



# LE GENRE AU QUOTIDIEN

PAS A PAS

VERS UNE APPROCHE

INNOVANTE D'INTEGRATION

GENRE



GUIDE POUR LA CREATION DURABLE DE COMPETENCES  
PRACTIQUES D'INCLUSION DU GENRE DANS LES PROJETS  
DE SECURITE ALIMENTAIRE



# **LE GENRE AU QUOTIDIEN**

**PAS A PAS**

**VERS UNE APPROCHE**

**INNOVANTE D'INTEGRATION**

**GENRE**

**GUIDE POUR LA CREATION DURABLE DE COMPETENCES  
PRATIQUES D'INCLUSION DU GENRE DANS LES PROJETS  
DE SECURITE ALIMENTAIRE**

**Avril 2012**

## **Acronymes :**

<b>CREPA</b>	<b>Centre Régional pour l'Eau Potable et l'Assainissement</b>
<b>CTB</b>	<b>Coopération Technique Belge (Agence belge de développement)</b>
<b>DV</b>	<b>Dialogue Valorisant</b>
<b>FABA-MC</b>	<b>Facilité d'Appui aux Filières Agricoles dans les départements du Mono et du Couffo.</b>
<b>GLEauBE</b>	<b>Gouvernance Locale de l'Eau au Bénin</b>
<b>HELVETAS</b>	<b>Première organisation privée suisse de coopération au développement, fondée en 1955.</b>
<b>LISA II</b>	<b>Lutte Intégrée pour la Sécurité Alimentaire – Phase 2</b>
<b>mFG</b>	<b>Mini-Focus-Group</b>
<b>MUSA</b>	<b>Mutuelle de Santé</b>
<b>PI</b>	<b>Processus initiateur</b>
<b>PIP</b>	<b>Processus Initiateur Parrainé</b>
<b>PNE</b>	<b>Partenariat National pour l'Eau</b>
<b>PPP</b>	<b>Processus de Partage Périodique</b>
<b>PSE</b>	<b>Processus de Suivi et Evaluation</b>
<b>PROTOS</b>	<b>ONG belge œuvrant au Bénin pour rendre l'eau potable disponible pour tous</b>

## Préface

Le genre apparaît dans toutes les questions de développement, comme un objectif et un facilitateur de la réalisation de tous les autres objectifs du millénaire pour le développement. Sa prise en compte est incontournable surtout dans le secteur agricole des pays en développement où les femmes apparaissent comme des **actrices du développement**, du fait de leur participation à la production agricole et à la sécurité alimentaire. Ces vérités irréfutables ont poussé la Direction Générale de la Coopération au Développement à déclarer l'empowerment individuel et collectif des femmes rurales comme une priorité de la note stratégique pour le secteur de l'Agriculture et de la sécurité alimentaire publiée en octobre 2010. L'effort de la Belgique en la matière vise à ce que les femmes puissent participer, sur le même pied d'égalité avec les hommes au développement agricole et aux bénéfices qui en découlent.

L'Ambassade de Belgique - Bureau de Coopération au Développement à Cotonou a pris la mesure de cette priorité en initiant une mission d'appui à l'intégration du genre dans les projets de sécurité alimentaire de la coopération belge au Bénin.

Le présent guide, qui découle d'un processus de recherche-action, repose sur une méthodologie fort simple qui s'inspire du vécu personnel des bénéficiaires de l'aide, et des bonnes pratiques des projets en matière de relation de genre qui permettent d'identifier des stratégies pour des relations plus équitables et d'une plus grande efficacité. Il propose également un processus de renforcement des compétences et du dispositif organisationnel par une structure qui mettra en pratique les outils testés et validés.

C'est un grand plaisir pour nous de vous proposer cette méthodologie novatrice qui accroche par sa simplicité, sa convivialité et aussi par le fait qu'elle n'engendre pas de coûts supplémentaires pour l'organisation. Elle n'est pas conçue uniquement pour les projets d'agriculture et/ou de sécurité alimentaire mais s'adapte à toutes les thématiques de coopération au développement pour peu qu'il y ait un enjeu genre à clarifier.

Notre ambition est de pouvoir apporter une contribution si petite soit-elle dans la recherche de meilleures stratégies pour la prise en compte du genre dans les projets de développement afin d'atteindre les objectifs fondamentaux de l'aide au développement.

C'est donc avec la forte conviction d'apporter un plus dans la recherche de stratégies du "gender mainstreaming" que nous vous invitons à lire ce guide et à pouvoir tester les outils qui y sont proposés.

## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>8</b>
<b>BUT DU GUIDE</b> .....	<b>8</b>
<b>CONTENU DU GUIDE</b> .....	<b>9</b>
<b>HISTORIQUE DU GUIDE</b> .....	<b>10</b>
<b>VISION SUR LE GENRE</b> .....	<b>11</b>
<b>CONVICTIONS DE DEPART</b> .....	<b>12</b>
<b>1 PRESENTATION DES OUTILS</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 DIALOGUE VALORISANT (DV)</b> .....	<b>13</b>
1.1.1 PRESENTATION DE L'OUTIL DV .....	14
1.1.2 CONDUITE D'UN DV .....	15
1.1.3 METHODOLOGIE.....	19
<b>1.2 MINI FOCUS GROUP (MFG)</b> .....	<b>22</b>
1.2.1 PRESENTATION DE L'OUTIL MFG.....	22
1.2.2 METHODOLOGIE.....	23
<b>1.3 GRILLE D'ANALYSE</b> .....	<b>25</b>
1.3.1 PRESENTATION DE LA GRILLE .....	25
1.3.2 DEFINITION DES CONCEPTS DE GENRE (RESUME) .....	26
<b>1.4 UN EXEMPLE : LE CAS DES MUTUELLES DE SANTE</b> .....	<b>27</b>
<b>2 PROCESSUS ET MONTAGE INSTITUTIONNEL DU RENFORCEMENT</b>	
<b>DE COMPETENCES EN GENRE</b> .....	<b>32</b>
<b>2.1 PRESENTATION SCHEMATIQUE</b> .....	<b>33</b>
<b>2.2 DISPOSITIF D'ENCADREMENT</b> .....	<b>34</b>
2.2.1 CELLULE DE COORDINATION GENRE .....	34

2.2.2	FORUM INSTITUTIONNEL POUR LE PROCESSUS DE PARTAGE PERIODIQUE (PPP) .....	35
2.2.3	POOL DE PERSONNES EXPERIMENTEES .....	36
<b>2.3</b>	<b>CHEMINEMENT DE CREATION DE COMPETENCES .....</b>	<b>37</b>
2.3.1	PROCESSUS INITIATEUR (PI).....	38
2.3.2	VARIANTE : PROCESSUS INITIATEUR PARRAINE (PIP) .....	42
2.3.3	PROCESSUS DE PARTAGE PERIODIQUE (PPP) .....	42
2.3.4	PROCESSUS DE SUIVI ET EVALUATION (PSE).....	43
<b>3</b>	<b>MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE GENRE AU QUOTIDIEN .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1</b>	<b>INTEGRATION DU GENRE DANS LE TRAVAIL QUOTIDIEN .....</b>	<b>45</b>
<b>3.2</b>	<b>INTEGRATION DU GENRE DANS LE SUIVI ET L'EVALUATION .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3</b>	<b>REVISION DU CADRE LOGIQUE .....</b>	<b>48</b>
<b>3.4</b>	<b>EFFETS SUPPLEMENTAIRES : LE DV COMME OUTIL DE SENSIBILISATION.....</b>	<b>48</b>
3.4.1	LES DV COMME STRATEGIES DE SENSIBILISATION.....	48
3.4.2	L'EFFET MOBILISATEUR DU DV .....	49
<b>4</b>	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>50</b>
	<b>ANNEXE 1 : PRESENTATION DES PROJETS IMPLIQUES DANS LA RECHERCHE ACTION .....</b>	<b>51</b>
	<b>ANNEXE 2 : FICHE POUR LE DEPOUILLEMENT DU DV.....</b>	<b>52</b>

# Introduction

## ***But du guide***

Le présent guide veut relever, de manière durable, le défi de concrétisation de l'approche transversale Genre dans les projets de Sécurité Alimentaire. Certes, de nombreux outils et instruments sont déjà utilisés par les projets, encourageant ainsi l'acteur de développement à travailler de manière Genre-sensible. Mais souvent ces outils ne lui permettent pas de réellement concrétiser le concept dans le quotidien de ses activités. L'acteur se heurte à un manque de savoir-faire pour y répondre. Habituellement, on fait appel à des compétences externes « pour résoudre les problèmes » au cas par cas.

Ce guide tente de relever ce défi et s'adresse à tout acteur impliqué à chaque échelon des projets de Sécurité Alimentaire : services étatiques, organisations bilatérales, ONG, organisations faïtières ou paysannes. Bien que la méthodologie utilise l'échange avec les communautés comme principe d'apprentissage, elle est totalement adaptée aux décideurs et aux agents de terrain.

Ce guide a donc pour but de :

- Créer les compétences pour l'intégration de manière transversale du Genre dans les projets de Sécurité Alimentaire, pour l'ensemble d'une équipe de projet et de ses partenaires ;
- Rendre l'équipe de projet et ses partenaires capables de donner un contenu concret au travail « Genre-sensible » au quotidien ;
- Créer une culture d'échange et de partage d'informations et de savoir faire sur le Genre ;
- Mettre en place un système d'apprentissage continu afin d'éviter la déperdition de connaissance lors de chaque départ d'un membre d'une équipe ;
- Mettre en place un système de transfert de connaissance Genre maîtrisable par une organisation ou une structure de projet sans avoir recours à un consultant externe de façon récurrente.

Les exemples qui illustrent la méthodologie sont liés aux volets des projets de Sécurité alimentaire appuyés par les ONG Belges et l'Agence Belge de Développement (CTB) et leurs partenaires, qui faisaient partie de la recherche-action. Il est important pour le lecteur de voir la relation entre les quatre dimensions de la sécurité alimentaire et les différents volets et thématiques des projets de sécurité alimentaire qui sont appuyés par les ONG belges et la CTB comme par exemple la Mutuelle de Santé ou la gestion de l'eau.



**Cadre 1 : Lien entre les quatre dimensions de la sécurité alimentaire et les volets et thématiques de projets**

- *la disponibilité suffisante des denrées alimentaires pour répondre aux besoins des familles dépend de différents facteurs notamment l'appui à l'amélioration de la quantité, la qualité et la diversité des aliments qui peuvent être produits pour l'autoconsommation d'où l'importance de l'eau et l'appui à la gestion des cultures (amélioration de la gestion des sols, des composts, des engrais, les rotations des cultures, , l'utilisation des semences améliorées, l'introduction des techniques adaptées au contexte...);*
- *l'accessibilité financière et physique à une alimentation quantitativement et qualitativement adéquate en fournissant à la population concernée les moyens nécessaires pour assurer sa subsistance; à travers les appuis aux sources de revenus pour l'amélioration à la création des AGR, petites entreprises, l'accès aux emplois, l'accès aux crédits, l'augmentation de la production qui permet d'avoir un excédent pour la vente et l'amélioration des stocks qui assurent l'accès aux produits bien conservés ;*
- *la stabilité et la sécurité d'accès aux denrées alimentaires à tout moment et pour chacun ;*
- *l'utilisation des aliments, ce qui suppose une alimentation de qualité (y compris l'accès à l'eau potable) avec un niveau nutritionnel adéquat pour une vie saine et active.*

## **Contenu du guide**

Le guide décrit dans le **chapitre 1** des outils méthodologiques, qui sont la base de la démarche présentée dans ce guide. Ces outils ont un double objectif : sensibiliser l'équipe de projet sur le concept "Genre" d'une part, et d'autre part, faciliter les échanges avec les communautés, en faire ressortir les enjeux Genre et proposer des activités Genre-sensibles. En même temps, les concepts principaux de Genre y sont brièvement introduits.

Dans le **chapitre 2**, est présenté le processus de renforcement de compétences et le dispositif organisationnel à mettre en place par une organisation ou une structure de projet qui veut se lancer dans le trajet.

Il décrit le cheminement, étape par étape, et donne également des conseils pour sa mise en pratique et les erreurs à éviter. Ces conseils et leçons sont le résultat des expériences vécues par les équipes des projets Fafa Mono-Couffo, LISAI et Gouvernance Locale de l'Eau au Bénin (GLEauBE).

Dans le **chapitre 3**, l'intégration du "Genre" dans le travail quotidien, la révision du Cadre logique et de ses indicateurs, ainsi que l'adaptation des procédures, bref, toute l'institutionnalisation du Genre est abordée. Pour finir, l'utilisation des outils de renforcement de compétences comme outils de sensibilisation au quotidien est démontrée.

En guise de **conclusion**, un cas concret a été élaboré dans tous ces aspects.

### ***Historique du guide***

Ce guide est le résultat d'une recherche-action, financée par la **Direction Générale de la Coopération au Développement (SPFAE – Royaume de Belgique)** et réalisée par le Bureau de Coopération au Développement de l'Ambassade de la Belgique à Cotonou, les ONG belges Louvain Coopération au Développement et PROTOS, la CTB, ainsi que l'ensemble de leurs partenaires béninois. La recherche-action a été menée pendant un an dans les départements de concentration des interventions de la coopération belge au Bénin : départements du Mono-Couffo (Sud), et de l'Atacora-Donga (Nord). Elle a été facilitée et accompagnée par le bureau **ISOS Consulting**, basé en Belgique.

Trois projets de développement ont donc été au centre de la recherche-action. Dans le Nord : le **projet LISA II** de Louvain Coopération au Développement et ses partenaires et le **projet GLEauBe** de PROTOS et ses partenaires ; dans le Sud, le **projet Fafa MC** de la CTB et ses partenaires. Il s'agit de 3 projets de Sécurité Alimentaire. Une brève présentation de ces projets se trouve en annexe 1.

Les outils utilisés dans la recherche-action ont été introduits par les consultantes de ISOS Consulting, puis testés et adaptés tout au long du processus par les acteurs impliqués : un groupe de 26 acteurs principaux au Nord, et de 16 au Sud. Ces acteurs principaux se sont retrouvés à 3 reprises avec les consultants en atelier, et ils ont continué à expérimenter l'approche entre les périodes de rencontre.

Dans une première phase, les outils ont été testés et validés par rapport à leur capacité de renforcer les compétences. Lors de la deuxième phase, la mise en œuvre des stratégies dans le travail au quotidien et le transfert de compétences à l'intérieur des projets impliqués ont été au centre de l'attention. La troisième phase a consisté en la capitalisation de la démarche dans son ensemble, se soldant par la rédaction du présent guide.

## ***Vision sur le Genre***

Le mot **Genre** (*gender* en Anglais) a été introduit dans le vocabulaire du développement dès le début des années 1970. Il se réfère aux relations **sociales** des hommes et des femmes, qui ne sont pas fixes, mais varient au cours du temps et selon les contextes spécifiques locaux et culturels. Il diffère du mot **sexe** qui recourt au **déterminisme biologique** des hommes et des femmes : c'est un fait de la nature, un caractère inné qui n'est pas susceptible de changement. Le **Genre** met l'accent sur le **caractère social des distinctions fondées sur le sexe** : c'est un fait culturel, un caractère acquis, qui est donc susceptible de changement. Les différences de Genre sont partout un trait significatif de la vie sociale, économique et culturelle, tant dans le domaine public que dans le domaine privé.

Le **concept d'égalité** fait référence au fait que les individus sont certes différents mais pas inégaux ; la différence biologique entre l'homme et la femme n'implique pas une supériorité ou une infériorité intrinsèque qui caractériserait les hommes par rapport aux femmes ou vice versa. Hommes et femmes sont des humains et sont égaux mais pas identiques ; ils ont ainsi un même droit à la vie et au bien-être. **L'égalité introduit la notion d'égalité de droits** (droit au travail, droit à l'éducation...) ou de protection devant la loi. Elle implique aussi les mêmes devoirs, l'aptitude à faire face aux mêmes responsabilités.

**L'équité** n'exclut pas l'égalité entre hommes et femmes ; **elle demande de les traiter de manière équitable dans toute situation en tenant compte de la spécificité de chacun afin d'assurer l'égalité des résultats**. La recherche de l'équité peut impliquer des mesures qui privilégient l'un ou l'autre sexe pour compenser un déséquilibre. C'est une plus grande justice dans les actions qui est recherchée.

La position de subordonnée qu'occupe la femme dans la société béninoise en général, suppose que le développement équilibré passe par **une transformation sociale** à travers des actions bien ciblées, permettant de prendre en compte non seulement les besoins pratiques, mais aussi, et surtout, les intérêts stratégiques de la femme – ce qui se traduit par le renforcement du pouvoir de la femme (**empowerment**). La transformation sociale vise donc les interventions susceptibles d'opérer des changements profonds vers une plus grande égalité et équité entre les hommes et les femmes. Elle remet de ce fait en question l'actuelle répartition souvent inégale des rôles, d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfices, de la répartition du pouvoir dans le ménage et dans la communauté.

Le **Gender Mainstreaming** renvoie à l'intégration de manière transversale de la dimension Genre dans les projets et les organisations pour atteindre une situation plus équitable pour les femmes et les hommes. Cette intégration transversale

s'oppose aux actions spécifiques pour les femmes, en marge des projets, quand elles ne sont pas prises en compte dans le projet principal. Elle prend en considération les femmes et les hommes, leurs besoins et leurs intérêts à toutes les étapes et à tous les niveaux. Bien que des actions spécifiques puissent s'imposer comme stratégies de rattrapage, il est indispensable d'inclure une attention pour les hommes et les femmes, et la relation entre les deux dans toutes les activités.

Et enfin, il est important de prendre conscience de **son propre cadre de référence** (issu de sa propre socialisation et éducation) et de l'influence de ce cadre sur notre vision des relations de Genre. Il faut sortir de son cadre référentiel pour pouvoir trouver d'autres pistes innovantes. On ne peut pas porter l'approche Genre sur le plan professionnel sans être intrinsèquement convaincu du bien fondé de l'équité Genre et sans en adopter un comportement adéquat dans sa vie personnelle.

## ***Convictions de départ***

Les convictions suivantes constituent la base de l'approche utilisée :

- Les solutions pour pallier les contraintes liées au Genre se trouvent dans la communauté, et non par l'intermédiation d'experts. Il s'agit de les dénicher.
- Chaque communauté a de bonnes pratiques en matière de Genre, aussi timides soient-elles.
- Chaque communauté comprend des individus ou couples éclairés sur les questions de Genre ; et ces personnes sont prêtes à partager leurs expériences dès que l'on leur en montre un intérêt.
- Il est possible d'aborder les questions, dites sensibles, d'inégalités et de pouvoir avec les communautés.
- Les échanges individuels, ou en groupe restreint, informent mieux sur les questions de Genre que les grandes assemblées.
- Une stratégie d'un individu ou d'un groupe qui a réussi à défier les stéréotypes de Genre, porte le potentiel d'une stratégie efficace pour le projet.
- L'intégration du Genre dans un projet est le travail de chaque membre de l'équipe, et non seulement d'un responsable Genre. La maîtrise de l'approche Genre nous concerne tous : aussi bien les hommes que les femmes.
- S'il faut une intervention externe pour mettre en marche le processus pour le transfert initial de la méthodologie, le processus a ensuite le potentiel de s'auto-entretenir.
- La maîtrise de la prise en compte du Genre est une question de compréhension des concepts, d'attitude et d'apprentissage continu.
- La prise en compte du Genre n'est pas un exercice intellectuel basé sur une approche théorique, mais un travail de cœur et de conviction.

# 1 Présentation des outils

Les outils développés dans ce guide ont une double vocation à savoir : sensibiliser les équipes de projet au Genre et déterminer avec les populations des stratégies Genre-sensibles. L'approche repose donc entièrement sur l'acquisition et la maîtrise de ces outils – qui sont simples à manier après un processus de formation de 5 jours (cf paragraphe 2.3.1).

Ces outils reposent sur une double démarche :

- Démarche individuelle : Méthodologie du **Dialogue Valorisant (DV)** : Collecte et analyse d'histoires de succès vécues par les personnes des communautés.
- Démarche collective : Méthodologie du **mini Focus-Group (mFG)** : Discussion en petit groupe pour approfondir un thème, chercher les causes des problèmes, et identifier des bonnes pratiques pour y remédier.

Cette double démarche permet aussi bien d'approfondir la thématique Genre dans le village d'intervention, que de rechercher des pistes de solutions, inspirées par les bonnes pratiques.

Ces deux outils (DV et mFG) permettent de collecter au sein des communautés les enjeux Genre et des bonnes pratiques ou stratégies endogènes – qui ont déjà permis un changement de comportement en faveur de l'empowerment de la femme. De ce fait, on part du postulat que, si ces stratégies ont fonctionné une fois, elles peuvent être réutilisées avec succès par les projets pour atteindre également un changement Genre.

## 1.1 Dialogue Valorisant (DV)

Le Dialogue Valorisant, en Anglais « Appreciative inquiry », est une méthodologie développée dans le monde de l'Entreprise, en 1986 par D. Cooperrider de l'Université de Cleveland, Ohio. C'est ISOS Consulting qui a transféré cette méthodologie au service de l'acquisition des compétences en Genre. La traduction « Dialogue Valorisant » a été utilisée pour la première fois par Care International au Burundi et ISOS Consulting, en 2005.

Le DV permet d'identifier des **stratégies déjà utilisées dans la communauté** et qui sont parvenues à un changement dans les relations de Genre.

Le postulat de la démarche est qu'en appliquant ces stratégies *endogènes*, les projets atteindront également un même changement dans les relations de Genre.

Le DV cherche, à travers des histoires vécues, et qui ont suscité une fierté de l'interlocuteur/trice, à identifier les stratégies d'empowerment. Il s'agit d'un entretien entre 1 (ou 2 personnes) du projet et une personne de la communauté. Cet entretien a tout l'air d'un dialogue informel reposant sur une relation

d'écoute, d'échange mutuel et de confiance, mettant l'interviewé(e), la personne de la communauté, en position valorisée.

Le dialogue valorisant

- met les enquêteurs dans un **état d'âme positif**, par le simple partage des expériences, histoires de vie et valeurs. Les histoires soulignent les forces, et non les faiblesses ou les problèmes.
- permet aux communautés ou à un projet de se renseigner sur les **possibilités de changement** dans la société (car ce changement a déjà été réalisé au moins une fois).
- est une démarche d'**apprentissage mutuel** : les deux parties apprennent lorsqu'elles explorent les expériences de vie exceptionnelles, et se rendent compte du potentiel de changement de la communauté, en brisant les images stéréotypes.
- donne **une voix à la communauté** pour orienter la nature des interventions de développement.

### 1.1.1 Présentation de l'outil DV

La réalisation d'un DV repose sur une question posée à son interlocuteur/trice (appelé ci-après le/la narrateur/trice).

Tout l'art est de savoir poser une bonne question qui incite la personne à raconter une histoire qui débouche sur un empowerment d'une femme ou aux changements des relations de Genre (voir Cadre 2 à Cadre 5).

Dans la pratique, il faut isoler le/la narrateur/trice afin de pouvoir tranquillement échanger.

Après avoir écouté l'histoire, il faut se retirer et s'éloigner avant de rapporter l'histoire telle quelle au brouillon, puis la résumer et remplir la fiche de résumé du DV.

#### ***Cadre 2 : Une Histoire vécue – Le Jeune Homme et la corvée d'eau – changement de rôles***

*« Notre champ est un peu loin de notre maison, mais j'ai une moto pour m'y rendre. Chaque matin, j'y vais avec ma femme pour faire les travaux. Sauf que la corvée d'eau retarde ma femme. Et jour après jour, je m'impatiente lorsque je l'attends. Un jour, j'ai été fatigué d'attendre et j'ai pris un bidon sur la moto pour chercher moi-même l'eau. Cela allait beaucoup plus vite et nous avons pu partir plus tôt au champ. Depuis lors, c'est moi qui me charge de la corvée d'eau avec le bidon sur ma moto. J'ai compris que la corvée d'eau était une charge lourde pour ma femme. »*

Il ne faut pas prendre note durant le DV.

### 1.1.2 Conduite d'un DV

Bien que la méthodologie ne semble pas compliquée, il est important de la maîtriser. La formulation de la bonne question est un élément crucial dans cette maîtrise. Voici le « guide » pour un entretien tout à fait ouvert. Il est évident que la question doit être apprise par cœur.

la question posée aux femmes	la question posée aux hommes
<p><i>[mise en situation]</i> Dans le village, il y a des femmes et des hommes dont les rôles et responsabilités sont distincts et connus par chacun (n'est-ce pas?). Sûrement, il y a des choses qui bloquent l'épanouissement des femmes (n'est-ce pas?).</p>	
<p>« est-ce que tu peux me raconter une histoire personnelle où toi même tu as fait quelque chose d'extraordinaire qu'aucune femme n'avait fait avant toi, dont tu es aujourd'hui encore très fière et que tu n'oublieras jamais? »</p>	<p>« est-ce que tu peux me raconter une histoire personnelle où toi-même tu as pu aider à résoudre un problème posé aux femmes de ta communauté ou pour une femme précise (voisine, mère, sœur, femme,...) selon une démarche qu'aucun homme n'avait fait avant toi et dont tu es aujourd'hui encore très fier? »</p>
<p><i>[ensuite]</i> je veux vraiment comprendre l'histoire du début à la fin: le contexte et tout ce que tu as fait pour trouver des solutions (situation de départ, complication ou la goutte d'eau qui a fait déborder le vase, résolutions que tu as prises et nouvelle situation / situation actuelle).</p>	
<p><i>[lui donner tout le temps de bien comprendre et de chercher la bonne histoire]</i></p>	
<p><i>[questions pour approfondir l'analyse]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pourquoi as-tu eu le courage de faire cela?</li> <li>- quelle était ta motivation?</li> <li>- quelle était la réaction des femmes ? des hommes ?</li> <li>- pourquoi les gens ont accepté ce que tu as fait?</li> </ul>	
<p><i>[la question du rêve]</i> Imaginons: nous sommes 20 ans plus tard dans le temps, de quelle vie rêves-tu?</p>	<p><i>[la question du rêve]</i> Imaginons: nous sommes 20 ans plus tard dans le temps, quelle image de rêve as-tu de la communauté ?</p>

Les questions pour approfondir l'analyse sont à titre indicatif, il s'agit de comprendre le pourquoi du succès, la stratégie utilisée (afin de pouvoir s'inspirer dans le cadre du projet).

### **Cadre 3 : Exemple d'une histoire - Albertine et la lutte contre l'exode des enfants**

*Je suis mariée à un homme qui a 4 femmes. Je cultive le maïs, le haricot et les légumes. J'ai commencé à cultiver le riz depuis 3 ans et j'ai adhéré à un groupement de riziculteurs et rizicultrices du village pour accroître ma productivité. Malgré tout, les moyens étaient insuffisants pour me permettre d'élever les enfants. Mon mari et mes proches m'ont proposé d'envoyer mon garçon, qui était au CM1, en exode au Nigeria pour chercher de l'argent et de me permettre d'élever les autres enfants. C'est une pratique courante dans la localité, mais moi, je suis contre parce que la scolarisation est un droit pour l'enfant pour préparer son avenir.*

*Je n'ai donc pas suivi ces conseils et j'ai continué à investir pour qu'il poursuive ses études. Il a pu réussir ses examens, et continuer au collège. Alors, les autres femmes ont commencé à dire que je veux me faire voir et braver mon mari. Malheureusement, les moyens n'étaient pas toujours suffisants et parfois j'ai cru que l'enfant serait obligé de rester à la maison. Cependant, certaines personnes m'ont encouragé et me félicitaient pour mon courage. Le garçon a continué ses études ; aujourd'hui, il est devenu enseignant et gagne sa vie avec sa petite famille. Il me vient en aide et cela constitue une nouvelle jalousie dans le village. Son papa a été surpris de mon endurance et des sacrifices que je m'imposais pour atteindre mon objectif : que mon fils ne soit pas demain dans la misère comme moi. J'ai réussi et j'en suis très fière. Je suis citée comme une femme qui lutte pour la promotion de la scolarisation dans la localité.*

### **Une variante de l'approche :**

On peut faire des DV en s'adressant à une cible spécifique, par exemple les femmes leaders pour des activités génératrices de revenus (AGR) ou des femmes en alphabétisation :

#### La question pour Femmes Leaders par rapport aux AGR

[*Mise en situation*] Il semble que tu es une femme remarquable, sur le plan de tes activités économiques. Est-ce que tu peux nous raconter, pas à pas, comment tu es arrivée à ce niveau ? Quelles contraintes as-tu surmontées et comment as-tu fait pour arriver à ce niveau ?

*Les questions pour approfondir l'analyse peuvent être les mêmes.*

[*question*] Es-tu aussi reconnue sur le plan social comme étant une femme leader ? Pourquoi ?



Il est important de noter qu'une **question ouverte a plus de chance de réussir** qu'une question spécifique sur un thème lorsque l'interlocuteur/trice devant soi est un(e) inconnu(e). C'est tout à fait logique, car chaque individu a une ou peut-être 2 histoires de succès extraordinaires, ne correspondant pas nécessairement à la thématique recherchée. Toutefois, **les leçons de l'histoire et les facteurs de réussites sont souvent transférables à d'autres situations** et donc parfaitement utilisables. La question spécifique marche bien pour une personne que la communauté a indiquée comme ayant un avis pertinent sur la thématique à approfondir (ex. AGR, alphabétisation, leadership...).

**Cadre 4 : L'histoire d'une femme leader – l'enjeu de la fontaine du village**

*La fontaine du village existait depuis 1969. Dans le cadre de la nouvelle réglementation (gestion communale déléguée à un privé), le Chef d'Arrondissement s'en est accaparé en y marquant son nom. Devenue sa propriété privée, cette fontaine a été mal gérée et le montant des factures était très élevé. Les responsables de la Société Béninoise d'Electricité et d'Eau (SBEE) ont donc procédé à la fermeture de cette fontaine, qui desservait tout le village. J'ai interpellé les membres de l'Association de Développement du village qui n'ont rien pu faire.*

*Alors, j'ai incité le groupement de 15 femmes, dont je suis la présidente, à solliciter la gestion de la fontaine et l'Association a donné son accord.*

*Pour débloquer la situation, un jour, j'ai décidé d'aller, de bonne heure, avec les membres de mon groupement au centre de la SBEE de C.. Nous avons bloqué l'accès à la caisse de tout le personnel et nous avons ainsi empêché toute activité. Les agents en ont informé le Directeur qui, fâché, voulait faire appel à la police. Nous avons décidé que, si la police venait nous prendre, il fallait toutes se jeter sur le Directeur pour aller tous ensemble au commissariat. Mais à l'arrivée des policiers, le directeur est revenu à de meilleurs sentiments. Le groupement a exigé le rétablissement immédiat de la fontaine.*

*L'accord a été obtenu et les agents ont accepté, comme le souhaitaient les membres du groupement, de remettre en marche la fontaine. Pour nous rassurer, nous avons attendu un messenger venu du village qui nous a certifié que l'eau coulait.*

*Depuis ce jour, la fontaine est fonctionnelle et tout le monde vient s'approvisionner en eau potable. Je suis très fière d'avoir organisé cela.*

### **Cadre 5 : L'histoire d'Aminata et l'alphabétisation**

*Je n'ai pas eu la chance d'être scolarisée, et cette situation me crée beaucoup de problèmes. En effet, quand je vends le coton que je produis, je n'arrive pas à lire sur la bascule afin de connaître le poids de mon produit. Et j'ai constaté durant 3 années successives, que les hommes qui avaient à peu près la même quantité de coton que moi, ou même une quantité inférieure à la mienne, recevaient toujours plus d'argent que moi. J'ai donc fini par prendre conscience qu'on me trichait. Je subissais le même sort au niveau du marché de la commune de C. surtout quand je vendais plusieurs mesures, les bonnes femmes me volaient aussi parce que j'étais incapable de faire des calculs pour avoir le montant total à recevoir.*

*Quand le projet LISA II a initié l'alphabétisation dans mon village, j'ai décidé de m'y inscrire. Mais ce n'était pas l'avis de mon mari qui pensait qu'une femme au cours de l'alphabétisation, c'est une femme qui se lance dans la prostitution.*

*Malgré son désaccord, je me suis inscrite et j'ai commencé par aller au cours. Il a commencé à m'insulter et à me menacer. Mais j'ai continué d'aller aux cours d'alphabétisation. Pour mettre fin à « cette pagaille », avait-il déclaré, mon mari a brûlé mes cahiers et les manuels que j'avais achetés. Et le billet de 5000 FCFA que j'avais mis dans l'un des manuels a été brûlé aussi. Lorsque que je m'en suis rendu compte, je me suis mise à pleurer. En sanglots, je me suis approchée de mon amour pour lui faire savoir l'ampleur des dégâts qu'il m'avait créés. Mais, il m'a refoulée. C'était douloureux pour moi. Mais il fallait relever le défi. C'est ainsi que j'ai eu l'idée de mobiliser et de sensibiliser les femmes de mon village qui ont accepté de s'inscrire aussi aux cours d'alphabétisation comme moi. J'ai de nouveau acheté les cahiers et les manuels, et nous nous sommes retrouvées nombreuses en salle d'alphabétisation. Cette mobilisation a dissuadé mon mari, qui n'a plus eu le courage de dire quoi que ce soit. Aujourd'hui, je sais lire, écrire et faire les calculs dans ma langue locale qui est le « m'bermè ». Cela me permet de résoudre les problèmes que je rencontrais auparavant.*

*Cette année, j'ai surpris tout le monde à la vente du coton. Je me suis présentée cette fois-ci avec mon cahier, et, à la grande surprise de tous, je notais le nombre de kilogrammes comme ceux qui sont allés à l'école. A la fin, j'ai fait des calculs et avant le remboursement, je savais combien j'allais recevoir cette fois-ci. En conséquence, personne n'a plus eu le courage de me tricher. Voilà le bénéfice de mon alphabétisation. Mon rêve aujourd'hui, est que d'ici 10 ans, toutes les femmes de la commune sachent lire et écrire dans leur langue. »*

### 1.1.3 Méthodologie

Etape par étape, nous expliquons comment préparer et mener un Dialogue Valorisant.

#### ETAPE 1 – Etape préliminaire

Connaissances préalables	Connaître le contexte de la zone (historique, social,...) – pré-orientation du choix du village
--------------------------	---

#### ETAPE 2 – Etape préparatoire

Guide d’entretien	Préparation mentale de l’animateur/trice Mise en Situation Question Principale (différenciée H et F) – qui doit rester assez ouverte (des pistes dégagées sur un autre thème peut servir pour le thème qui intéresse le projet), mais peut être plus précise Questions sous-jacentes Questions sur facteurs de réussite Questions d’influence sociale Question par rapport au Rêve
Eventuellement perfectionner la conduite du DV	Simuler le DV : Tester l’introduction, la question sur collègues, famille, amis, ... Donner du feedback, corriger si nécessaire la mise en situation, la question,.... Résumer l’histoire et l’analyser à titre de test
Préparation du terrain	Déterminer le sexe des personnes à aborder (H / F / les 2) Equation : Nombre d’Histoires positives / Nombre d’enquêteurs disponibles Définir le nombre d’histoires positives pour un premier tour de DV (ex. sur 1 j) Choix du village Mobiliser la logistique
Fiche de dépouillement	Préparer la fiche de dépouillement (annexe 2)

#### ETAPE 3 – Sur le Terrain, Mise en Œuvre

Introduction	Salutations Introductions générales Identifier les narrateurs (voir disponibilités) On s’isole avec le Narrateur
Le DV	Suivant le canevas en 1.1.2 (Conduite d’un DV)
Civilités de départ	Remerciements et appréciations

#### ETAPE 4 - Rédaction

Premier jet	Ecrire l’Histoire telle quelle (complète)
Remplir la fiche	Faire le résumé par un animateur/trice ou le binôme, puis la fiche ( <i>cf Annexe</i> )

#### ETAPE 5 - Analyse

Analyse de l'Histoire à travers les concepts/enjeux Genre	Analyser à l'aide de la grille de quel(s) concept(s) l'histoire fait cas
Analyse à travers les facteurs de succès	Se rappeler les concepts Empowerment Classification en 3 pouvoirs (pouvoir interne/ de/ avec)
Dégager des pistes de solution	Formuler des pistes de solutions et stratégies Apprécier la pertinence des solutions et des stratégies par rapport à notre besoin (thématique) - si insuffisantes, on refait un tour de DV

### ❖ **Conseils utiles pour les DV**

- La mise en confiance de l'interviewé(e) est essentielle pour obtenir une bonne histoire. Pour cela, il est nécessaire de rechercher un certain isolement avec le/la narrateur/trice et de veiller au respect de la confidentialité.
- Si plusieurs DV se réalisent simultanément au même endroit (pendant la phase de formation, par exemple), il est intéressant de mettre les narrateurs/trices et leurs enquêteurs/trices dans un endroit où les groupes se voient sans se comprendre ; les voix, parfois même les rires, créent une autostimulation chez ceux/celles qui hésitent à démarrer leur histoire.
- Choix de bonnes personnes : on doit avoir confiance dans le fait que tout le monde a un potentiel à raconter de bonnes histoires. Donc, le choix de la personne à interviewer n'est pas un réel enjeu. Il faut simplement trouver une personne qui accepte de parler avec vous.
- Cette recherche peut se faire « au hasard » quand on se promène dans le village ou après une animation. « Qui est prêt à raconter une histoire personnelle ? » n'est en effet pas une bonne question à poser en plénière. On risque d'avoir peu de candidat(e)s souhaitant répondre !
- Pour éviter de devoir gérer une foule de gens, il est préférable d'intégrer le DV dans les activités quotidiennes (habituelles) : ainsi, on retient quelques personnes après les activités du projet pour faire les DV. Pas besoin alors de faire une visite spécifique, qui souvent mobilise trop de monde.
- Conseils sur le choix du sexe de l'intervieweur : il faut analyser la situation avant le DV pour vérifier si le milieu accepte H/F ou F/H ; en cas de doutes, favoriser le F/F et H/H. idem pour recherche de l'équité entre les différentes ethnies présentes dans la communauté.
- La question principale doit être suffisamment ouverte afin d'éviter de trop canaliser le narrateur sur un seul thème. Les pistes dégagées sur un thème peuvent servir pour un autre thème qui intéresse aussi le projet.
- Possibilité d'archiver les histoires, pour partager et publier ultérieurement, mais cela ne devrait pas remplacer le PPP (cf. 2.2.2 Forum institutionnel pour le Processus de Partage Périodique (PPP)), qui conserve le dynamisme et la richesse de la transmission orale.

## ❖ A éviter lors des DV

- Eviter d'aborder le DV de manière cérébrale, c.à.d. théorique. Il faut faire vivre la méthodologie : s'engager, partager avec le narrateur ses sentiments.
- Enregistrer le DV ? Cela peut susciter une crainte de l'interviewé(e) que le DV soit réécouté par d'autres personnes. De manière cachée ? Cela est à éviter également (manque de respect / éthique). Il faut surtout écrire l'entretien très rapidement après l'entretien. L'importance n'est pas la précision des mots, mais l'esprit de l'histoire et les leçons.
- Il ne faut pas chercher à orienter le DV sur les concepts GENRE avec des questions ... C'est au niveau de l'analyse et du dépouillement qu'il faut faire cela.
- Bien chercher une histoire personnelle. Evitez de collecter une Histoire racontant un acte effectué par une tierce personne et non par le/la narrateur/trice lui/elle-même (c'est-à-dire une histoire basée sur le témoignage) ; car les facteurs d'influence sont moins bien décrits. Il vaut mieux chercher une autre personne si votre interlocuteur/trice n'a vraiment pas d'histoire.
- Eviter les questions comme « c'est vrai ? », « c'est sûr ? » Il ne faut pas remettre en question la véracité de l'histoire. Si la personne est très emportée par son histoire et exagère - selon vous, un peu trop -, cela n'a pas d'importance dans l'ensemble du cheminement. Au contraire, cela vous fait comprendre ce qui a pour lui de l'importance. Il est très peu vraisemblable qu'une personne invente toute une histoire.

### **Cadre 6 : Une Histoire vécue - Bio et le fromage**

*J'étais ancien secrétaire du Groupement Villageois de P, mais j'ai perdu mon poste. J'ai décidé de migrer vers le hameau de S. avec ma femme N'Ko qui m'était restée fidèle.*

*Dans le territoire de S., j'ai cultivé avec succès les ignames que les éleveurs Peulhs venaient m'échanger contre le fromage de lait de vache. J'ai proposé à ma femme de faire, de la vente de fromage de vache, une AGR pour elle.*

*Mais cela lui posait 2 problèmes : Comment mobiliser le capital de départ ? Et comment accéder aux campements Peulh enclavés ? Pour surmonter ces problèmes, nous avons fait alliance avec deux autres femmes comprenant la langue peulh. Moi, j'ai mis à la disposition des 3 femmes une somme de 15 000 F CFA comme capital de départ. L'activité a réussi pour ma femme N'Ko. Mais, les 2 autres femmes ont abandonné parce que leur mari leur réclamait leur revenu. Moi, j'ai laissée N'ko autonome dans la gestion de son AGR et je l'ai soutenue.*

*Le succès est tel que cette AGR, initiée depuis 7 ans maintenant, est devenue l'activité principale de notre ménage.*

## 1.2 Mini Focus Group (mFG)

Dans le cas de l'intégration du Genre, il s'agit d'identifier les enjeux de Genre et les bonnes pratiques des communautés. Le mini Focus-Group permet d'approfondir cette double connaissance.

### 1.2.1 Présentation de l'outil mFG

Il s'agit d'un **entretien semi-structuré** avec, au maximum, 4 personnes. Un *mini Focus Group* peut être soit homogène, c'est-à-dire composé uniquement d'hommes (4 hommes) ou de femmes (4 femmes), soit mixte (composé de 2 femmes et 2 hommes).

L'échange mené dans le mini Focus-Group part toujours d'une question clé autour de laquelle toute la discussion se construit, à savoir : « quels sont les **enjeux de Genre** » sur un thème précis ? De cette question, découle l'identification « des **bonnes pratiques** ». Et à l'analyse, on identifie les problèmes et les bonnes pratiques liés au Genre ; de ces bonnes pratiques, on définit les stratégies pour résoudre les enjeux Genre rencontrés dans le thème.

#### **Cadre 7 : Exemple d'un mFG sur la thématique de la Gestion et la Vente de l'Eau**

*En premier lieu, le problème de la gestion d'eau et de paiement des cotisations est expliqué : l'eau doit toujours être payante, mais soit elle est vendue au volume, soit un système de cotisation périodique est mis en place.*

*Le mFG a révélé que l'achat au volume incombe dans la pratique intégralement aux femmes (petites sommes) et lorsqu'il y a un système de cotisation périodique, les hommes contribuent à payer l'eau (plus grosses sommes).*

*Ainsi, cette dernière pratique contribue à favoriser l'engagement des hommes, du moins financier, dans l'approvisionnement en eau potable.*

*Le mFG a également démontré que les moyens de transport de l'eau sont déterminés par le sexe : les femmes portent des bassines (sur la tête), que les hommes refusent de porter. Cependant, s'il s'agit de bidons, les hommes sont plus enclins à transporter l'eau.*

## 1.2.2 Méthodologie

### ETAPE 1 – Etape préliminaire

Connaissances préalables	Contexte historique et social (ethnies, langues, H/F/mixité) Choix des Villages
--------------------------	--

### ETAPE 2 – Etape préparatoire

Guide d’entretien	Choix des Thèmes (thèmes plus définis, précis) et sous-thèmes Définir les questions clés (enjeux GENRE / Bonnes Pratiques)
Préparation du terrain	Choix des enquêteurs et implication dans la préparation (et répartition rôle : définition qui anime, qui note) Configuration des Groupes (F / H / Mixte) et cibler leur spécificité si opportun. Equation : Nombre mFG / Nb d’enquêteurs disponibles Définir la période pour tenir les entretiens (liés au travail quotidien) Identifier le moment de disponibilité des interlocuteurs /trices locaux dans la journée
Préparation de l’analyse	Présenter et intérioriser la grille d’analyse par les enquêteurs/trices

### ETAPE 3 – Sur le Terrain, Mise en Œuvre

Introduction	Salutations et introductions générales Composition – Choix des interviewé(e)s (voir ciblage)
Déroulement du Focus	Interview/animation sur un volet précis de la thématique (pas trop lourd pour gérer le temps) Bonne animation équitable (distribution de la parole, synthèse, ...) Peut être renouvelé sur chaque sous-thème

### ETAPE 4 - Analyse

Résumé	Résumer les mFG en quelques lignes
Analyse par la Grille	Déterminer les enjeux – centrés sur Genre à l’aide de la grille. La grille est un support : ne pas forcer à tout remplir !
Définition des Stratégies	Juger/apprécier les modes de travail : Analyse si Bonne Pratique ou si Problématique <i>Bonnes Pratiques = Pistes de Solutions et de Stratégies</i>
En cas d’absence de Bonnes Pratiques	Ressortir des bonnes pratiques qui sont faites sur d’autres thématiques par d’autres binômes et poser la question : pourquoi ne pas les appliquer à la thématique ? Ré-examiner la préparation et apporter des améliorations. Faire d’autres mFG avec d’autres personnes du village ou dans d’autres villages, ou rechercher auprès d’autres structures (expertise, autres structures de développement, ...).

## Conseils utiles pour les mFG

- Mettre en place un dispositif de confiance, créer une stimulation auprès de son auditoire.
- La libre expression est essentielle. A défaut, il faut faire un autre mFG. Par exemple, la présence d'une autorité/chef peut nuire (ou ne pas nuire) à la libre expression. La présence d'hommes peut nuire à la libre expression des femmes (ou non) ... c'est à juger au cas par cas.
- Choix des bonnes personnes : peut-être moins important que l'on croit. Il faut avoir confiance que tout le monde peut avoir une connaissance sur les enjeux de Genre (à l'exception des cas où il s'agit de thèmes bien précis : ex la gestion de l'eau nécessite les gens qui sont impliqués dans la gestion de l'eau). Une bonne animation est essentielle pour faire sortir les idées, surtout chez les plus timides.
- Prise en compte de l'ethnicité : Analyser la situation avant un mFG pour voir si existence de situation de conflits, si compréhension mutuelle linguistique ; vérifier que l'animateur/trice maîtrise les différentes langues. Promouvoir ensuite la mixité si l'analyse y est favorable, sinon mFG séparés mais équitables entre tout groupe ethnique.
- Privilégier de faire un mini Focus Group à deux ! On touche beaucoup de sujets : on risque d'oublier si l'un ne note pas sur le champ ; les deux personnes sont aussi complémentaires dans la tenue de la discussion.

### **Cadre 8 : Une astuce pour isoler 4 personnes**

*Une équipe voulait faire un mFG, mais trop de monde était réuni dans le village. « Nous voulons aller voir le champ » a dit un agent « est-ce qu'il y a quelques personnes qui peuvent nous accompagner? ». Comme le champ était un peu distant, peu de monde s'est porté volontaire. Le mFG a été tenu à l'aise au champ. Astuce réussie ...*

## A éviter lors des mFG

- Distinguer bien dans le temps et l'espace les moments de DV et de mFG : il peut avoir suspicion par les autres membres du mFG que le DV vérifie ce qui a été dit dans le mFG – ou le/la narrateur/trice d'un DV va penser que son Histoire va être partagée dans le mFG.
- Eviter un afflux de la foule alors qu'on ne pourra s'entretenir avec tout le monde ; il vaut mieux intégrer les mFG (et les DV) dans le travail quotidien.



## 1.3 Grille d'analyse

Il s'agit d'un outil d'appui pour analyser de manière systématique les informations. Cette grille est particulièrement pertinente pour aider un débutant à se rappeler les concepts liés au Genre. Au bout d'un moment, les concepts sont intégrés, ne rendant plus nécessaire l'utilisation systématique de cette grille.

### 1.3.1 Présentation de la grille

Concept GENRE		Participation en nature ou financière		Enjeux Genre trouvés	Stratégies et bonnes pratiques	Facteurs de succès	Stratégies pour le projet
		H	F				
Répartition des rôles / profil des activités	Production <i>Labour, semis, ...</i>						
	Reproduction <i>Soins, transport, Education ...</i>						
	Communautaire <i>Réunion, Information,</i>						
Accès aux ressources	Facteurs de production, argent, formation ...						
Contrôle des ressources	Facteurs de production, argent, formation ...						
Accès aux bénéfiques							
Contrôle aux bénéfiques							
Partage de la prise de décision							
Répartition des dépenses	Dépenses pour aliments, eau, entretien de maison, santé, éducation, ...						
Pouvoir et L'image sociale	Sur						
	De						
	Avec						
	Intérieur						
Besoin directs	Nourriture, abri, santé,						
Intérêts stratégiques	reconnaissance sociale						
	Connaissance, éducation						
Besoins en :	S'épanouir – auto développement						
Les ménages	Dirigés par des hommes						
	Dirigés par des femmes						

### 1.3.2 Définition des concepts de Genre (résumé)

Ce paragraphe illustre rapidement les concepts-clés du Genre qui servent de base de réflexion à la grille d'analyse.

#### **Triple rôle**

Rôle productif : tâches de production (agriculture, élevage, ...) ;

Rôle reproductif : tâches de reproduction sociale (éducation, santé, ménage, ...) ;

Rôle communautaire : tâches dans la communauté.

#### **Accès/Contrôle des Ressources/ Bénéfices**

- Ressources : Argent, matériel, intrants, formation, ...
- Qui a accès aux ressources dans le foyer ? Qui contrôle ces ressources ?
- Qui prend la décision de dépenser l'argent du couple ? Qui profite du bénéfice de la production ?

#### **Partage de la prise de décision**

Qui prend les décisions dans le ménage, dans le village ?

#### **Répartition des dépenses**

Qui dépense le plus et pour quoi ?

#### **Image de soi, Image de l'autre**

Stéréotypes, Auto estime des Femmes et des Hommes : infériorité ou supériorité ?

#### **Empowerment/Autonomisation**

- Pouvoir sur : domination, subordination sur quelqu'un
- Pouvoir de : autorité de prendre des décisions, de résoudre des problèmes, savoir, savoir-faire et avoir
- Pouvoir avec : solidarité, association, alliance - pouvoir social et politique, capacité de s'organiser et de négocier, défense d'un objectif commun
- Pouvoir intérieur : détermination, estime de soi, savoir être, vouloir

#### **Besoins Directs (BD) / Intérêts Stratégiques (IS)**

- BD : besoins immédiats, liés aux besoins vitaux (alimentation, logement, ...) – les projets travaillent en priorité sur ces besoins directs
- IS : intérêts à long terme, liés à la position sociale – souvent pas pris en compte par les projets (ce qui a souvent un effet contreproductif)

## 1.4 Un exemple : le cas des Mutuelles de Santé

Pour vous montrer le potentiel de la méthodologie dans toute son ampleur, le cas de Mutuelles de santé, un volet du projet LISAll, est développé ci-dessous :

### Etape 1 : Collecte d'information par le DV et le mFG

L'équipe de projet LISA II a constaté que les femmes étaient moins informées sur le concept des Mutuelles de Santé (MUSA) que les hommes d'une part. D'autre part, elles étaient absentes dans les postes de décision des organes de cette organisation à base communautaire, alors que ce sont elles qui s'occupent de tous les aspects de santé au sein de la famille. Pour découvrir les causes et trouver des solutions à ce double problème, l'équipe a réalisé des mFG et des DV dans la zone d'intervention sur le **thème « cotisation à la MUSA »**. Un exemple de DV :

#### **Cadre 9 : Un exemple de résumé d'un DV sur la sensibilisation aux MUSA**

*Marie-Ange raconte : Quand les mutuelles de santé ont commencé dans notre localité, tous les membres des Comités d'Initiatives étaient des hommes et aucune femme ne faisait partie du groupe des agents endogènes de sensibilisation. A un moment donné, je me suis dit qu'il fallait relever le défi. C'est ainsi qu'un jour, lors d'une réunion de sensibilisation, j'ai décidé d'y prendre part et j'ai suivi les messages délivrés avec intérêt. Dès lors, je me suis lancée dans la sensibilisation des femmes de mon village. Mais j'avais rencontré très tôt une résistance.*

*Il y avait dans mon quartier une femme toujours malade, surtout quand elle est en état de grossesse. Après 3 visites et du fait de son état de grossesse, j'ai pu arriver à la persuader d'adhérer à la MUSA.*

*Pendant sa grossesse, elle n'a eu à payer que 35% des frais. C'est ainsi qu'à la suite de sa délivrance, elle s'est rendu compte que le ticket modérateur (quote-part du malade) est supportable par les pauvres du village. A partir de cette expérience heureuse, cette voisine s'est désormais engagée dans la cause des MUSA et utilise son propre témoignage pour sensibiliser les femmes partout où l'occasion s'offre à elle.*

*Comme rêve, la narratrice souhaite voir d'ici 10 ans toutes les femmes de son village jouir d'un état de santé parfait et occuper une position confortable dans les instances des mutuelles de santé.*

L'analyse croisée des données des deux outils Genre (mFG et DV) a permis d'avoir une bonne idée sur les enjeux de Genre de la zone d'intervention. Elle a également montré du doigt des inégalités perceptibles entre l'homme et la femme.

### **Cadre 10 : Résumé d'un mFG sur le paiement des cotisations**

- 1- Les femmes qui vivent seules prennent les décisions, seule à seule, pour des questions de santé. Dans les foyers où l'homme est le chef de ménage, la femme prend la décision d'adhérer à la MUSA et de libérer sa cotisation quand l'homme est absent, avant de lui faire le compte rendu. Quand le couple est ensemble, la décision est concertée avec une prépondérance de la voix de l'homme. Cependant, quand l'homme résiste à s'affilier avec son ménage, la femme seule prend la décision et s'affilie avec ses enfants.
- 2- Les cotisations familiales aux MUSA sont plus mobilisées par les femmes. Selon les hommes, ce sont les femmes qui possèdent plus de produits vendables (voandzou, haricot, riz et légumes) et qu'elles vendent en toute autonomie. C'est ce qui leur donne la possibilité d'avoir plus d'argent pour faire face aux dépenses de santé. D'où les femmes ont une part plus importante dans les fonds payés pour les cotisations. Selon les femmes, les questions de santé sont plus préoccupantes pour elles, c'est ce qui fait qu'elles font tout leur possible pour s'affilier aux MUSA.
- 3- La femme donne plus d'argent pour le paiement des cotisations étant donné que l'homme ne cotise que pour lui-même pour la plupart du temps.
- 4- Les deux sexes vont payer les cotisations selon les disponibilités de chacun. Il arrive même que la femme donne son argent à l'homme pour aller payer pour le compte du ménage.
- 5- C'est la femme qui conduit surtout le malade au centre de santé. C'est rare qu'elle force l'homme à transporter le patient au centre de santé.
- 6- Pour la prise en charge des mutualistes, c'est la femme qui paie la totalité du ticket modérateur. Cette dépense est à la charge de la femme ; l'homme ne rembourse la femme que si elle insiste.

### **Cadre 11 : Quelques exemples d'enjeux genre**

- les femmes ont plus de charges que les hommes dans le ménage : elles ont une responsabilité dans toute la chaîne des activités du champ de l'homme ; elles sont les seules responsables dans leurs propres champs ; elles ne vont dans leurs propres champs que le temps de repos des hommes
- Moins de femmes sont adhérentes (titulaires) aux MUSA bien que ce sont elles qui libèrent la cotisation, mais au nom de leur mari.
- Un message délivré par une femme est plus souvent mis en pratique par d'autres femmes, que quand il est délivré par un homme

## Etape 2 : Analyse des données

Les enjeux de genre qui ont été identifiés à l'aide de la grille :

1. **Répartition des rôles** : le rôle reproductif (y compris santé de la famille) incombe largement à la femme
2. **Prise en charge des dépenses**: les femmes se chargent également des dépenses liées à la santé
3. **Accès aux ressources** notamment à l'information : Les femmes sont absentes dans les canaux traditionnels de distribution de l'information.
4. **Accès au service MUSA** : Faible participation des femmes aux Mutuelles par rapport aux hommes
5. **Partage de la prise décision**: Faible participation des femmes dans les bureaux de gestion des MUSA

## Etape 3 : Elaboration de stratégies

Dans le souci de réduire les disparités de Genre, plusieurs stratégies ont été élaborées et inspirées par les bonnes pratiques et les stratégies de nos interlocuteurs des communautés Parmi elles, trois ont été retenues et mises en œuvres dans la zone de couverture des MUSA :

**Stratégie 1** : Sensibilisation sur le partage des responsabilités dans les ménages

**Stratégie 2** : Inciter l'engagement des femmes lettrées ou alphabétisées dans le processus mutualiste

**Stratégie 3** : Utiliser les témoignages clés de succès lors de la collecte des cotisations

### Méthodologie utilisée

- Visite et entretien à domicile des personnes et des élu(e)s (hommes et femmes) avec lequel (le)s des DV ont été réalisés ;
- Entretien avec les couples dont une personne au moins a raconté une histoire de vie au cours de la réalisation des DV ;
- Entretien avec les personnes ayant participé aux discussions lors des MFG ;
- Intégration des activités Genre aux activités quotidiennes du projet ;
- Sensibilisation des groupes de femmes.

## **Etape 4 : Résultats obtenus (exemples)**

### **Exemple 1 sur l'Engagement des femmes lettrées ou alphabétisées dans le processus mutualiste**

*Sur les 11 femmes qui ont accepté de raconter leurs histoires (DV), 6 se sont lancées dans la collecte des cotisations à travers la stratégie du porte à porte et ont pu réunir ensemble 212 bénéficiaires en trois semaines. 2 parmi ces femmes ont réalisé un score de 50 personnes – dépassant au moins 7 hommes qui n'avaient que de 32 bénéficiaires en moyenne.*

### **Exemple 2 sur l'Augmentation des adhésions féminines**

*Dans LISA II, les bonnes pratiques de certains ménages identifiés par les DV ont été utilisées comme témoignages de succès pour sensibiliser les populations. A la suite de ces sensibilisations, les résultats suivants ont été obtenus :*

- *255 femmes sur 601 nouvelles adhésions se sont affiliées aux mutuelles de santé en tant que titulaires, dont 55 parmi elles ont, dans leur noyau familial, leur mari comme personne à charge.*

### **Exemple 3 sur le Partage des responsabilités dans les ménages**

- *Sur 10 ménages enquêtés, 7 affirment que l'homme et la femme sont restés ensemble et ont discuté de la mobilisation des montants nécessaires au paiement des cotisations. Dans ces ménages, c'est l'argent du maïs ou du coton qui a permis de payer la cotisation.*

Mais cela va même plus loin, comme l'illustre le témoignage suivant :

*« A la suite du Dialogue Valorisant que j'ai eu avec vous, ma propre histoire racontée m'a davantage ouvert les yeux sur ce que je faisais et sur ma propre vie familiale. En effet, après votre départ, j'ai trouvé nécessaire de m'asseoir avec mon épouse pour lui dire que nous devrions rentrer dans une nouvelle ère de vie. Avec l'accord de mon épouse, voici ce que nous avons décidé :*

- *Réunion pour définir les nouvelles règles de vie, tout ce qui sera fait désormais résultera du consensus entre nous deux (l'homme et la femme) ;*
- *Elaboration du plan de campagne familiale ;*
- *Décision concertée des spéculations à produire ;*
- *Décision de réserver un temps pour la mise en place des champs de la femme ;*
- *La femme n'utilisera plus son temps de repos pour ces activités champêtres. »*

**Exemple 4 sur le Partage des responsabilités dans la gestion des MUSA entre hommes et femmes**

*Une femme qui a participé à un mFG mixte a saisi l'occasion pour se lancer dans la conquête des postes clés des organes des MUSA en collaboration avec d'autres femmes leaders identifiées par elle.*

*Lors des Assemblées Générales, elle a donc formé une coalition de femmes dont les messages de campagne ont convaincu les hommes. Incapable d'affronter les femmes, l'homme qui convoitait la Présidence a été obligé de demander la suspension de l'AG pour aller négocier avec les femmes.*

*A la reprise des travaux, c'est la femme en question qui a pris la parole pour déclarer : « les femmes lui donnent la Présidence, mais la Vice-présidence, le Secrétariat Général et la Trésorerie Générale seront occupés par les femmes suivantes » et elle a cité les noms. Ceci fut adopté à l'unanimité par l'assemblée.*

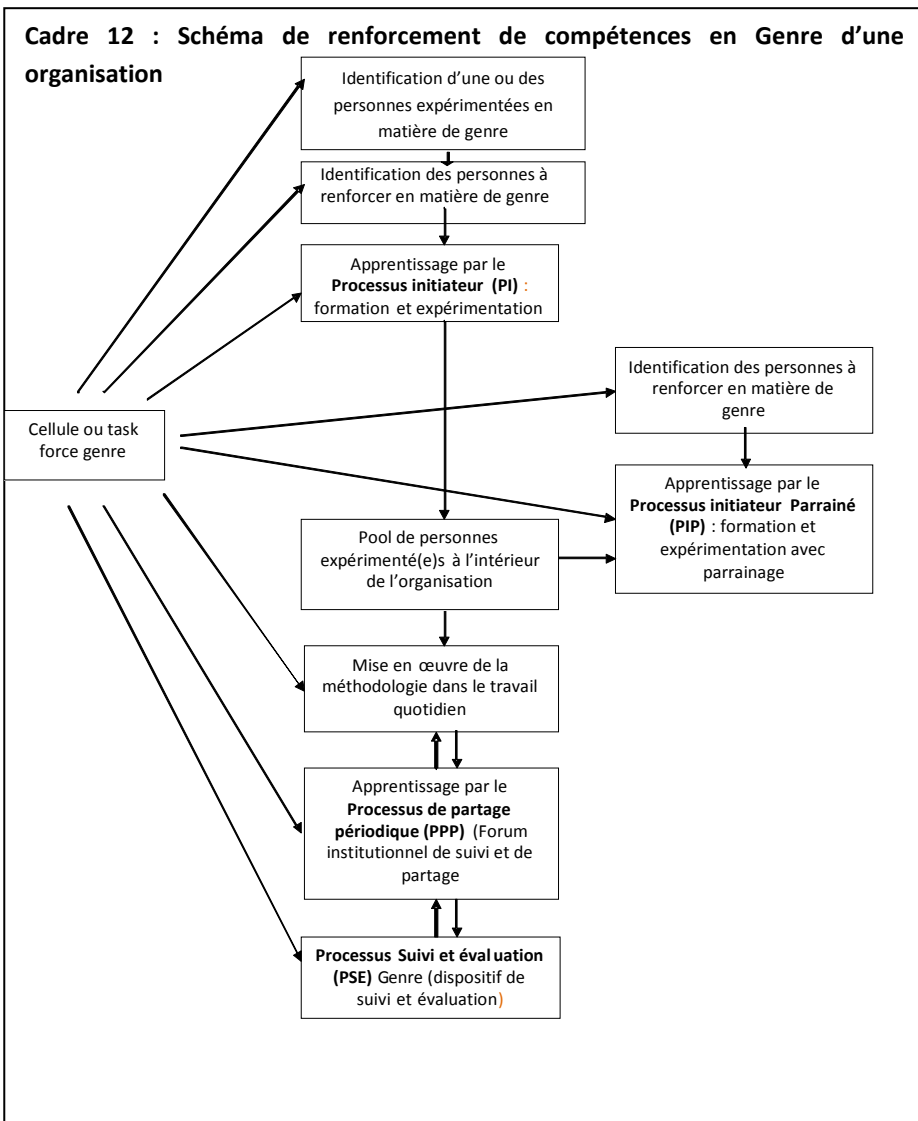
*C'est ainsi que sur les 12 membres élus, 6 sont des femmes qui occupent, en plus, les  $\frac{3}{4}$  des postes de décision.*

## **2 Processus et Montage institutionnel du renforcement de compétences en Genre**

Par l'apprentissage des outils décrits précédemment, la mise en œuvre d'un projet devient Genre-sensible. Il s'agit maintenant d'institutionnaliser cette démarche au niveau de la structure. Le processus décrit ici vise à assurer le renforcement des capacités du personnel (à tous les niveaux) sur l'approche Genre.



## 2.1 Présentation schématique



## 2.2 Dispositif d'encadrement

### 2.2.1 Cellule de coordination Genre

#### **Composition**

La cellule coordination Genre est composée d'une ou de plusieurs personnes qui seront chargées de **faciliter le processus de renforcement de compétences dans l'organisation, avec ou sans compétence en Genre**. Au cas où la formation est donnée par une expertise externe, le ou les membres de cette cellule participeront à ladite formation.

Les membres de la cellule peuvent avoir une fonction spécifique de Genre ou occuper d'autres fonctions (l'institutionnalisation de l'approche Genre s'y rajoutant).

#### **Tâches**

Les tâches attribuées à la cellule sont principalement :

1. L'identification au minimum d'une personne (interne sinon externe) compétente dans les aspects méthodologiques et pédagogiques pour l'inclusion du Genre,
2. L'identification des personnes à former dans l'institution (ou le projet),
3. L'organisation du processus de formation,
4. L'organisation des forums de suivi et de partage de l'inclusion du Genre dans le travail quotidien,
5. L'appui à la cellule/responsable de suivi et évaluation,
6. La référence pour les personnes formées,
7. La pérennisation (caractère continu) du processus d'apprentissage (par la formation des nouvelles recrues et par le partage périodique d'information).

#### **Fréquence de travail**

Le travail de la cellule dépend des besoins en formation au sein de l'institution.

#### **Cadre 13: Exemple du Comité de Suivi de la Recherche-Action genre du Projet de FAFA**

*Un comité de suivi a été mis en place pendant la Recherche Action, puis s'est institutionnalisé et continue à coordonner les actions de renforcement des compétences. Il est composé de membres de diverses structures partenaires, d'une responsable Genre de la CTB et des personnes ressources des ministères.*

#### **Cadre 14 : Cas de LISA II**

*La cellule a été composée par les personnes formées lors du premier Processus Initiateur (PI). Ce sont ces personnes qui ont identifié les personnes à renforcer, qui ont organisé le PI et qui ont parrainé en binômes les apprenants.*

## 2.2.2 Forum institutionnel pour le Processus de Partage Périodique (PPP)

### **Composition**

Le forum est un **espace d'échange** qui réunit tous les membres qui ont été formés : équipe du projet / organisations et partenaires qui doivent intégrer le Genre dans leurs actions.

### **Tâches**

Les tâches assignées au forum sont :

- L'organisation des **discussions et de débats périodiques sur le Genre** pour renforcer les compétences des membres des institutions,
- La motivation et le maintien du partage d'informations sur les enjeux et les stratégies Genre utilisées dans le projet / institution,
- L'appui au partage des résultats du suivi et évaluation et la réflexion sur l'amélioration à faire sur le projet,
- La réalisation de la capitalisation des informations.

### **Fréquence des réunions**

La périodicité dépend du niveau d'organisation du forum :

- Trimestrielle au niveau terrain,
- Semestrielle au niveau institutionnel.

#### **Cadre 15 : Un Forum de partage spontané**

*Pour mieux analyser l'information collectée dans les communautés, un Forum de partage a été spontanément initié entre les équipes de PROTOS et Louvain Coopération au Développement, qui avaient participé au processus.*

*Pour institutionnaliser ce forum de partage, les partenaires de mise en œuvre du projet GLEauBe de PROTOS profitent de la rencontre trimestrielle de monitoring, pour partager entre eux les stratégies Genre collectées. La séquence s'enrichit par l'écoute et le débat sur les meilleures histoires collectées et des stratégies expérimentées avec succès ou non.*

#### **Cadre 16 : Conseil PPP**

*S'il y a des lacunes dans le PI (par exemple sur la maîtrise de la grille d'analyse), un PPP peut être utilisé pour reprendre des points méthodologiques, mais ce n'est pas le but premier du PPP.*

## 2.2.3 Pool de personnes expérimentées

### **Composition**

Ce *pool* est un **groupe interne à l'organisation**, constitué de personnes qui ont été renforcées et qui acquièrent au fur et à mesure plus de compétences par les expériences de terrain. Ce pool se crée donc de manière graduelle dans le temps : en principe, il s'accroît à chaque formation. Toute personne formée qui expérimente la méthodologie sur le terrain peut l'incorporer ; mais il est conseillé d'y inclure les personnes réellement motivées par le transfert de compétences à d'autres personnes non encore initiées.

#### **Cadre 17 : Conseil Pool**

*Le pool peut être à géométrie variable selon les préférences de l'organisation. Il peut réunir toutes les personnes formées ou une sélection de personnes volontaires ou plus expérimentées.*

### **Tâches**

Les tâches du pool sont :

- **Transfert des compétences** aux nouvelles personnes arrivées dans l'institution ou projet (avec ou sans rôle de parrainage),
- Appui à la mise en œuvre des actions avec l'approche Genre sensible,
- Participation (si c'est nécessaire) d'un ou plusieurs membres à la cellule de coordination Genre,
- Participation et /ou appui au processus de suivi et évaluation.

#### **Cadre 18 : Les pools**

*Pendant la recherche action les premiers pools ont été formés. Ils étaient constitués tant bien des chefs de projets, assistants techniques et agents de terrains, soit tout profil confondu. C'est exactement ce qu'un pool doit être.*

### **Fréquence de travail**

Les membres du Pool font un travail ponctuel au service de leur organisation : ils se tiennent à la disposition de la cellule de coordination Genre pour intervenir dans le processus de renforcement des capacités des membres.

## 2.3 Cheminement de création de compétences

La création de compétences comprend plusieurs parties :

1. Le Processus Initiateur (PI)
2. La variante : Processus Initiateur Parrainé (PIP)
3. Le Processus de Partage Périodique (PPP)
4. Le Processus de Suivi et Evaluation (PSE)

Le **Processus Initiateur** est un cheminement de création de la compétence initiale, qui a pour but la maîtrise de l'approche Genre : il rend les participant(e)s sensibles aux enjeux Genre et les amène à avoir le réflexe Genre. Son objectif est donc de les rendre capables de capter ce que « Genre-sensible » signifie de manière concrète dans le contexte d'intervention du projet.

De plus, les exemples de bonnes pratiques, de stratégies inspiratrices vus et / ou entendus et intériorisés, peuvent provoquer chez la/le participant(e) un réel « déclic Genre », la/le rendant alors capable de proposer des stratégies pertinentes pour résoudre une contrainte liée au Genre (voire même pour transformer les relations existantes de domination). La personne aura ainsi un éventail de stratégies, riches en diversités. Pour en arriver là, **un Processus de Partage Périodique** d'expériences, d'histoires et de bonnes pratiques est essentiel et doit être continu après le Processus Initiateur.

En outre, ces partages permettent aussi bien aux hommes qu'aux femmes de proposer des solutions potentielles à des contraintes liées au Genre.

### **Cadre 19 : Processus suivi dans LISA II**

*Le premier PI a formé 4 Assistants Techniques + 1 responsable du projet + 3 membres des organisations de base + 1 membre d'une structure étatique partenaire : ils ont constitué le noyau du pool.*

*Ensuite, ces personnes ont organisé un PIP pour 12 personnes des organisations de base, qui sont des élus de ces structures pour mobiliser/animer à la base.*

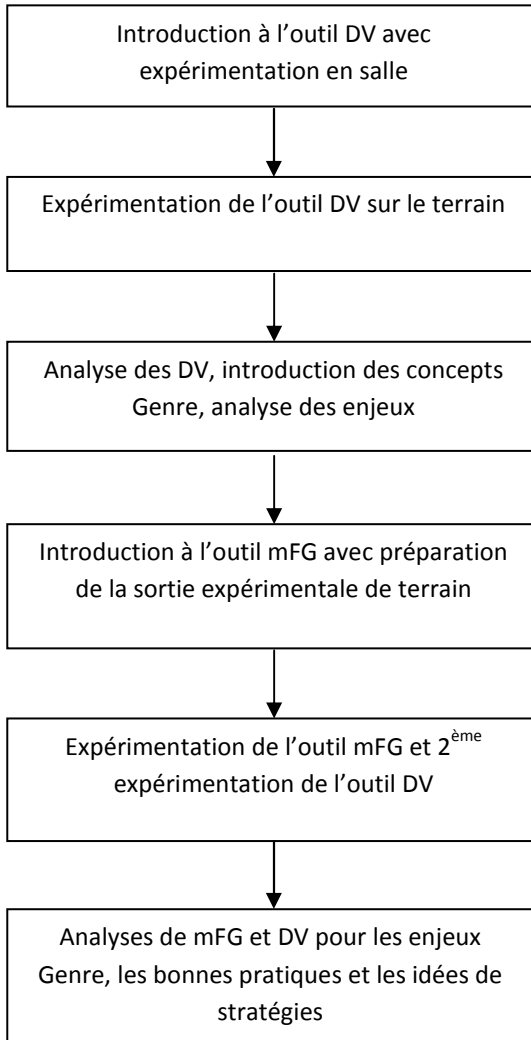
*Ces personnes rejoignent ainsi le pool d'expertise. Elles peuvent être appelés à parrainer un PI dans le projet ou dans leur propre association.*

### 2.3.1 Processus Initiateur (PI)

Le Schéma de la page suivante reprend le processus. La Variante incluant un parrainage est décrite dans le paragraphe 2.3.2.

#### Cadre 20 : Schéma du Processus Initiateur (PI)

*Variante : Processus Initiateur Parrainé (PIP)*



## **Etape 1 : Introduction à l’outil DV avec expérimentation en salle (0,5 jour)**

Il s’agit de transmettre le contenu et l’utilité de l’outil « Dialogue Valorisant » aux participant(e)s de façon pratique. A titre d’exemple le/la facilitateur/trice réalise un DV devant tout(e)s les participant(e)s et les amène à raconter leur perception sur ce qui est entendu. Alors, le/la facilitateur/trice résume la méthodologie DV aux participant(e)s : la mise en situation, l’élaboration de la question principale et des questions sous-jacentes, sur les facteurs de succès, d’influence sociale et par rapport au Rêve. Il/elle attire l’attention sur la question destinée à un homme et celle destinée à une femme.

C’est alors au tour des participant(e)s de se faire mutuellement un DV. On constitue un groupe de 3 personnes : l’une pose les questions d’approche, l’autre raconte son histoire, et la dernière observe. A la fin, l’observateur/trice donne le feedback au/à la facilitateur/trice, qui apporte des corrections si nécessaire. Ensuite, on s’inter-change les rôles : ainsi chacun(e) a l’opportunité de pratiquer la méthodologie. Remarque : *en fonction du nombre de participant(e)s, il peut être plus facile de faire des groupes de 2 – alors se fait le feed-back.*

Enfin, on aborde la fiche de résumé d’un DV afin d’amener tout le monde à maîtriser son utilisation.

Après la théorie sur le DV, il faut faire la préparation de la phase terrain à travers la détermination du sexe des personnes à aborder (Homme / Femme), du nombre d’Histoires positives, du nombre d’enquêteurs disponibles, du choix des villages et de la mobilisation de la logistique.

## **Etape 2 : Expérimentation de l’outil DV sur le terrain (0,5 jour)**

L’expérimentation de l’outil DV sur le terrain consiste à se rendre dans une communauté pour collecter les histoires de vie de personnes volontaires pour partager leurs expériences personnelles.

Cet exercice peut se faire en binôme, comme c’est la phase d’initiation afin de permettre de mieux capter, par principe de complémentarité, l’histoire racontée (quand la personne maîtrise bien la technique, un DV peut être mené aussi seul).

### **Cadre 21 : Conseils Etape 1 du PI**

*Le DV est une méthodologie qui s’apprend en faisant, et non, en parlant d’elle. Donc il faut donner l’opportunité aux participant(e)s de vivre un bon DV. Cela commence déjà en salle. L’effet que cela fait à l’interviewé(e) est plus fort que n’importe quel exposé théorique.*

*Ne sautez donc pas les étapes, ne minimisez pas la pertinence de l’expérience en salle et des 2 moments d’expérimentation sur le terrain : ce n’est pas un luxe mais une nécessité !*

### **Etape 3 : Analyse des DV, introduction des concepts Genre, analyse des enjeux (1 j)**

Lorsqu'on revient en salle, les binômes partagent leurs histoires collectées. Le/la facilitateur/trice fait une analyse sommaire d'une histoire collectée afin d'amener les participants à en faire autant.

Ensuite, le/la facilitateur/trice démarre la formation sur les concepts Genre (sexe et Genre) et revient sur la théorie du DV, puis sur la fiche de résumé du DV. Le/la facilitateur/trice choisit, de manière consensuelle, un(e) participant(e) qui raconte

l'histoire qu'il/elle a collectée. De façon participative on analyse l'histoire au regard des concepts d'analyse du Genre (rôle de production, rôle de reproduction, rôle communautaire, image de soi, intérêt stratégique, les 3 pouvoirs, ...) et tire les facteurs de succès qui inspirent aux stratégies à utiliser dans le projet. Les participant(e)s suivent l'exemple en appliquant le même cheminement.

Le/la facilitateur/trice suit, oriente et corrige si nécessaire l'essai des apprenant(e)s.

#### **Cadre 22 : Conseils Etape 3 du PI**

*Le temps que l'on passe à se raconter les histoires fait pleinement partie de la méthodologie d'apprentissage : les participant(e)s, en décortiquant pas à pas les histoires, intériorisent les concepts Genre.*

*Ne minimisez pas cette étape ! Même si elle vous donne l'impression d'une perte de temps en défaveur d'une analyse plus structurée.*

*Ce sont les histoires qui illustrent le mieux les enjeux Genre et qui, ensuite, « collent » à la mémoire pour être rappelée dans un contexte ad hoc.*

### **Etape 4 : Introduction à l'outil mFG avec préparation de la sortie expérimentale de terrain (0,5 jour)**

Il s'agit de la définition de l'outil mFG, de la présentation de son contenu, de son importance et de son utilité pour donner une image de la situation Genre dans la communauté d'intervention.

Ensuite on prépare la sortie du terrain : choisir le thème, élaborer la question principale et les questions sous-jacentes, définir la composition des mFG (hommes, femmes et/ou mixte), composer les binômes, définir les types et le nombre de mFG par binôme, choisir les villages à enquêter, organiser la logistique.

#### **Cadre 23 : Conseils Etape 4 du PI**

*Contrairement au DV, où la connaissance du/de la facilitateur/trice des concepts genre n'influe pas directement sur la qualité de l'histoire collectée, la qualité des mFG s'améliorera de manière significative lorsque les concepts de genre seront mieux maîtrisés par le/la facilitateur/trice, car les questions posées seront de plus en plus pointues.*



## **Etape 5 : Expérimentation de l'outil mFG et 2<sup>ème</sup> expérimentation de l'outil DV (0,5 j)**

Sur le terrain, chaque binôme réalise au moins un DV et un mFG. Le DV se fait pour une deuxième fois avec le même cheminement que la première expérimentation, facilitant ainsi la maîtrise de cet outil nouveau. Le DV peut se faire après le mFG et cela permet de retenir une personne parmi celles qui ont participé au mFG.

Au cours du mFG, il faut un animateur et quelqu'un qui prend note. Ce dernier peut aussi intervenir afin de préciser tel ou tel point spécifique. Il faut veiller à une bonne animation équitable (distribution de la parole, synthèse, ...). A la fin de la phase terrain, il faut résumer les mFG, ce qui facilitera les prochaines analyses.

## **Etape 6 : Présentation de la grille, analyses de mFG et DV pour les enjeux Genre, bonnes pratiques et idées de stratégie (2 jours)**

A la reprise des travaux en salle, on présente la grille d'analyse qui fait ressortir les concepts d'analyse Genre de manière complète et systématique. En premier lieu, le/la facilitateur/trice choisit un exemple de mFG et en fait l'analyse avec les apprenant(e)s pour bien illustrer le propos.

En tenant compte des notions essentielles pour les analyses de Genre, telles que le triple rôle, l'accès et le contrôle des ressources et du bénéficiaire, le partage du pouvoir, l'image de soi et de l'autre, on remplit la grille d'analyse. Cet exercice permet de ressortir, par concept d'analyse Genre, les différents enjeux Genre sur la thématique, et à identifier les bonnes pratiques qui serviront de pistes de solutions et de stratégies à mettre en œuvre dans le projet.

La grille est complétée par les éléments ressortis des DV. Pour finir, les stratégies sont élaborées à partir des facteurs de succès et des bonnes pratiques issues de la double analyse des DV et des mFG.

A la fin de la simulation du/de la facilitateur/trice, les apprenant(e)s sont invité(e)s à travailler en sous-groupe, avant de revenir faire la restitution des résultats de leurs travaux. Ceci permet de faire travailler tout le monde et de mieux apprécier le niveau d'appropriation des concepts et des outils de chaque participant(e).

### ***Cadre 24 : Conseils Etape 6 du PI***

*Il faut éviter de chercher à remplir à tout prix toutes les lignes de la grille d'analyse : il peut arriver que certaines lignes restent vides.*

*En outre, certaines stratégies peuvent être globalisantes pour tous les concepts de Genre, pendant que d'autres sont plus spécifiques.*

### 2.3.2 Variante : Processus Initiateur Parrainé (PIP)

Si la structure a déjà en son sein des personnes formées, elles pourront parrainer le Processus Initiateur : ce sont-elles qui transmettent les compétences aux nouvelles recrues, aussi bien sur la partie d'introduction aux méthodologies, que sur le travail en binôme sur le terrain lors de la collecte des données (réalisation des DV et mFG) et lors des analyses.

#### **Cadre 25 : Cas spécifique pour le PIP**

*S'il n'y a qu'une seule personne à former, le parrainage devient un moyen pour former la personne. Le parrain est alors obligé d'assurer le PI du début jusqu'à la fin en binôme.*

Cette forme de parrainage pendant le Processus Initiateur permet aux nouveaux d'être épaulés. Le parrainage se fait lors des travaux en binômes et des travaux en sous groupe, mais les travaux en plénière restent les mêmes.

Le PIP se distingue du PI par le fait que l'ensemble du processus du PI est assuré par un groupe de personnes expérimentées de l'organisation, alors que le PI est conduit par une personne externe (ou interne) à l'organisation.

#### **Cadre 26 : Conseils pour le PIP**

*Bien qu'il s'agisse d'un investissement en temps, c'est un plus à gagner de faire le parrainage par les personnes expérimentées. Le processus d'apprentissage est d'autant plus efficace.*

### 2.3.3 Processus de partage périodique (PPP)

C'est un processus d'apprentissage par échange entre les personnes qui mettent en œuvre le Genre dans la réalisation du projet. C'est un moment organisé (voir aussi le paragraphe 2.2.2 *Forum institutionnel du PPP*) qui les réunit, où les histoires, les stratégies et les contraintes sont débattues et partagées. L'organisation n'est pas forcément trop formelle, car les débats, les discussions et les narrations sont au cœur de cette journée. Cela permet à chacun de se ressourcer, de s'inspirer davantage. Cela crée aussi une culture d'échange dans l'organisation, qui peut faciliter les échanges spontanés.

#### **Cadre 27 : Se raconter des histoires pour apprendre?**

*Quoi de plus génial? Et ça marche énormément! Pendant la recherche-action, les équipes ont eu des débats Genre très approfondis à base d'une simple histoire racontée en plénière. Cela a fait comprendre à la facilitatrice – mieux que n'importe quel test de connaissance – que l'approche Genre était vraiment bien maîtrisée.*

### 2.3.4 Processus de suivi et évaluation (PSE)

Le Suivi et évaluation Genre entre dans les responsabilités de la personne chargée du Suivi&Evaluation. Si nous pensons au suivi, nous pensons aux indicateurs et au système de suivi de ces indicateurs. Il est donc tout à fait pertinent de rendre les **indicateurs Genre-sensibles** et d'ajouter des indicateurs qui mesurent les changements dans les relations de Genre. Lors de l'évaluation, les indicateurs d'impact nous instruisent ainsi sur les changements. Evidemment des fiches de suivi et un système de suivi doivent être mis au point (un exemple dans le cadre 28)

Une deuxième manière de mesurer le changement est tout différente. Il s'agit de **la collecte systématique d'histoires positives de changement**, recueillies par les agents et les cadres. Donc l'éventail d'histoires constitue le système de suivi.

Un tel système est centré sur l'identification mensuelle de 4 types de changements significatifs dans :

- la vie des bénéficiaires (H/F),
- la participation des bénéficiaires (H/F) aux actions du projet,
- la viabilité des organisations des bénéficiaires et de leurs activités (H/F),
- autres changements.

Ces changements sont identifiés par les bénéficiaires, par le personnel du projet (agents de terrain) et par les cadres. Chaque mois, chaque personne va à la recherche d'une histoire vécue, relatant un changement pour chacun des 4 types. Ensuite, une équipe de Suivi recueille systématiquement ces histoires, et retiennent celles qui illustrent les changements les plus significatifs. Celles-ci sont conservées dans un éventail d'histoires, pour être présentées au bailleur de fonds et aux autorités du pays partenaire à la fin du projet.

Le changement, apporté par le projet, se trouve donc validé à travers une masse critique d'histoires de changements positifs. Evidemment, ces histoires sont aussi très utiles pour illustrer les rapports et les publications du projet.

Un système de vérification ponctuelle (par de simples visites de terrain) est mis en place, en parallèle, pour se rassurer de la réalité des changements transmis.

Il est également tout à fait pertinent de suivre, pendant tout le projet, un **échantillon de personnes** (individus ou ménages *drapeau*) avec lesquelles on a fait des DV, pour voir si l'action de faire un DV a produit un effet sur ces personnes de manière individuelle ou en rapport avec la société.

**Cadre 28 : Exemple de Fiche de Suivi des Séances d'Animation participative****Références de la fiche N°:****(PROTOS - GLEauBe)**

Date	
ONG	
Commune	
Village/Localité	
Nom Animatrice/teur OS	
Nom Animatrice/teur TT	

**1. Note introductive**

Module abordé		
Sous thème		
Cible visée		
Objectifs pédagogiques		
Objectifs de développement		
Cible touchée		
Images utilisées		
Participants	Participation Quantitative (nombre)	Participation qualitative : % en fonction de la prise de parole
Hommes		
Femmes :		
Enfants :		
Autorités :		
Composition ethnique :		

**2. Éléments de contenu**

- 2.1. Quel est l'état de la connaissance des hommes sur la question abordée par le module ?  
(vous reportez ici les résultats du brainstorming initial)
- 2.2. Quel est l'état de la connaissance des femmes sur la question abordée par le module ?  
(vous reportez ici les résultats du brainstorming initial)
- 2.3. Quelles étaient les pratiques des hommes dans le domaine visé ?
- 2.4. Quelles étaient les pratiques des femmes dans le domaine visé ?
- 2.5. Existe-t-il un ou des problème(s) réel(s) que le module peut aider à résoudre dans la localité ?
- 2.6. Quels sont les messages forts de la séance ?
- 2.7. Quelles sont les préoccupations des participant(e)s (désagrégez ces préoccupations : femmes, hommes, enfants, autorité, groupe ethnique particulier, etc.) que la séance a pu aider à résoudre ?

**3. Conclusion**

- Décisions/recommandations issues de la séance :
- Les questions non résolues sur place :
- Commentaires et perspectives :

Date, thème et cible de la prochaine séance :

### 3 Mise en œuvre de l'approche Genre au quotidien

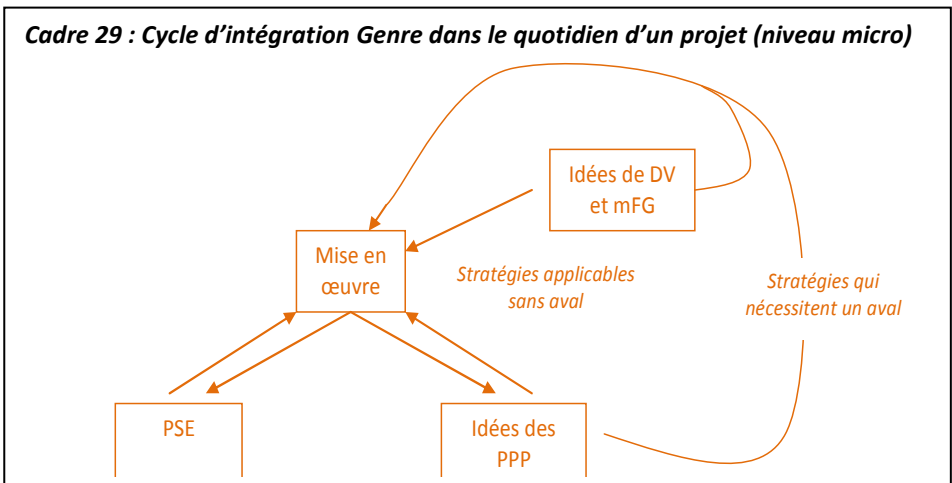
Le renforcement des compétences en Genre doit mener en premier lieu à une intégration du Genre dans le travail quotidien. **Adapter des stratégies existantes vers des stratégies Genre-sensibles doit devenir un réflexe quotidien** pour éviter que l'intégration du Genre soit parallèle à l'intervention.

#### 3.1 Intégration du Genre dans le travail quotidien

Une fois l'approche Genre maîtrisée et les stratégies genre identifiées à travers le DV et le mFG (issus des entretiens directs avec la population ou des PPP), il s'agit de la mettre en pratique dans la mise en œuvre au quotidien. Il y a toujours des stratégies Genre identifiées, faciles à implémenter sans moyens supplémentaires. Il s'agit dans ces cas surtout d'une nouvelle façon de faire les choses. Cela ne demande pas l'aval du bailleur de fonds. Par contre, les stratégies issues des DV et des mFG peuvent imposer un changement, dont la mise en œuvre nécessite des moyens supplémentaires ou qui remettent en question les stratégies fondamentales. Dans ce cas-là, ces réorientations demanderont plus de préparation, voire même l'accord du bailleur de fonds ou les organisations impliquées. Un changement du Cadre Logique s'impose alors.

Une évaluation périodique des actions menées donne un retour d'expériences régulier (le processus de suivi et évaluation PSE) permettant de tenir compte du contexte et de son évolution (opportunités, acquis). L'ensemble de ces idées est résumé dans le cycle d'intégration Genre dans le quotidien du projet

**Cadre 29 : Cycle d'intégration Genre dans le quotidien d'un projet (niveau micro)**



Il est intéressant de valider avec les groupes cibles l'analyse des données, l'identification des stratégies, la formulation d'activités appropriées – et la définition des indicateurs de suivi.

Quelques exemples de changement de stratégies :

**Cadre 30 : Choix des horaires des réunions**

*Un mFG avait montré que la participation des femmes aux réunions du projet était entravée par les horaires auxquels ces réunions se tenaient. L'agent a décidé de faire une séance de sensibilisation en utilisant des outils tels que l'emploi de temps des hommes et des femmes. Cela a permis à tous d'identifier les moments appropriés pour une réunion. En même temps, les hommes se sont rendus compte plus clairement de la lourde tâche des femmes.*

**Cadre 31 : Faire des DV et des mFG dès qu'un problème se pose ...**

*Un agent de terrain identifiait avec un groupement de femmes maraichères le problème de la main d'œuvre masculine. Le chef de projet, ayant fait un mFG dans un autre groupement de femmes, se rappelait que ce groupement parvenait bien à mobiliser les hommes. Pour mieux comprendre la stratégie de mobilisation des hommes, il est parti faire un DV avec la présidente du groupement. Et effectivement l'histoire était très inspiratrice. Il a passé l'information à l'animateur, qui, à son tour, a indiqué la stratégie aux femmes du premier village : passer par le chef de village pour mobiliser les hommes, et les femmes devaient aussi, de manière individuelle, sensibiliser leur mari. Finalement le groupement a su mobiliser 12 hommes, le double de ce qu'elles avaient prévu.*

**Cadre 32 : Comment « genrifier » un Guide Technique National ?**

*Le guide national d'intermédiation sociale pour les délégataires communautaires stipule qu'il faut « tenir compte du Genre », mais sans traduire cela dans le concret. Après le PI, l'agent s'est senti renforcé et a commencé à donner un contenu à cette rubrique : il a fait un exercice sur les rôles stéréotypes. Ainsi, les hommes et femmes ont constaté que les femmes jouaient un rôle prépondérant au niveau du ménage, mais qu'elles étaient peu présentes au niveau de la communauté. Le débat qui a suivi, a conduit à l'élection de femmes délégataires communautaires. Aujourd'hui, 54% des délégataires de la zone du projet sont des femmes.*

L'expérience a montré que le renforcement des capacités aboutit à un **changement de convictions personnelles**. Cela ne se traduit donc pas seulement par une approche du groupe cible et des activités professionnelles, mais aussi dans la vie personnelle des personnes formées, à la suite d'un déclic. Cette cohérence est fondamentale pour un changement positif.

### 3.2 Intégration du Genre dans le suivi et l'évaluation

Il est indispensable de mesurer le progrès et le changement aussi en matière de Genre. Pour cela les indicateurs du projet doivent aussi refléter l'intégration du Genre. Une (re)formulation d'indicateurs Genre sensible et/ou mesurant les changements dans les relations de Genre s'impose. Le dispositif de suivi aura désormais à fournir des données désagrégées par Genre et des données sur les changements dans les relations de Genre. Cette information servira à alimenter le forum de partage et à ajuster les stratégies.

#### Cadre 33 : Révision des Fiches de suivi des activités

Les fiches descriptives d'activités de FAFA ont été révisées et rendues Genre-sensibles afin de faciliter le suivi des activités et de l'évolution des indicateurs. Cette révision a été validée ensemble avec les partenaires concernés.

#### Cadre 34 : Exemple d'intégration d'un suivi qualitatif de l'Empowerment (PROTOS, GLEauBe – thème Maraîchage)

Indicateurs Objectivement Vérifiables	Stratégies Niveau d'Empowerment visé	Système de renseignement de l'indicateur	Responsable de collecte
Au moins 50% de femmes des groupements maraîchers des localités suivies ont accès facile à la main d'œuvre d'ici fin 2011	Dans le groupement des femmes, prévoir un poste à un homme influent pour la mobilisation de la main d'œuvre <b>Pouvoir avec :</b> <i>Niveau 1 : alliance avec un homme</i> <i>Niveau 2 : capacité de négociation améliorée avec les hommes</i>	Renseigner dans les <b>rapports mensuels</b> d'activités la liste des femmes encadrées	Animateurs TT et point focal AGR
		<b>Enquête</b> pour déterminer le nombre de femmes ayant bénéficié de la main d'œuvre familiale (début et fin)	Animateurs TT et point focal AGR
50% au moins des femmes appuyées pour les AGR font l'épargne de leurs revenus	Promouvoir l'esprit d'épargne au sein des femmes exerçant une AGR <b>Pouvoir de :</b> <i>Niveau 1 : savoir épargner</i> <i>Niveau 2 : disposer de revenus importants</i> <i>Niveau 3 : avoir une autorité dans les prises de décisions</i>	Liste de femmes appuyées et sensibilisées dans les <b>rapports mensuels</b> d'activités	Animateurs TT et point focal AGR
		Faire une <b>enquête</b> pour avoir liste de femmes appuyées faisant l'épargne	Animateurs TT et point focal AGR
		Analyser les cahiers de gestion des femmes appuyées ( <b>enquête</b> )	Animateurs TT et point focal AGR

### 3.3 Révision du Cadre Logique

Il est nécessaire de rendre visible l'intégration de l'approche Genre dans le Cadre Logique ; et il est toujours possible de rendre ainsi un Cadre Logique initialement aveugle au Genre (*il faut bien le reconnaître – malgré toutes les bonnes volontés initiales !*), sensible au Genre. Le Cadre Logique est utilisé comme le fil conducteur du projet : utilisé à tout moment, il est le référent du projet, et pour l'intégration Genre, aussi !

Les révisions ne changent pas fondamentalement le contenu du cadre logique, cependant elles le rendent plus clair et plus précis. Une approbation du Bailleur de Fonds et du pays partenaire n'est pas systématiquement demandée pour cette révision. Si toutefois un changement fondamental est nécessaire, il faut demander leur approbation.

**Rendre le Cadre Logique Genre-sensible est un acte « d'officialisation »** de la prise en compte du Genre dans le projet. Ainsi la sensibilité au Genre du projet devient visible et ancrée.

#### ***Cadre 35 : Personne n'y échappe ... les cadres non plus !***

*La consolidation du Cadre Logique (CaLo) d'un projet est habituellement réalisée par les « cadres » des structures de développement.*

*Cela implique que ces cadres doivent maîtriser l'approche Genre et sa concrétisation dans les actions et les stratégies du projet. Ainsi, il est indispensable qu'ils aient suivi la formation sur les DV et mFG : cela se ressentira de manière visible dans la rédaction des documents de projets et des Cadres Logiques.*

*Evidemment, des formations plus spécifiques, telles que « Genre et Gestion du Cycle de Projet », contribuent à les sensibiliser, mais elles ne seront d'autant plus efficaces que les concepts et les enjeux de genre sont maîtrisés.*

### 3.4 Effets supplémentaires : le DV comme outil de sensibilisation

#### 3.4.1 Les DV comme stratégies de sensibilisation

Les agents de terrain utilisent les histoires vécues (recueil des DV) pour sensibiliser d'autres populations :

- soit l'agent raconte l'histoire de vie collectée pour partager les succès développés dans la localité par le narrateur face à un enjeu de Genre ;



- soit il invite la personne en question pour raconter son histoire. Cette dernière méthode d'ailleurs valorise le/la narrateur/trice et suscite l'admiration des interlocuteurs qui développent ainsi leur conviction personnelle.

### 3.4.2 L'effet mobilisateur du DV

Nous avons constaté que les DV ont un effet mobilisateur du groupe cible interviewé : les personnes qui ont participé à un DV se sentent **valorisées** et commencent à s'engager spontanément en faveur des actions du projet, par exemple en mobilisant les femmes ou les hommes à participer dans les actions. En plus, le DV renforce **l'élan** que ces gens ont pris en faveur d'un changement dans les relations de Genre dans leur ménage ou dans la communauté et qu'ils vont même encore plus loin dans leur démarche, car **ils se sentent épaulés par le projet**.

#### **Cadre 36 : Défense du dossier de microprojet par 3 femmes**

*Les entretiens avec les groupements de production maraîchère, organisés lors de la Recherche-Action de FAFA ont eu pour effet que les bénéficiaires ont commencé à comprendre l'importance du Genre.*

*Ainsi un groupement mixte a eu l'idée de mandater spécifiquement 3 femmes membres pour soutenir leur dossier de microprojet en vue d'un financement.*

*Leur présentation a particulièrement séduit le jury et le projet a été accepté.*

#### **Cadre 37 : Un changement de son image de soi**

*C'est après avoir raconté son histoire positive dans un DV qu'une femme a fini par comprendre qu'elle véhiculait certaines valeurs et s'est vue valorisée. « Mon fils, c'est si important ce que je fais ? Je suis flattée et très contente. C'est maintenant que vous travaillez » parlait-elle à l'Assistant Technique de LISA II ; d'où l'amélioration de son auto-estime et de l'image de soi. Cette femme a continué avec plus de force à mobiliser les femmes en faveur des activités du projet.*

**Cadre 38 : Changement aussi dans la répartition des dépenses !**

*Lors de la campagne des cotisations 2010, j'avais décidé seul de cotiser pour un garçon, ma femme et moi-même en laissant mes trois filles. Mais après l'entretien que j'ai eu avec les agents du LISA II sur les DV, j'ai vu la vie autrement.*

*Je suis retourné voir mon épouse pour une concertation sur la santé familiale. Suite à notre entretien, nous avons décidé, pour l'exercice 2011, de cotiser pour toute la famille sans exception.*

*En effet, nous avons cotisé pour tout le noyau familial avec l'argent du coton que j'ai vendu, car nous avons compris que le revenu du coton est un bénéfice du foyer.*

## 4 Conclusion

Ce guide a voulu vous offrir une méthodologie simple avec un système d'apprentissage continu simple à adopter dans une organisation sans demander de gros moyens. Ils sont le fruit des expériences vécues par les partenaires de la Recherche-Action. Cependant, rien n'est parfait. Nous vous invitons donc vivement à tester cette méthodologie et le système d'ancrage institutionnel dans vos propres projets et structures. Nous croyons qu'avec un engagement sincère et réel, ce système de renforcement de compétences est capable de s'auto-entretenir. Ce qu'il faut c'est prendre soin d'initier chaque nouveau recrût et réaliser régulièrement les forums institutionnels de partage périodique (PPP) pour garder le processus vivant.

Le guide se base sur des expériences dans des projets de sécurité alimentaire. Cependant, la méthodologie nous semble applicable à d'autres secteurs, où l'implication de groupes cibles de la communauté de base est un élément essentiel (la santé, l'éducation, eau et assainissement ...). La preuve est que les résultats positifs avec les Mutuelles de Santé et avec la gestion de points d'eau, des actions des projets qui faisaient partie de la recherche-action.

# **ANNEXE 1 : PRESENTATION DES PROJETS IMPLIQUES DANS LA RECHERCHE ACTION**

## ***CTB – projet FAFA MC***

La Facilité d'Appui aux Filières Agricoles dans les Départements du Mono et du Couffo (FAFA MC) est un programme qui vise à renforcer les capacités et l'articulation effective des acteurs privés et publics afin d'améliorer la productivité et la rentabilité des filières riz et maraîchage. L'intervention fonctionne selon le principe de facilitation, avec l'essentiel des activités réalisées par des structures partenaires. L'objectif global est d'augmenter la sécurité alimentaire et les revenus des populations rurales associées aux filières riz et maraîchage dans le cadre d'une politique nationale de promotion des filières. L'aspect GENRE étant transversal à l'intervention, il nécessite une attention particulière tant de l'équipe du projet que des structures partenaires.

## ***LOUVAIN COOPERATION AU DEVELOPPEMENT – projet LISA II***

Le projet Lutte Intégrée pour la Sécurité Alimentaire, phase II (LISA II), est mis en œuvre dans 3 communes où la vulnérabilité des populations est la plus préoccupante dans le département de l'Atacora (Tanguéta, Matéri et Coby).

Il a pour objectif spécifique d'améliorer l'accessibilité aux soins de santé et à une alimentation de qualité. Les domaines d'interventions sont :

- L'augmentation et diversification de la production agricole
- L'augmentation des capacités de stockage familial et communautaire
- Le développement des AGR et aux micro-entrepreneurs et la micro-finance
- L'accès aux soins nutritionnels et de santé
- Le renforcement des capacités des Organisations Communautaires de Base.

## ***PROTOS – projet GLEauBe***

Le projet Gouvernance Locale de l'Eau intervient dans 5 communes de l'Atacora/Donga du nord Bénin (GLEauBe) ; financé par Le Fonds Belge de Sécurité Alimentaire, il a pour objectif de contribuer à la sécurité alimentaire des populations vulnérables de sa zone d'intervention à travers une meilleure gouvernance locale de la ressource en eau, qui vise :

- Une amélioration durable de l'accès à l'eau ;
- Une stimulation de la valorisation de la ressource eau ;
- Un changement des comportements d'hygiène et d'assainissement des populations bénéficiaires.

Ce projet est mis en œuvre par quatre partenaires stratégiques : PROTOS, CREPA, PNE et Helvetas, avec les mairies comme maîtres d'ouvrage.

# ANNEXE 2 : Fiche pour le dépouillement du DV

## RESUME DU DIALOGUE VALORISANT

Date : \_\_\_\_\_ Narrateur : \_\_\_\_\_ Enquêteur: \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_ Sexe: \_\_\_\_\_ Précisions  
intéressantes : \_\_\_\_\_

1. Résumé de l'histoire de vie (Situation de départ, complication, résolution, nouvelle situation) (200 mots)
2. Eléments clés de succès ou forces
  - Qualités propres de la personne
  - Compétences/savoir-faire de la personne
  - Alliances avec d'autres
  - Autres
3. Réactions et effets durables
  - Réactions des autres femmes
  - Réactions des hommes
  - Effets durables (effets encore visibles aujourd'hui)
4. Métaphore ou phrase touchante
5. La passion de cette personne (la chose la plus importante)
6. Le rêve

Equipe technique de rédaction du présent guide :

- ISOS CONSULTING  
Kristien de BOODT  
Marthe DIARRA
  
- Bureau de Coopération au Développement / Ambassade de Belgique  
Annick-Mireille AZANDJEME
  
- Louvain Coopération au Développement  
Telma CASAL  
Yao M'BOMA
  
- PROTOS  
Hervé STERCKERS  
Ganyou Abou SOUMANOU
  
- FAFA MC/ CTB  
Chiaratou OCENI  
Sylvie Flore ADANHODE

Le processus de Recherche-Action a été le fruit de la collaboration de :



**Ambassade du Royaume de Belgique**  
Lot 12N (Djomehoutin), Quartier Les Cocotiers  
01 BP 1881, Cotonou - BENIN  
[www.diplomatie.be/cotonoufr](http://www.diplomatie.be/cotonoufr)



**Agence Belge de Développement**  
Lot A1, Les Cocotiers  
02 BP 8118, Cotonou - BENIN  
<http://www.ctb-benin.org>



**Louvain Coopération au Développement**  
Direction Régionale Afrique de l'Ouest  
01 BP 5069 Cotonou - BENIN  
[www.louvaindev.org](http://www.louvaindev.org)



**PROTOS**  
Les Cocotiers  
08 BP 1178 tri Postal, Cotonou – BENIN  
[www.protosh2o.org](http://www.protosh2o.org)



**Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche**  
**BP 03-2900 Cotonou**  
**Tél : (229) 21 30 02 89/ 21 30 04 10 / 21 30 04 96**



Ministère de la Famille, des Affaires Sociales, de la  
Solidarité Nationale, des handicapés et des Personnes  
du 3è Age

La facilitation et l'encadrement méthodologique ont été assurés par :



**ISOS Consulting sprl**  
Kristien De Boodt & Marthe Diarra  
Hertoginstraat 64  
2300 Turnhout – BELGIQUE