <li>▪ Existence d'espace mixte de concertation</li> <li>▪ Existence de produits, programmes, services spécifiques adaptés aux hommes et femmes</li> <li>▪ Prise en compte de l'aspect genre de façon transversale dans les programmes</li> <li>▪ Dispositif institutionnel de prise en compte des besoins des femmes</li> </ul>
---	--

### QUESTION 3

Comment le comportement des responsables et de toute l'équipe influence les possibilités d'apprendre et d'échanger les expériences dans votre structure ?

### REPONSES

Comportement et attitudes des responsables	Comportement et attitudes de l'Equipe
Dans la prise de décisions il faut tenir compte de l'intérêt collectif	S'informer et partager
Instaurer une culture et une politique d'apprentissage	Etre ouvert Donner Communiquer
Dégager les moyens (finances, humains, temps)	Avoir l'esprit d'équipe
Conseiller et non sanctionner Ecouter Comprendre	
Accepter les erreurs et tirer des leçons Respecter les autres	
Encourager les mérites	

#### **QUESTION 4**

Quel type de relations avez-vous avec les autres structures de développement ?

Comment ces relations renforcent vos connaissances ?

#### **REPONSES**

<b>Type de relations</b>	<b>Utilité par rapport aux connaissances</b>
En général	Concertation Harmonisation Accès à l'information
Partenariat (appui mutuel)	Identification des lacunes et faiblesses Opportunités de formations Echange d'expériences
Financement (projets)	Opportunité de tester, d'expérimenter
Assistance technique	Réorientation stratégique Renforcement - approfondissement
Cadre d'échanges	Initiation à de nouveaux outils et nouvelles méthodes Valorisation des expertises : financement
Recherche	Accès aux innovations
Prestation de services	Application des connaissances Accès aux spécialistes

### **3. PRESENTATION DES RESULTATS DE LA RA**

Voir le document distribué lors de l'atelier

### **4. PRESENTATION DES OUTILS AU MARCHÉ**

#### **4.1. Marche d'observation**

Dans le cadre d'un projet de développement une réflexion a eu lieu lors d'un atelier sur le système de suivi des activités par les acteurs.

#### Constats :

- suivi isolé (l'équipe de gestion faisait son suivi, le comité villageois fait son suivi)
- non participation de tous les acteurs au suivi (Mairie, partenaires techniques autres, ONG)
- 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 visites des réalisations tirées au hasard suivant un itinéraire.

### Leçons a tirées :

- faire un suivi conjoint (avec tous les partenaires et acteurs)
- 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
- élaboration 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.

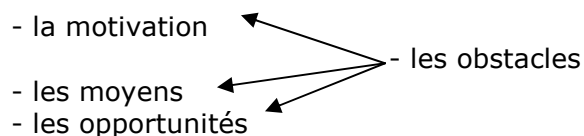
### La nouvelle approche :

- la marche d'observation avec un suivi conjoint de tous des acteurs au même moment suivant un itinéraire déterminé
- la composition de l'équipe de suivi a eu une attention particulière : les résultats du suivi de la combinaison : un homme adulte, un jeune homme, une femme adulte et une jeune femme, ont été les plus appréciés. C'est comme chaque catégorie observait avec des lunettes différentes de l'autre.

## **4.2. M.O.M.O. / les 5 pourquoi**

Motivation – Obstacles – Moyens – Opportunités

L'outil nous permet de faire une analyse approfondie d'un problème ou d'un changement que nous voulons réaliser. L'analyse se concentre sur différents aspect d'un processus de changement :



Initialement, cet outil comprenait : la motivation, les moyens, les opportunités mais nous avons ajouté l'analyse des obstacles sans oublier de les traduire en termes de motivation, moyens et opportunités

Il est intéressant de combiner cet outil à l'outil « les 5 pourquoi » afin d'approfondir l'analyse et de ne pas s'arrêter au premier constat mais de continuer la réflexion.

### **Les 5 pourquoi**

*Qu'est-ce que c'est?*

Cette technique de travail en équipe vise à examiner les causes à l'origine des problèmes.

*Pourquoi devrais-je l'utiliser?*

Pour élaborer une démarche de « réflexion sur les systèmes », afin de résoudre des problèmes.

*Comment cet outil peut-il aider?*

Cet outil vous permettra d'avoir une vue d'ensemble de la situation ou du système, si vous le voulez. En posant une série de *cinq pourquoi* pour résoudre un problème, vous permettez au groupe d'approfondir son analyse sur les autres secteurs de l'organisation. Ils peuvent ainsi établir les liens et réunir les éléments qui pourraient expliquer les problèmes.

### 4.3. Retour sur l'action

Le retour sur l'action a comme premier but l'apprentissage par la discussion et la réflexion, suite à une activité ou un projet. Son objectif se limite à la formulation de leçons apprises, et non pas à la résolution de problèmes ou à la critique.

Le retour sur l'action doit se faire sur place et, si possible, immédiatement après l'activité discutée puisque l'exercice vise à faire émerger les leçons avant qu'elles ne soient oubliées. Tous les intervenants en cause dans le processus – et seulement eux – sont invités à se joindre au groupe de discussion. Chacun doit y prendre part en adoptant une attitude d'ouverture, puisque le succès de cet exercice pose sur la bonne volonté des participants.

Voici les règles de base du retour sur l'action :

- Se concentrer sur les commentaires constructifs et reconnaître les contributions positives.
- Considérer tous les participants comme des égaux.
- Le groupe doit réfléchir aux questions suivantes :
  1. Que devait-il se passer? Pourquoi ?
  2. Que s'est-il passé en réalité? Pourquoi ?
  3. Quelles sont les différences observées? Pourquoi ?
  4. Qu'est-ce qui a été bien? Pourquoi ?
  5. Qu'est-ce qui aurait pu aller mieux? Pourquoi ?
  6. Quelles sont les leçons à en tirer?

#### *Avantages et points forts*

- S'applique à toute activité qui a un objectif pré-établi, peu importe sa durée et son nombre de participants.
- Utilisé au cours d'un long processus, elle est immédiatement applicable après chacune des étapes franchies.
- Donne à chacun l'occasion de communiquer ses idées et d'être écouté.
- Permet de prendre conscience de ses apprentissages.
- Crée un climat de confiance dans l'équipe.
- Peut être appliqué à tout moment au cours d'un cycle de projets.

#### *Autres points importants*

- Rappel : le retour sur l'action porte sur les processus, et non pas sur les performances individuelles.
- Aucun rapport officiel ne découle de cet exercice et n'est consigné dans le système officiel.
- Les résultats de l'analyse après action peuvent être documentés et partagés avec d'autres groupes intéressés. Il faut donc se demander quelles sont les autres équipes qui pourraient en bénéficier et ne pas hésiter à les diffuser.
- On doit s'assurer que les participants peuvent éventuellement voir l'impact de ces leçons apprises.

### 4.4. La perception collégiale

L'objectif de cet outil est d'éclairer une situation ou un sujet à partir de différentes perspectives et de la diversité des connaissances des participants d'un groupe. Cette façon permet d'approfondir et mettre en surface les connaissances implicites.

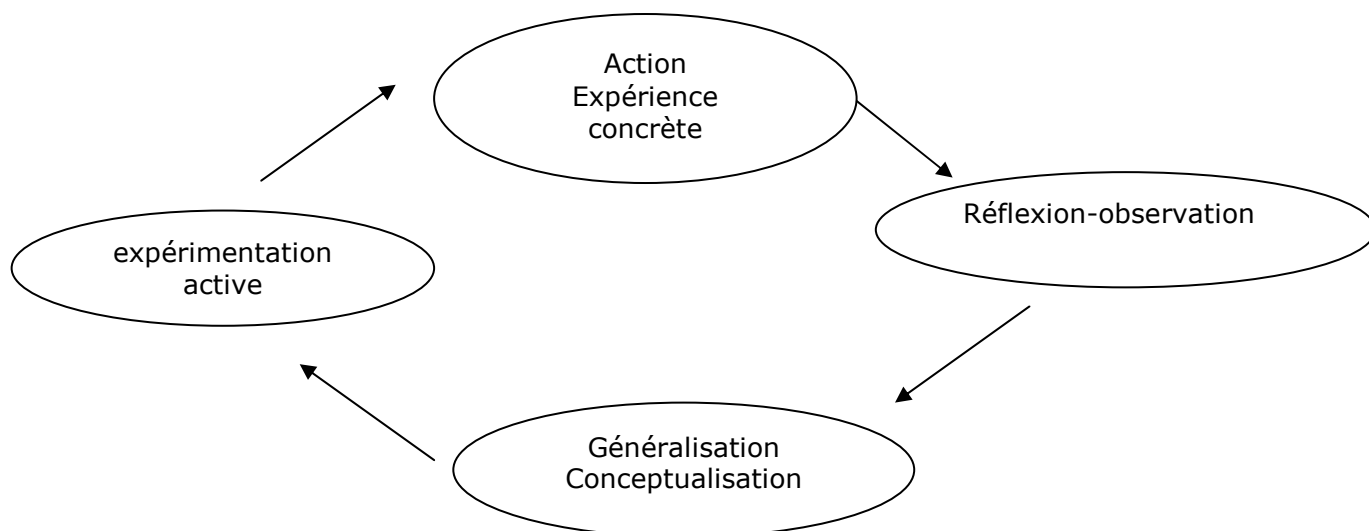
Comme règle du jeu, c'est important de ne pas donner des conseils à la personne impliquée, même pas par des personnes plus hautes dans la hiérarchie.

#### *Comment utiliser*

Une personne dans un groupe (de préférence autour de 8 personnes) présente un cas de son travail.

Les autres écoutent et retirent de la présentation les éléments qui leurs paraissent important. Après la présentation ils posent des questions pour avoir une image plus complète et donnent leurs perceptions de la situation, en commençant la phrase avec : 'Je pense que le problème/la situation est.....' La personne qui a présenté le cas et les autres en tirent les leçons utiles pour leur travail. Ce n'est pas le but d'arriver à un consensus.

#### 4.5. Le cycle d'apprentissage 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 inconscient plus conscient
- Intéressant d'avoir un facilitateur pour les moments de réflexion : pour guider la réflexion – pour rester sur le sujet

##### 3. La généralisation – les leçons – 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. La planification – l'expérimentation**

- 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

#### **5. EVALUATION DE LA JOURNEE**

J'ai appris beaucoup de choses au cours de cette journée surtout en matière de RA  
Ce que j'ai beaucoup apprécié au cours de ces travaux ce sont les méthodes utilisées : interviews, présentation des résultats de la RA, la promotion des outils.

La maîtrise du temps répartis

La collaboration des participants - participation jusqu'à la fin de tous

Le climat de travail très bon dans l'ensemble

Intérêt manifesté par les participants

Disponibilité de tous

Cet atelier était d'une importance capitale pour nous. Il nous a permis de réfléchir sur l'organisation et la gestion de notre structure ; ce que la structure vit aujourd'hui.

J'ai beaucoup apprécié les stands particulièrement les outils : perception collégiale, M.O.M.O. et les 5 pourquoi ? Nous espérons appliquer un jour quelques uns de ces outils.

Méthode participative, attrayante et joyeuse d'apprendre sur un thème pas toujours évident « les connaissances »

Démarche à la fois théorique et pratique d'apprendre qui nous transporte dans la réalité de la vie malienne

Eclairage sur des cas concrets par les organisations maliennes

Prise de parole claire et concise de la part des leaders femmes dans leurs expériences

Bonne organisation d'ensemble (salle OK, timing, repas OK) mais penser à envoyer les invitations une semaine à l'avance.

J'ai appris des méthodes et outils : perception collégiale, M.O.M.O. et des techniques d'animation (interviews)

J'ai apprécié l'animation de cette journée : attrayante, le thème essentiel : la valorisation du travail de chacun, la prise de parole spontanée des femmes.

Démarche choisie bien que complexe, était très intéressante et instructive.

Ce que j'ai apprécié c'est la qualité de la participation et les échanges entre les partenaires dans leur diversité.

Recommandation : élargir la gamme des participants pour le groupe cible ayant participé à la démarche.

L'exposé : la mise en commun de la matrice de l'interview  
Les stands qui fut un temps fort de la journée  
Toute la journée a été bien remplie.

J'ai découvert au cours de la journée plusieurs outils à savoir : le M.O.M.O, la clarification, la marche d'observation, la perception collégiale. J'ai appris la démarche et la conduite d'une RA.

J'ai apprécié les thèmes et modules développés au cours de la journée, la méthodologie utilisée pour travailler les sujets.

Bravo à l'atelier de restitution des résultats de la RA

Suivant les différentes présentations, nous avons compris que de bons résultats ont été atteints. Les structures bénéficiaires de cette RA ont modifié ou réorienté leur méthode de faire suite aux difficultés rencontrées.

Du fait que le travail a été bien fait, une suite est nécessaire pour approfondir et consolider les acquis.

L'atelier a été très enrichissant. La méthode utilisée est très participative.

L'information sur la RA et sur ATOL.  
La méthode appliquée par la facilitatrice.

Une riche contribution des participants au moment de la présentation des résultats des interviews.

Les présentations par les ONG partenaires : courtes, bien structurées, bien animées avec des exemples concrets

La suggestion de prévoir une liste avec la traduction des concepts importants en Bambara  
Les réflexions par rapport à la boîte de Boisot et le triangle d'INTRAC

La RA m'a permis de revenir sur mes méthodes de suivi.

J'ai apprécié beaucoup la démarche participative et partant de l'existant de la RA

J'ai appris de nouveaux outils pour améliorer mon travail quotidien : M.O.M.O., les cinq pourquoi et surtout la RA et le Genre

J'ai apprécié les différentes présentations, leur clarté et pratiques et la qualité des participants.

Suggestion : développer d'autres méthodes de RA et plus élargir les participations.

Nous avons appris les méthodes et outils d'apprentissage et aussi ACCES.

Nous avons apprécié la méthode suivie, l'histoire, les interviews, le marché et la présentation des résultats.

J'ai beaucoup apprécié la matrice d'interview où chacun a enrichi l'autre de son expérience et de son savoir.

J'ai aussi apprécié l'atmosphère, la discipline des participants, les contacts noués.

J'ai appris une autre manière de faire une porte ouverte.

J'ai appris de l'expérience d'ATOL et des participants à partir des interviews.

Points d'apprentissage : cette façon innovatrice d'organiser une Porte Ouverte, l'engagement des partenaires à réussir le coup.

J'ai aimé les interviews et la présentation des résultats des interviews

A améliorer : l'organisation de l'atelier

J'ai appris autres outils de RA

J'ai apprécié la participation active de tous

Cette journée Porte Ouverte fut vraiment intéressante. Les activités participatives étaient vraiment intéressantes et ont permis des échanges constructifs avec tous les participants, pas seulement les facilitateurs/animateurs. L'échange d'expériences est certainement constructif. Finalement je trouve que les outils d'OASE auraient pu être présentés brièvement avant le « marché » pour orienter les questions et les échanges. Bravo pour cette belle journée.

J'ai appris de façon générale les concepts et le processus de RA et certains outils  
J'ai vraiment apprécié l'organisation et le déroulement de la rencontre. Je fais allusion à la participation de tout le monde d'une manière et d'une autre.

Cet atelier m'a permis d'apprendre beaucoup de choses sur l'approche « genre » c'est-à-dire approfondir ma connaissances. Les résultats de la RA, des démarches et les outils utilisés ont été bien présentés par les différents partenaires. Don en un mot, ça a été une journée d'apprentissage pour moi.

Suggestion : je voulais que désormais tous les partenaires amènent leurs exposés parce que aujourd'hui j'ai constaté qu'un exposé manque et j'étais très curieuse d'en savoir son contenu.

Je suis très contente pour cet atelier, j'ai beaucoup appris pas mal de choses et j'ai fait beaucoup de connaissance à travers cet atelier. L'atelier s'est très bien passé grâce à Dieu. Mme Lisette Caubergs je vous ai beaucoup apprécié pour votre façon de comprendre les gens plus précieusement votre partenaire. Merci

Nous avons acquis de nouvelles connaissances sur la gestion de la vie associative.  
Nous avons apprécié la pédagogie avec laquelle cet atelier a été conduit (interview, discussion, échange).

Nous avons appris comment des structures ont pu en quelque moment résoudre des problèmes fondamentaux à partir de la RA appliquée.

Nous avons connu les outils comme :

- la marche d'observation : un suivi participatif
- la perception collégiale (accoucher les esprits)
- le retour à l'action (apprendre de son travail)
- l'outil M.O.M.O. : pour une prise de conscience

J'ai bien apprécié le triangle de la RA parce qu'elle permet les analyses à fonds des problèmes, comme définit par Senge.

Pour la mise en place des caisses, je conseille d'analyser toute action avant de fixer les actions. Le fait d'implanter des caisses avant la recherche est appelé le médecin après la mort.

Apprentissage : comment renforcer les capacités des ONG et gérer les connaissances des ONG sur le terrain.

Appréciation : écouter des cas concrets sur le comment de l'utilisation de la méthodologie, que le facteur genre est de plus en plus tenu en compte dans la gestion des projets, qu'il y a des hommes qui ont compris l'aspect genre et qui travaillent sur le genre en partenariat avec les femmes.

Connaissances acquises : découverte d'outils nouveaux qui ont suscité ma réflexion pour la résolution de problèmes concrets.

Appréciation : modération et animation de la journée ; résultats obtenus après application pratique de démarche, outils et méthodologies.

L'implication de l'ensemble des organismes de développement pour mieux capitaliser les expériences porteuses.

Cette journée « Porte Ouverte » de l'ONG ATOL et ses différents partenaires est la bienvenue, elle nous a permis de connaître la RA, son historique, les partenaires et les différents résultats de la RA au niveau de chaque partenaire impliqué dans le système ou synergie.

Ce que j'ai appris c'est : l'ONG ATOL et ses partenaires dans la RA avec la mise en œuvre de différents outils qui permettent de résoudre un problème dans un groupe de tâche. Notamment (Senge, boîte de Boisot, le triangle, ...) avec plusieurs outils qui sont e.a. : le cycle d'apprentissage, le M.O.M.O., la marche d'observation, le retour sur l'action, etc.)

Ce que j'ai apprécié c'est Senge.

Je suggère que ce sont des outils qui on a testés, mais que ça ne reste pas comme ça, il faut revoir, suivre et corriger et que la recherche action soit continue.

La journée Porte Ouverte a été très intéressante avec les outils décrites par les partenaires d'ATOL. Mais cependant il faut déplorer la faiblesse dans la représentation des participants ce qui ne permet pas d'atteindre le maximum de structures. C'est-à-dire, que la méthodologie OASE est tellement importante qu'elle mérite une large diffusion (radio, télévision). Nous remercions beaucoup l'ONG ATOL pour cette intéressante initiative et souhaiterons plein succès aux activités de la structure.

Recommandation : suivi des acquis dans les différents cas.

Recommandation : avertir les structures 3 semaines d'avance pour une telle initiative à Bamako

**Au nom de toute l'équipe du Mali, un grand merci à tous les participants/tes !**

**Lisette Caubergs**

**ATOL**

**RAC/FNAM/CRAS - GAAS/AMEPPE - ERAD - AMAPEF - ADAF/Gallé**