

SECTION

1

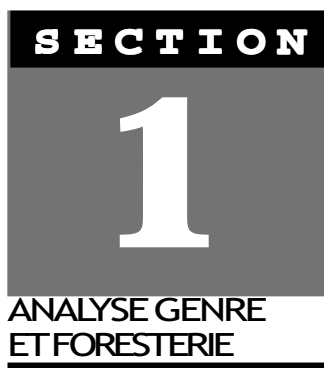
ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE

Code
con
réa
pro
de
par



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE





Comment concevoir et réaliser des programmes de formation participative

Introduction

2. La conception d'un programme de formation participative

3. L'expérimentation des huit étapes de base dans le programme asiatique

4. Les acquis et les limites du programme en Asie

5. Synthèse des enseignements tirés du programme asiatique

Références

Annexes

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et Communautés
Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en 1995 et
réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio Mattila dans le
cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation
Sous la coordination de Rachad ALIMI

Editeurs

Programme Arbres – Forêts et Communautés Rurales (FTPP)
du service Foresterie Communautaire (CF) de la Division
des Politiques et Planification Forestières (FONP) du
Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP – ASS)

Mise en page

Armelle Adohinzin
(CocoMultimédia)

Illustrations

Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication relèvent
du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne reflètent nullement
les points de vue de l'Organisation des Nations Unies
pour l'Alimentation et l'Agriculture sur le statut juridique
des pays, territoires, villes ou régions mentionné(e)s, leurs
autorités ou la délimitation de leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et
l'Agriculture encourage la diffusion de cette publication,
sous réserve d'en citer la source.

SECTION

1

PAGE 2

1. Introduction

L'idée de former le personnel forestier à l'analyse genre est d'actualité. Les professionnels ont commencé à se rendre bien compte que la dépendance des femmes et des hommes vis-à-vis des forêts pour leur subsistance est un facteur critique pour le succès du développement forestier et que leurs différents rôles et besoins doivent être pris en considérations. La particularité de ce programme est que, contrairement à la plupart des programmes de formation en " analyse genre " qui visent seulement le personnel de niveau intermédiaire des agences de développement, il prend aussi en compte les agents d'exécution au niveau terrain.

SECTION

1

PAGE 3



2. Concevoir un Programme de Formation **Participative**

Voici huit étapes fondamentales pour la conception d'un programme de formation en analyse genre et foresterie. Bien qu'elles soient comparables aux étapes de formulation de n'importe quel programme de formation, la différence fondamentale ici est que ce processus de conception est participatif, et par conséquent, il requiert la collaboration entre tous les participants à toutes les étapes de la conception. La planification participative signifie que de nouvelles informations apparaîtront sans cesse. Donc, la conception du programme doit rester flexible, parce qu'elle doit prendre en compte et intégrer les nouveaux besoins et priorités identifiés par les participants.

Les étapes ne sont pas nécessairement présentées dans un ordre impératif. Nombre d'entre elles peuvent être abordées plus d'une fois.

SECTION

1

PAGE 4





1 SELECTIONNER UNE (DES) PERSONNE(S) RESSOURCE (S). Choisir un coordinateur général du programme qui se chargera :

- d'initier la conception du programme,
- de développer la méthodologie et les matériels de formation,
- de coordonner la communication entre les participants et,
- de superviser l'ensemble des aspects de la réalisation du programme.

D'autres personnes ressources peuvent être sollicitées, telles qu'un spécialiste de la formation à l'approche genre, un spécialiste en foresterie communautaire.

2 DEFINIR LE PROBLEME GENERAL OU LES DEFICITS A COMBLER. Initier des recherches préliminaires sur le terrain et auprès des institutions et en étudiant la documentation requise.. Ensuite, formuler les objectifs provisoires et faire une liste des participants potentiels qui interviennent au niveau des organisations villageoises, des organisations non gouvernementales, des institutions de formation, des services techniques, des départements ministériels (au niveau de la définition des politiques et stratégies comme à celui de leur exécution sur le terrain) ou une combinaison de tous ces acteurs.



3 RECHERCHER DE L'APPUI ET DE L'ENGAGEMENT. Le démarrage de tout programme exige la mobilisation de l'appui nécessaire, en termes de personnel comme en termes de budget. L'on aura également besoin, pour la durabilité du programme, du soutien et de l'engagement des décideurs en position à tous les niveaux, afin d'assurer que le programme soit effectivement mené à terme.



4 ENGAGER LE DIALOGUE. Débattre des objectifs préliminaires du programme avec les participants potentiels pour obtenir leurs conseils et identifier leurs besoins. De concert avec eux, identifier les questions-clés utiles et pertinentes pour le programme, puis identifier le (les) groupe (s) cible (s) potentiel (s) aux différents niveaux : agents d'exécution au niveau du terrain, équipes de direction, planificateurs, décideurs, organisations gouvernementales et non-gouvernementales.





5 SÉLECTIONNER LES PARTICIPANTS AU PROGRAMME. Après l'identification des besoins et du (des) groupe (s) cible (s), il faudra procéder à la sélection des participants. Ils pourraient par exemple être choisis parmi :

- le personnel de projets forestiers déterminés,
- le personnel d'institution(s) nationale (s),
- des consultants nationaux expérimentés, par exemple en analyse genre, en foresterie communautaire, en développement participatif ou en formation participative.

6 FIXER LES OBJECTIFS DU PROGRAMME. Baser les objectifs sur les besoins exprimés par les participants et les ressources disponibles pour couvrir ces besoins.



7 CONCEVOIR LE PROGRAMME. Développer, ensemble avec les participants, les objectifs définitifs du programme, les activités à mener et les résultats attendus. Identifier les ressources nécessaires et établir un calendrier. L'ensemble du programme devra s'appuyer sur un processus participatif de renforcement de capacités.

8 SUIVRE ET EVALUER EN PERMANENCE. La conception participative du programme signifie la nécessité d'une communication interactive afin d'intégrer l'information résultante dans la conception de chaque étape.



3. L'expérimentation des huit étapes **de base** dans le programme asiatique.

Voici une description de la manière dont les huit étapes de conception et de réalisation d'un programme de formation que nous venons de passer en revue furent appliquées en Asie, au sein d'un groupe de six pays. Elle donne un exemple de conception d'un programme de formation régionale. Les enseignements qui en furent tirés (voir page 24) sont pertinents pour tous les programmes de formation envisagés à l'échelle internationale, nationale ou à celui d'un petit village.



SÉLECTIONNER UNE OU DES PERSONNES RESSOURCES

L'Unité de Foresterie Communautaire de la FAO sollicite les services d'un consultant-formateur spécialisé dans l'approche genre pour développer et coordonner le programme «Genre et foresterie». Ce consultant fit équipe avec un autre spécialisé dans le domaine de la foresterie communautaire. Leur mission consistait à travailler ensemble afin de combiner l'approche de la foresterie communautaire avec l'approche genre selon des méthodes de formation participative.



DÉFINIR LE PROBLÈME CENTRAL OU LES DÉFICITS À COMBLER

En premier lieu, les projets de foresterie furent étudiés pour mettre en évidence les problèmes clés pour la recherche d'études de cas d'application de l'approche genre en foresterie. Le problème central identifié était que les activités de ces projets de foresterie étaient réalisées sans donner une attention suffisante aux rôles et besoins spécifiques des femmes et des hommes, même dans les cas où les objectifs des projets mettaient un accent particulier sur la participation des femmes et des paysans pauvres. Les données de base désagrégées selon le genre n'étaient pas disponibles et le personnel des projets n'avait pas la sensibilité et les compétences nécessaires pour intégrer les questions relatives au genre dans leur travail.

3

RECHERCHER DE L'APPUI ET DE L'ENGAGEMENT.

Au début du programme, des lettres furent envoyées aux importants décideurs politiques pour les informer du projet de conception d'un nouveau programme de formation,, recueillir leurs conseils et solliciter leur appui et leur engagement pour la concrétisation de ce projet.

La FAO avait reçu de ses Etats membres, le mandat de former les personnels professionnels de ses projets à l'approche genre. Par conséquent, il était logique de se baser sur ce mandat pour étendre une telle formation aux personnels de terrain des programmes de foresterie communautaire soutenus par la FAO en Asie. L'intérêt porté par d'autres organisations telles que la Banque Mondiale, au programme et la collaboration avec elle qui s'en est suivie, ont permis de prendre en compte par la suite des projets autres que ceux de la FAO.

Des contacts ont été pris avec les représentants de la FAO, les Directeurs Nationaux de Projets Forestiers, les institutions forestières nationales et toutes les organisations importantes pour le développement forestier en Asie. Presque tous ont marqué leur intérêt et donné des recommandations pertinentes.

Le processus d'obtention des fonds et de l'appui requis fut progressif. Au fur et à mesure que le programme se développait et que l'on identifiait les besoins, les demandes d'appui furent formulées pour chercher le support nécessaire (voir formulaire d'élaboration de budget, soulignant les rubriques budgétaires dans l'annexe 1-F).

4

ENGAGER LE DIALOGUE

Une liste préliminaire de projets, d'institutions, de consultants fut établie par pays sur la base de revues documentaires et de réponses écrites reçues. Avec cette liste préliminaire, le dialogue participatif a commencé par des visites dans quatre pays pour : recueillir des conseils sur la manière dont un programme de formation à l'approche genre en foresterie pourrait être conçu de manière utile et appropriée pour chacun des pays visités, apporter des réponses aux questions suscitées par le projet de programme sur la notion de genre et sur ce qu'une formation participative à l'approche genre en foresterie pourrait et ne pourrait pas apporter au développement forestier dans le pays, Parachever la sélection des niveaux de groupes de formation, ex. projets forestiers, institutions locales et consultants nationaux provenant des structures de l'Etat et des organisations non - gouvernementales.

Identifier les préoccupations principales dans chaque zone de projet pour la recherche des études de cas sur l'analyse genre et la foresterie. Les sites de développement forestier furent visités pour organiser des discussions avec les villageois et le personnel forestier et se familiariser avec les activités forestières. Plusieurs réunions furent également tenues au niveau des ministères, des services forestiers, des programmes universitaires, des organisations non – gouvernementales, des institutions de formation et des consultants potentiels provenant de ces institutions. Les participants recommandèrent que planificateurs, décideurs politiques et personnel de terrain soient formés à l'approche genre en foresterie. Cette recommandation a été jugée pertinente dans la mesure où le personnel de terrain ne pourrait procéder à des changements remarquables dans son travail à partir de la prise en compte des intérêts et besoins spécifiques des femmes et des hommes sans s'appuyer sur des politiques, plans d'orientation eux-mêmes sensibles à cette approche. D'où l'intérêt pour l'ensemble de ces acteurs, de bénéficier de programmes de formation adéquats.



SELECTIONNER LES PARTICIPANTS AU PROGRAMME DE FORMATION

Il fut décidé, de concert avec les participants potentiels, de retenir, sur la base de critères précis, trois catégories de participants par pays:

- personnel de projets forestiers sélectionnés,
- personnel d'au moins une institution nationale sélectionnée,
- une équipe de consultants nationaux (ex. formateurs et forestiers identifiés pour conduire les études de cas et prendre part à la formation des formateurs) (voir aussi l'étape 7)

La sélection des projets forestiers

Les projets forestiers furent sélectionnés sur la base des critères suivants:

- existence préalable d'objectifs de foresterie communautaire, sociale ou d'une approche participative de la foresterie,

- Utilité potentielle par le projet des informations désagrégées selon le genre,
- Représentativité du projet par rapport aux aspects environnementaux et techniques généraux du développement forestier, tels que l'aménagement de bassin versant, le reboisement, l'agroforesterie ;

- volonté du personnel du projet de réaliser ou de disposer d'étude(s) de cas dans la zone d'intervention du projet,
- intérêt du personnel du projet à participer à un atelier de formation à l'analyse selon le genre dans la foresterie (tous les projets visités avaient cette volonté et étaient intéressés).

La sélection des institutions nationales

Les institutions nationales furent choisies selon les critères suivants :

- crédibilité vis-à-vis des autres institutions actives dans le secteur forestier, y compris les Ministères chargés de l'Agriculture et de l'Environnement, les services forestiers, les organisations non – gouvernementales et autres,
- intérêt d'intégrer l'approche genre dans les

programmes de formation en cours,

- aptitudes à donner des formations à l'approche genre en réponse à des demandes provenant d'autres organisations, et
- Disponibilité de personnel pour des consultations de courte durée pour le programme de formation.

La participation des institutions nationales au programme de formation fut indispensable pour

intégrer formation participative et approche genre dans le secteur forestier de chaque pays. Les institutions phares permirent aussi d'établir d'importantes liaisons avec d'autres secteurs intéressés à l'approche genre, mobilisant ainsi un enthousiasme qui a permis d'optimiser les résultats de l'investissement des ressources limitées du programme de formation.



La sélection des consultants nationaux

(Voir aussi l'annexe 1-C). Des consultants nationaux furent sélectionnés selon leurs expériences dans les domaines tels que : foresterie : aménagement des bassins versants, reboisement, agroforesterie, petites plantations etc. (selon la zone du Projet), développement : expériences de travail avec la thématique «femmes dans le développement de l'agriculture, de l'élevage, et d'autres domaines connexes au développement rural», formation : méthodologies participatives, conception d'ateliers, élaboration de matériels de formation et évaluation, sciences sociales : recherche de terrain, notamment les méthodes accélérées de recherche participative (MARF). Puisqu'il n'était ni possible, ni envisageable, en raison des moyens limités disponibles, d'engager de consultant pour chaque domaine d'expertise, une équipe de consultants nationaux, réunissant ensemble la plupart des domaines d'expertise souhaités fut constituée.

La sélection des formateurs

Deux personnes de chaque pays furent sélectionnées, de préférence, au sein des institutions nationales pour assurer la formation à la réalisation des études de cas pendant toute la durée du programme de formation. Ils firent eux-mêmes les enquêtes qui servirent à rédiger les études de cas et co-animèrent les ateliers. Deux personnes furent nécessaires, par pays, pour les raisons suivantes :

- les zones et les domaines sélectionnés pour les études de cas étaient vastes et complexes, ce qui nécessitait l'intervention de plus d'un chercheur,
- impliquer des consultants de deux institutions distinctes (gouvernementale, non-gouvernementale) contribuait au renforcement de l'expertise nationale en matière de formation à l'application de l'approche genre à la foresterie,
- les premiers ateliers de formation à l'approche genre avaient montré qu'ils étaient mieux conduits par des équipes de formateurs,
- l'approche d'équipe était une bonne manière d'associer des compétences et

expertises variées,

- les consultants nationaux s'entraident, et
- cette bonne collaboration entre consultants nationaux fut un facteur important de réussite de ce programme de formation innovateur.

La sélection des forestiers

Les compétences en foresterie, surtout sur le plan technique, sont rares parmi ceux qui ont une expertise dans le domaine de la recherche en sciences sociales, en formation, en approche genre et en développement rural. C'est la raison pour laquelle un troisième consultant, un forestier, fut ajouté à l'équipe de consultants nationaux au Népal, en Thaïlande et au Bhoutan dans le cadre d'un contrat à court terme. Au Bangladesh, au Sri Lanka et en Inde, par contre, des forestiers expérimentés furent impliqués dans la réalisation des études de cas pour la durée de tout le programme de formation et participèrent tant au développement des matériels de formation qu'à la formation elle-même. Ils s'assurèrent que les études de cas comportaient des informations suffisantes et appropriées en matière de foresterie.

L'implication des forestiers renforça également les capacités nationales d'intégration de l'approche genre et des programmes de formation participative dans les programmes de foresterie en cours. L'approche genre était nouvelle pour les consultants forestiers.

La priorité fut donnée à la sélection de consultants nationaux provenant des institutions nationales. Ces consultants nationaux dans leur pays respectif jouèrent un rôle de catalyseurs pour une intégration efficace de l'approche genre à la foresterie à travers une formation participative. Ils ont contribué avec leurs connaissances et leurs expériences, tout en développant de nouvelles capacités, des matériels et des méthodologies de formation utiles pour eux-mêmes et leurs partenaires dans leurs travaux habituels.

Ces critères de sélection fournirent d'importantes directives mais la composition des participants varia d'un pays à l'autre. Il y eut un effort pour s'assurer que des femmes et des hommes étaient impliqués dans chaque pays mais, au Bangladesh, tous les consultants étaient des hommes et en Thaïlande, elles étaient toutes des femmes. Dans les autres pays, il y eut des femmes et des hommes.

6

FIXER LES OBJECTIFS DU PROGRAMME DE FORMATION

Les objectifs provisoires du programme de formation se concrétisèrent de plus en plus au fur et à mesure de l'évolution des visites par pays. Suite aux discussions menées avec les participants au programme de formation, les objectifs généraux du programme de formation furent fixés :

Objectifs du programme de formation pour la mise en œuvre de l'approche genre dans la foresterie en Asie

- Développer les capacités institutionnelles nationales à utiliser une approche participative dans le développement de programmes de foresterie axés sur les communautés de base et les intérêts et besoins respectifs des femmes et des hommes, ayant un effet sur leur équité et leur durabilité,
- Renforcer les capacités des consultants nationaux à utiliser l'approche genre, les méthodes de recherches participatives et les techniques de formation participative et à rédiger les études de cas,
- Former le personnel forestier à utiliser l'approche genre, que celui-ci opère au sein de services gouvernementaux ou dans des organisations non-gouvernementales,
- Produire et diffuser dans l'ensemble de la sous-région du matériel de formation qui prend en compte les aspects genre dans la foresterie,
- Concevoir des méthodologies de formation pour le personnel de terrain et pour le personnel de direction des projets sans oublier les planificateurs et les décideurs politiques,
- Documenter les liens entre femmes, hommes et forêts dans plusieurs pays asiatiques et établir leur importance pour le développement de la foresterie et le bien-être des familles rurales.



CONCEVOIR LE PROGRAMME DE FORMATION

Le programme de formation comportait des activités au niveau national et au niveau régional.

Il était conçu pour renforcer les capacités institutionnelles et développer des matériels de formation. Lors des ateliers régionaux, les consultants nationaux échangeaient leurs idées et expériences avec leurs homologues des autres pays (les ateliers régionaux ont aussi eu le mérite d'avoir pu faire travailler ensemble six pays à la fois). Cependant, les activités sur le plan régional n'auraient pas, à elles seules, été suffisantes. Les activités dans les pays ont aidé les consultants dans leurs efforts de production de matériels de formation et de méthodologies tenant compte des spécificités culturelles et de la pertinence des priorités et contraintes propres au développement forestier dans chaque pays. (Une chronologie des activités du programme de formation en Asie de 1991 à

1992 est reproduite à l'annexe 1-B).

Les composantes du programme de formation

Atelier Régional des Rédacteurs des Etudes de Cas.

Un Atelier Régional des rédacteurs des études de cas fut organisé dans un premier temps pendant 5 jours pour les consultants nationaux du Bangladesh, du Bhoutan, du Népal, de l'Inde, de Sri Lanka et de Thaïlande. Le panel des participants à cet atelier était composé de spécialistes des sciences sociales et forestières. L'objectif central de cet atelier était de les préparer à conduire des recherches en vue de l'élaboration d'études de cas sur l'application de

foresterie. L'atelier a utilisé des exposés, des communications et des discussions par petits groupes sur : (a) l'approche genre, (b) les méthodes accélérées de recherche participative, (c) la documentation et la rédaction des études de cas, et (d) les exposés sur des projets forestiers sélectionnés.

A la fin des ateliers, les participants avaient élaboré les critères de définition d'un nouveau cadre d'analyse selon le genre appliqué à la foresterie et les plans d'orientation et d'exécution des travaux de recherche sur le terrain ; ébauché les grandes lignes des études de cas ; formé des équipes nationales et clarifié le rôle de chaque

membre de chaque équipe nationale.

La recherche terrain pour l'études de cas et la documentation

Chaque équipe de consultants nationaux disposa de deux mois pour mener le travail de terrain dans les zones d'intervention des projets forestiers sélectionnés. Des sources secondaires d'informations fournirent des données de base sur le contexte et les tendances environnementaux, économiques, sociaux, politiques et démographiques. Les enquêtes sur le terrain fournirent des informations détaillées sur les activités, les ressources et les contraintes des femmes et des hommes vivant dans les zones ciblées, en fonction de leurs rôles respectifs dans la

foresterie, l'agriculture, l'élevage, le travail salarié...

Les méthodes d'enquêtes de terrain variaient d'une équipe à l'autre, mais l'accent fut partout mis sur une approche participative du diagnostic rapide. Les équipes ont également prêté attention aux spécificités culturelles de chaque milieu.

Au Bangladesh par exemple, l'équipe constituée uniquement d'hommes a dû recourir à des assistantes pour interviewer les paysannes. Au Bhoutan, le consultant interviewait les hommes tandis que la consultante interviewait les femmes. Au Népal, la plupart des résultats des études de cas basés sur des entretiens participatifs avec des groupes de villageois, femmes et hommes ensemble ou femmes et hommes séparément.

Les résultats de ces recherches furent documentés et guidèrent la conception des documents de formation à la réalisation des études de cas. (voir Section D)

L'atelier Régional de Formation des Formateurs Avec leurs études de cas, les consultants nationaux se réunirent à nouveau pendant 7 jours pour un Atelier Régional de Formation des Formateurs.

L'objectif principal de cet atelier était de développer les capacités techniques de formation de chaque équipe en prélude aux ateliers-pilotes nationaux «Genre et Foresterie».

Les premières sessions ont mis l'accent sur les

méthodologies de formation participative, l'évaluation des besoins de formation, la définition des objectifs de formation, la programmation des calendriers de réalisation et le suivi-évaluation.

Ensuite, la majeure partie de la semaine fut consacrée à une série de mini-ateliers au cours desquels chaque équipe nationale présenta à ses paires, une analyse de ses propres études de cas préliminaires. Des groupes de travail furent ensuite formés pour un feed-back détaillé à chaque équipe, tant sur le contenu des études de cas présentées que sur les techniques de formation proposées (voir Annexe 1-D et la Section 2).

La Rédaction des Propositions de Financement des Ateliers-Pilotes Nationaux

Les consultants nationaux rentrèrent ensuite chez eux pour rédiger des propositions de financement des ateliers-pilotes nationaux sur la base desquelles le financement fut accordé aux institutions et aux consultants nationaux organisateurs des ateliers-pilotes.

Les propositions comportaient les informations suivantes :

- appuis institutionnels et financiers disponibles ;
- stratégie d'évaluation des besoins et résultats,
- liste des participants à l'atelier,
- objectifs de formation,
- matériels nécessaires et disponibles,
- calendriers prévisionnels,

- dispositions pratiques et logistiques,
- budget de l'atelier, et
- assistance financière et technique nécessaires.

Les Ateliers-Pilotes Nationaux

Les ateliers-pilotes nationaux offrirent l'occasion de tester les capacités, méthodologies et matériels de formation développés dans le programme en Asie. Chaque Atelier était conçu spécialement pour ses participants et évalué sur la mesure dans laquelle il répondait à leurs attentes. Le matériel de formation fut finalisé sur la base des tests et des évaluations faits à l'atelier Pilote National (voir la description des ateliers-pilotes et de leurs résultats majeurs à l'annexe 1-D).

Développer un cadre pour la formation à l'analyse genre dans le secteur forestier

Lors de l'atelier Régional d'Elaboration des Etudes de Cas, les consultants nationaux formèrent des groupes de travail pour évaluer les cadres d'analyse genre les plus adéquats pour leurs ateliers nationaux de formation. Ils

examinèrent ainsi trois modèles d'analyse genre, à savoir :

- le modèle d'étude de cas en analyse genre développé par Overholt et al en 1985;
- le modèle de planification selon le genre développé par Moser et Levy en 1986; et
- le modèle de l'analyse

genre appliquée aux systèmes agricoles développé par Feldstein et Poats en 1989. Les consultants nationaux choisirent finalement de concevoir leur propre cadre d'analyse sur la base d'une adaptation du modèle proposé par Overholt et al. Les recommandations suivantes furent faites à cet effet :

Un cadre global d'analyse

- clair, simple et accessible à tous,
- centré de manière pratique sur les relations entre les femmes et les hommes,
- se référant spécifiquement au secteur forestier, et
- basé sur une méthodologie participative de formation.

• deux cadres d'analyses spécifiques destinés respectivement aux agents de terrain et aux directeurs des projets, planificateurs et décideurs.

Sur la base de ces recommandations, deux nouveaux cadres d'analyse furent esquissés, testés, évalués et adaptés pendant l'atelier Régional de Formation des Formateurs. Ensuite, ces cadres d'analyse furent

utilisés, évalués et mis au point pendant les Ateliers-Pilotes Nationaux (pour les cadres, voir les sections B et C).

Développer des matériels visuels de communication

Deux types de matériels visuels furent développés pour les ateliers de formation.

En premier lieu, une vidéo ou une série de diapositives furent développées à partir de chaque étude de cas. La communication visuelle fut particulièrement utile au niveau des agents de terrain du fait de leurs niveaux d'instruction variables. Pour le personnel de terrain ou les participants villageois, les projections de diapositives remplacèrent les études de cas rédigées.

Pour les planificateurs ou décideurs, les études de cas visualisées améliorèrent la compréhension des documents écrits. Ces derniers étaient souvent peu ou pas familiers avec les réalités de terrain des projets. Par conséquent, les projections de cassettes audio-visuelles ou de diapositives rendaient les questions traitées dans les études de cas plus réelles pour eux.

En second lieu, toutes les études de cas visualisées

furent rassemblées en une cassette audio-visuelle conçue pour les directeurs des projets forestiers régionaux et les responsables des ministères et autres organismes. Les objectifs de cet enregistrement vidéo étaient de :

- Donner une vue d'ensemble des questions clés identifiées lors de l'exécution du programme de formation,
- Eveiller leur conscience sur l'importance des aspects genre dans leur propre travail,
- Leur faire mettre l'accent sur l'importance de la formation de leur personnel à l'approche genre.

Une consultante en communication dirigea l'élaboration du matériel de communication audio-visuel. Elle participa à l'atelier Régional d'Elaboration des Etudes de Cas et à l'atelier Régional de Formation des Formateurs afin d'aider chaque équipe nationale à identifier ses besoins. Elle monta des séries de diapositives et rédigea la version définitive des documents de la plupart des pays. Dans chaque pays, un photographe accompagna les consultants nationaux pour documenter les études de cas. (Voir Annexe 1-C : les détails sur la série de diapositives et la vidéo régionale sont fournis à part dans ce paquet).



8

SUIVRE ET EVALUER LE PROGRAMME DE FORMATION

Le suivi-évaluation est un processus permanent dans la conception des programmes participatifs. Dans le Programme Asiatique, toutes les activités furent évaluées à chaque étape de leur réalisation et l'information obtenue aida à assurer au fur et à mesure une symbiose entre le programme et les participants.

Des évaluations écrites et des entretiens d'évaluation participative furent utilisés pendant les ateliers régionaux et les ateliers-pilotes nationaux (Voir l'annexe 2-C).

Le suivi continu de la prise en compte des nouveaux besoins et l'analyse des impacts du programme furent effectués à travers une série de questionnaires pour les consultants nationaux, les projets forestiers et les institutions nationales (les copies du questionnaire sont fournies dans l'annexe 1-E).

Les résultats du suivi-évaluation sont résumés dans les chapitres «Acquis et Limites» et «Impacts du Programme et Nouveaux Besoins» qui suivront.

Au total, les enseignements tirés de cette expérience donnent une bonne synthèse des grandes leçons du Programme asiatique dont l'utilité pour la conception de nouveaux programmes est certaine.

4. Acquis et limites du **programme en Asie**

Le programme de formation fut enrichi par la participation de six pays. Il fut couronné de beaucoup de succès mais eut également des insuffisances. La plupart des acquis du programme résultèrent de son approche de renforcement des capacités. Une telle approche reconnaît la valeur des expériences et connaissances endogènes et soutient leur développement en vue de relever de nouveaux défis. Les capacités de formation, matériels et méthodologies décrits dans ce paquet résultent d'une intense collaboration entre les participants au programme. Plusieurs experts et institutions nationaux sont maintenant, en Asie, en mesure de donner des formations à l'approche genre, et tout spécialement dans ses applications à la foresterie, aussi bien au niveau du terrain qu'à celui de la direction.

■ LES REALISATIONS DU PROGRAMME DE FORMATION

Nous pouvons distinguer des résultats obtenus dans le domaine du renforcement des capacités et eux liés à la production de matériel de formation :

Réalisations liées au renforcement des capacités

- Amélioration des aptitudes et des capacités du personnel forestier à développer dans leurs zones d'intervention, des recommandations et des stratégies genre-sensibles dans l'exécution des programmes forestiers pour une meilleure atteinte des objectifs spécifiques des programmes de foresterie et un meilleur épanouissement des femmes et des hommes qui en sont les bénéficiaires.
- Introduction de la formation à l'approche genre en foresterie dans les institutions nationales en Asie : APROSC au Népal, BRAC et Ministère des Forêts au Bangladesh, Ministère des Forêts et l'Université de Peradeniya à Sri Lanka, Ministère des Forêts du Département de Maharashtra en Inde et RECOFT en Thaïlande.
- Renforcement des capacités institutionnelles nationales à organiser des ateliers de formation à l'approche genre sur demande des institutions nationales de foresterie et du développement rural.

Les forces du Programme en Asie

« Ces forces furent dégagées comme suit des questionnaires d'évaluation issus des ateliers nationaux :

1. L'approche participative du programme offrent des occasions d'apprentissage, d'échange et de partage de points de vue et d'expériences entre participants aux niveaux régional, national et sur le terrain ;
2. La flexibilité et l'adaptabilité du programme aux situations locales,
3. La méthode d'analyse par secteur spécifique en mettant l'accent sur la foresterie,
4. Le travail en équipes pluri-disciplinaires avec des personnels du secteur gouvernemental et des ONG. Cette option a favorisé l'accès des structures publiques et des ONG à la formation,
5. La méthode qui met l'accent sur l'analyse des relations entre femmes et hommes et associe les questions techniques, environnementales et sociales,
6. L'élaboration de cadres d'analyses, de concepts et de matériels adaptés à la diversité des catégories et niveaux des participants,
7. Le développement de concepts et de matériels utiles pour la formation, mais bien plus encore pour d'autres buts tels que la confection de questionnaires...
8. L'appui technique, en formation et en matériel fourni par les personnes ressources de la FAO.

- Amélioration des capacités techniques des équipes d'experts nationaux à conduire des recherches sur le terrain, rédiger des études de cas et donner des formations à l'approche genre.
- Accroissement de la prise de conscience de plus de 350 participants de l'importance d'associer femmes et hommes dans le développement. Ces groupes de participants comprenaient plus d'une centaine de forestiers, agriculteurs, responsables de projets, formateurs, planificateurs, décideurs politiques et plus de 250 vulgarisateurs, vulgarisatrices et villageois.
- Engagement accru des acteurs de développement à promouvoir un développement équitable et participatif véritable. Tous les participants au programme asiatique signalèrent avoir développé de nouvelles visions et compétences, davantage de confiance en soi et tissé un nouveau réseau constitué d'amis et de collègues.

Réalisations liées à la production de matériels
Le matériel de formation produit comprenait :

- Deux cadres d'analyse pour la mise en œuvre de l'approche genre dans la foresterie, dont l'un pour le terrain et l'autre, pour les responsables des projets,
- Sept études de cas rédigées : deux provenaient du Niger, une du Bénin, du Burkina Faso, du Cameroun, du Mali et du Sénégal. Chacune de ces études de cas portait sur les questions liées aux relations entre les femmes et les hommes dans la foresterie, en tenant compte d'une diversité de conditions environnementales, socio-culturelles et institutionnelles ,
- Des paquets nationaux de formation à l'approche genre en matière de foresterie, comportant du matériel et des recommandations pour le développement du programme de formation au Népal et au Bangladesh,
- six études de cas visuelles présentées sous forme de séries de diapositives au Bangladesh, au Bhoutan, au Népal, à Sri Lanka et en Thaïlande, et sous forme de cassette audiovisuelle en Inde.
- Une cassette audiovisuelle régionale élaborée sur la base du programme en Asie donna une vue d'ensemble de l'importance de l'approche genre pour le développement forestier.

■ LES IMPERFECTIONS DU PROGRAMME DE FORMATION : DES OPPORTUNITES D'AMELIORATION

Les faiblesses du Programme en Asie

« Elles ont été également dégagées des questionnaires d'évaluation dépouillés par les Consultants Nationaux :

- Des plans d'action inappropriés pour le suivi,
- Un nombre insuffisant de planificateurs et de décideurs touchés,
- L'insuffisance de temps qui a limité les possibilités d'intégrer les résultats des visites de terrain dans les programmes des ateliers-pilotes,
- Des dispositifs inadéquats de suivi de la communication et de la collaboration entre les participants au programme asiatique,
- La nécessité d'impliquer davantage de statisticiens et de services spécialisés dans la collecte de données.



Un certain nombre d'imperfections provenaient autant des contraintes de temps que de l'insuffisance des ressources. La plus grande faiblesse du programme de formation à l'intégration de l'approche genre à la foresterie fut l'absence d'activités planifiées et suivies. Toutefois, dans la mesure où les activités de formation se poursuivent encore dans les pays participants au programme d'Asie, il y a encore des chances que la liste des réalisations du programme continue de s'étoffer de sorte qu'un appui à la mise en place d'activités de suivi puisse être finalement mobilisé.

Le programme de formation a suscité un intérêt et un élan impressionnant dans plusieurs pays et dans plusieurs projets forestiers. L'appui extérieur à la poursuite d'une telle extension du champ d'action de la formation et de ses résultats n'a pas été programmé. En général, le suivi des programmes de formation au développement se fait rarement. Il est ainsi difficile de mobiliser des ressources et un soutien approprié pour le développement et la poursuite du processus.



LES IMPACTS DU PROGRAMME ET LES BESOINS DE SUIVI

Pour évaluer les impacts du programme en Asie, des questionnaires courts furent conçus pour collecter les informations sur les actions menées par les consultants nationaux à la suite des activités de formation auxquelles ils ont pris part. Ces questionnaires renseignèrent sur :

- les mesures prises après les ateliers-pilotes nationaux
- les mesures proposées ou en cours et
- les mesures à prendre en cas de disponibilité des ressources nécessaires.

Il fut demandé aux personnes interrogées de fournir une liste des contraintes et des appuis qui furent les leurs dans la planification et la réalisation des activités d'analyse selon le genre. Trois domaines d'activités furent distingués :

- Les activités de formation telles que les ateliers supplémentaires et la formation des formateurs en méthodologies d'analyses selon le genre,
- Les activités n'ayant pas trait à la formation

Les Réponses des Consultants Nationaux au Questionnaire d'Evaluation

Mesures prises

- Formation à l'approche genre des Agents de Développement Communautaire de la Croix Rouge au Népal,
- Formation à l'approche genre des chargés de programmes «Femmes et Développement» au Népal,
- Formation à l'approche genre et aux méthodes participatives pour le compte du personnel de Projet d'Aménagement des Bassins Versants de Bhusunde Kola dans l'arrondissement de

Ghorka au Népal,

- Formation à l'approche genre et à la planification participative organisée par les ONG participant au projet «Eau et Assainissement» au Népal,
- Création d'une nouvelle ONG visant le soutien aux initiatives de celles qui souhaitent inclure l'approche genre dans leurs activités. Ce soutien était envisagé à travers le développement des occasions de partage d'expériences et de matériels, et l'amélioration et l'adaptation du matériel pour l'extension de l'approche à d'autres secteurs et à d'autres organisations au Népal,
- Diffusion des résultats des Ateliers-pilotes, incluant les recommandations des participants et les

stratégies

d'institutionnalisation de l'approche à l'ensemble des participants aux ateliers-pilotes nationaux et à leurs institutions d'appartenance au Bangladesh.

Mesures proposées

- Ateliers de suivi de la mise en œuvre de l'approche genre pour les participants aux ateliers-pilotes au Bangladesh et au Népal
- Développement de nouvelles études de cas dans le secteur eau et assainissement à partir de méthodes participatives au Népal.

Suivi nécessaire

- Appui à l'évaluation des besoins, l'adaptation du matériel, la formation des formateurs et la conception des programmes de

telles que la collecte d'informations désagrégées par genre lors des travaux de terrain et l'intégration de l'approche genre dans les stratégies de vulgarisation.

Un questionnaire séparé était conçu pour :

- les équipes nationales de formateurs,
- le projet forestier sélectionné, et
- l'institution nationale sélectionnée.

Les besoins de suivi exprimés portaient sur :

- Davantage de formateurs en méthodes participatives d'analyse genre : il s'est avéré qu'une seule équipe de formation ne permettait pas de répondre à toutes les demandes de formation
- La demande d'ateliers de suivi pour permettre au personnel des projets forestiers de développer des plans de travail et des activités spécifiques comme des évaluations participatives de besoins avec les villageois,
- L'appui à l'adaptation du matériel et des méthodologies de formation en vue de leur utilisation dans d'autres secteurs,
- L'Assistance au développement d'un programme de formation incluant l'approche genre dans les programmes de formation en cours des institutions nationales.

formation afin de fournir une formation adéquate à d'autres institutions ou secteurs au Bangladesh et au Népal,

- Ateliers spécialisés pour décideurs politiques et planificateurs gouvernementaux, peu ou pas informés sur l'approche genre au Bangladesh et au Népal, Meilleur accès à une information continue sur la problématique de la promotion des relations entre femmes et hommes dans le développement au Bhoutan,
- Développement de cadres d'analyse complémentaires pour l'application de l'approche genre à des étapes précises du cycle de projet, telles que les études ou le diagnostic de la situation de base,

le suivi et l'évaluation au Népal,

- Appui en vue de surmonter les contraintes de temps liées aux responsabilités professionnelles courantes de manière à dégager plus de temps pour l'intégration des perspectives genre dans le travail au Bangladesh, au Bhoutan et au Népal.

Les Réponses des Projets Forestiers au Questionnaire d'évaluation

Mesures prises

- Analyse genre de toutes les activités d'un projet de renforcement des organisations locales de femmes et de délégation de la planification et de la réalisation de projets d'activités à réaliser avec les femmes à ces

organisations de femmes au Népal,

- Intégration du thème «Rôle des Femmes dans la Foresterie Communautaire» dans tous les programmes de formation en cours pour le personnel de Projet au Bangladesh

Mesures proposées

- Intégration de la formation à l'approche genre dans un stage de formation de 28 jours du personnel forestier sur le terrain en Foresterie Sociale au Bangladesh,
- Une session de suivi de la mise en œuvre de l'approche par le personnel du projet et de son intégration à la préparation des plans d'actions annuels pour la réalisation d'activités genre sensibles au

Népal,

Suivi nécessaire

- Appui et expertise pour inclure l'approche genre dans les contenus de formation en Diagnostic Participatif Rapide pour le personnel chargé de la vulgarisation forestière au Bhoutan,
- Appui technique et en personnel pour entreprendre une collecte et une analyse supplémentaire de données désagrégées selon le genre, assurer la formation et l'information complémentaire du personnel en approche genre, la formation des leaders villageois et des groupes de femmes et l'extension des activités de vulgarisation pour les organisations rurales au Népal.

Les Réponses des Institutions Nationales au Questionnaire d'Evaluation

Mesures prises

- Collecte de données désagrégées selon le genre dans une étude sur l'allocation du temps parrainée par le Ministère

chargé de l'Agriculture. Des enquêteurs furent formés pour recueillir et analyser des données désagrégées par genre et en comprendre l'importance au Bhoutan,

- L'approche genre fut intégrée à un stage de formation de 6 jours du personnel du BRAC relatif aux relations au sein du personnel et au développement du programme. A cette occasion, le cadre d'analyse et les études de cas développées en Asie furent utilisées au Bangladesh.

Mesures proposées

- Intégration de l'approche genre dans les documents de référence sur la sécurité alimentaire dans les ménages dans le Programme pour la Sécurité Alimentaire du Ministère de l'Agriculture au Bhoutan,
- Augmentation du nombre de femmes rurales prenant part aux coopératives de BRAC au

Bangladesh,

Suivi nécessaire

- Améliorer l'accès à l'information détaillée et technique sur les expériences et les initiatives de mise en œuvre de l'approche genre dans la région asiatique, surtout pour ce qui concerne les expériences les plus concluantes en matière de planification et de prise de décisions au Bhoutan,
- Appuis technique et financier à la diffusion des formations à l'approche genre à d'autres ONG et organisations intéressées au Bangladesh.

5. Synthèse des **enseignements tirés** du programme asiatique



Ces enseignements peuvent se résumer comme suit :

Employer une méthode participative
Pour concevoir un programme de formation réellement utile et participatif, il faut pouvoir organiser les idées et les objectifs préliminaires, solliciter les réactions des participants

potentiels, identifier leurs besoins et priorités et collaborer avec eux dans la prise de décisions.

Rester flexible : éviter un modèle unique pour tout le monde

Adapter toujours le programme de formation aux besoins des usagers. Les personnes les plus indiquées pour sélectionner les méthodologies de recherche et les cadres d'analyse à utiliser au cours de la formation sont sans contexte ceux qui les utiliseront. Les sélections varieront selon la culture, les priorités, le secteur, le niveau et l'expérience.



Utiliser le programme de formation pour le renforcement des capacités

Les capacités nationales de mise en œuvre de l'approche genre dans la foresterie existent déjà dans chaque pays. Il faut en faire l'inventaire et créer un cadre pour leur permettre de se développer. La contribution majeure d'un programme de formation est de fournir la formation, le matériel, le temps, l'appui technique ; les consultants nationaux feront le reste.

Utiliser le programme de formation pour les activités régionales et nationales
Associer activités régionales et nationales offre non seulement l'occasion d'échanges multiculturels mais également le développement d'une formation adaptée aux besoins de chaque pays pris individuellement. Le niveau national et le niveau régional se renforcent mutuellement.



Travailler avec les principales institutions nationales
Renforcer les capacités des institutions nationales en élargissant leurs programmes de formation actuels afin qu'ils s'approprient l'approche genre.

Impliquer de nouveaux acteurs
L'accent étant mis sur le renforcement des capacités, il est logique d'impliquer de nouvelles personnes pour élargir la base de ressources des institutions nationales.



Associer techniques et compétences
Former des équipes nationales multidisciplinaires pour disposer de matériel et de méthodologies de formation utiles et solides. Les membres de ces équipes s'appuient et s'encouragent mutuellement dans les moments où la réalisation du projet devient stressante.

Travailler à tous les niveaux
Travailler à un seul niveau aura un impact limité à long terme. Pour créer des activités durables de prise en compte des femmes et des hommes dans les divers secteurs, il est important de travailler sur le terrain, avec la direction des projets et au niveau des principaux décideurs et planificateurs.



Préparer le suivi
L'intérêt et l'enthousiasme obtenus après les premiers investissements risquent de se perdre si le suivi n'est pas préparé. Ceci est particulièrement vrai quand il s'agit d'une problématique comme celle des rapports homme-femme qui est assez nouvelle.



Prévoir la résistance
Promouvoir un programme de formation qui associe l'approche genre à la foresterie n'est pas facile. Les deux thèmes sont controversés. Leur combinaison pourrait susciter tout un ensemble de questionnements, de résistance et d'inquiétudes, différentes dans chaque culture, société et environnement. Pour cette raison, l'approche participative est

fondamentale pour la conception des programmes de formation et le développement de matériel comme pour la formation elle-même.

Références

Feldstein, H.S et Piats, S.V. (1989). Working Together. Gender Analysis in Agriculture. Vol 1 et 2. Kumarian Press, West Hartford, C T.

Moser, C. O. N et C. Levy (1986) “ A Theory and Methodology of Gender Planning : Meeting Women’s Pratical and Strategic Needs ”. DPU Gender and Planning Working Paper N° 11. London Development Planning Unit. London.

Overholt, C., K. Cloud, M.B Anderson and J. Austin (1985). Gender Roles in Development Projects. Kumarian Press, West Hartford, C T.

SECTION

1

PAGE 26

Annexes

1-A. Liste des participants du programme d'Asie

1-B. Chronologie des activités du Programme
Genre et Foresterie en Asie entre 1994 et 1995.

1-C. Modèle de termes de référence

1-D. Ateliers-Pilotes Nationaux en Genre et Foresterie

1-E. Suivi-Evaluation du Programme Genre et
Foresterie en Asie.

1-F. Modèle de Budget.

ANNEXE

PAGE 28

ANNEXE 1 - A

LISTE DES PARTICIPANTS AU PROCESSUS REGIONAL D'ADAPTATION

Bénin

Mme GNIMADI D. Chantal
Consultante indépendante,
formatrice en genre
08 BP 0829

Mme ALIDOU DEEN Aïchatou
Responsable Cellule Genre au
Ministère du Développement
Rural
01 BP 2638 Cotonou
Tél&fax: (229) 306006

M ELEGBE M. Idelphonse
Agronome, Sociologue rural
Consultant indépendant
02 BP 1407 Cotonou
Tél: (229) 337649
e-mail: roseftpp@leland.bj

MALIMI M. Rachad
Coordonnateur régional Genre
et Foresterie Communautaire
02 BP 1814 Cotonou
tél: (229) 325859
e-mail: roseftpp@leland.bj

Mme ADIMI OGOUNIYI. Esther,
Coordonatrice Rose-Echanges
02 BP 1814 Cotonou
tél: (229) 32 58 59
e-mail: roseftpp@leland.bj

Mme KOUDENOUKPO BIAO.
Juliette
Ingénieur forestier, responsable
de site de Ouèssè du PGTRN,
Spécialiste Genre et GRN
Tél: (229) 51 10 42 / 61 22 82
e-mail: drgc@borgou.net

Mme DOUBOGAN yvette
Chercheur en Genre et
Développement
Tél: (229) 30-52-40
Email : o_yvette@yahoo.fr

Bukina Faso

Mme COULIBALY Z. Zénabou
Formatrice, Consultante
indépendante
IPD/AOS
tél (226) 364762 / 31 8902 / Email
: zenabou@ifrance.com

Mme OUATTARA Mariamé;
Formatrice en Genre (ASEG)
01 BP 1791 Ouagadougou 0
tél: (226) 380519
e-mail: omariame@hotmail.com

Mme DARGA OUEDRAOGO
Albertine
Cadre responsable PNGT
01 BP 1487 Ouaga 01
tél (226) 324753 (bur) -
365457 (dom)
e-mail:
albertine.darga@caramail.com

Cameroun

M AFOUBA NDJANA André-
Marie
Animateur national groupe de
travail Genre et Foresterie
BP 3799 Yaoundé
tél: (237) 21 53 89 fax: 205520
e-mail: canadel@camnet.cm
Afoubaa@yahoo.com

Mme FOU DA MANGA Yolande
Membre groupe de travail
national Genre et Foresterie
BP 7814 Yaoundé
tél: (237) 205581
e-mail: yfouda@iccnnet.cm

Mme UWAMAHORO Chantal
Formatrice spécialiste Genre à
l'IPD
BP 4078 Douala
Tél/fax : (237) 403078
Email : Amahoro@hotmail.com

BENG Evelyne Nain
BP 547 Yaoundé
Tél: (237) 220471
Email: bengeve@yahoo.com

Mme BIKOMO BELINGA
MVONDO Arlette
Formatrice
BP 11 Yaoundé
Tél (237) 21 15 51
Email : ifcam@camnet.cm

M. NKWINKWA Robert
Cadre du Ministère de
l'Environnement et des Forêts
Tél/Fax (237) 230974
Email : cfu@ccaamnet.cm

Mme BAYIHA Epse MADENG
Désirée
Animatrice Living Earth - Ong
BP 1 2763 yaoundé
Tél/fax (237) 20-98-81
Email : livearth@camnet.cm

NDJEBET Cécile
Formatrice IPD-AC
Tél (237) 705873
Email : cndjebet@hotmail.com

Mali

Mme BASSA DICKO Diané,
Coordonnatrice Winrock
international Mali
BP 3262 Bamako
tél: (223) 287226
e-mail: iep@cefib.com

M SAMASEKOU Sory
Forestier, Formateur Direction
Nationale de la Conservation
de la Nature (DNCN)
BP 275 Bamako
tél: (223) 209607

Mme NIMAGA Bintou
Consultante Spécialiste en
analyse sociale en genre
Tél: (223) 293880
Email : winrock@cefib.com

Niger

Mme ZANNOU ABAS Fada
Forestière, formatrice en
Genre
BP 2097 Niamey
tél: (227) 741 957 / 733329
e-mail: gazano@intnet.ne

Mr OUMAROU Ali
Psychologue, formateur
BP 11 286 Niamey
email: ali.oumarou1@caramail.com

Mme MAMOSSO Christiane
Formatrice en Genre
BP 499 Niamey
Tél: (227) 723644 / 722195
Email: ped@intnet.ne
Ou amamosso@yahoo.fr

Sénégal

M KHALY Sylla
Forestier, formateur CEFORET,
Spécialiste outils MARP
BP : A-115 Thiès
Tél: (221) 951 28 52 / 53
Fax : (221) 951 54 03
Portable : 635 15 06
e-mail:
Ceforet@telecomplus.sn
e-mail: ceforet@sentoo.sn

Mme NDEYE Faly Ba
Formatrice en Genre
BP 1831 Dakar
tél: (221) 832 00 45
e-mail: falyka@hotmail.com

Mme KHAYRI NIANG M'BODJ
Oumoul
Consultante indépendante,
formatrice en Genre
8876 Sacré Cœur III Dakar Tél:
(221) 87 18 27 / 640 28 03
e-mail: ourmou4@caramail.com

ANNEXE

1A

PAGE 29

Mme DIOP NGONE Tine
Coordonnatrice Recherche en
Genre – CODESRIA
BP :3304 Dakar
Tél : (221) 8259822/23
Fax : (221) 8241289
Email: ngone.tine@codesria.sn

M. LO Mamadou Abdoulaye
Forestier, formateur en approche
participative
BP/146 THIES
Tél: (221) 9511012
Email: lomamadou@youpy.fr

PERSONNES RESSOURCES
AYANT PARTICIPÉ AU
PROCESSUS RÉGIONAL
D'ADAPTATION DU
PAQUET

Bénin

ONIBON F. Alain
Tel (229) 33 94 36
Email :
alain.onibon@netcourrier.com

AGOUNDOTE Désiré
Spécialiste approche participative
MAEP

VEHOUNKPE Sylvie
Communicatrice
VAF/PGRN/DFRN

Bukina Faso

M. Bernard Atamana DABIRE
Coordonnateur régional FTTP-
ASS, formateur IPD
06 BP 9299 Ouagadougou 06
Tél (226) 363871
Email : atamanabd@yahoo.com

M. Cyrille Michel BANDEIRA
01 BP 1756 Ouagadougou 01
tél : 36 48 07 / 36 47 62
E-mail : ipd_aos@cenatrin.bf

Mme OUOBA Clémentine
Formatrice en Genre à l'IPD
01 BP 1756 Ouagadougou 01
tél : 36 48 07 / 36 47 62
E-mail : ipd_aos@cenatrin.bf

Cameroun
Patrice BIGOMBE LOGO
Facilitateur national FTTP
Tél (237) 21 5389
Email : ftpp.cameroun@camnet.cm

Mali
Mme MEITE Fatima

Mme Cisse Djenaba Sow

Mme DIARA Kadidia

Mme KOUMARE fanta coulibaly

M. GAKOU Mamadou
Facilitateur FTTP
Tél (223) 201510
Email :
ftppmali@datatech.toolnet.org

Niger

Mme AMADOU Aminatou

Mme CHAÏBOU Nana Aïcha
Tél: 734933/
BP 11286
Email

M. OUNTENI Issaka Adamou
Facilitateur FTTP
Email: ftppount@intnet.ne
Tél: 754264

Sénégal
M. THIAM Malick

Mme KROSSHELL Célestine

M. Pape DETHIE NDIONE
Facilitateur national
Tél (221) 8323671
Email : papeftpp@telecomplus

FAO HQ Rome

M FERROUKHI Lyes,
FONP / CF

Mme GROUWELS Sophie,
Coordinatrice Globale Genre et
Foresterie
FONP / CF
Tél: (39) 06 570 55 299
e-mail: Sophie.Grouwels@fao.org

Mme THORKESSON Asa,
Formatrice ASEG
SDWW
Tél : 39 06 57 05 66 43
Email : Asa.Torkelsson@fao.org

M BESSUGES Pierre,
Formateur ASEG
SDWW
Tél: (39) 06 589 46 14
e-mail: bessuges@tiscalinet.it
INSTITUTIONS PARTENAIRES /
COLLABORATRICES

BENIN
ROSE-Echanges
02BP1814 Cotonou
Tél: (229) 32-58-59
Email : roseftpp@leland.bj

Programme de Gestion des
Terroirs et Ressources
Naturelles (PGTRN)
08 BP 0733
Tél : (229) 307008
Email : pgtrn@leland.bj

FAOBEN

BURKINA-FASO

IPD-AOS
01 BP 1756 Ouagadougou 01
tél : 36 48 07 / 36 47 62
E-mail : ipd_aos@cenatrin.bf

PNGT

CAMEROUN
IPD-AC
BP 4078 DOUALA
Tél (237) 40-37-70
Email : ipdac@camnet.cm

APM – Afrique
Réseau Agriculture Paysannes
et Modernisation
BP10008 Yaoundé-Cameroun
Tél (237) 215389 / 284386
Fax (237) 205520
Email: apin@camnet.cm

MALI

DNCN: Direction Nationale
de la Conservation de la
Nature
BP275 Bamako-Mali
Tél (223) 225850
Fax (223) 221134

WINROCK INTER MALI

NIGER
ProjetEnergieDomestique:
Tél: 72 21 95 / 72 27 92
Email: ped@intnet.ne

Programme d'appui au
développement local/Gaya
BP41
Email : pdl.g@intnet.ne

Projet d'Appui au
développement
BP : 10193 Niamey
Email dappnedd@intnet.ne
Tél 737665 / fax 737677

SENEGAL
DEFCCS: Direction des Eaux
et Forêts, Chasses et de la
Conservation des Sols
BP1831, Dakar-Hann
Tél (221) 8323671 / 8320565
Fax (221) 8327789

DEROULEMENT DU PROCESSUS DE CONTEXTUALISATION DANS LA COMPOSANTE FTTP ASS, 1997 - 2001

1997

OUAGADOUGOU, Octobre
Démarrage thématique Genre dans la composante FTTP-ASS avec l'atelier de lancement Genre et Foresterie communautaire. Les 6 pays de FTTP-ASS étaient représentés, et comprenaient des spécialistes en vulgarisation agricole, en foresterie ou GRN, en communication, en approche participative, en recherche et en formateurs en genre et développement. A cette occasion, le paquet de formation en anglais avec sa traduction en français ont été présentés aux participants. Evaluation rapide de la connaissance des participants en « analyse Genre » et de l'application dans les pays. Elaboration méthodologie de réalisation des états de lieux de la prise en compte du « Genre dans les programmes de foresterie communautaire ou de GRN ».
Décision d'amélioration de la traduction du paquet. Réalisation des états de lieux de la prise en compte de genre aux niveaux de décision et de terrains dans les différents pays.

1998

BAMAKO, Juin
Atelier de capitalisation des états de lieux nationaux. Désignation d'un coordonnateur régional FTTP-ASS de la thématique Genre : facilitateur national du Bénin. Etablissement de besoins importants de renforcement de capacités des institutions et de personnels au niveau des pays, dans l'utilisation de l'analyse différenciée selon le genre dans la foresterie. Identification de besoins de contextualisation du paquet pour le renforcement de capacités dans les pays de la région Afrique subsaharienne. Constitution des équipes pays. Elaboration et adoption d'un plan d'action régional d'adaptation du paquet anglais.

1999

COTONOU, Mise en œuvre du plan d'action régional
Juin : Constitution d'une task force pour la finalisation de la traduction du paquet et pour la préparation de l'atelier régional de formation des formateurs à l'analyse genre et foresterie communautaire en vue de la réalisation des études de cas, de l'organisation des ateliers nationaux et de la collecte des données contextuelles.
Août : dépôt de la traduction finale du paquet. Elaboration de programme de formation. Réalisation d'étude de cas

2000

Sélection des participants nationaux à l'atelier régional de formation des formateurs. Echange de documents et appui de l'équipe d'animation - organisation de l'atelier.
Cotonou juillet : Atelier de formation des formateurs à l'analyse genre et foresterie communautaire/GRN
Formation des participants à la maîtrise des concepts et outils du paquet. Elaboration de plans d'actions nationaux pour l'organisation des ateliers pilotes nationaux, de stratégie de mobilisation de fonds au niveau pays ; et de guide méthodologique de réalisation des études de cas de la situation Genre dans les projets/ programmes de foresterie.
Présentation rapide d'autres outils d'analyse Genre tel que l'ASEG (SEAGA) et requête pour une formation.

2001

Réalisation des études de cas dans les pays. Non réalisation des ateliers pilotes nationaux due à la difficulté de mobiliser les ressources financières. Suivi et appui de la coordination thématique régionale du Genre / FTTP-ASS.
OUIDAH, juillet : Atelier régional de contextualisation du KIT de formation à l'Analyse selon le genre dans la gestion des ressources naturelles. Formation rapide à l'analyse socio-économique selon le genre (ASEG). Appropriation valorisante de l'ASEG pour enrichir les études de cas.
Contextualisation du paquet : adaptation et enrichissement des différents profils. Amélioration des études de cas par pays. Réalisation des illustrations. Montage et finalisation du kit. Edition.

MODELES DE TERMES DE REFERENCE

Voici des modèles de termes de référence pour :

- Un coordinateur de programmes de formation ou un formateur à l'analyse genre,
- Les rédacteurs / formateurs nationaux d'études de cas,
- Les experts nationaux en foresterie,
- Un consultant régional en communication,
- Les photographes nationaux.

Introduction

Ces termes de référence n'ont qu'une valeur indicative. Ils pourraient être acceptés ou modifiés au besoin. Par exemple, il pourrait être préférable de séparer les responsabilités du coordinateur du programme de formation de celles du formateur en genre et, de même, il pourrait être préférable d'embaucher d'autres personnes pour les recherches et la rédaction des études de cas, et pour la formation. En outre, il pourrait être avantageux d'embaucher un conseiller technique, tel qu'un spécialiste en foresterie communautaire ou un spécialiste des bassins versants. Dans le cas de FTTP-ASS, on avait eu recours à l'assistance d'experts forestiers qui participaient également dans les activités du programme de formation.

Recommandations de rédaction des Termes de Référence

- Préciser les dates limites et résultats escomptés aussi clairement et explicitement que possible.
- Fixer définitivement les termes de référence en collaboration avec les consultants qui effectueront le travail.
- fournir assez de temps et bien rémunérer pour un travail de bonne qualité
- Assigner le maximum de responsabilités pour le développement du programme de formation et des méthodologies de formation aux consultants nationaux.

Modèle de termes de référence pour le coordinateur ou le formateur du Programme de formation à l'analyse en Genre
Durée : 36 semaines (plus 4 à 6 semaines par pays participants).
Le consultant fournira l'expertise pour la conception du programme de formation, le développement du matériel de formation et la méthodologie de formation pour un programme de formation genre et foresterie ; en plus de la responsabilité dans la gestion et la coordination de tout le programme de formation.
Le consultant devra :

1. Consulter toutes les institutions sur leurs priorités relatives à la formation en genre et foresterie, y compris la sélection des pays ou des programmes de formation, des propositions d'études de cas, des consultants nationaux, et pour la conception et la réalisation du programme de formation, incluant les visites sur les zones d'intervention des projets et de leurs institutions de tutelle.
2. Préparer une Note d'Information sur le programme de formation genre et foresterie avec les objectifs, les activités, les participants, les résultats escomptés, le budget et le plan.
3. Rédiger des projets de termes de référence pour toutes les institutions et les consultants nationaux participant au programme de formation. Superviser l'attribution des contrats et des fonds.
4. Coordonner toute la préparation de l'Atelier Régional des réalisateurs d'études de cas, y compris le budget, le programme, le lieu, la logistique et la liste des participants, développer et compiler tout le matériel de formation ; sélectionner les personnes ressources ; préparer des objectifs provisoires, l'ordre du jour et des évaluations ; et jouer le rôle de formateur et de facilitateur de l'atelier. Durant cet atelier, demander aux participants de réviser et de faire des suggestions pour le cadre d'analyse genre et foresterie, planifier des recherches, et exposer les grandes lignes des études de cas.

5. Préparer ou réviser un, deux ou trois cadres d'analyse genre en fonction des suggestions des participants à l'atelier régional des réalisateurs d'études de cas, afin de modeler le cadre d'analyse aux besoins spécifiques des participants au programme de formation en matière de thèmes (exploitation des forêts ou des ressources naturelles), de groupes cibles (agents de terrain, villageois), ou de personnel de direction tels que les planificateurs et les décideurs politiques.

6. Revoir les études de cas préliminaires et autres matériels de formation conçus pour les consultants nationaux, et fournir les commentaires et mises au point nécessaires.

7. Appuyer le processus de communication du programme de formation : identifier et embaucher un expert régional en communication, embaucher des photographes nationaux, et revoir les séries de diapositives préliminaires d'études de cas et les commentaires des diapositives.

8. Coordonner toutes les préparations pour l'Atelier Régional de Formation des Formateurs, y compris le budget, le programme, le lieu, la logistique, et la liste des participants ; développer et compiler tout le matériel de formation basé sur des méthodes participatives de formation genre ; embaucher des personnes ressources ; préparer des objectifs provisoires, des ordres du jour et des instruments d'évaluation ; et faciliter l'atelier. Durant l'atelier, tester et évaluer le cadre d'analyse genre et foresterie provisoire, les études de cas provisoires et les séries de diapositives provisoires.

9. Mettre la dernière touche au cadre d'analyse genre au regard des questions et Profils issus des commentaires faits par les participants nationaux durant l'Atelier Régional de Formation des Formateurs.

10. Superviser la préparation des contrats et l'allocation des fonds pour les institutions nationales et les consultants nationaux, en se fondant sur des propositions nationales pour les ateliers-pilotes. Fournir d'autres appuis demandés par les consultants

nationaux et les institutions nationales pour la préparation des ateliers-pilotes.

11. Concevoir et conduire dans les règles de l'art une session de suivi national de la formation des Formateurs avec chaque équipe nationale. L'Atelier de Formation des Formateurs devrait être tenu au moins 10 jours avant le premier atelier-pilote national. Fournir l'appui et les occasions de s'exercer avant les ateliers-pilotes, à l'équipe nationale de Formateurs et d'autres formateurs provenant des institutions nationales et des ONG.

12. Revoir le matériel et les ordres du jour de la formation pour chacun des ateliers-pilotes, en fonction des besoins, en collaboration avec les consultants nationaux en formation.

13. Fournir l'appui et la supervision pendant chacun des ateliers-pilotes, mais ne pas intervenir comme co-formateur sauf s'il le faut absolument.

14. Participer au compte rendu de l'atelier-pilote aux consultants nationaux, les Organisations Gouvernementales et les ONG. Rendre compte de l'évaluation des participants, des stratégies d'amélioration de projet par rapport à la prise en compte du genre, développées par les participants durant les ateliers-pilotes ; les recommandations pour le suivi des participants à l'atelier, et les stratégies pour institutionnaliser la formation en genre dans les pays.

15. Avec l'expert régional en communication, exposer les grandes lignes des principaux résultats des études de cas qui devraient ressortir dans la vidéo et faire des commentaires sur la version préliminaire de vidéo.

16. Préparer un Paquet de Formation en Genre et Foresterie, qui comprendra : un résumé des enseignements tirés au cours du programme de formation ; les cadres d'analyse genre et les études de cas mises au point ; des notes sur l'utilisation du matériel de formation et des recommandations pour le développement général des Programmes de formation en genre basées sur l'application et l'évaluation nationale de la méthodologie et du matériel de formation.

Qualifications requises

- être titulaire d'un diplôme d'études supérieures dans une discipline appropriée.
- avoir d'excellentes capacités d'expression et d'écriture.
- avoir de l'expérience en formation, en analyse genre, en développement international, en gestion, en budgétisation et supervision.
- disposer d'une expertise éprouvée en méthodologies de formation participative, rédaction d'études de cas, en diagnostic rural rapide, en matière de femmes et Développement et en analyse Genre.
- avoir de l'expérience en foresterie ou gestion des ressources naturelles ou dans des programmes de systèmes d'exploitation agricole.

Modèle de termes de référence pour le consultant national formateur / réalisateur d'études de cas /
Durée : 24 semaines (comprenant deux ateliers-pilotes + 4 semaines par atelier supplémentaire).

Le consultant développera le matériel et apportera la compétence en genre et foresterie dans chaque pays (ou programme de formation), par les recherches sur le terrain, la rédaction des études de cas, et les ateliers de formation.

Le consultant aura à :

1. Collaborer avec les personnels internationaux, nationaux et celui du projet, et avec les institutions nationales ; collaborer avec le co-formateur, le consultant forestier et le photographe.

2. Assister à un atelier régional de 5 jours pour les rédacteurs d'études de cas, participer à des sessions pour introduire d'autres cadres théoriques alternatifs pour l'analyse genre ; l'utilisation et la rédaction des études de cas, les méthodologies de recherche participative des discussions techniques sur des projets forestiers sélectionnés ; la préparation d'un programme de recherche et l'élaboration des grandes lignes pour les études de cas.

3. Préparer une étude de cas ne dépassant pas dix pages tapées à la machine, basée sur le diagnostic participatif rapide dans les zones d'intervention de projets forestiers sélectionnés et sur d'importantes sources secondaires d'information.

Ajoutez des informations sur :
a. La division du travail entre les femmes et les hommes par rapport aux activités reproductives telles que la foresterie, les cultures, le bétail, le marketing, le travail salarié, etc.. Donner le plus de détails possible (par exemple pour les activités forestières – l'information pourrait exposer les grandes lignes des rôles des femmes et des hommes en matière de production de plants, de plantation d'arbres, de la récolte, de la collecte de bois et de fourrage, des petites entreprises basées sur la foresterie).

Souligner les corrélations entre les activités forestières et d'autres activités productives.

b. La division du travail entre les femmes et les hommes par rapport aux activités reproductives, telles la préparation de la nourriture et du bois, le ramassage de bois et l'approvisionnement en eau, la protection de l'enfant, la construction et la réparation des maisons, et l'organisation communautaire, soulignant les corrélations entre les activités forestières et les activités reproductives

c. L'accès et le contrôle relatifs des femmes et les hommes sur les ressources y compris, les ressources naturelles, et les avantages, en l'occurrence ceux liés aux activités ci-dessus mentionnées. Les ressources pourraient comporter la terre, les arbres, l'eau, le crédit, le capital, les intrants, la vulgarisation, les connaissances endogènes, etc. Les avantages résultent de la mobilisation des ressources et pourraient comprendre la nourriture, l'énergie, le revenu, le potentiel de croissance, le statut, l'aptitude, etc., soulignant les ressources forestières et leurs bénéfices.

d. Passer en revue les normes, les tendances et les changements qui constituent des contraintes ou des opportunités au développement dans la région (les tendances pertinentes aux niveaux local et national) y compris les questions environnementales telles que le climat, la sécheresse, les inondations, la déforestation et l'érosion ; les questions économiques telles que les niveaux de pauvreté, la distribution du revenu et l'ajustement structurel ; les questions sociales telles que les taux d'analphabétisme, l'organisation communautaire, les normes familiales et les croyances religieuses ; les facteurs institutionnels tels que la disponibilité ou le manque de formation en vulgarisation et de crédit, le rôle des services forestiers, les modes de tenure foncière, le statut légal des femmes ; les tendances démographiques telles que les taux de fécondité, la croissance de la population, les schémas de migrations et les questions

politiques telles que l'instabilité du gouvernement et le pouvoir des structures locales.

e. Obtenir des informations spécifiques sur le projet forestier sélectionné : les objectifs, les activités, les participants et les bénéficiaires, et ses impacts sur les femmes et les hommes vivant dans le milieu d'intervention du projet, de même que sur le personnel du projet forestier.

4. Assister à l'atelier régional de 7 jours de formation des formateurs, participer aux sessions de méthodologies de formation participative et tester l'étude de cas provisoire et la série de diapositives.

5. Revoir, si possible, l'étude de cas provisoire et fournir des informations pour la mise au point de la série de diapositives sur la base des commentaires reçus pendant l'atelier de formation des formateurs.

6. Formuler des propositions d'organisation d'ateliers – pilotes de formation à l'analyse genre et foresterie (dans l'institution des consultants ou des programmes de formation). Inclure la stratégie d'évaluation des besoins, les objectifs de formation, la liste des invités, le lieu, la période, le budget, les dispositions logistiques, les matériels de formation à utiliser et le programme provisoire. Envoyer les propositions au coordinateur du programme à la date fixée.

7. Préparer et prendre part à un atelier de suivi national pour la formation des formateurs à l'analyse genre et foresterie (5 jours environ) : développer une liste de participants, fixer les dates et le lieu, envoyer des invitations et superviser toutes les dispositions logistiques. L'atelier de Formation des Formateurs devrait être tenu, au moins dix jours avant le premier atelier-pilote. L'on suggère que 10 à 15 formateurs nationaux venant d'institutions nationales et des ONG soient invités comme participants pour faire des commentaires constructifs sur le matériel et les méthodes de formation.

Une attention particulière sera accordée à l'ordre du jour, à la présentation du cadre d'analyse, et au matériel de l'étude de cas. L'atelier de Formation des Formateurs sera conçu et conduit avec l'assistance du formateur à l'analyse Genre ou

du Coordonnateur du Programme de Formation.

8. Réviser de manière adéquate le matériel de formation et les ordres du jour des ateliers-pilotes, en tenant compte des commentaires reçus des formateurs durant l'atelier de formation

9. Prendre des dispositions pour la traduction de tout le matériel de formation en langue nationale et superviser leur mise au point.

10. Consulter, avec l'assistance si nécessaire, du Représentant de la FAO, le Directeur National du projet forestier sélectionné, et le Directeur de l'institution nationale sélectionnée pour développer la liste des participants des ateliers-pilotes, fixer les dates des ateliers, envoyer des invitations et prendre des dispositions logistiques pour au moins deux ateliers-pilotes. Un pour le personnel forestier sur le terrain, et un pour les décideurs politiques et les planificateurs venant des principales Organisations Gouvernementales et ONG des secteurs forestier et du développement agricole. Chaque atelier-pilote devrait se limiter à 20-25 participants.

11. Travailler en tant que co-formateur durant chacun des deux ateliers-pilotes.

12. Concevoir et faire une évaluation détaillée des deux ateliers-pilotes sur le contenu et le processus.

13. Préparer un rapport de consultation d'environ dix pages avec :

- a. un résumé et une discussion des évaluations des participants sur les deux ateliers-pilotes,
- b. un résumé et une discussion des stratégies d'amélioration du projet en matière d'approche genre telles qu'elles sont développées par les participants pour le suivi,
- c) les recommandations des consultants pour les futurs ateliers de formation en genre dans le pays, et
- d) une discussion sur les stratégies d'institutionnalisation de la formation en analyse genre dans le pays. Au moins deux types d'efforts d'institutionnalisation devraient être discutés : ceux liés spécialement à la formation en analyse genre et ceux pour

intégrer les questions de genre dans des programmes de formation en cours sur la foresterie et le développement agricole.

14. A partir des expériences du Programme Genre et Foresterie en Asie en général et à partir des expériences personnelles nationales d'au moins deux ateliers-pilotes, préparer un Paquet de Formation en Genre et Foresterie pour appuyer d'autres formations genre dans le pays.

Le Paquet devrait comprendre : tout le matériel de formation national, c'est-à-dire le cadre d'analyse, les études de cas adaptées de manière appropriée à partir des évaluations des ateliers-pilotes; des notes de Formation sur l'utilisation du matériel de formation écrit et visuel ; et les suggestions et lignes directrices pour le développement du programme de formation. Ce paquet sera publié en langue nationale pour distribution aux principales institutions nationales de formation et de foresterie et de développement agricole.

Qualifications requises :

- . être titulaire d'un diplôme d'études supérieures en Sciences Humaines ou en Sciences Agronomiques / Forestières ou avoir de l'expérience dans une discipline connexe.

- . parler couramment l'anglais et la langue locale
- . avoir d'excellentes capacités de recherche et de rédaction
- . avoir une expérience d'au moins 2 ans dans le domaine de développement dans le pays concerné, de préférence avec une expérience en foresterie communautaire.
- . avoir une expérience d'au moins un an en formation ou en enseignement.
- . Provenir d'une institution nationale sélectionnée serait un atout.

Modèle de Termes de Références pour les Experts Nationaux en Foresterie (court terme)

Durée : 3 semaines
Le consultant fournira

l'expertise et l'assistance forestières pour développer des études de cas sur l'analyse genre en foresterie à partir des recherches sur le terrain d'un projet forestier sélectionné. Le travail se fera en collaboration avec une équipe nationale de rédacteurs / formateurs d'études de cas.

Le consultant devra :

1. Collaborer avec le personnel national, international et celui du projet et avec des institutions nationales appropriées.

2. Prendre part à un atelier régional de 5 jours pour les rédacteurs d'études de cas, participer aux sessions qui présentent les différents cadres d'analyse théoriques disponibles pour l'analyse genre, l'utilisation et la rédaction d'études de cas, les méthodologies participatives de recherche, les discussions techniques sur les projets forestiers sélectionnés, faire un plan de recherche et esquisser les grandes lignes de l'étude de cas.

3. S'assurer que les rédacteurs d'étude de cas traitent suffisamment des questions forestières, en les accompagnant dans la zone du projet pendant la phase initiale de recherche sur le terrain, pour l'étude de cas (environ 2 semaines).

4. Réviser et faire des commentaires sur la version provisoire de l'étude de cas écrite et aider à la mettre au point par un contrôle technique.

Qualités requises :

- Diplôme d'études supérieures en Sciences Forestières ou dans un domaine similaire.

- S'exprimer avec aisance en Anglais et en langue nationale.

- Connaître la zone du projet forestier et les aspects techniques des objectifs et des activités du projet.

La préférence sera donnée à un agent de service forestier national, d'un institut forestier ou d'un programme universitaire de formation en foresterie.

Modèle de Termes de Référence pour L'Expert Régional en communication

Durée : 8 semaines (en plus de 4 semaines par pays participant)

Le consultant développera du matériel visuel de communication pour appuyer le programme de formation en genre et foresterie, c'est-à-dire des séries de diapositives basées sur les études de cas individuelles et une cassette vidéo basée sur les résultats de toutes les études de cas.

Le consultant va :

1. Prendre part à l'atelier régional de cinq jours de rédacteurs d'études de cas, afin de pouvoir refléter le développement général du programme de formation en genre et foresterie. Durant l'atelier, passer du temps avec chacune des équipes nationales participantes afin de discuter avec elles de leurs besoins en communication.

2. En collaboration avec les consultants nationaux et le coordinateur du programme de formation, identifier des photographes nationaux pour chacun des pays participants et préparer leurs termes de référence.

3. Assister à l'atelier régional de formation des Formateurs pour apprécier les versions préliminaires des diapositives ainsi que leurs légendes. Ceux-ci devraient clairement communiquer les résultats des études de cas sur l'analyse genre et foresterie.

4. Discuter de la sélection des diapositives et la révision des légendes avec chaque équipe nationale.

5. Mettre au point les séries de diapositives et les légendes, ajouter des titres et des graphiques, et superviser la distribution des copies.

6. A partir des séries de diapositives et des légendes et des commentaires des consultants nationaux et du coordinateur du programme de formation, préparer une série régionale préliminaire de diapositives, qui sera réalisée

sous forme de vidéo. La série des diapositives régionales présentera les différentes études de cas, soulignant aussi bien les similitudes que les disparités tant du point de vue des relations femmes - hommes que des problématiques de la foresterie.

7. Ecrire un texte et réaliser la version finale de la vidéo régionale en genre et foresterie, à partir des commentaires des consultants nationaux et du coordinateur du Programme de Formation, sur la version préliminaire.

8. En collaboration avec les consultants nationaux, organiser et superviser la traduction des légendes et le texte de la vidéo en langues nationales.

9. Faire un rapport résumant le processus de communication visuelle suivi dans le programme de formation en Genre et Foresterie avec des recommandations pour des révisions et des additions dans les futurs programmes de formation.

Qualifications requises :

. Expérience professionnelle d'au moins 5 ans en production de matériel de communication, incluant des projections de diapositives et des vidéos.

. Expérience en gestion / supervision

. Excellentes capacités d'expression et de rédaction.

. Grand intérêt à l'analyse genre et les questions de la foresterie. Modèle de Termes de Référence pour les photographes nationaux

Durée : 2 semaines

Le consultant fournira des photos qui présentent les résultats des études de cas à partir de recherche sur le site d'activités d'un projet forestier, sélectionné pour un programme

de formation au Genre et Foresterie. Le travail sera effectué selon les précisions données par l'expert régional en communication, en collaboration avec une équipe nationale de rédacteurs d'études de cas et un expert forestier.

Le consultant devra :

1. Accompanyer les rédacteurs d'études de cas et l'expert forestier sur le terrain.

Participer aux discussions sur les résultats des recherches d'études de cas, identifier et prendre en compte les activités, espèces d'arbres, populations, conditions environnementales, etc. à photographier.

2. Réaliser une série de diapositives (environ 150) qui présentent les résultats de l'étude de cas effectuée durant les ateliers de formation, et que l'on pourrait aussi utiliser en même temps que les diapositives des autres pays, pour réaliser une vidéo.

3. Organiser les diapositives et rédiger les légendes des diapositives, pour compléter l'étude de cas écrite.

4. Remettre deux copies des diapositives et des légendes à l'expert régional en communication avant la date limite.

Qualifications requises :

. au moins 5 ans d'expérience en photographie professionnelle, y compris de l'expérience dans la photographie de conditions environnementales, des arbres et des populations vacants à leurs occupations quotidiennes.

. capacité de rédaction (pour les légendes des diapositives).

. aptitude à voyager et à intervenir dans la zone

d'exécution de l'étude de cas.

ANNEXE

1c

PAGE 37

ANNEXE 1 - D

SUIVI-EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ANALYSE GENRE ET FORESTERIE DANS LE PROGRAMME DE L'ASIE.

Questionnaire pour les FORMATEURS NATIONAUX.

Veuillez écrire vos réponses sur une feuille séparée en vous référant aux thèmes d'évaluation suivants:

Evaluation

1. Enumérez 3 à 5 forces du programme de formation sur la base de votre expérience personnelle en tant que formateur national en genre et foresterie dans le programme.

2. Enumérez 3 à 5 faiblesses du programme de formation sur la base de votre expérience personnelle en tant que formateur national en genre et foresterie dans le programme d'Asie.

3. Quel fut l'aspect le plus positif / intéressant de votre participation au programme de formation ?

4. Quel fut l'aspect le plus difficile / ou frustrant de votre participation au programme de formation ?

5. Recommanderiez-vous davantage de programmes de formation genre semblables à celui que vous venez de suivre dans le programme? Quelles sont vos recommandations d'ensemble pour le développement de tels programmes?

Actions menées à ce jour
1. Décrivez toutes les activités genre que vous avez organisées ou facilitées depuis l'atelier ou les ateliers – pilote(s) (par exemple, organiser des ateliers supplémentaires, former d'autres formateurs dans la méthodologie d'analyse selon le genre). Soyez très précis et très détaillé. Qui initia de tels ateliers supplémentaires? Qui furent les participants? Quels furent les objectifs de la formation? Les résultats de l'évaluation? Quelles étaient vos contraintes? Vos appuis et vos opportunités?

2. Décrivez une activité quelconque hors du domaine de la formation dans laquelle vous avez pu intégrer l'analyse genre (par exemple, la collecte de données sectorielles dans votre travail de terrain, le soutien aux activités de suivi des participants à l'atelier- pilote). Soyez aussi précis et détaillé que possible. Quelles étaient vos contraintes? Vos appuis et opportunités?

Actions programmées
Décrivez toutes les nouvelles actions en matière de Genre (par exemple la formation etc.) programmées ou en cours d'exécution. Qui y participera? Quelles en sont les priorités? Quelles sont vos contraintes, vos appuis et opportunités?

Les Besoins de suivi
1. Décrivez s'il vous plaît les activités de suivi et d'appui qui seraient utiles à l'élargissement des activités de formation en genre dans votre pays (ex. formation de formateurs, développement de cursus de formation, adaptation du matériel pour d'autres secteurs). Quelles sont vos contraintes actuelles?
2. Précisez s'il vous plaît les actions ou les changements qui seraient possibles si des appuis pour le suivi étaient fournis ou octroyés; Quelles sont vos priorités?

Questionnaire des Projets Forestiers.

Ecrivez vos réponses sur une feuille séparée, en vous référant aux thèmes d'évaluation suivants :

Actions menées à ce jour.
1. Décrivez des évolutions ou changements intervenus dans les activités de Projets depuis le(s) atelier(s) – pilote(s) national(aux) sur l'analyse genre et foresterie. Donnez le plus de détails et de précisions possibles. Comment les changements ont-ils été initiés? Qui étaient les participants? Quels étaient les objectifs? Quelles étaient les contraintes? Avez-vous saisi certaines opportunités ou bénéficié d'appuis?
2. Dans le cas où vous n'auriez pas noté de changement sensible au genre dans les activités du Projet, expliquez pourquoi. (par exemple, les recommandations des participants aux ateliers – pilotes n'étaient pas mises en pratique). Donnez des détails et des précisions.

Actions Programmées.
Décrivez les nouveaux changements par rapport au genre, dans les activités du Projet, en cours ou planifiés, qui n'ont pas encore été réalisés. Qui y participera? Quelles sont les priorités? Quelles sont les contraintes? Y a-t-il d'appui et des opportunités à saisir?

Les Besoins de Suivi
1. Décrivez les activités et les besoins d'appui pour le suivi qui pourraient aider à améliorer la sensibilité au genre des activités du Projet (par exemple, formation complémentaire du personnel, développement de matériel de vulgarisation.) Quelles sont vos contraintes actuelles?
2. Précisez les changements ou les actions du Projet qui seraient réalisables si les appuis pour le suivi étaient fournis. Quelles sont les priorités?

Questionnaire des INSTITUTIONS.

Inscrivez vos réponses sur une feuille séparée, en faisant référence aux thèmes d'évaluation ci-dessous.

Actions menées à ce jour.

1. Décrivez les efforts faits par l'Institution pour intégrer les questions de genre dans ses activités, programmes de formation ou politiques générales à la suite des ateliers –pilotes nationaux d'analyse genre et foresterie. Donnez le plus de détails et de précisions possibles. Comment les changements ont-ils été initiés? Qui étaient les participants? Quels étaient les objectifs? Quelles étaient les contraintes? Y avait-il des opportunités qui furent saisies et des appuis mobilisés?

2. Dans le cas où les préoccupations de genre ne seraient pas encore intégrées dans aucune des activités de l'institution, programme ou politique de formation, expliquez pourquoi? (par exemple, manque d'expertise, manque d'intérêt...). Donnez assez de détails et de précisions.

Actions Programmées

Décrivez tout nouveau changement par rapport au genre dans les activités de l'institution, programmes ou politiques de formation, qui sont en cours ou prévues. Qui y participera? Quelles sont les priorités? Quelles sont les contraintes, les opportunités à saisir et les appuis éventuels?

– Les besoins de suivi

1. Décrivez les activités et les besoins de suivi qui serviraient à intégrer les questions de genre dans les activités de l'institution (par exemple, formation complémentaire du personnel, développement du matériel). Quelles sont vos contraintes actuelles?

2. Précisez les changements ou les actions de l'institution qui seraient réalisables si les appuis appropriés pour le suivi étaient fournis. Quelles sont les priorités?

PHASE I	NBRE	TAUX UNITAIRE	DUREE PREVUE	SIEGE PROG	PAYS NR 1	PAYS NR 2		ANNEE 1	ANNEE 2
I. CONTRATS									
Coordonnateur programme formation Analyse Genre	1	XX	36 sem +	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
Consultant en Foresterie. Communautaire	1	XX	14 sem	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
Rédacteurs / Formateurs d'études de cas	2 par pays	XX	4 sem		XXXX			XXXX	
Expert technique en Foresterie	1 par pays	XX	3 sem			XXXX	XXXX	XXXX	
Expert Régional en Communication	1	XX	8 sem +				XXXX	XXXX	
Photographes	1 par pays	XX	2 sem	XXXX	XXXX		XXXX	XXXX	
II. ATELIER REGIONAL I									
Voyage						XXXX		XXXX	
Indemnités journalières		XX	5 jours				XXXX	XXXX	
Secrétariat		XX	1 sem	XXXX		XXXX	XXXX	XXXX	
Retroprojections / Autres				XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
III. REALISATION D'ETUDE DE CAS									
Transport			8 sem	XXXX	XXXX		XXXX		
Indemnités Journalières		XX				XXXX		XXXX	
Retroprojection / Autres					XXXX		XXXX	XXXX	
IV. ATELIER REGIONAL II									
Voyage			7 jours		XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
Indemnités Journalières		XX	7 jours					XXXX	
Secrétariat		XX	10 jours	XXXX				XXXX	
Retroprojection / Autres				XXXX		XXXX		XXXX	
V. ATELIERS-PILOTES									
Voyages				XXXX	XXXX	XXXX		XXXX	
Indemnités Journalières		XX			XXXX				
Appui du formateur à l'analyse genre		XX		XXXX	XXXX				
Traductions de Matériels		XX		XXXX					
Rétroprojection / Autres				XXXX					
TOTAL				XXXX					

ANNEXE

1E

PAGE 41

SECTION

2

ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE

Co
com
et
ate
for
par



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE





Comment concevoir et conduire des ateliers de formation participative

1. La Formation Participative

2. La méthodologie des Etudes de cas

3. La conception d'un atelier de formation

4. Le guide des formateurs : comment se préparer pour un atelier ?

5. La Formation des Formateurs

6. Résumé des enseignements du programme asiatique

Références

Annexes

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et
Communautés Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en
1995 et réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio
Mattila dans le cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation

Sous la coordination de Rachad ALIM

Editeurs

Programme Arbres - Forêts et Communautés Rurales
(FTPP) du service Foresterie Communautaire (CF) de
la Division des Politiques et Planification Forestières
(FONP) du Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP - ASS)

Mise en page

Armelle Adohinzin
(CocoMultimédia)

Illustrations

Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication
relèvent du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne
reflètent nullement les points de vue de
l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture sur le statut juridique des pays,
territoires, villes ou régions mentionné(e)s, leurs
autorités ou la délimitation de leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture encourage la diffusion de cette
publication, sous réserve d'en citer la source.

SECTION

2

PAGE 2

1. La Formation **Participative**

La formation est dite participative parce que l'apprentissage se fait au travers d'une participation active des stagiaires qui développent eux-mêmes les réponses appropriées aux questions posées. Il s'agit d'une formation dans la mesure où les occasions d'apprentissage sont créées par le fait de mettre à la disposition des stagiaires de nouvelles informations et méthodologies d'analyse de manière à ce qu'ils puissent les examiner et les discuter par eux-mêmes en tenant compte de leur propre expérience professionnelle. La Formation Participative est radicalement différente de "l'enseignement" traditionnel.

La Formation Participative est particulièrement intéressante pour l'analyse genre, car les professionnels en matière de développement n'ont pas les mêmes niveaux de conscience et de sensibilité pour la prise en compte des relations de genre dans leur travail. Par conséquent, ils pourraient se montrer sensibles, réticents ou hostiles vis-à-vis de ce thème. L'approche participative de la formation contribue à atténuer les réactions négatives, car les stagiaires traitent pour eux-mêmes les questions de genre dans un environnement stimulant.

SECTION

2

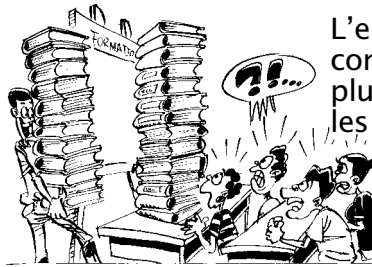
PAGE 3



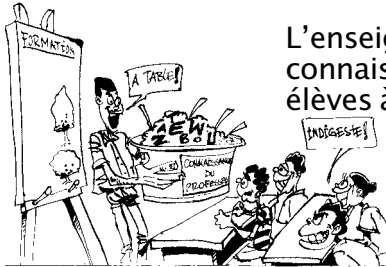
L'Enseignement Classique



Le rôle de l'enseignant est de dire aux élèves ce qu'ils doivent savoir.



L'enseignant détient les connaissances et est plus expérimenté que les élèves.



L'enseignant partage ses connaissances avec les élèves à travers des cours.



Les élèves sont passifs, se contentant d'écouter et de prendre note.



Les élèves reçoivent les bonnes réponses de leurs professeurs.

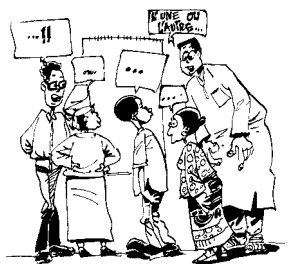
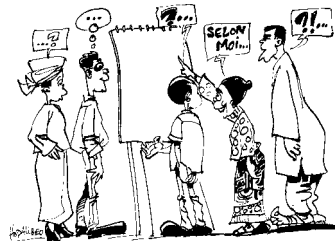
La Formation Participative

Le rôle du Formateur consiste à poser des questions et à faciliter les discussions.



Les Formateurs et les stagiaires ont tous des connaissances et des expériences.

Chaque participant doit réfléchir de lui-même, puis partager ses idées, ses expériences et ses compétences avec les autres.



Les stagiaires sont actifs et développent un esprit d'analyse en posant des questions et en examinant différentes alternatives.

Les stagiaires formulent leurs propres réponses. En fait, il pourrait avoir plusieurs autres réponses à une question posée compte tenu du contexte et de la spécificité des acteurs impliqués.



Nombre de principes de la Formation Participative reposent sur les théories de formation des adultes. Comme les adultes connaissent déjà par la pratique et l'expérience, beaucoup de choses, ils apprennent mieux en développant leurs propres expériences et en s'impliquant plutôt qu'en restant passifs.

En matière de formation d'adultes, la théorie insiste sur la nécessité pour les adultes en situation d'apprentissage, de disposer de suffisamment d'occasions pour "réfléchir", "comprendre" et "expérimenter" par eux-mêmes.

- Pour apprendre par la réflexion, les stagiaires ont besoin d'être responsabilisés pour parvenir à leurs propres conclusions.
- Pour apprendre par la compréhension, les stagiaires doivent établir un rapport entre ce qu'ils apprennent et leurs propres valeurs, croyances et expériences antérieures.
- Pour apprendre par la pratique, les stagiaires doivent utiliser et tester les nouvelles techniques et acquisitions de formation et bénéficier d'une appréciation sur leur prestation.

L'apprentissage se traduit par des changements de comportement, de connaissances, de compréhension, de capacités, d'intérêts, de valeurs, de prise de conscience ou d'attitudes. Pour faciliter ces changements chez les stagiaires adultes, il faut promouvoir des activités qui mobilisent les expériences des stagiaires afin de leur permettre d'élaborer leurs propres conclusions, bien plus efficaces que des cours magistraux. Par conséquent, les formateurs des ateliers participatifs doivent viser les activités et les résultats d'apprentissage. Un bon programme de formation doit prévoir une large variété d'activités d'apprentissage, y compris des exposés, des jeux, des jeux de rôle selon leurs fonctions et valeurs propres.

Durant la formation participative, les activités doivent être spécialement choisies pour motiver et encourager les stagiaires à découvrir le matériel de formation et à se l'approprier de manière active. Les stagiaires émettent des idées, posent des questions, discutent entre eux des opinions et points de vue des uns et des autres, cherchent ensemble les conclusions. Ils se forment mutuellement et élaborent des analyses collectives.

Les formateurs sont aussi actifs et très mobiles ! Lors d'une formation participative, la tâche du formateur consiste plutôt à structurer et à faciliter qu'à fournir des informations, expliquer ou donner des réponses. Les Formateurs lancent la discussion et y intéressent les stagiaires. Ils approfondissent les commentaires des stagiaires et en résumés d'autres ; ils comparent et associent les différentes remarques et mettent en évidence les points de vue opposés. Ils rassemblent les idées de la discussion et les rapprochent des objectifs de l'atelier.

La Formation Participative est structurée autour des capacités d'analyse des problèmes, de réflexion et de recherche de solutions appropriées par les stagiaires. Elle est centrée sur des questionnements, ce qui fait que les ateliers de formation participative se soldent souvent par autant d'interrogations que de conclusions.

2. La méthode des **Etudes de Cas**

Une étude de cas est une description écrite ou une représentation visuelle d'une situation ou d'un problème qui repose sur des faits avérés. Elle n'analyse pas ces faits et n'en tire ni conclusions, ni réponses. Elle présente tout simplement une situation telle qu'elle est.

La méthode des études de cas est l'une des méthodologies les plus efficaces pour la formation participative, parce qu'elle utilise et se construit sur la base des expériences des stagiaires. Ils se forment mutuellement dans le processus concret de travail en utilisant du matériel de formation provenant d'une situation réelle de la problématique du développement forestier.

La méthode des études de cas n'est pas nouvelle. Elle fait partie d'une tradition d'apprentissage qui privilégie l'apprentissage par une pratique supervisée et à partir d'expérience.

Les stagiaires se servent des études de cas pour s'exercer et renforcer leurs capacités à poser des questions et à prendre des décisions. Les études de cas ne donnent ni de réponses, ni de solutions.

2^{ème} Etape : Les discussions par petits groupes

Le Formateur :

- a) constitue de petits groupes de sorte que des personnes de niveaux comparables ou différents soient regroupées ensemble de manière appropriée ;
- b) clarifie les tâches des groupes ;
- c) indique le temps disponible et,
- d) reste en dehors des discussions des petits groupes.

Les stagiaires se retrouvent en petits groupes de quatre à huit personnes pour discuter du cas présenté et réaliser les quatre Profils ou Etapes du cadre d'analyse genre.

3^{ème} Etape : La Plénière

Les stagiaires se retrouvent en séance plénière et rendent compte de l'état des travaux de chaque petit groupe.

Le Formateur :

- a) s'assure de la participation et de la contribution de tous les stagiaires à la discussion
- b) demande aux groupes de s'en tenir aux faits et d'argumenter leurs conclusions.
- c) amène les stagiaires à dégager les implications qui découlent de leurs résultats.

SECTION

2

PAGE 8

LES ETAPES DE LA METHODE DES ETUDES DE CAS

1^{ère} Etape : Préparation et Lecture

Le Formateur :

- a) présente le cas choisi et son contenu en termes généraux ;
- b) explique comment l'étude de cas fut recherchée et rédigée et,
- c) établit le rapport entre le cas et les objectifs de l'atelier.

Les stagiaires lisent l'étude de cas et les questions qui l'accompagnent.



4^{ème} Etape : La Clôture
Les stagiaires dressent une liste finale de recommandations sur les stratégies à mettre en œuvre compte tenu des principales préoccupations identifiées au cours de l'analyse des études de cas.

Le formateur choisit une des activités conclusives suivantes :

- a) résumer les leçons ou les principaux points qui ressortent des recommandations des stagiaires pour renforcer

leurs acquis,
b) conclure par une question ouverte et stimulante pour que le cas débouche sur d'autres études ; ou
c) relier les recommandations finales aux questions à débattre lors de la session suivante.

Utiliser la méthode des études de cas permet aux stagiaires de devenir des décideurs.

Il leur est demandé de :

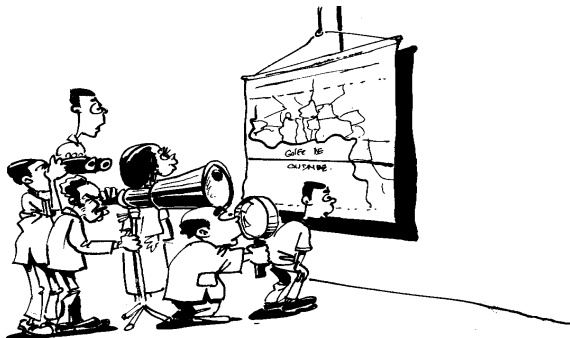
- conceptualiser et d'organiser les principaux faits et problèmes-clés qui ressortent du cas ;
- identifier les alternatives pertinentes entre plusieurs thèmes d'attention et,
- formuler leurs propres recommandations et stratégies pour surmonter les problèmes identifiés en vue de promouvoir le développement forestier.

Utiliser la méthode des études de cas forme les stagiaires à gérer les problèmes difficiles ou nouveaux. Pour des agents de développement, une étude de cas peut faire émerger des problèmes aussi réels que :

- une politique rejetée par la population,
- une décision controversée, et
- une stratégie culturellement discutable.

La méthode des études de cas motive les stagiaires du fait qu'elle est exigeante, intéressante, nécessite une préparation et leur participation active. Le processus suit généralement les quatre étapes définies à la page précédente.

En utilisant la méthode d'étude de cas, les stagiaires discutent de leurs différentes perspectives et leurs valeurs dans un environnement stimulant. Les stagiaires développent et discutent de leurs différents points de vue dans un esprit de coopération plutôt que dans un esprit de compétition. Des différences d'analyse émergent habituellement et des recommandations contradictoires naissent au fur et à mesure qu'ils réfléchissent au cas. Deux sessions de formation ne peuvent se ressembler. Les résultats varient d'un cas à un autre.



LES AVANTAGES DE LA FORMATION PARTICIPATIVE ET DE LA MÉTHODE DES ETUDES DE CAS

Les stagiaires apprennent à :

- baser leurs décisions sur des faits relatifs aux contributions, besoins et priorités des hommes et des femmes, plutôt que sur des généralisations,

des hypothèses ou des idéaux ;

- réfléchir de manière systématique, analytique, et critique aux rapports entre les questions liées au genre et au développement forestier;
- appliquer l'approche genre aux situations réelles de manière à donner un sens aux nouveaux concepts ;
- formuler les questions essentielles pour leur permettre d'appréhender

les problèmes liés au genre dans d'autres contextes ;

- d'incorporer l'analyse genre dans leur propre travail ;
- participer à un processus collectif de développement des techniques de collaboration.
- Travailler sur des sujets sensibles de manière active, positive et dynamique.

3. **Concevoir** un Atelier de Formation

Chaque atelier de formation en Genre et foresterie aura les objectifs inhérents suivants, et, comme nous le verrons par la suite, d'autres objectifs de formation à définir en collaboration avec les stagiaires eux-mêmes, selon l'approche participative de formation.

■ **LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX**

En atelier, les stagiaires vont :

- se servir des informations différenciées selon le genre, relatives aux activités et ressources des femmes et des hommes dans les zones d'intervention des programmes forestiers ;
- analyser l'interaction entre les programmes de développement forestier et les rôles selon le genre, et
- expérimenter des techniques et méthodes d'application de l'analyse genre à leur propre travail.

Six étapes intimement liées les unes aux autres et assorties, chacune, de recommandations générales issues des expériences du Programme Genre et foresterie sont présentées ci-après :

- 1** Identifier les participants / stagiaires
- 2** Evaluer les besoins des participants / stagiaires
- 3** Fixer les objectifs de la Formation
- 4** Choisir les formateurs et le matériel
- 5** Concevoir les plans de travail des formateurs et des stagiaires
- 6** Développer la stratégie d'évaluation.

MEMO !

- Identifier les stagiaires. Sont-ils des forestiers ? des vulgarisateurs ? des membres de la communauté villageoise ? des directeurs de projets ? des chefs de services ? des hommes ou des femmes ? Quel est leur niveau d'instruction ?
- Identifier les compétences et les principales responsabilités des stagiaires. Sont-elles essentiellement techniques ou sociales ?
- Evaluer le degré des priorités partagés par les stagiaires. Est-ce que les risques de conflit sont forts ou faibles ?
- Décider si les stagiaires doivent être répartis en deux ou plus de groupes et combien de personnes formeront chaque groupe.

1^{ère} Etape : Identifier les stagiaires / participants

L'objectif de la première étape est d'abord de s'informer sur les stagiaires, sur la nature et le niveau de leurs responsabilités, leurs priorités etc. Ces informations sont essentielles pour concevoir un atelier pertinent comme pour déterminer si les stagiaires potentiels ont suffisamment de points communs pour constituer ou non un groupe. Si tel n'est pas le cas, il pourrait être plus opportun de former autant de groupes que possibles avec des personnes ayant des caractéristiques communes.

Dans le Programme mis en œuvre en Asie, les participants aux ateliers relèvent de trois niveaux différents : – les forestiers et les cadres de terrains chargés de la vulgarisation ; – les cadres intermédiaires des services forestiers, organisations non gouvernementales et, – au niveau des ministères, services techniques et autres organismes de développement. Il est important de travailler à tous les niveaux – niveau terrain, niveau intermédiaire et niveau de décision – chaque fois que l'on a pour objectif le renforcement des capacités institutionnelles.



La première étape vise aussi à évaluer la motivation des stagiaires intéressés à participer à l'atelier. Cette évaluation influencera les choix ultérieurs du formateur aux étapes suivantes de la conception de l'atelier. Il est possible d'organiser des ateliers du fait qu'un besoin d'initiation ou d'amélioration des connaissances en genre aurait été identifié au niveau du personnel. Par exemple, plusieurs organismes internationaux de développement exigent que tout le personnel professionnel participe à des ateliers de formation en genre pour améliorer les activités de leur organisation. Plusieurs centres de recherches en Agronomie et nombre d'organisations non gouvernementales forment également leur personnel en genre.

Dans le Programme conduit en Asie, le personnel des projets forestiers et des principales institutions forestières décidèrent de participer à des ateliers de formation sur le genre.

Avant de passer aux autres étapes de la conception de l'atelier, il est essentiel d'identifier les participants. Par exemple, dans le Programme Asiatique, du fait que les stagiaires provenaient du terrain et de la direction, il fut nécessaire de développer deux séries de matériel pour l'atelier et des méthodes de formation. Chacune était conçue au regard des responsabilités respectives des participants.

MEMO !

- Se renseigner sur les priorités et les contraintes des stagiaires.
- Se renseigner sur ce que les stagiaires connaissent et font déjà en matière de prise en compte des relations entre femmes et hommes dans leurs activités. Définir si le point de départ est bas, élevé ou diversifié par rapport à leurs pré-acquis en matière d'utilisation de l'analyse genre dans la foresterie ?
- Se renseigner sur les attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation.
- Chercher à savoir si les stagiaires ont des craintes ou des doutes à propos de l'Atelier et le cas échéant, essayer de les identifier ?
- Identifier de manière précise les besoins de formation du groupe cible : sensibilisation ? information ? apprentissages techniques ? motivation ? exemples ? expérience ?...

2^{ème} Etape : Déterminer les besoins des Stagiaires / participants



Le but de la 2^{ème} Etape est d'identifier les attentes et besoins des stagiaires. Ces informations sont essentielles pour concevoir un atelier qui leur soit utile.

Une évaluation des besoins guide la formulation des objectifs de formation en identifiant l'écart entre «ce qui est » et «ce qui devrait être ». Ceci pourrait se faire par des rencontres avec les stagiaires, l'administration de questionnaires aux stagiaires, la revue des principaux supports de formation, à savoir des documents de politique générale ou des documents de projets, des rapports annuels, des évaluations. Dans la plupart des cas, au moins deux méthodes devraient être utilisées pour évaluer les besoins des stagiaires.

Si les stagiaires ont une bonne connaissance de l'analyse genre, l'évaluation des besoins devrait aussi porter sur ce qui, pour eux, est utile ou superflu dans cette méthodologie. Par exemple, les stagiaires pourraient avoir le désir d'apprendre à utiliser l'analyse genre pour l'évaluation des projets ou pour intégrer cette approche dans des opérations d'évaluation rurale participative avec les villageois.

Une évaluation des besoins aide à éviter des erreurs courantes dans la conception de la formation, telles que :

- perdre du temps, en mettant l'accent sur un thème déjà connu ;
- perdre du temps, en mettant l'accent sur un thème qui a peu d'importance pour les stagiaires , et
- omettre un thème ou un sujet utile pour les stagiaires.

MEMO !

Commencer par les trois objectifs généraux, communs à tous les ateliers de Genre et foresterie :

Les Objectifs Généraux
Durant l'atelier, les stagiaires vont :

1. Utiliser des informations différenciées selon le genre sur les activités et les ressources des femmes et des hommes dans la zone d'intervention des programmes forestiers ;
 2. Analyser l'interaction entre les programmes de développement forestier et les rôles de genre, et
 3. travailler sur des techniques et des méthodes permettant d'appliquer l'approche genre à leur propre travail.
- Puis, ajouter des objectifs spécifiques de formation basés sur les résultats de l'évaluation des besoins.

Les Objectifs Spécifiques

Ces objectifs doivent être :

- Pertinents *pour* le travail, les responsabilités, et les contraintes des stagiaires ;
- Réalisables dans le cadre du temps et des ressources prévues pour l'atelier et dans celui des compétences des formateurs ;
- Compatibles avec les objectifs généraux de la formation et quantifiables.

3^{ème} Etape : Fixer les objectifs de la Formation

Le but de la 3^{ème} Etape est d'assurer que le formateur et les stagiaires comprennent de la même manière les résultats attendus de l'atelier et se mettent d'accord là-dessus.



Les objectifs de formation sont d'importants repères qui permettent à tout le monde de circonscrire le champ de discussions et les débats. Ils forment en outre, la base de la

6^{ème} Etape qui est celle de l'évaluation. D'autres objectifs spécifiques de formation peuvent ressortir des discussions avec les stagiaires par rapport à leurs besoins. Ceux-ci varieront d'un groupe à l'autre, et pourraient être pris en compte si nécessaire. Voici quelques exemples :

Si les stagiaires n'ont jamais pensé à l'impact de leur travail sur les femmes et les hommes du milieu d'intervention, l'un des objectifs de la formation pourrait être défini comme : « Les stagiaires vont identifier trois de leurs propres activités ou responsabilités professionnelles pour lesquelles les questions de genre pourraient être importantes ».

Si les stagiaires sont des agents villageois de vulgarisation d'un projet d'Aménagement des bassins versants, l'un des objectifs de l'atelier pourrait être : « Evaluer l'utilité de l'analyse selon le genre dans l'identification de stagiaires indiqués pour conduire les activités de vulgarisation en matière de plantation d'arbres, de conservation des sols, de forêts communautaires », ou « utiliser l'analyse genre pour identifier au moins deux moyens culturellement appropriés pour inclure femmes et hommes dans des activités adéquates de formation sur le terrain ».

Si les stagiaires sont des planificateurs et des décideurs politiques du secteur forestier, les objectifs de formation pourraient être formulés comme suit : « Evaluer si les aspects genre sont suffisamment intégrés pour bien réaliser les cinq grandes priorités de la politique générale du Plan Directeur Forestier », ou « identifier les types d'informations différenciées selon le genre nécessaires pour le prochain cycle de planification ».

Fixer les objectifs de la formation donne une base solide pour :

- organiser les activités et les efforts des formateurs et des stagiaires en vue d'atteindre les résultats de l'atelier ;
- choisir le matériel et les méthodes de formation ; et
- évaluer la réussite de l'atelier.

4^{ème} Etape : Sélectionner le matériel et les formateurs

MEMO !

- Choisir un Cadre d'analyse pour le terrain ou la Direction (voir section A et B).
- Choisir une ou plusieurs études de cas pour la formation.
- Identifier le matériel visuel, tel que des séries de diapositives ou des cassettes audio-visuelles.
- Identifier d'autres matériels présentant une importance capitale pour les stagiaires, tels que leurs plans de travail, leurs documents de projets et de politique générale, et sélectionner les sections appropriées pour l'analyse au cours de l'atelier,
- Choisir une équipe de formateurs crédibles, compétents, cultivés et pondérés.

Le but de la 4^{ème} Etape consiste à harmoniser les ressources pour la formation avec les besoins des stagiaires ainsi que les objectifs de la formation.

La sélection du matériel de formation.

Le matériel essentiel comprend le cadre d'analyse genre et foresterie (choisir le cadre conçu pour le terrain ou celui conçu pour la Direction) et l'étude ou les études de cas pour la formation, qu'elles soient écrites, visuelles (séries de diapositives, vidéo) ou présentées sous les deux formes.

Il est plus facile de choisir le cadre d'analyse le plus approprié que l'étude de cas la plus appropriée. Des études de cas ayant un rapport direct avec les responsabilités des stagiaires de l'atelier sont les plus efficaces. Mais, s'il n'y en a aucune du genre, mettre au point une étude de cas pour chaque groupe pourrait prendre du temps et coûter cher. (Voir section 3 pour préparer de nouvelles études de cas par la méthode des diagnostics participatifs rapides).

Une autre option consiste à choisir une étude de cas déjà disponible et qui, soit pose beaucoup de problèmes réels similaires à ceux qu'aurait fait émerger une étude de cas dans le pays-même, soit aborde des objectifs similaires en foresterie.

NOTE

En utilisant une étude de cas provenant d'une autre culture, il est préférable de choisir celle qui présente un modèle de rôles et de relations entre femmes et hommes assez différents de ceux que les stagiaires connaissent. Cela les sensibilise sur la manière dont les rôles et relations femmes-hommes diffèrent d'un endroit à l'autre avec de multiples facettes spécifiques. Dans des situations du genre, l'apprentissage est centré sur la manière d'utiliser le cadre d'analyse. Si l'analyse de l'étude de cas est suivie par des discussions sur leur propre culture et leurs responsabilités de travail, les stagiaires auront une expérience d'apprentissage utile et riche. La nécessité d'autres matériels pour l'atelier dépend des stagiaires. Pour le personnel de terrain, des consignes simples et du matériel de vulgarisation pourraient être utiles. Pour ce qui est des décideurs, des planificateurs et des directeurs, des sélections à partir de leurs documents de politique générale, leurs documents de projets, leurs rapports annuels, et ainsi de suite, pourraient être utilisés.

Choisir les Formateurs

Il est recommandé que chaque atelier soit conduit par une équipe de formateurs ayant des styles, des compétences et des connaissances complémentaires. Qui plus est, le fait qu'ils soient plusieurs rendra l'atelier plus intéressant pour les stagiaires.



Les formateurs doivent être crédibles vis-à-vis des stagiaires. Pour le personnel de terrain, cela signifie que les formateurs devraient être familiers avec les responsabilités et contraintes qu'exige le travail sur le terrain. Pour les planificateurs et les décideurs politiques, les formateurs devraient maîtriser les priorités, le jargon de la planification et la politique générale de l'institution concernée. Les formateurs devraient être confiants en leurs propres capacités, inspirer confiance et être à même d'utiliser plusieurs outils de formation. D'ailleurs, une équipe mixte comprenant des hommes et des femmes est vivement recommandée. Comme la formation en genre porte sur l'inclusion des femmes et des hommes, une équipe mixte renforce cette idée aussi bien au niveau du subconscient qu'au plan conscient. En outre, l'empathie s'accroît entre les stagiaires au cours de l'atelier dans la mesure où il s'agit généralement de femmes et d'hommes.

5^{ème} Etape : Concevoir les agendas des formateurs et des stagiaires

MEMO !

Dresser un calendrier détaillé du formateur, qui, pour chaque session, indique le sujet, l'heure, la composition des équipes, le matériel, l'équipement, les formateurs et les objectifs. (voir agenda du formateur à la page 20).

S'assurer que le calendrier du formateur :

- vise la réalisation des objectifs de la formation en genre.

- comporte des sessions d'analyse participative des études de cas.

- suit le cycle de la formation :

a) clarification des objectifs ;

b) clarification des méthodes ;

c) identification des problèmes ou des théories ;

d) application

e) analyse

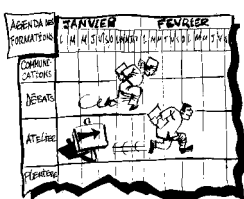
f) clôture

- intègre le matériel, les activités, les questions et les problèmes en lien direct avec les aspirations du groupe spécifique de stagiaires impliqués,

- donne suffisamment de temps pour permettre une certaine flexibilité dans le déroulement du programme.

Le but de la cinquième étape consiste à développer un « plan directeur » de l'atelier comportant deux agendas des activités de la formation pour atteindre les objectifs de la formation dans les délais impartis. Pour réaliser cela, toutes les informations des quatre étapes précédentes doivent être prises en compte (qui sont les stagiaires ? quels sont leurs besoins de formation ? quels sont les objectifs et les ressources disponibles pour la formation ?)

Nous parlerons d'abord de « l'agenda du formateur ». Il doit être détaillé avec minutie



en présentant les objectifs de chaque session. Il est destiné à l'usage du formateur uniquement. Un exemple « d'agenda du formateur » est reproduit à la page 20.

Ensuite, vient « l'agenda du stagiaire ». Il est distribué à tous les stagiaires au début de l'atelier. Il est comparable à l'agenda du formateur, mais il se limite à des thèmes généraux et à des allocations de temps approximatives pour permettre une certaine souplesse. (Un exemple d'agenda du stagiaire se trouve à la page 19).

Un programme bien élaboré devrait :

- viser la réalisation des objectifs de l'atelier,
- incorporer la méthode d'étude de cas, et
- suivre un cycle de formation logique, dans le programme général et au cours de chaque session.

Enfin, dresser un agenda des stagiaires indiquant les titres des sessions, et l'heure du début et de clôture pour chaque journée (voir agenda du stagiaire à la page 19)

Sélectionner les activités de la formation
Les activités du programme devraient être choisies pour satisfaire aux besoins de formation des participants. En voici quelques-unes à titre de suggestions :

Si les stagiaires doivent s'exercer à utiliser des informations différenciées sur les femmes et les hommes,

Choisir : des visites sur le terrain, des exposés, des études de cas, des films, et des schémas pour mettre en évidence les activités et ressources des femmes et des hommes.

Si les stagiaires doivent comprendre

l'interaction entre les rôles et les relations entre les femmes et les hommes et le développement forestier, Choisir des jeux, des jeux de rôle, des études de cas, des films, des discussions par petits groupes et des discussions en plénière pour encourager des questions et susciter des alternatives.

Si les stagiaires doivent développer des aptitudes à utiliser le cadre d'analyse genre, Choisir des études de cas, des exercices d'établissement de Profils, des exemples, des jeux de rôle et des visites sur le terrain pour s'exercer et expérimenter le cadre d'analyse.

Assurez-vous que le programme prévoit du temps pour la clôture quotidienne de chaque session.

La clôture est nécessaire pour :

- résumer les principaux résultats d'une session de formation ;
- lier les résultats de chaque session aux objectifs de la formation ;
- lier les résultats de chaque session à ceux des autres sessions.

Au cours de la clôture, dégager un temps pour permettre aux stagiaires de réfléchir sur ce qu'ils ont appris. Ceci est essentiel pour renforcer leur expérience d'apprentissage. Par exemple, demander aux stagiaires de compléter la phrase suivante à la fin de chaque journée, « la chose la plus importante que j'ai apprise aujourd'hui c'est... » D'autres

questions ouvertes peuvent être aussi utilisées pour permettre aux stagiaires d'exprimer ce qu'ils ont aimé ou ce qu'ils n'ont pas aimé durant la journée. A la fin de la dernière session, avant l'évaluation, les stagiaires doivent établir un rapport entre les idées, les techniques et les conclusions de l'ensemble de l'atelier d'une part et leur travail et responsabilités professionnels d'autre part. Pour cela, demandez-leur de compléter une phrase comme, « *Je peux appliquer l'analyse genre à mon propre travail en ...* ».

EXEMPLE DE CALENDRIER DU STAGIAIRE :

Jour 1

DATE :	
LIEU :	
8 : 00	Ouverture et Présentation des Participants Objectifs et Méthodes de l'Atelier Qu'est-ce que le Genre ? Vue d'ensemble de l'approche Genre en matière de Foresterie
10 : 00– 10 : 15	Pause – Café
10 : 15	Introduction à l'Etude de Cas : Projection de Diapositives Analyse par Petits Groupes de l'Etude de Cas Le Profil du Contexte
12 : 00– 13 : 30	Déjeuner
13 : 30	Discussion en plénière sur les Résultats de l'Etude de Cas et sur le Profil du Contexte Analyse par Petits Groupes de l'Etude de Cas Etablissement du Profil des Activités
15 : 30– 15 : 45	Pause – Café
15 : 45	Discussion en plénière sur les Résultats de l'Etude de Cas et sur le Profil des Activités

SUJET	HEURE	MATERIEL	OBJECTIFS
Ouverture et Présentation	8 : 00 – 8 : 45	Notes du Formateur pour l'ouverture	« Créer un climat » : a) créer une atmosphère chaleureuse et amicale ; b) stimuler l'intérêt et la curiosité ; c) permettre aux stagiaires de commencer à réfléchir sur le genre ; d) amener les stagiaires à se connaître mutuellement.
Objectifs et Méthodes	8 : 45 – 9 : 00	Diapositives ou transparents	Clarification des Objectifs : a) présenter des arguments ou poser des questions qui clarifient les buts de l'atelier pour les stagiaires ; b) donner l'occasion aux stagiaires d'ajouter des objectifs Clarification des Méthodes : a) discuter du rôle des stagiaires et du Formateur dans un atelier participatif ; b) expliquer la méthode d'Etude de Cas.
Qu'est-ce que le genre? Exercice par petits groupes ou jeux de rôle	9 : 00 – 9 : 30	Questions ou description de jeux de rôle	Clarification des Problèmes : a) démystifier « le genre » ; b) clarifier un ou deux concepts fondamentaux ; c) faciliter des échanges participatifs, par exemple un groupe peut représenter les villageoises, pendant que les autres représentent les villageois, les femmes ou les hommes de la ville.
Vue d'ensemble de l'approche genre en foresterie Session Plénière	9 : 30 – 10 : 15	Notes de présentation du Cadre d'Analyse et des diapositives ou transparents	Identification des Problèmes : vue d'ensemble des questions ou des problèmes relatifs au genre dans la foresterie. Introduction aux méthodes et aux techniques : clarifier les concepts fondamentaux de « genre » et donner un aperçu d'ensemble de la manière d'utiliser le Cadre d'Analyse Genre. Accordez de l'importance au thème : étudier les raisons pour lesquelles il pourrait être important et utile pour ce groupe de stagiaires en particulier, de se former en Genre et Foresterie.
Pause – Café	10 : 15 – 10 : 30	Pause-café / restauration	
Introduction à l'Etude de Cas	10 : 30 – 11 : 00	Ecran de Projection des Diapositives	Fournir des Informations : a) rassembler les faits et les facteurs qui influencent les rôles des femmes et des hommes dans la zone d'intervention du projet forestier dans lequel se déroule l'étude de cas, b) renforcer l'apprentissage à partir de l'étude de cas écrite ; c) déplacer les stagiaires dans la zone du projet pour rendre les questions posées bien pertinentes ; d) utiliser des supports visuels.
Introduction au Travail par petits groupes	11 : 00 – 11 : 10	Exemples de Profil	a) clarification des objectifs ; b) clarification des méthodes ; c) fixation des horaires.
Analyse par petits groupes de l'étude de cas pour le Profil du Contexte	11 : 10 – 12 : 30	Profil, Etude de cas, Cadre d'Analyse	Améliorer les informations, la compréhension et les techniques : a) employer le cadre d'analyse Genre ; b) donner des informations qui peuvent être analysées ; c) amener les stagiaires à apprendre par eux-mêmes.

MEMO !

- Choisir les instruments d'évaluation, tels que des questionnaires écrits, des exercices participatifs, des interviews ou des commentaires de documents.
- Choisir l'intervalle d'évaluation, par exemple, à la fin de chaque journée de l'atelier (pour des réactions détaillées durant les ateliers pilotes), à la fin de chaque atelier (pour des réactions générales), et plusieurs mois plus tard (pour mesurer les impacts).
- Concevoir une stratégie d'évaluation qui touche durant la formation :
 - le contenu et le matériel utilisés, les informations fournies et les questions posées à évaluer en vue d'en apprécier l'utilité et l'importance,
 - Le processus, les méthodes de formation et les outils utilisés pour en apprécier l'efficacité,
 - Les évolutions des comportements, connaissances, compréhension, compétences,
 - L'impact et les changements intervenus dans la réalisation des programmes forestiers par rapport aux stratégies ou à la politique générale de vulgarisation.

6^{ème} Etape : Mise au point de la Stratégie d'Évaluation

Le but de la 6^{ème} étape consiste à développer des méthodes pour déterminer le degré de réussite de la formation. Il s'agit de statuer sur la mesure dans laquelle la formation a atteint les objectifs fixés à la 3^{ème} Etape. Une stratégie d'évaluation bien conçue donne l'occasion aux stagiaires de s'exprimer sur le degré de satisfaction de leurs attentes et besoins. Elle fournit aussi de précieuses réactions aux formateurs sur les choix qu'ils ont faits au cours des cinq étapes précédentes de la conception de l'atelier.



Une bonne stratégie d'évaluation mesure :

- les réactions quant à la formation ;
- les changements d'attitudes et de compréhension ;
- les changements de techniques et de connaissances ; et
- les changements des méthodes de travail des stagiaires.

Des exemples d'instruments d'évaluation utilisés durant les ateliers – pilotes nationaux du Programme Asiatique figurent à l'Annexe 5 – D.

4. Guide du **Formateur** : Comment se préparer pour un atelier ?

Cette partie de la section 2 aidera les formateurs à préparer un atelier. Elle contient une série de techniques de Formation participative avec des instructions sur quand et comment les utiliser. Elle clarifie le rôle du Formateur dans un atelier participatif.

■ TECHNIQUES DE FORMATION PARTICIPATIVE

Les techniques suivantes sont utiles pour encourager les communications multi-directionnelles efficaces entre les stagiaires. Ces techniques vont stimuler la réflexion des stagiaires, les pousser à améliorer leur degré de compréhension et les aider dans l'apprentissage. Ces techniques sont énumérées par ordre d'importance décroissante.

1. Ecouter attentivement :

Ecouter attentivement est fondamental pour toutes les autres techniques. Il s'agit de suivre de près pour pouvoir résumer ou reprendre ce qui est dit et suivre la direction des discussions, si celles-ci sortent du sujet ou s'inscrivent toujours dans le cadre de l'étude du concept genre. Il s'agit aussi d'écouter pour percevoir les attitudes ou jugements sous-jacents. Les formateurs écoutent attentivement pour faciliter les discussions et relever les points-clés.



2. Poser des questions :

Les Formateurs utilisent les questions pour initier, centrer et approfondir les débats. Un simple « Pourquoi ? » suffit souvent pour relancer les discussions sur une étude de cas, vers une idée nouvelle et plus importante. Si un stagiaire exprime un point de vue qui pourrait ne pas être partagé par tout le monde, le formateur pourrait demander, « Tout le monde est-il d'accord sur ce point ? ». Il s'agit là d'une manière simple, d'élargir les discussions, sans porter de jugement. Une typologie de questions utiles se trouve dans le tableau de la page 24.



3. Paraphraser et Résumer :

Paraphraser pour simplifier et clarifier des questions complexes. Résumer à intervalles réguliers et, à la fin, pour dégager les points-clés. Ces deux techniques renforcent l'apprentissage.





4. Le théâtre ou la dramatisation.
Employer ces techniques pour encourager la participation et mettre de l'ambiance. Ajouter de l'humour et des jeux. Mettre en scène des jeux de rôles dans lesquels les stagiaires sont invités à traiter différents centres d'intérêts. Employer ces techniques pour faire ressortir des questions importantes, stimuler les stagiaires ou amuser la galerie / détendre l'atmosphère.



5. Créer de l'empathie .
L'empathie renvoie ici à la capacité de s'imaginer dans la position d'une autre personne. Utiliser cette technique durant les discussions sur un cas pour aider à briser la barrière artificielle entre « nous » et « eux ». Par exemple, le fait pour le formateur de s'associer aux contraintes des stagiaires dans la prise en compte des relations entre les femmes et les hommes, pourrait stimuler la réflexion pour trouver des solutions : par exemple, « Donc, serait-il bon pour moi, si j'étais forestier, de n'avoir aucune formation sur la manière de tenir une réunion de village ou celle de rechercher les besoins des femmes ou des hommes ? » De même, les renversements de rôles pourraient créer de l'empathie, par exemple, demander aux formateurs hommes de promouvoir les intérêts des villageoises.



6. Adopter le point de vue opposé :
Présenter des arguments contraires aux conclusions des stagiaires pourrait être risqué. Mais si ces arguments sont avancés au moment opportun, ils pourraient servir à soutenir leurs conclusions, plutôt qu'à les détruire. Le formateur pourrait utiliser cette technique pour aider les stagiaires à affiner et à mener au bout leurs raisonnements. Par exemple, le formateur pourrait jouer le rôle d'un expert forestier qui pense que seules les femmes ont besoin de formation en matière d'activités forestières dans l'exploitation agricole. Ceci donne l'occasion aux stagiaires de répondre en expliquant exactement pourquoi il est important de former les femmes et les hommes.



7. Faire semblant de mal comprendre.
Cette technique est également risquée et ne pourrait être utilisée que par des formateurs expérimentés lorsque les rapports entre formateurs et stagiaires sont bien ancrés. Les formateurs peuvent employer cette technique pour pousser les stagiaires à clarifier leurs idées, vérifier la mesure dans laquelle ils ont bien cerné les faits et les questions qui se posent et éclairer les points importants. Pour être efficace, cette technique devrait être utilisée avec modération.

UTILISER DES QUESTIONS COMME TECHNIQUE DE FORMATION

DESCRIPTION	UTILITÉ	RISQUES
Question Générale: Adressée à tout le groupe, peut-être inscrite à l'avant ou sur un tableau de conférences à feuilles mobiles (flip-chart)	Stimule la réflexion de tous les participants. Est utile pour commencer une discussion. Donne le ton.	Comme la question ne s'adresse pas à une personne en particulier, elle pourrait ne pas avoir de réponse. Une mauvaise question peut mal orienter une procédure. S'il n'y a pas assez de temps pour réfléchir, le but visé ne saurait être atteint.
Question Directe : Adressée à une personne précise.	De bonnes chances d'obtenir des réponses. Utile pour impliquer des stagiaires timides ou silencieux. Peut briser le monopole de la parole par des stagiaires plus éloquents. Peut viser une personne ressource particulière dans le groupe comme, par exemple, un forestier ou un spécialiste en genre. Peut être utilisée pour ramener sur le tapis un point déjà laissé du fait de commentaires préalables peu pertinents venant des autres.	Pourrait embarrasser un participant qui n'est pas préparé. Est plus efficace si elle est suivie d'une question générale pour remettre l'accent sur tout le groupe.
Question semi-ouverte: elle est annoncée par des questions auxquelles on ne peut pas répondre par un simple « oui » ou « non » : par exemple : qui, quoi, quand, où, comment, pourquoi ?	Permet de recevoir des réactions ou des informations concrètes. Pousse les stagiaires à réfléchir. La qualité des discussions s'améliore au fur et à mesure que l'on découvre de nouveaux détails. Est bonne pour l'analyse des situations difficiles (« Pourquoi ceci s'est passé ? Que faut-il changer ? »)	Il est difficile de répondre à de telles questions. Les questions commençant par « pourquoi » pourraient donner l'impression d'être menaçantes. Si le formateur ne peut pas évoluer en s'appuyant sur des réponses, le procédé devient peu utile
Question liée aux faits : posée pour vérifier des informations tenant aux faits.	Pour clarifier les points obscurs tenant aux faits. Pour éviter des suppositions ou des généralisations. Est importante au début des discussions sur le cas.	La discussion pourrait être monopolisée par quelques stagiaires bien informés et ennuyeuse si l'on la répète trop souvent.
Question reformulée : le formateur retourne une question qui lui est adressée au groupe	Assure que les réponses proviennent des stagiaires. Peut susciter des échanges animés entre les stagiaires.	Peut donner l'impression que le formateur n'est pas bien informé. Pourrait être perçu comme une manière d'éviter d'autres questions.
Question orientée: la réponse attendue est implicite dans la question.	Utile pour relancer une discussion inachevée dont on a perdu le fil. Facilite le contrôle et la direction des débats	Peut être manipulatrice. Des points de vue intéressants peuvent se perdre à cause du désir irrésistible des formateurs de garder le contrôle.

■ LE ROLE DU FORMATEUR

Les formateurs doivent être bien imprégnés du thème, comprendre les besoins des stagiaires, rendre les objectifs de formation clairs et pertinents et sélectionner le matériel de formation et les activités pour atteindre ces objectifs. En outre, le formateur :



1. Se prépare suffisamment.
Le matériel, la logistique, l'équipement et les supports visuels sont bien planifiés et préparés. Le formateur doit avoir bien planifié d'avance tant le processus que le contenu de la discussion.

Il doit connaître suffisamment le matériel pour s'orienter dans les discussions à n'importe quel moment, n'importe quel lieu ou par rapport à n'importe quelle action.

2. Crée « l'ambiance ».
Quand les stagiaires se sentent dans un environnement de respect mutuel et de communication réciproque, ils se sentent libres de partager leurs propres expériences et connaissances, d'exprimer leurs doutes et de poser des questions. Quand les stagiaires se sentent respectés par le formateur et entre eux-mêmes, ils s'engagent plus volontiers dans le processus de formation.



3. Donne des précisions et des conseils.
Le formateur explique et présente les tâches à accomplir au cours de chaque session. Quand les stagiaires comprennent les objectifs, les méthodes et la problématique de l'atelier, l'apprentissage progresse rapidement, car le but de la formation devient clair. Les stagiaires ont une vue d'ensemble du problème, des méthodes ainsi que des outils pour l'analyse. Ceci évite les pertes de temps, la confusion et la frustration.



4. Motive les stagiaires.
Lorsque l'atelier est important pour le travail et les responsabilités des stagiaires, et lorsque les stagiaires sont bien conscients de l'utilité des nouvelles techniques, ils deviennent motivés pour la formation. Que tireront-ils de la formation ? De nouvelles informations ? Une nouvelle compréhension ? De nouvelles techniques ?



5. Mobilise les connaissances existantes.
Le(s) formateur(s) centre(nt) les discussions sur le travail, les connaissances et les contraintes des stagiaires.



6. Maintient la flexibilité.
Le formateur doit être d'adapter les objectifs, l'agenda, les horaires et les questions de l'atelier pour satisfaire les besoins des stagiaires. Il doit pouvoir incorporer les expériences, les connaissances et les questions des stagiaires dans le processus de formation.

7. Modère les discussions.
Le formateur veille à la continuité des échanges d'information entre les stagiaires. Il centre les discussions sur les objectifs de la formation et pose des questions directes aux stagiaires.



8. Utilise le langage du corps.
Le formateur doit être aimable dans son expression faciale tout en restant neutre et en se gardant de mouvements de mains et de corps distrayants. Il doit regarder les stagiaires dans les yeux et se rapprocher de ceux qui ont la parole pour marquer son intérêt et renforcer l'importance de ce qu'ils sont en train de dire.



9. Evite de contrôler les résultats.
les stagiaires apprennent mieux quand ils tirent leurs propres conclusions de l'analyse des études de cas. Lorsque les stagiaires entreprennent un travail de manière autonome, ils éprouvent en guise de récompense un sentiment de plein accomplissement.



Ce que dit le Formateur	Ce que fait le Formateur	Ce que le Formateur veut dire
<p>« Je vois... » « Oui, oui... » « Hum ! Ahan ! »</p>	<p>Il n'est pas en train d'approuver ou de désapprouver. Son attitude est neutre mais positive.</p>	<p>« Je suis intéressé par ce que vous êtes en train de dire »</p>
<p>« En d'autres termes, vous pensez... » « Si je vous comprends bien, vous suggérez que... »</p>	<p>Il comprend ce que le participant veut dire</p>	<p>« Je vous écoute. Je comprends »</p>
<p>« Le groupe semble conclure que... » « Les principales idées que vous venez d'exprimer semblent être... »</p>	<p>Il résume les contributions du groupe</p>	<p>« Ce que vous avez conclu est important »</p>
<p>« Je pense que je suis en train d'écouter deux écoles de pensée sur cette question. »</p>	<p>Il écoute tous les points de vue</p>	<p>« Tous les points de vue sont valables »</p>
<p>« Certains d'entre vous pensent que... pendant que les autres pensent que... »</p>	<p>Il écoute tous les points de vue</p>	<p>« Le conflit est inutile ».</p>

5. la Formation des Formateur



Le but des ateliers de formation des formateurs est de former des formateurs qualifiés pour conduire des ateliers Genre et foresterie en tant que partie intégrante d'un processus de renforcement des capacités en conception de formation, des méthodes et techniques de formation.

■ COMMENT CONCEVOIR UN ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS

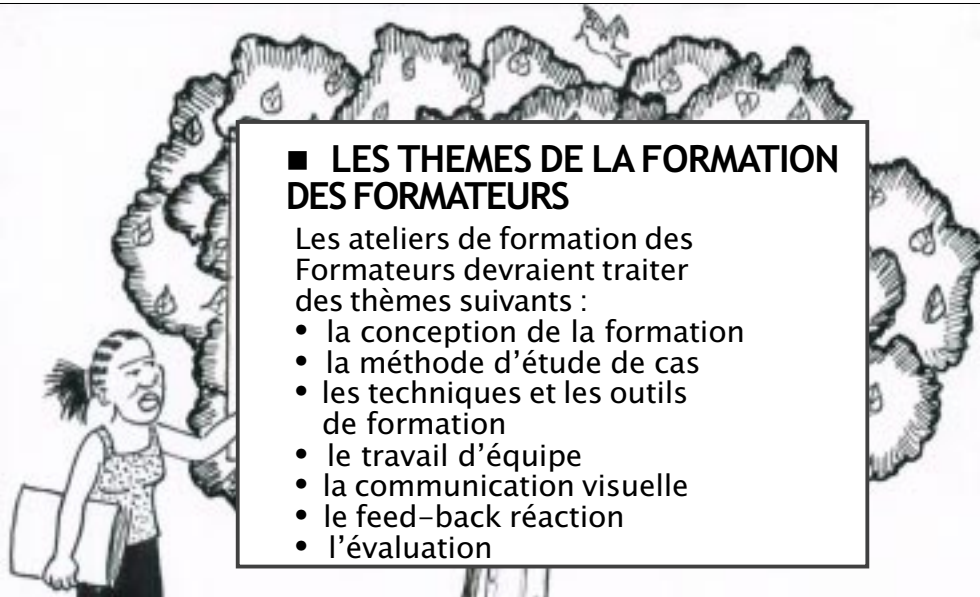
Les étapes de la conception d'un atelier de formation des Formateurs sont comparables à celles d'un quelconque atelier: identifier les stagiaires, évaluer les besoins, fixer les objectifs, choisir le matériel et les formateurs, concevoir un agenda et élaborer une stratégie d'évaluation.

Cependant, contrairement aux autres ateliers, la formation des Formateurs requiert d'autres manières de donner un feed-back aux stagiaires, car ils pourraient eux-mêmes devenir des formateurs. Les critiques entre pairs et la visualisation de cassettes audio-visuelles sont d'autres méthodes pertinentes pour donner du feed-back aux stagiaires sur la manière dont ils ont joué le rôle de Formateur. Tous les stagiaires ont besoin d'un suivi et d'un appui en cours de formation. Pour des stagiaires d'un atelier de formation des formateurs, cet appui et ce suivi portent tant sur le processus (la manière dont ils font ou non un bon usage des techniques de formation) que sur le contenu (par exemple une claire compréhension des concepts, méthodes et problématique de l'analyse genre en foresterie).

Comme tous les ateliers de formation d'adultes, les ateliers de formation de formateurs se basent sur l'exploitation des expériences des stagiaires, car on apprend mieux par la pratique.

Les stagiaires d'un atelier de formation de Formateurs apprennent ainsi à devenir des Formateurs en formant. Les ateliers de formation des Formateurs sur l'analyse genre et foresterie devraient être conduits par des formateurs expérimentés en formation participative, en genre, en foresterie communautaire et en formation de formateurs.





■ LES THEMES DE LA FORMATION DES FORMATEURS

Les ateliers de formation des Formateurs devraient traiter des thèmes suivants :

- la conception de la formation
- la méthode d'étude de cas
- les techniques et les outils de formation
- le travail d'équipe
- la communication visuelle
- le feed-back réaction
- l'évaluation

LA FORMATION DES FORMATEURS DANS LE PROGRAMME ASIATIQUE

Dans le Programme asiatique, l'évaluation des besoins pour la formation des formateurs commença pendant l'Atelier Régional des Rédacteurs d'Etude de Cas. A cette occasion, chaque consultant national servit de facilitateur pendant au moins une session plénière. Cette démonstration de leurs capacités de formation fournit des informations pour planifier l'Atelier Régional de Formation des Formateurs. L'évaluation des besoins de la formation continua au début de l'atelier régional de formation des Formateurs où les consultants nationaux remplirent un questionnaire pour évaluer leurs propres connaissances et leurs compétences à conduire la formation en genre et foresterie. Ils choisirent les thèmes

qui devaient être traités à l'Atelier de Formation des Formateurs à partir du questionnaire.

En travaillant ensemble, le Formateur et les consultants nationaux fixèrent des objectifs pour l'Atelier Régional de Formation des Formateurs. Bien que des objectifs préliminaires et un agenda préliminaire avaient été préparés d'avance, ceux-ci furent discutés par les consultants nationaux en petits groupes et à nouveau en plénière. Des changements furent effectués. A la demande des participants, des jeux de rôles furent ajoutés pour satisfaire leurs besoins, par exemple des jeux de rôle sur la gestion des situations difficiles de la formation telles que l'hostilité ou l'indifférence des stagiaires.

Lors de l'Atelier Régional de Formation des Formateurs, les consultants nationaux apprirent à employer la méthode participative

d'étude de cas, plusieurs techniques de formation et le nouveau cadre d'Analyse Genre et Foresterie. De plus, chacune des équipes de consultants nationaux conduisit un atelier d'une journée sur le Genre et la foresterie en se servant de ses propres études de cas préliminaires.

Il y eut deux manières de donner le feed-back : des critiques provenant des autres groupes de travail et l'usage de cassettes audio-visuelles. Deux groupes de travail furent formés – le premier donnait le feed-back sur le contenu et le deuxième donnait le feed-back sur le processus. En se servant des cassettes audio-visuelles, les équipes purent voir leurs forces et leurs faiblesses.

(Les objectifs, programmes et exercices des Ateliers de Formation des Formateurs utilisés dans le Programme Asiatique se trouvent dans les Annexes 2 – A et 2 – B).

6. Synthèse des enseignements **Tirés** du programme en Asie

Concevoir de formation
qui soit pertinente
et utile à tout moment



Le matériel de formation actuel est certainement un acquis, mais chaque atelier devrait être particulièrement adapté aux besoins de chaque groupe de stagiaires.

Démarrer
participatif,
rester participatif!



Il y a au moins deux facteurs susceptibles de perturber un processus participatif. Le premier peut s'observer lorsque le temps devient court et que les formateurs commencent à donner les réponses ou à manipuler les discussions. Le deuxième intervient lorsque les ateliers débutent ou finissent par des discours formels prononcés par des fonctionnaires de haut rang qui ne participent pas à la formation. Quand l'atelier débute par des interlocuteurs qui disent aux stagiaires ce qu'ils doivent faire à propos de l'analyse genre, il sera difficile pour eux d'arriver à leurs propres conclusions durant l'atelier. Ceci est particulièrement problématique quand les interlocuteurs eux-mêmes ne comprennent pas l'approche genre. Ils peuvent désorienter les stagiaires en mettant uniquement l'accent sur les femmes ou en exprimant leur apathie vis-à-vis de la question ou pire encore.

Mettre
l'accent
sur les
faits



Travailler avec des faits est une force, car les faits exposent souvent l'écart entre les suppositions, les idées fausses ou préconçues, les généralisations et la réalité – surtout en ce qui concerne les rôles et la contribution des femmes et des hommes au développement. Le règlement de l'atelier doit exclure de toute discussion les suppositions et les généralisations. Garder l'accent sur les femmes et les hommes. L'analyse genre prend en compte les différentes tâches et les différentes ressources des femmes et des hommes. C'est une approche réaliste et interdépendante du développement. Mais comme la plupart des forestiers et des stagiaires sont des hommes qui ont l'habitude de travailler seulement avec d'autres hommes, les activités, les ressources, et les contraintes des villageoises peuvent être facilement négligées ou oubliées.



Garder l'accent
sur les femmes et
les hommes

L'analyse genre prend en compte les différents tâches et les différentes ressources des femmes et des hommes. C'est une approche réaliste et interdépendante du développement. Mais comme la plupart des forestiers et des stagiaires sont des hommes, les activités, les ressources, et les contraintes des villageoises peuvent être facilement négligées ou oubliées.



Rendre
l'analyse selon
genre sensée
et utile pour
les stagiaires

Les concepts, la terminologie et les questions liées au genre sont entièrement nouveaux à la plupart des forestiers. Une des meilleures manières de donner de l'importance à la prise en compte des relations entre femmes et hommes est de l'appliquer à une situation réelle, telle qu'une visite sur le terrain ou une étude de cas, pendant laquelle les stagiaires apprennent la méthodologie étape par étape de l'analyse genre. Après avoir appris la méthodologie, les stagiaires ont besoin de temps pour appliquer l'analyse genre à leurs propres responsabilités de travail. Une bonne manière de le faire est d'utiliser les documents de politique générale ou ceux des projets des stagiaires en tant que matériel de formation.



Rester flexible, être
créatif

Chaque atelier doit être bien planifié, mais un bon formateur est assez flexible pour y incorporer les idées des stagiaires et répondre à leurs besoins. Un bon formateur est aussi créatif et utilise une grande variété d'outils de formation et introduit l'humour, les jeux de rôles, les jeux, pour rendre l'apprentissage intéressant et animé.



Investir dans la
formation des
Formateurs

La formation à l'analyse genre est un domaine assez nouveau : lier l'analyse genre et le secteur forestier est également nouveau. Peu de formateurs ont toutes les compétences pour conduire des ateliers genre et foresterie. Plusieurs formateurs n'ont aucune formation sur les questions de genre et plusieurs experts en genre n'ont aucune expérience en formation. L'investissement dans la Formation des

REFERENCES

- Boehrer, J. and M. Linsky (1989). Teaching with Cases : Learning to Question. John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge, Mass.
- Casse, P. and S.P.S. Doel (1983). Principles of Case Writing, Workbook 1. EDI/World Bank, Washington, DC.
- Casse, P. and S.P.S. Doel (1984). Principles of Case Discussion, Workbook 2. EDI/World Bank, Washington, DC.
- Gormley, W.J. and J.A. McCaffery (1982). Design Components of an Experiential Training Session. Training Resources Group. John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge Mass.
- Robyn, D. (1986). What Makes a Good Case ? John F. Kennedy School of Government, Harvard University Cambridge, Mass.

Annexes

2.A. Atelier de Formation des Formateurs –
Objectifs et agenda.

2.B. Cinq exercices d’Ateliers de Formation des
Formateurs.

2.C. Exemples d’instruments d’Evaluation des
Ateliers – Pilotes.

2.D. Guide d’entretien chronologique des
Formateurs pour l’organisation des ateliers.

SECTION

2

PAGE 33

ANNEXE



PAGE 34

ANNEXE 2 - A

ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS : OBJECTIFS ET AGENDA

Atelier de Formation des
Formateurs : Projet
d'objectifs (Exemples de
texte du Programme
asiatique)

- Faire un compte rendu des expériences et des méthodologies de collecte d'études de cas.
- Adapter les objectifs de la Formation en genre.
- Adapter et tester les études de cas préliminaires.
- Adapter et tester le cadre d'analyse genre et foresterie, les problèmes forestiers, les problèmes de genre, les différents profils.
- Préparer les séries de diapositives préliminaires
- Régler les questions liées à la conception de l'atelier de formation : identification des stagiaires, évaluation des besoins, fixation des objectifs, sélection du matériel, conception de l'agenda, évaluation.
- Passer en revue les principes et les techniques de formation participative pour l'étude de cas, l'enseignement par opposition à la formation, le sens d'une formation « participative », les outils de formation, l'expression corporelle (les gestes), la gestion des attitudes (apathie, hostilité, dominance), jeux de rôle sur la gestion des « incidents critiques en cours d'atelier », le travail en équipe.
- Améliorer les techniques de formation participative de chaque équipe nationale.
- Travailler les techniques de présentation : le moment de faire une présentation / pourquoi / comment, jeux de rôle «Présentation d'un cadre d'analyse».
- Mise au point des premières conceptions /programmes de l'atelier pour la formation nationale.

PROJET DE CONTENU DE
L'ATELIER REGIONAL DE
FORMATION DES
FORMATEURS DU
PROGRAMME AFRIQUE
SUBSAHARIENNE

1. Objectifs Global

Contribuer par la formation des formateurs des Ateliers Pilotes Nationaux à la contextualisation, l'enrichissement et la diffusion du paquet «Gender Analysis & Forestry»

2. Objectifs de formation

- Renforcer les capacités d'équipes nationales pluridisciplinaires de formateurs à organiser, conduire et suivre des ateliers pilotes nationaux Genre et foresterie destinés à enrichir et approprier le paquet «Gender Analysis & Forestry».
- Enrichir le matériel de formation proposé par le Paquet «Genre et Foresterie Communautaire»

3. Objectifs spécifiques

Objectif spécifique 1 :

Renforcer les capacités des formateurs à aider les acteurs et intervenants de foresterie communautaire de leur pays à réaliser et rédiger des études de cas facilitant l'incorporation de l'analyse genre à leur travail.

- Mettre en évidence les points sur lesquels les premières études de cas en Genre et Foresterie Communautaire amenées à l'Atelier peuvent être améliorées ;
- Identifier les participant(e)s à l'amélioration de ces études de cas et à la réalisation d'études de cas complémentaires après l'Atelier ;
- Former aux études diagnostiques de milieu intégrant les aspects Genre et Développement Forestier ;
- Former à l'utilisation de méthodes, techniques et outils de l'analyse genre en foresterie communautaire dans l'élaboration des études de cas
- Former à la rédaction de ces études de cas et à la mobilisation des ressources pour la réalisation des études de cas.

Objectif spécifique 2 :

Identifier les participants à la réalisation des études de cas
Ce module vise à amener les participants à :

- établir de manière systématique et cohérente un premier diagnostic participatif des acteurs impliqués dans les activités des projets et programmes de foresterie communautaire ou de gestion des ressources naturelles
- à prendre des dispositions méthodologiques pratiques pour s'assurer de la participation de tous au diagnostic des problèmes et des opportunités de la prise en compte des aspects genre dans le développement de leurs activités.

Objectif spécifique 3 :

Méthodes, techniques et outils pour mettre en évidence les aspects Genre et Foresterie Communautaire dans la réalisation des études de milieu

Les participants seront amenés dans ce module à :

- mettre en commun les méthodes qu'ils/elles utilisent pour réaliser des études de milieu,
- partager leurs expériences et élargir leurs connaissances et compétences avec les méthodes, techniques et outils de l'approche genre appliquée au secteur de la foresterie communautaire : outils de collecte des données par genre et outils de diagnostic participatif genre sensibles. Ceux des participants qui pratiquent déjà les outils méthodologiques proposés par le paquet dans leur pratique quotidienne seront invités à échanger avec les autres leurs analyses sur leurs forces, faiblesses et points d'amélioration possibles.

Objectif spécifique 4 :

Méthodes, techniques et outils pour appliquer dans la réalisation des études de cas, les grilles d'analyse et de programmation Genre et Foresterie Communautaire (terrain et direction) aux problèmes identifiés par les études de milieu

Les participants seront amenés à :

1. appliquer de manière pratique les grilles d'analyse et de programmation proposées par le paquet Genre et Formation aux études de cas amenées à l'Atelier pour en évaluer l'intérêt et les limites,
2. partager leurs expériences en la matière
3. dégager des propositions d'adaptation des outils issus de ces expériences.

*Objectif spécifique 5 :
Rédaction et présentation des études de cas et mobilisation des ressources pour la réalisation des études de cas*

Les participants seront amenés à :

1. sérier les supports de présentation des études de cas en fonction des publics-cibles et des objectifs visés
2. convenir d'un style harmonisé de la présentation des études écrites de cas destinées à un public d'animateurs
3. convenir d'un style harmonisé de rédaction et de présentation des études de cas écrites destinées à un public de responsables de projets et programmes
4. convenir des rubriques que l'on doit retrouver systématiquement dans chaque étude de cas sous une forme ou une autre
5. convenir des modalités de mobilisation des ressources nécessaires à la réalisation et à la réalisation des études de cas.

EXEMPLE DE PROJET PROGRAMME DE L'ATELIER REGIONAL DE FORMATION DE FORMATEURS

<u>Heures</u>	<u>Activités</u>
LUNDI 17 JUILLET	
08:00–09:45	Allocutions et discours de bienvenue et d'ouverture
09:45–10:30	Présentation des participants
10:30–11:30	Adaptation du programme <ul style="list-style-type: none"> • Projet de programme
	<ul style="list-style-type: none"> • Recueil des attentes et craintes des participants et prise en compte dans l'adaptation de l'agenda
11:30–12:30	Evaluation des Etudes de cas faites <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des études de cas par pays
	<ul style="list-style-type: none"> • Discussions sur forces et faiblesses dans la méthode d'élaboration, le contenu, la forme, la présentation et la facilitation
12:30–13:30	PAUSE-REPAS
13:30–15:30	Evaluation des études de cas (suite)
15:30–16:00	PAUSE-CAFE
16:00–17:15	Présentation du potentiel des ressources du paquet "Gender & Forestry" pour améliorer les études de cas <ul style="list-style-type: none"> • Bilan d'ensemble des forces et faiblesses des études de cas amenées et à liaisons à la formation • Analyse des études de cas du paquet G & F
17:15–17:30	Evaluation et synthèse de la journée
MARDI 18 JUILLET	
8:15–8:30	Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
8:30–9:15	MODULE 2 : Identification des participants à la réalisation des études de cas : Séquence 1.1. Bilan des expériences des participants avec le choix des participants dans les communautés, le choix des personnes ressources et le choix des autres acteurs de la réalisation des études de cas (Brainstorming)
9:15–10:00	Séquence 1.2. Critères de qualité relatifs au choix des participants des communautés à l'élaboration des études de cas
10:00–10:30	PAUSE-CAFE
10:30–10:45	Séquence 1.3. Critères de qualité relatifs au choix des personnes ressources
10:45–11:30	Séquence 1.4. Critères de qualité relatifs au choix des autres acteurs
11:30–11:45	MODULE 3 : Méthodologies de formation à l'élaboration d'études de cas utilisant les méthodes, techniques et outils genre et foresterie communautaire
	Séquence 3.1. Typologie des différentes études de cas à inclure au panel des études de cas à rechercher dans chaque pays (critères de recherche d'études de cas)
11:45–12:30	Séquence 3.2. Présentation de quelques méthodes, techniques et outils de réalisation de diagnostics participatifs expérimentés en milieu forestier ou dans le cadre de la gestion des ressources naturelles
12H30–13H30	PAUSE-REPAS
13H30–14H30	Séquence 3.3. Présentation–discussion d'autres méthodes, techniques et outils de réalisation de diagnostics participatifs genre–sensibles expérimentés en milieu forestier ou dans la gestion durables des ressources naturelles (Introduction à la discussion avec la présentation des outils du Niéta Siré, de l'ASEG et du SARAR ; Brainstorming ; Tour de table)
15H30–16H00	PAUSE-CAFE
16H00–17H15	<i>Séquence 3.4. Méthodologies de formation à l'élaboration d'études de cas d'utilisation des données collectées au cours du diagnostic participatif dans l'élaboration du profil du contexte (Exercices pratiques d'application de la grille d'analyse du profil du contexte aux données des études de cas amenées à l'atelier)</i>
17H15–17H30	Evaluation et synthèse de la journée
MERCREDI 19 JUILLET	
08H15–08H30	Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
08H30–09H30	<i>Séquence 3.5. Méthodologies de formation à l'élaboration d'études de cas – Exploitation des données collectées au cours du diagnostic participatif dans l'élaboration du profil des activités (Exercices pratiques d'application de la grille d'analyse du profil des activités aux données des études de cas amenées à l'atelier)</i>

ANNEXE

2A

PAGE 38

09H30 – 10H30	<p><i>Séquence 3.6. Méthodologies de formation à l'élaboration d'études de cas – Exploitation des données collectées au cours du diagnostic participatif dans l'élaboration du profil des ressources.</i> (Exercices pratiques d'application de la grille d'analyse du profil des ressources aux données des études de cas amenées à l'atelier)</p>
10H30 – 11H00	PAUSE-CAFE
11H00 – 12H30	<p><i>Séquence 3.7. Méthodologies de formation à l'élaboration d'études de cas – Exploitation des analyses effectuées au moyen du profil du contexte, des activités et des ressources dans l'élaboration de plan d'action du programme</i> (Exercices pratiques d'application de la grille d'analyse du profil du plan d'action aux données des études de cas amenées à l'atelier)</p>
12H30 – 13H30	PAUSE-REPAS
13H30 – 14H30	<p>MODULE 4. Techniques de rédaction des Études de cas Séquence 4.1. Techniques de rédaction des études de cas (fond) (Revue des conclusions de l'évaluation des études de cas de l'atelier (remarques de fond et de forme) et quelques bons et mauvais exemples de cas tirés du paquet Genre et Foresterie Communautaire pour dégager les critères de qualité de la rédaction des études de cas pour le fonds)</p>
14H30 – 15H30	<p>Séquence 4.2. Techniques de rédaction des études de cas (forme) (Revue des conclusions de l'évaluation des études de cas de l'atelier (remarques de fond et de forme) et quelques bons et mauvais exemples de cas tirés du paquet Genre et Foresterie Communautaire pour dégager les critères de qualité de la rédaction des études de cas pour la forme)</p>
15H30 – 16H00	PAUSE-CAFE
16H00 – 16H45	<p>MODULE 5. L'IDENTIFICATION DES RESSOURCES POUR LA REALISATION DES ETUDES DE CAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rétroprojections avec exemples • Fiches documentaires ?
16H45 – 17H15	<p>BILAN PARTIEL DE LA SESSION Etablissement de plans individuels d'auto-perfectionnement par équipes</p>
17H15 – 17H30	Evaluation et synthèse de la journée
JEUDI 20 JUILLET	
8H15 – 8H30	<p>Introduction de la journée Rappel des acquis de la veille</p>
8H30 – 9H30	<p>MODULE 6 Séquence 6.1 : L'analyse Genre (historique, cadres d'analyse) Tour de table des participants pour partager ensemble les boîtes à outils (modules, jeux et autres outils) utilisés habituellement pour présenter à différents publics un ou des cadres d'analyse sociale selon le genre</p>
9H30 – 10H00	Séquence 6.2 : La foresterie communautaire –historique, concepts, principes, politique, systèmes de gestion...– (Exposé-débat)
10H00 – 10H30	PAUSE-CAFE
10H30 – 12H30	<p>Séquence 6.2 (suite): La foresterie communautaire (défis et enjeux majeurs actuels et futurs) Exposé-débat : Enjeux techniques et socio-économiques actuels et futurs du développement de la foresterie communautaire / GRN</p>
12H30 – 13H30	PAUSE-REPAS
13H30 – 15H30	<p>Séquence 6.3 : Importance d'une formation en analyse Genre & Foresterie pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • cadres aux niveaux politiques et stratégie • personnel de terrain (Jeux de rôle)
15H30 – 16H00	PAUSE-CAFE
16H00 – 17H15	<p>MODULE 7 : METHODOLOGIES DE BASE DE LA FORMATION DES FORMATEURS Séquence 7.1 : Identification des besoins en formation à l'élaboration et à l'utilisation des 4 profils :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercice des représentations en 3 sous-groupes • Exposé et documentation sur les principes, fondements et méthodes de la formation des adultes et de la formation participative • Expériences des participants en matière d'identification participative des besoins
17H15 – 17H30	Evaluation et synthèse de la journée
VENDREDI 21 JUILLET	
08H15 – 08H30	Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
08H45 – 10H00	<p>Séquence 7.2: Formulation des objectifs et spécification du contenu de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposé-débat objectifs, méthodes, techniques et outils pédagogiques de la formation participative des adultes • Exercice : élaborer outils d'identification des stagiaires des ateliers nationaux et rédiger les objectifs pédagogiques des Ateliers pilotes

- 10 H00 – 10 H30 PAUSE-CAFE
10 H30 – 12 H30 Séquence 7.3: Programmation des activités
- Décomposer vos objectifs pédagogiques en modules et séquences pédagogiques
 - Exposé-débat : Construire le fil rouge de l'Atelier et organiser la gestion du temps
- 12 H30 – 13 H30 PAUSE-REPAS
13 H30 – 14 H30 MODULE 8
Séquence 8.1: Principes andragogiques
- Question ouverte (quels sont les grandes lois de l'apprentissage des adultes) et synthèse des résultats de l'exercice
 - Par quelles pratiques pédagogiques allez-vous vous efforcer de respecter ces lois dans la préparation de vos ateliers nationaux
- 14 H30 – 15 H30 Séquence 8.2: Techniques pédagogiques
- Echanges sur les techniques pédagogiques
 - Exercice en 3 sous-groupes sur les techniques pédagogiques
- 15 H30 – 16 H00 PAUSE-CAFE
16 H00 – 16 H45 Séquence 8.3: Dynamiques de groupe
- Typologie des stagiaires et principes de la dynamique des groupes
 - Exposé : les principes de la gestion des relations du formateur avec les stagiaires
 - Exercice pratique de gestion de stagiaires difficiles
 - Techniques de communication
- 16 H45 – 17 H15 Séquence 8.4: Techniques de gestion des documents de stage et d'élaboration des rapports de stage
- Tour de table
 - Exposé et supports écrits : les principaux documents de stage
 - Canevas du rapport de l'Atelier de Formation des Formateurs et des Ateliers Pilotes Nationaux
- 17 H15 – 17 H30 Evaluation et synthèse de la journée

LUNDI 24 JUILLET
08 H45 – 11 H30

MODULE 9

Séquence 9.1: Ressources nécessaires à la réalisation d'un programme de formation en Genre et foresterie communautaire

- Exercice par sous-groupes par pays : établir l'agenda du formateur et identifier les personnes-ressources internes et externes à mobiliser pour animer les différents modules et séquences des ateliers pilotes nationaux, faire la liste des ressources matérielles nécessaires, le budget, l'ordre du jour des stagiaires et préparer le contenu des dossiers des stagiaires pour les ateliers nationaux
- Synthèse en plénière

10 H00 – 10 H30 PAUSE-CAFE
11 H30 – 14 H30

Séquence 9.2: Suivi-évaluation d'un programme de formation

- Elaborer le cadre logique de chaque programme d'atelier pilote national, les fiches d'évaluation journalière et un outil d'auto-évaluation des compétences acquises et d'évaluation de la formation par sous-groupes par pays
- Mise en commun et synthèse par pays

12 H30 – 13 H30 PAUSE-REPAS
14 H30 – 15 H30

Séquence 9.3: Suivi-évaluation participatif de l'impact de la formation sur les activités en foresterie communautaire

- Présentation et discussion des indicateurs d'évaluation proposés par l'équipe du Mali
- Mise en œuvre des indicateurs dans la définition de critères concertés d'évaluation de l'impact de la formation sur l'évolution des activités de foresterie communautaire

15 H30 – 16 H00 PAUSE-CAFE
16 H00 – 17 H15

MODULE 10.

Séquence 10.1 : Le profil du Contexte

- Exposé introductif : Présentation des outils du paquet
- Synthèse des expériences faites avec ces outils
- Conclusions tirées des expériences et recommandations

17 H15 – 17 H30

Evaluation et synthèse de la journée

MARDI 25 JUILLET

08 H 15 – 08 H 30
8 H 45 – 10 H 00

Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
Séquence 10.2 : Le profil des Activités

- Exposé introductif : Présentation des outils du paquet
- Synthèse des expériences faites avec ces outils
- Conclusions tirées des expériences et recommandations

10 H 00 – 10 H 30
10 H 30 – 12 H 30

PAUSE-CAFE
Séquence 10.3 : Le profil des Ressources

- Exposé introductif : Présentation des outils du paquet
- Synthèse des expériences faites avec ces outils
- Conclusions tirées des expériences et recommandations

12 H 30 – 13 H 30
13 H 30 – 15 H 30

PAUSE-REPAS
Séquence 10.4 : Le profil du Plan d'Action du Programme

- Exposé introductif : Présentation des outils du paquet
- Synthèse des expériences faites avec ces outils

- Conclusions tirées des expériences et recommandations

15 H 30 – 16 H 00
16 H 00 – 17 H 15

PAUSE-CAFE
Synthèse des propositions d'adaptation des ressources méthodologiques du Paquet "Genre et Foresterie" faites par l'Atelier

- Présentation
- Discussion

17 H 15 – 17 H 30

Evaluation et synthèse de la journée

MERCREDI 26 ET JEUDI 27 JUILLET

08 H 15 – 08 H 30
08 H 30 – 12 H 30

Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
MODULE 11

Séquence 11.1 : Chaque équipe par pays développe/améliore son concept d'Atelier Pilote National, son dispositif de recherche de financement et son agenda prévisionnel pour la suite du programme

12 H 30 – 13 H 30
10 H 00 – 10 H 30
13 H 30 – 17 H 30

PAUSE-REPAS
PAUSE-CAFE

Séquence 11.2 : Mise en commun des travaux de groupes (Bénin / Burkina / Cameroun)

PAUSE-CAFE

15 H 30 – 16 H 00
17 H 15 – 17 H 30

Evaluation et synthèse de la journée

VENDREDI 28 JUILLET

08 H 15 – 08 H 30
08 H 45 – 12 H 30

Introduction de la journée : Rappel des acquis de la veille
Séquence 11.3 : Mise en commun des travaux de groupes (Mali / Niger / Sénégal)

12 H 30 – 13 H 30
15 H 30 – 16 H 00
16 : 00 – 17 : 30

PAUSE-REPAS
PAUSE-CAFE
EVALUATION ET CLOTURE DE L'ATELIER

- Auto-évaluation des participants sur leurs acquis et ce qui reste à développer
- Evaluation de l'Atelier par les participants
- Rapport de synthèse des conclusions et recommandations de l'Atelier
- Discours de clôture par le Directeur des Eaux, Forêts et Chasse.

ANNEXE 2 - B

D'UN ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS EN GENRE ET FORESTERIE

Les formateurs d'atelier de formation de l'analyse *Genre et Foresterie*

*Exercice 1 :
AUTO-ÉVALUATION DES
BESOINS DE FORMATION.*

Évaluez vous-même par rapport à chacun des sujets donnés ci-dessous. Prenez en compte votre expérience en formation, en enseignement ou facilitation, en activités de foresterie et de développement agricole, en analyse genre, en problématique Femmes et Développement ainsi que dans la conception et l'organisation des programmes.

S'il vous plaît, mettez un « X » à côté de chaque sujet qui, à votre avis devrait être traité durant l'Atelier de Formation de Formateurs.

	X	Aucune Connaissance (1)	Quelques Connaissances (2)	Beaucoup de Connaissance (3)
Sujets Généraux	X			
Théories de formation des adultes				
Concepts d'Analyse genre				
Concepts et objectifs de la formation participative				
Problématique socio-économiques du développement forestier				
Problématique technique du développement forestier				
Problématiques socio-économiques du développement agricole				
Questions techniques du développement agricole				
Problématique «Femmes et Développement»				
Gestion du cycle du projet				
Conception d'un Atelier				
Développement de stratégies d'évaluation des besoins				
Développement des objectifs de formation				
Conception d'un programme pour atteindre des objectifs précis				
Développement de stratégies d'évaluation				

Techniques de Formations Spécifiques	Faible	Moyen	Fort
Motiver les participants			
Etre sûr de soi devant une salle remplie de personnes			
Reconnaître et développer les connaissances et les compétences des participants			
Créer un environnement où chacun se sent libre d'exprimer ses opinions			
Techniques de gestion du temps			
Des capacités de présentateur et d'orateur			
Rester calme devant des participants hostiles ou furieux			
Rester flexible/ouvert			
Garder une attitude amicale et chaleureuse			
Encourager la participation de stagiaires peu enthousiastes ou indifférents			
Gérer des participants trop enthousiastes ou dominateurs			
Ecouter attentivement pendant longtemps			
Résumer et faire la synthèse des informations complexes			
Garder la neutralité entre différentes écoles de pensée			
Jouer le rôle de quelqu'un qui ne contrôle pas les réponses			
Cacher votre nervosité			
Employer plusieurs techniques de communications visuelles pour organiser et visualiser les informations			
Garder votre humour			
Autres			
<i>(Inscrivez d'autres domaines de connaissances, de compétences et de techniques utiles pour prendre en charge des formations en genre et foresterie)</i>			

EXERCICE 2 : EVALUER LES BESOINS DE FORMATION

Vous avez été sélectionné avec un co-formateur pour organiser, concevoir, conduire et évaluer un atelier de formation en genre. Le groupe cible est le personnel du projet de foresterie où vous avez fait vos recherches pour l'élaboration d'études de cas. Avant de concevoir l'ordre du jour de l'atelier, essayez de :

1. Identifier les Stagiaires : Faire une liste des stagiaires probables de l'atelier, y compris le nombre approximatif de forestiers, de vulgarisateurs, de chefs de projets et ainsi de suite. Supposez aussi que deux cadres du Programme envoyés par la Représentation de la FAO dans votre pays, le directeur d'une des principales Institutions de formation en développement agricole et trois cadres du Service National Forestier y assisteront aussi.

- Quelles sont les disparités existantes au sein du groupe cible ? Partagent-ils les mêmes priorités ?
- La probabilité de « luttes de pouvoir » au cours l'atelier est-elle forte ou faible ?
- Quelles sont les conséquences possibles d'un mélange des groupes sur les sessions restreintes, sur les sessions plénières, en termes de niveaux et de domaines d'expertise ?

• Comment rendre l'atelier utile par rapport aux responsabilités du groupe cible?

2. Identifier les besoins : Développer un mécanisme par lequel vous pourriez identifier ce que les stagiaires veulent obtenir de l'atelier ainsi que ce qu'ils peuvent craindre d'un tel atelier ; ce qu'ils savent déjà de l'approche et de l'analyse genre ; ce qu'ils savent déjà des hommes et des femmes de la zone du projet sur lequel ils travaillent et leur opinion sur les priorités du projet ?

- Le « point de départ » des connaissances de l'analyse genre des stagiaires est-il d'un niveau élevé, faible ou diversifié?
 - Quels sont les besoins des stagiaires en ce qui concerne la formation en genre? La sensibilisation? La motivation? Les méthodes et les outils? Les exemples?
3. Formuler les objectifs de l'atelier. Par rapport aux buts de la formation en genre, aux besoins des stagiaires et aux priorités des projets, identifier les objectifs de l'atelier.
- De quels nouveaux concepts, techniques et attitudes les stagiaires doivent-ils disposer à la fin de l'atelier?

EXERCICE 3. CONCEVOIR UN PROGRAMME DE TRAVAIL POUR L'ATELIER

A partir des informations obtenues avec l'exercice 2 (les besoins et les objectifs des stagiaires), concevoir le programme de l'atelier. Incorporer le cadre d'analyse genre et l'étude de cas, et tout autre matériel utile et important. Préciser par écrit les objectifs visés, le matériel pédagogique nécessaire, les noms des formateurs, les différents types de groupes prévus (plénière ou petits groupes de travail...) et leur composition, et le temps imparti à chaque activité de l'ordre du jour (voir l'exemple qui suit)

EXERCICE 4 : CONDUIRE UN ATELIER

Concevoir et conduire un atelier de 4 heures en travaillant en équipe. Vos stagiaires sont les autres participants de l'atelier de Formation des Formateurs. Les feed-back sur les forces et les faiblesses, le processus et le contenu de votre atelier seront donnés par le Groupe de Travail des Participants. Vous serez filmés pendant la plupart de vos sessions plénières afin que vous puissiez revoir votre performance après. Pour une session de l'atelier, les seules règles à suivre sont :

- prévoir une séance d'ouverture et une séance de clôture
- faire une présentation ou une discussion sur le cadre d'analyse genre et foresterie
- faire une analyse genre dans une étude de cas dans la zone d'intervention des projets sur lesquels travaillent les participants
- Se détendre!

EXEMPLE DE PROGRAMME D'UN ATELIER					
Thème	Temps	Groupes	Matériel	Leader	Objectifs
Introduction à l'étude de cas	30 mn	Séance plénière	Série de Diapositives	Deki	Discuter des résultats de l'étude de cas
Introduction au Profil du Contexte	10 mn	Séance plénière	Retro – projection avec exemples	Dawa	Clarifier la manière d'utiliser chaque colonne du profil du contexte
Analyse du Profil du Contexte	1 heure	Groupes Restreints	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'analyse • Feuille de programmation du Profil du Contexte • Tableaux à feuilles mobiles et stylos pour chaque groupe 	Dawa	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler sur l'emploi du Profil du Contexte - Etudier les corrélations entre les facteurs socio-économiques et environnementaux d'importance pour le développement forestier

EXERCICE 5 : DONNER LE FEED BACK

Diviser les Participants en Groupes de Travail

Groupe de Travail 1 – Le Matériel de l'Etude de Cas

Ce groupe est chargé de donner des feed-back sur les informations qui sont fournies et celles qui le ne sont pas par chaque équipe dans leur matériel d'étude de cas, dans leurs présentations et dans leurs comptes rendus. Les principales questions sont :

- Est-ce que les études de cas facilitent une réussite totale de chaque étape de l'analyse genre?
- Est-ce que les informations mettent en évidence les questions pertinentes que les participants doivent traiter ?
- Les questions relatives à la foresterie sont-elles bien définies et exactes ?
- Quels points méritent-ils d'être mieux clarifiés ?
- Tableaux, cartes et/ou tables sont-ils adéquats ?
- Le matériel est-il compréhensible et lisible ?
- Les objectifs de la formation sont-ils atteints ?
- Quels changements particuliers sont-ils recommandés ?
- Quels sont les meilleurs éléments mis en évidence ?

Groupe de Travail 2 – La Formation

Ce groupe est chargé de donner des feedback à chaque équipe sur les forces et les faiblesses de leurs techniques de formation.

Les principales questions sont :

- Les formateurs sont-ils explicites, calmes, sûrs d'eux-mêmes, flexibles ?
- Sont-ils éloquents, chaleureux, aimables, mais neutres ?
- L'équipe « enseigne » t-elle ou bien « forme » t-elle ?
- Comment et par qui est-ce que le suivi-évaluation du processus se fait ?
- Comment et par qui est-ce que le suivi-évaluation du contenu se fait ?
- L'équipe utilise-t-elle les techniques comme la synthèse, la paraphrase et les questions ?
- Les formateurs ont-ils un langage du corps (gestes) et des attitudes gênantes, des expressions faciales et des gestes manuels déplacés ?
- Les moments difficiles d'hostilité, de colère ou d'indifférence
- Sont-ils bien gérés ?
- Quels sont les points forts des formateurs ?
- Sur quelles techniques est-ce que les formateurs doivent encore travailler ?

**EXEMPLE
D'INSTRUMENTS
D'ÉVALUATION
D'UN ATELIER-PILOTE**

1. Questionnaire Ecrit
Vous trouverez à droite la copie d'un questionnaire d'évaluation écrit utilisé durant l'un des ateliers – pilotes nationaux sur le genre et la Foresterie au Népal. Un questionnaire similaire fut utilisé au cours de l'atelier – pilote de Sri Lanka. Ces instruments furent conçus et fournis pour des feed-back détaillés aux formateurs, à la fin de chaque journée des ateliers-pilotes. Les résultats furent utilisés pour adapter le matériel et les méthodes de Formation, et pour planifier les futurs ateliers.

2. Les Forces, les Faiblesses, les Opportunités et les Limites (S.E.P.O.)
Au Népal, une opération d'évaluation participative au moyen de la méthode SEPO fut conduite à la dernière journée des ateliers-pilotes pour les Formateurs et le personnel de terrain (en plus des questionnaires remplis quotidiennement). L'équipe nationale des formateurs (et les consultants internationaux) quittèrent la salle de l'atelier pendant que l'un des formateurs facilitait l'opération. Les stagiaires discutaient sur chaque catégorie et écrivaient leurs conclusions sur les tableaux à feuilles mobiles. Ensuite, les formateurs furent invités à rentrer et les résultats de l'évaluation leur furent présentés.
Au Bangladesh, l'évaluation des forces, faiblesses, opportunités et limites fut rédigée individuellement par les stagiaires. L'on demanda aussi des recommandations générales.

Les réponses étaient détaillées.

Evaluation de l'atelier des Formateurs – 3^{ème} Journée

Veillez prendre quelques minutes pour remplir cette fiche d'évaluation. Votre appréciation du contenu et de la méthodologie de l'Atelier Genre et Foresterie nous est essentielle. N'inscrivez pas votre nom sur cette fiche :

A. Les Présentations

1) L'Accueil

Trop long	Bon	Trop court
1	2	3

Commentaires ?

2) Introduction au Profil des Ressources
Objectif de la Formation : Clarifier les problèmes traités dans le Profil des Ressources

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3

Commentaires

3) Discussions par petits groupes sur le Profil de Ressources.
Objectifs de la formation : Application du Profil de Ressources à l'Etude de cas par les participants

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3

Commentaires

4) Présentation en plénière du Profil des Ressources
Objectifs de la Formation : Discussion participative des résultats des petits groupes et identification des principales questions

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3

Commentaires

5. Introduction au Document de Projet du Shivapuri
Objectifs de la Formation : Clarifier les Objectifs et les activités du Projet

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3

Commentaires ?

6) Introduction au Profil d'Action du Programme

Objectif de la Formation : Clarification des questions soulevées dans le Profil d'Action du Programme

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3
Commentaires		

7) Discussions par petits groupes sur le Profil d'Action du Programme

Objectifs de la Formation : Application du Profil d'Action du Programme à l'étude de cas de Shivapuri par les participants

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3
Commentaires		

8°) Présentation en plénière du Profil d'Action du Programme

Objectifs de la Formation : Discussion participative sur les résultats fournis par les petits groupes et identification des principales questions

Réussite totale	Peu de Réussite	Echec
1	2	3
Commentaires		

B. Techniques de Formation

• Aptitudes à motiver les participants

Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Confiance en soi devant une salle remplie de monde

Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Reconnaissance et renforcement des techniques et connaissances des participants

Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Création d'une ambiance dans laquelle chacun se sent libre de participer

Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Techniques de gestion du temps

Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Présentation et Elocution		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Flexibilité et Ouverture		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Aptitudes à résumer et à faire la synthèse des informations complexes		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Aptitudes à jouer le rôle de quelqu'un qui ne contrôle pas les réponses		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Cacher ou maîtriser sa nervosité		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Utiliser plusieurs techniques de communications visuelles pour organiser et présenter les informations		
Faible	Moyen	Fort
1	2	3

• Commentaires sur leurs capacités de formation ?		

C. Le Matériel de Formation

1) Le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie, que vous avez reçu, est

destiné aux planificateurs participant à la formation. A votre avis		
Est-il clairement rédigé ?	Oui	Non
Les informations sur la foresterie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sont-elles adéquates ?	Oui	Non
L'explication du cadre d'Analyse est elle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
adéquate ?	Oui	Non
Est-ce que les feuilles de Programmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fournies aident à comprendre l'analyse genre?	Oui	Non

Commentaires ?

2) L'Etude de Cas écrite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Était-elle clairement rédigée ?	Oui	Non
L'accent a-t-il été suffisamment mis sur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
la foresterie ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
L'accent était-il suffisamment mis sur le genre ?	Oui	Non
Y avait-il suffisamment d'informations sur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Shivapuri ?	Oui	Non

Commentaires ?

3) L'Etude de cas réalisée sous forme de diapositives	<input type="checkbox"/>	
La présentation était-elle claire ?	Oui	Non
L'accent était-il suffisamment mis sur la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Foresterie ?	Oui	Non
L'accent était-il suffisamment mis sur les	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
questions de genre ?	Oui	Non
Donnait-elle suffisamment d'informations sur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Shivapuri ?	Oui	Non

Commentaires ?

4) Veuillez comparer les études de cas visuelles et écrites par rapport à leur utilité pour la mise en évidence de l'importance des relations de genre en matière de foresterie dans une région

D. Commentaires Généraux

1) Qu'est-ce que vous avez apprécié le plus, durant la session d'aujourd'hui ?

Commentaires ?

2) Qu'est-ce que vous n'avez pas aimé le plus, durant la session d'aujourd'hui ?

Commentaires ?

3) Vos recommandations pour des futurs ateliers Genre

ANNEXE 2 - D

GUIDE CHRONOLOGIQUE DE CONTROLE DES FORMATEURS POUR L'ORGANISATION D'UN ATELIER

4 à 6 mois avant :

- Identifier le but de l'atelier et les différentes catégories de stagiaires.
- Fixer un budget pour l'atelier de formation
- Initier le processus de conception de la formation (voir pages 9-18)
- Fixer les dates de l'atelier
- Réserver le lieu de l'atelier

2 à 3 mois avant :

- *Sélectionner les stagiaires (contacter leurs responsables, chef de groupe ou d'équipe pour obtenir leur approbation)*
- Finaliser la méthodologie de conception de la formation
- Organiser des voyages sur le terrain
- Faire traduire tout le matériel
- Faire photocopier tout le matériel écrit

- Faire reproduire tout le matériel visuel
- Réserver l'équipement (projecteur de diapositives, écrans, magnétoscopes)

1 mois avant :

- Envoyer des invitations et l'ordre du jour à tous les stagiaires
- Prendre des dispositions pour l'achat de stylos, de bloc-notes, de transparents pour les rétroprojecteurs, Apprêter les tableaux à feuilles mobiles, les tableaux blancs, les marqueurs etc.

2 semaines avant :

- Préparer les présentations, les jeux et des idées pour les jeux de rôles
- S'exercer avec le co-formateur
- Revérifier les traductions, les photocopies et les reproductions
- Préparer des paquets du matériel de formation pour les stagiaires.

1 semaine avant :

- Contacter tous les stagiaires pour confirmer leur participation
- Envoyer des paquets du matériel de formation à tous les stagiaires
- Revérifier les réservations du lieu et de l'équipement
- Apprêter les diapositives et les rétroprojecteurs
- S'exercer avec le co-formateur.

1 jour avant :

- Disposer les sièges, les équipements et le matériel dans la salle de l'atelier
- Vérifier que tous les équipements sont en bon état
- S'exercer avec le co-formateur
- Passer une bonne nuit!

Des ateliers réussis commencent par des formateurs bien organisés.

ANNEXE 2 - D

ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS : OBJECTIFS ET AGENDA

Atelier de Formation des Formateurs : Projet d'objectifs (Exemples de texte du Programme asiatique)

- Faire un compte rendu des expériences et des méthodologies de collecte d'études de cas.
- Adapter les objectifs de la Formation en genre.
- Adapter et tester les études de cas préliminaires.
- Adapter et tester le cadre d'analyse genre et foresterie, les problèmes forestiers, les problèmes de genre, les différents profils.
- Préparer les séries de diapositives préliminaires
- Régler les questions liées à la conception de l'atelier de formation : identification des stagiaires, évaluation des besoins, fixation des objectifs, sélection du matériel, conception de l'agenda, évaluation.
- Passer en revue les principes et les techniques de formation participative pour l'étude de cas, l'enseignement par opposition à la formation, le sens d'une formation « participative », les outils de formation, l'expression corporelle (les gestes), la gestion des attitudes (apathie, hostilité, dominance), jeux de rôle sur la gestion des « incidents critiques en cours d'atelier », le travail en équipe.
- Améliorer les techniques de formation participative de chaque équipe nationale.
- Travailler les techniques de présentation : le moment de faire une présentation / pourquoi / comment, jeux de rôle «Présentation d'un cadre d'analyse».
- Mise au point des premières conceptions /programmes de l'atelier pour la formation nationale.

ANNEXE 2 - E

ELEMENTS SUR LES TECHNIQUES ANDRAGOGIQUES

A - LES 4 COURANTS DE LA PEDAGOGIE

Jacques Piveteau a défini dans son ouvrage « Guide pratique du formateur » quatre écoles en pédagogie :

1. LE COURANT TRADITIONNEL

Ce courant part du principe selon lequel le maître est le détenteur du savoir. Ici, le savoir part du formateur vers l'apprenant. Le formateur transmet ainsi son savoir au formé.

2. LE COURANT COMPORTEMENTALISTE

Ce courant soutient que le comportement d'un apprenant peut évoluer lorsqu'il est soumis à des stimuli externes.

3. LE COURANT HUMANISTE

Le formateur est représenté dans ce courant comme un conseiller. L'attention du formateur est orientée vers l'autonomie de l'apprenant. Ce courant prône la non-directivité et l'abandon des notions de contrôle et de programme. C'est une pédagogie centrée sur l'apprenant.

4. LE COURANT FONCTIONNALISTE

Le formateur est un guide ; sa tâche principale est la réalisation des objectifs de la formation. L'apprenant doit connaître les objectifs ; contrôler son processus d'apprentissage ; connaître le programme de formation. C'est un courant centré sur les objectifs et les techniques.

D'une manière générale, on peut classer ces courants selon deux axes :

- la position du savoir au niveau du formateur et l'apprenant(e) ;
- la dimension affective ou rationnelle développée pendant la formation.

B - POURQUOI EST-IL NECESSAIRE DE CONNAITRE CES COURANTS ?

- Permettre d'analyser ses propres habitudes d'animation lorsqu'on est formateur
- Permettre d'élargir son champ de connaissance et d'imaginer une autre façon de dispenser les enseignements

La connaissance de ces courants permettra donc au formateur de décider sur le choix de l'approche pédagogique, les méthodes, techniques et outils à utiliser ; ceci en prenant en compte deux paramètres fondamentaux à savoir :

- les conditions d'apprentissage de l'adulte
- les objectifs poursuivis pendant la formation

CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DES ADULTES

Les multiples expériences de l'adulte, son âge, son vécu, ses responsabilités sociales, ses problèmes et bien d'autres peuvent expliquer les attitudes des adultes vis à vis de la formation. En effet, les adultes :

- ne considèrent pas comme acquise l'autorité du formateur ;
- estiment que la formation doit avoir un résultat concret pour eux dans l'exercice de leur fonction, le développement de leur carrière ou leur épanouissement personnel ;
- refusent le système de sanction tel qu'il est pratiqué dans le milieu scolaire ;
- veulent qu'on prenne en compte leurs acquis et leurs expériences.

Ceci étant, l'apprentissage de l'adulte exige des conditions particulières ; et l'adulte n'apprend pas à n'importe quelle condition.

1. Un adulte apprend s'il comprend.
 - Le contenu de la formation doit se structurer dans une logique facile à retenir.
 - Le vocabulaire utilisé doit faire partie du vocabulaire quotidien de l'apprenant(e), les exemples, illustrations et anecdotes doivent être pris dans sa vie quotidienne.

2. Un adulte apprend si la formation est en relation directe avec son quotidien.
 - Des cas et des problèmes traités doivent être des cas et des problèmes réels
 - Des techniques utilisées ou présentées doivent se relier facilement avec ce que savent ou font déjà les participant(e)s.

3. Un adulte apprend s'il perçoit, comprend et accepte les objectifs de la formation.
 - Les objectifs doivent répondre aux besoins et attentes des apprenant(e)s et doivent être énoncés clairement au début de chaque session
 - L'apprentissage doit être progressif, et organisé en petites étapes.

4. Un adulte apprend s'il agit et s'engage.
D'après Roger Mucchielli, les adultes retiennent approximativement lorsqu'ils font attention :
 - 10% de ce qu'ils lisent.
 - 20% de ce qu'ils entendent.
 - 30% de ce qu'ils voient.
 - 50% de ce qu'ils voient et entendent en même temps.
 - 80% de ce qu'ils disent.
 - 90% de ce qu'ils disent et font en même temps.

5. Un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec.
 - Le formateur a un rôle essentiel à ce niveau
 - Le formateur explique les objectifs de la formation et les étapes de l'apprentissage
 - Le formateur précise les résultats attendus, favorise les succès et explique les échecs.
6. Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe. L'adulte apprend plus facilement lorsque la pédagogie utilise la synergie du groupe. Il est donc conseillé d'utiliser les travaux de groupes ou en binôme.

7. Un adulte apprend s'il est dans un climat de participation. L'adulte est plus motivé lorsqu'il se sent utile et non utilisé, considéré et non jugé, capable et non complexe.

Ces sept conditions mises ensemble avec les quatre courants montrent que les courants ne remplissent pas toutes les conditions :

- le courant traditionnel ne crée pas de climat de participation
- le courant comportementaliste néglige la dimension du groupe
- le courant humaniste n'intègre que peu la notion d'objectifs et ne prend pas en compte la relation avec le quotidien
- le courant fonctionnaliste ne garantit pas la maîtrise des effets de la réussite et de l'échec.

Pour qu'une formation atteigne ses objectifs dans le meilleur climat possible et s'adapte à son public cible, il doit intégrer des techniques pédagogiques issues des quatre courants entre autres :

- des exposés (traditionnel)
- des exercices de découverte, et des discussions de groupe (humaniste)
- des tests et exercices sanctionnés (comportementaliste)
- des simulations complètes et des contrats d'objectifs (fonctionnaliste), etc...

Le formateur devient ainsi « un jardinier qui, en fonction du temps, de la durée de la croissance de la plante, de la nature de la terre, sait utiliser pour faire croître ses cultures, au moment où il le faut, l'outil adéquat »

C- FORMULATION DES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

La formulation des objectifs est une étape essentielle dans la formation des adultes. Les objectifs peuvent servir de « contrat » entre le commanditaire et le formateur d'une part ; et entre le formateur et les apprenant(e)s d'autre part. Les objectifs peuvent aussi aider le concepteur de la formation et le formateur à structurer le contenu de la formation en modules cohérents et logiques en intégrant la contrainte temps. La formulation des objectifs permet également de rassurer les apprenant(e)s, de limiter leur résistance au changement, de s'engager dans la formation sur des bases saines et connues.

Il y a une grande variété dans la littérature par rapport à la classification des objectifs pédagogiques. Pour des besoins pratiques et opérationnels, nous distinguons trois types d'objectifs :

- L'objectif cognitif, ou savoir, ou connaissances ;
- L'objectif psychomoteur, ou savoir - faire, ou compétences ;
- L'objectif affectif, ou savoir-être, ou comportement.

Ces trois types d'objectifs se retrouvent au niveau stratégique, opérationnel et spécifique. Cependant, selon qu'on se trouve à un niveau ou à l'autre, la formulation des objectifs pédagogiques est différente. En plus, les trois types d'objectifs peuvent changer de nature en fonction de l'échelle où l'on se trouve.

C'est ainsi qu'un « objectif stratégique » au niveau des Directeurs de projets forestiers peut devenir « objectif opérationnel » au niveau de l'administration centrale d'un pays, et « objectif spécifique » au niveau de la sous région Afrique Centrale par exemple.

D'une manière générale, les objectifs se rédigent de la manière suivante :

- Objectif stratégique : « amener les participant(e)s à acquérir le savoir, le savoir faire et le savoir être pour.....(énumérer les grandes orientations, ou opérations ou macro-tâches à

accomplir) »

- Objectif opérationnel : « rendre les participant(e)s capables de.....(énoncer les tâches) » ou « à l'issue de la formation, les participant(e)s doivent être capables de.....(énoncer les tâches) »
- Objectif spécifique : « à la fin de sa formation de....(durée), lorsque.....(préciser la cible) sera appelé à.....(énoncer la séquence ou l'élément de la tâche), il (elle) doit être capable de.....(action à accomplir ; attitude et aptitude à observer ; conditions nécessaires pour accomplir cette action)

Exemples :

- Objectif stratégique : amener les décideurs en Afrique Sub-Saharienne à acquérir le savoir, le savoir faire et le savoir être pour intégrer d'ici 5 ans l'approche Genre et Foresterie Communautaire dans les politiques de leurs pays en vue d'une gestion durable des Ressources Naturelles.

Objectif opérationnel :

- rendre les Ministres de l'Agriculture, du Développement rural, des Forêts et de l'Environnement des pays de la sous région capables de développer l'expertise en Genre et Foresterie Communautaire d'ici 5 ans par la formation d'au moins 50% de leurs cadres supérieurs de leurs ministères ;
- au terme de leur plan d'action de 5 ans, les Ministres de l'Agriculture, du Développement rural, des Forêts et de l'Environnement des pays de la sous région devront être capables de développer une expertise en G&FC par la formation d'au moins 50% des cadres supérieurs de leurs ministères.
- Objectif spécifique : au terme d'une formation de 10 jours, lorsque les cadres du ministère de l'Environnement et des forêts sont appelés à former les agents de vulgarisation des projets de Foresterie Communautaire, ils doivent être capables d'utiliser au moins 4 outils du Paquet G&FC.

**QUALITES REQUISES POUR
UN OBJECTIF OPERATIONNEL
(OU D'APPRENTISSAGE)**

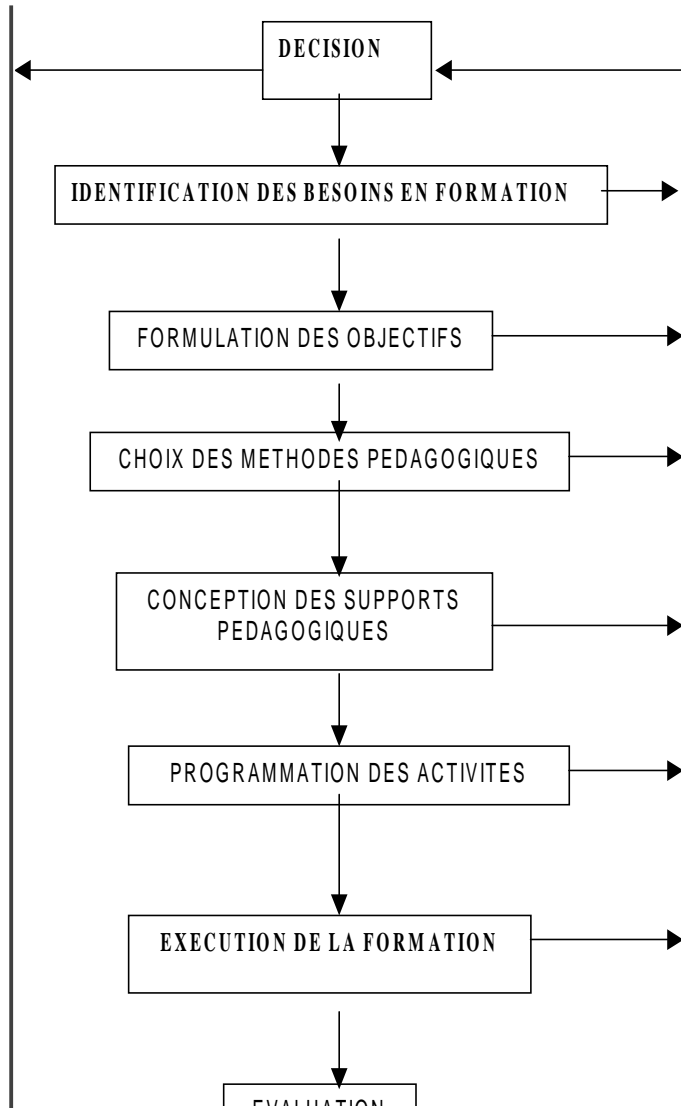
L'énoncé d'un objectif opérationnel ou encore appelé objectif d'enseignement doit satisfaire à plusieurs exigences dont les principales sont :

- être univoque,
- contenir une information sur le comportement global de l'apprenant(e) pour atteindre l'objectif
- contenir une information sur les conditions dans lesquelles le comportement désiré doit être observé
- contenir une information sur les critères de performance et de réussir

L'objectif opérationnel doit également être :

- Acceptable et contenir une information sur le temps alloué à sa réalisation. Le terme SMART désigne souvent les cinq qualités requises pour un objectif opérationnel : Spécifique ; Mesurable ; Acceptable ; Réaliste, réalisable ; Inscrit dans le Temps.
- Pertinent : c'est une qualité essentielle. L'objectif doit être en rapport avec les intentions qui l'ont inspiré.

PROCESSUS GENERAL DE LA FORMATION



ANNEXE

PAGE 55

SECTION

3

ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE

Co
la
ac
re
pa
(M
él
ét



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE



SECTION

3

**ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE**

Comment utiliser la méthode accélérée de recherche participative (MARP) pour élaborer les études de cas

1. La Formation Participative

2. La méthodologie des Etudes de cas

3. La conception d'un atelier de formation

4. Le guide des formateurs : comment se préparer pour un atelier ?

5. La Formation des Formateurs

6. Résumé des enseignements du programme asiatique

Références

Annexes

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et
Communautés Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en
1995 et réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio
Mattila dans le cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation

Sous la coordination de Rachad ALIMI

Editeurs

Programme Arbres – Forêts et Communautés Rurales
(FTPP) du service Foresterie Communautaire (CF) de
la Division des Politiques et Planification Forestières
(FONP) du Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP – ASS)

Mise en page

Armelle Adohinzin
(CocoMultimédia)

Illustrations

Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication
relèvent du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne
reflètent nullement les points de vue de
l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture sur le statut juridique des pays,
territoires, villes ou régions mentionné(e)s, leurs
autorités ou la délimitation de leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture encourage la diffusion de cette
publication, sous réserve d'en citer la source.

SECTION

3

PAGE 2

1. Introduction

Cette section décrit la manière de réaliser des études de cas, spécialement adaptées aux ateliers de formation Genre et Foresterie, en utilisant la méthode accélérée de recherche participative (MARP). Elle comprend une sélection des outils de la MARP qui peuvent être utilisés pour les recherches sur le terrain. La section a été écrite pour des chercheurs déjà familiers à l'utilisation de la méthode accélérée de recherche participative.

Les exemples d'outils pour la réalisation des études de cas aux fins de formation sont destinés à être utilisés dans un processus aussi participatif que possible ; bien qu'il soit reconnu que l'utilisation des seuls outils de la MARP ne mène pas automatiquement à un développement participatif à long terme dans la zone d'étude de cas. L'utilisation des outils de la MARP peut cependant constituer un catalyseur pour accroître le pouvoir des femmes et des hommes ruraux, du fait que des opportunités sont créées pour leur permettre d'exprimer de vives voix leurs occupations et leurs priorités. Il faut considérer ces outils dans le cadre d'un processus d'ensemble et non en tant que substitut de ce processus.

La réalisation d'études de cas basées sur le cadre immédiat de travail des stagiaires tels que les forestiers, comporte divers avantages pour la formation. Les stagiaires sont à même de réagir par des recommandations plus concrètes et plus réalistes, lorsqu'ils vont eux-mêmes mettre en application les changements qu'ils ont suggérés, sur la base d'une étude de cas examinée au cours d'un atelier.

En guise d'exemple de réalisation d'études de cas types, une sélection d'études de cas inspirées du Programme de l'Afrique est présentée dans la section D de ce paquet. Utiliser des études de cas qui n'ont pas été traitées par les stagiaires a l'avantage de prêter moins à controverse.



Les avantages de la méthode accélérée de recherche participative pour une étude de cas se présentent comme suit :

- Les stagiaires sont en contact direct avec les membres de la communauté dans la mesure où ils participent ensemble au processus de recherche. De plus, ils ont l'opportunité d'exercices pratiques d'échanges d'information dans l'environnement réel de travail des stagiaires.
- Les stagiaires sont initiés à un concept nouveau tel que l'analyse genre dans un environnement familial.
- Dans la mesure où la participation des femmes et des hommes vivant dans la zone de l'étude de cas est sollicitée pendant tout le processus, ils peuvent suivre et vérifier les résultats de la recherche, ce qui rend les études de cas de plus en plus précises.
- Puisque la MARP, en tant que méthodologie, vise à incorporer plusieurs perspectives, il serait idéal d'examiner grâce à cette méthodologie, les liens existant entre les secteurs tels que la foresterie, l'élevage du bétail, l'agriculture, etc.

La MARP peut être utilisée pour identifier les aspects de coopération, de complémentarité, de coexistence, de concurrence et de conflit spécifiques aux relations de genre.





■ DEFINITION DES PARTICIPANTS

Les participants au processus de recherche peuvent être :

Des villageois qui participent en qualité de spécialistes des conditions de vie sur la zone d'étude de cas. Ils sont les mieux informés dans ce domaine.

Des personnes qui travaillent dans la zone et qui participent en qualité de gestionnaires sectoriels (foresterie, agriculture, etc.) ou en tant que techniciens travaillant pour l'Etat, pour des entreprises privées ou des agences de développement. Ils peuvent apporter leur contribution en réalisant les liaisons entre les données micro et macro.

Les chercheurs qui dépendent des autres participants par rapport à leur accès à une information exacte et qui participent en utilisant les outils de la recherche participative pour collecter, organiser et présenter les informations pour qu'elles soient discutées par tous les participants.

Des considérations habituelles relatives à l'usage de la MARP pour la réalisation d'études de cas relative à la formation à l'analyse genre et foresterie sont présentées ci-après. Cette section décrit trois étapes de réalisations d'études de cas basées sur l'expérience en Asie - préparation pour la recherche sur le terrain, la conduite de la recherche sur le terrain et la rédaction d'une étude de cas.

■ CARACTERISTIQUES DE LA METHODE ACCELEREE DE RECHERCHE PARTICIPATIVE POUR LA FORMATION A L'ELABORATION D'ETUDES DE CAS

La théorie et la pratique de la MARP varient énormément selon le contexte dans lequel elles sont utilisées. Dans le meilleur des cas, la MARP, présente les caractéristiques suivantes :



- La MARP est un processus de recherche global car, vise à inclure les perspectives de tous les groupes d'intérêt, y compris celles des femmes et des hommes ruraux.
- Elle peut modifier les rôles traditionnels du chercheur et de l'enquêté dans la mesure où les deux participent à la détermination des objectifs de recherche.
- Elle reconnaît les savoirs techniques locaux et le fait qu'ils reposent sur des relations de genre.
- Elle fonctionne à travers la communication entre des personnes ayant des problèmes communs. Cette communication devient un outil d'identification de solutions.

2. **Se préparer** pour les recherches sur le terrain

■ ETAPE 1: IDENTIFIER LES PARTICIPANTS

Les participants potentiels à la recherche sont les femmes et les hommes du village (jeunes et vieux, riches et pauvres, les employés des villes, les personnes instruites, handicapés, les personnes sans-terre, etc.), le personnel du gouvernement, du projet, les chefs d'entreprise, etc. Bref, toute personne qui a quelque intérêt dans le développement de la zone de l'étude de cas. Les chercheurs impliqués dans une étude de cas sont aussi des participants, mais avec la responsabilité particulière de collecter, d'organiser et de présenter l'information.

Dans le programme asiatique, réaliser une étude de cas dans la zone où travaillaient les stagiaires, offrit également une première occasion d'interaction entre formateurs et stagiaires. Au fur et à mesure que les formateurs menaient une recherche d'étude de cas, ils prenaient conscience des besoins et des préoccupations spécifiques des stagiaires. En conséquence, la formation, était au fur et à mesure, ajustée et adaptée aux conditions de travail des stagiaires.

Dans le programme asiatique, des réunions se sont tenues entre formateurs et stagiaires avant le processus de recherche pour :

- expliquer les objectifs du programme,
- discuter des préoccupations des stagiaires,
- demander une assistance pour sélectionner les sites pour les études de cas,
- expliquer la méthodologie accélérée de recherche participative utilisée,
- demander les informations disponibles sur la zone de l'étude de cas.

Quels sont les groupes d'intérêt représentés dans la zone d'étude de cas ? Qui est habituellement choisi pour représenter chaque groupe d'intérêt ? Qui ne l'est pas ?

Les hommes aussi bien que les femmes participent-ils ? Existe-il des barrières culturelles qui les empêchent de participer ensemble ?

Qui sont les principaux informateurs ? Existe-il des groupes qui n'ont pas droit à la parole ? Quelles sont les caractéristiques communes aux membres de la communauté ? En quoi ces membres diffèrent-ils les uns des autres ?



■ ETAPE 2 : IDENTIFIER LES ATTENTES DES PARTICIPANTS A LA RECHERCHE

Chaque participant au processus de recherche espère en tirer avantage de plusieurs manières. Les villageois peuvent espérer que la recherche annonce quelques améliorations particulières de leurs conditions de vie (telles que les routes, les bosquets, les écoles etc.) et le personnel du projet peut espérer que le processus de la recherche accroîtra l'intérêt des villageois à participer aux activités du projet à travers une meilleure compréhension mutuelle.

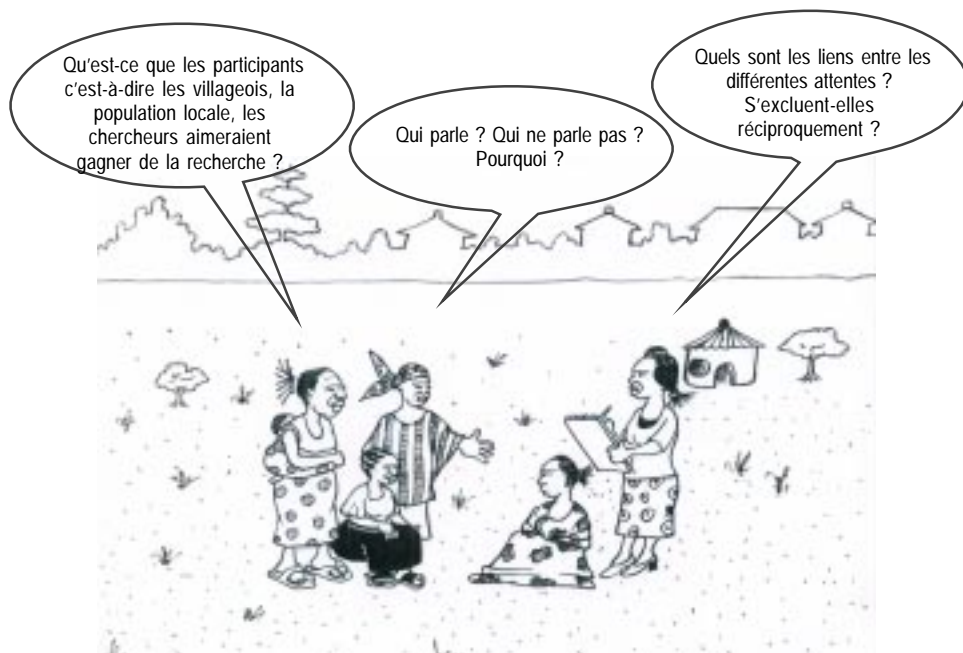
Bien que la MARP puisse aboutir à des changements, ceux-ci ne sauraient être déterminés d'avance. A travers le processus de recherche, les obstacles à la satisfaction des préoccupations des différents groupes d'intérêt sont identifiés, les solutions explorées et les conflits sont résolus au fur et à mesure de l'évolution du dialogue.

Pendant les semaines et même les mois qui précèdent le démarrage des recherches sur le terrain, les chercheurs s'entretiennent directement avec des individus et des groupes sur leurs préoccupations et priorités. Les chercheurs peuvent créer des occasions de dialogue entre différents groupes d'intérêt en les invitant tous à des réunions relatives à la recherche. Au cours de telles réunions, il importe de prêter attention à ceux qui ne prennent pas la parole. Par exemple, dans beaucoup de cultures, les femmes n'assistent pas aux réunions du village. Il faudra, dans ces cas, faire un effort particulier pour se rendre à leur domicile ou pour rencontrer un groupe de femmes, en vue de s'enquérir de leur point de vue.

SECTION

3

PAGE 8



■ ETAPE 3 : DISCUTER DES BESOINS EN INFORMATION

L'utilisation de la MARP en tant que méthodologie de recherche d'étude de cas a des implications aussi bien sur son contenu que dans son processus. Il est difficile de concilier les exigences des études de cas avec les préoccupations et les priorités de tous les participants. Dans l'idéal, les femmes et les hommes vivant dans la zone de l'étude de cas ont des opportunités pour influencer le processus de la recherche en participant à la prise des décisions sur les questions prioritaires, les outils de recherche, l'emploi du temps, la localisation, etc. tout au long des étapes de la MARP.

Identifier les normes, les tendances et les changements qui constituent des contraintes ou opportunités au développement dans la zone, y compris à la fois les tendances nationales et les tendances locales.

Identifier la division de travail entre les femmes et les hommes par rapport

- a) aux activités productives telles que la foresterie, l'agriculture, l'élevage, la commercialisation, le travail salarié, etc., et
- b) aux activités reproductives telles que la nutrition, la recherche du bois de feu, l'approvisionnement en combustibles et en eau potable, les soins aux enfants, la construction et la réparation des maisons, etc. et l'organisation de la communauté.

Identifier l'information spécifique du programme de foresterie qui est nécessaire pour évaluer le degré d'intégration des questions de genre. Quels sont les objectifs et les activités ? Qui sont les participants et qui sont les bénéficiaires ? Quels sont les impacts sur la vie des femmes et des hommes vivant sur la zone du programme ?

Identifier l'accès et le contrôle relatifs dont disposent les femmes et les hommes sur les ressources, y compris les ressources naturelles et les bénéfices qu'ils tirent de leur usage.



■ ETAPE 4 : SELECTIONNER LES OUTILS DE LA RECHERCHE

L'utilisation de la MARP crée exprès des opportunités de participation. Les outils des recherches conventionnelles tels que les enquêtes donnent droit de contrôle seulement aux chercheurs alors que, avec la MARP, dans sa forme la plus participative, tous les participants disposent d'un pouvoir de contrôle par l'utilisation de ses outils pour présenter leurs perspectives. Par exemple, quand les femmes et les hommes dessinent respectivement les cartes, il est facile de percevoir différentes relations de genre dans leur perception des ressources, des contraintes, de l'organisation du village, etc. La différenciation des données selon le genre ne renvoie pas seulement aux données que produisent les femmes et les hommes mais aussi à ce en quoi leurs conceptions diffèrent.

Pour compléter les recherches de terrain, l'information déjà disponible peut permettre d'économiser du temps et des efforts. Bien qu'elle soit parfois négligée, l'information disponible donne une perspective historique à la recherche et peut être utile pour vérifier la recherche et terrain. Pour les projets de développement, l'information disponible doit comprendre des études de base, des études de faisabilité, des rapports mensuels et annuels et des rapports de consultants. Pour les districts et les divisions, les chercheurs pourraient utiliser l'information disponible dans les Services de Développement de District, au niveau des Agents Forestiers du District etc. D'autres groupes tels que les comités du village, les groupes de femmes, les groupes de paysans etc. détiennent aussi souvent des données écrites qui peuvent être utiles à l'information pour le profil du contexte.

SECTION

3

PAGE 10

Quels sont les outils qui conviennent aux besoins de l'information ?

Quels sont les outils que préfèrent les participants ?

Quelle est l'information qui existe déjà dans les rapports, les cartes, les études, les procès verbaux, etc. ?

Quels sont les outils qui produisent une information différenciée selon le genre ?



■ ÉTAPE 5 : CONCEVOIR LA RECHERCHE DE TERRAIN

Toutes les informations des quatre étapes précédentes doivent être rassemblées avant la conception de la recherche de terrain.

Les quatre facteurs suivants influenceront le degré de participation de la communauté, des femmes et des hommes au processus de recherche.

1- L'équipe de recherche : Elle devrait être composée, autant que faire se peut, de chercheurs des deux sexes. Même là où il n'existe pas de barrières culturelles entre les femmes et les hommes, les femmes trouvent qu'il est plus facile de s'entretenir avec des chercheurs de sexe féminin. Ceci améliore la qualité de l'information sur les différences entre la manière dont les femmes et les hommes perçoivent leur vie dans la zone de l'étude de cas.

Si le budget le permet, il est recommandé d'utiliser un chercheur supplémentaire ayant des connaissances techniques ou spécialiste en sciences sociales. Par exemple, un forestier pourrait être consulté s'il n'y avait pas de forestiers dans l'équipe de formation.

2- Programmation : Il faut pouvoir programmer les recherches pour une étude de cas à un moment où les membres de la communauté peuvent pleinement y participer. Dans toutes les zones rurales, la vie des communautés est intimement liée aux saisons et aux cycles agricoles. Par exemple, la demande en main-d'œuvre atteint son pic au moment où toute personne active est censée travailler aux champs.

3- Localisation : Les critères de sélection des sites comprennent des facteurs environnementaux, sociaux, politiques et économiques. Si la zone d'étude de cas est vaste, sélectionner des petits sites de recherche représentatifs. Les stagiaires et la population qui vivent dans une telle zone peuvent aider à sélectionner les sites. Toutefois, une visite personnelle est meilleure. Par exemple, si une caractéristique marquante de la zone d'étude de cas est qu'elle est habitée par trois groupes ethniques, l'étude de cas doit pouvoir prendre en compte les 3 villages composés de chacune de ces ethnies en

présence. Comme cela, l'interaction entre les trois groupes et leurs différents rapports aux ressources forestières serait bien mise en évidence.

4- Matériel : Sélectionner le matériel de documentation qui facilite la présentation des résultats pour qu'ils soient discutés. Si des cartes ont été tracées sur le sol, peuvent-elles être tracées sur papier ou photographiées ? Si des chercheurs dessinent dans leurs cahiers de notes pendant une marche pour la réalisation de transects (voir la description pages 15-18), comment partageront-ils et vérifieront-ils cette information avec les autres ? S'il y a des interviews enregistrées, comment la communauté pourra-t-elle avoir accès à l'information enregistrée ?

SECTION

3

PAGE 12

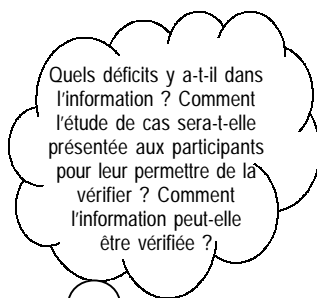
Quand commenceront les recherches et quelle sera leur durée ?

Qui sera dans l'équipe de recherche ?

Où sera menée la recherche ?



■ ETAPE 6 : EVALUER LES INFORMATIONS COLLECTÉES



Les résultats des recherches doivent être passés en revue chaque jour avec tous les participants, y compris les membres de la communauté, pour détecter les déficits, découvrir les incompréhensions, et corriger les erreurs de conception basées sur des sources d'information limitées. Les communautés

villageoises (femmes et hommes) sont suffisamment informées pour critiquer et discuter valablement des perceptions des chercheurs.

Ces revues peuvent réorienter les plans pour les travaux de recherches du lendemain dans la mesure où de nouvelles sources d'information sont mises à jour.

Par exemple, les chercheurs peuvent vouloir photographier la zone d'étude de cas pour produire une série de diapositives qui seront utilisées dans l'atelier analyse genre. Dans ce cas, la population qui vit dans la zone et qui a pris part aux recherches de l'étude de cas, devra être consultée en vue de vérifier la mesure dans laquelle les chercheurs ont bien compris la situation.

3. **Conduire** les recherches sur le terrain



Réaliser des études de cas pour l'analyse de genre requiert l'adaptation de quelques outils de la méthode accélérée de recherche participative (MARP) pour collecter les informations différenciées selon le genre. En utilisant ces outils, les femmes et les hommes ruraux sont capables d'enseigner les étrangers sur leurs manières de vivre. Le tableau ci-après montre quel outil de la MARP peut être utilisé pour la collecte des informations nécessaires pour chaque Etape ou Profil du Cadre d'Analyse Genre et Foresterie.

Les chercheurs devraient :

- Identifier les personnes qui connaissent bien leur village et veulent partager leurs connaissances.
- Aboutir à un accord avec les communautés villageoises sur la méthode, le temps, le lieu, le matériel, etc.
- Examiner, vérifier et encourager les discussions et le débat.
- Etre patient, ne pas contrôler.
- Observer et documenter les informations fournies.
- Prendre les noms des femmes et des hommes qui partagent leurs connaissances au cours des séances de présentation des informations. Par exemple, indiquer sur les cartes celui qui les a dessinées. Cette reconnaissance donne du crédit à qui de droit.

Les chercheurs ne devraient pas :

- Négliger les participants silencieux ou timides
- Jouer un rôle d'enseignant
- Interrompre une explication

Outil \ Profil	Contexte	Activité	Ressources	Action
Cartes ou modelage	•		•	
Transect	•		•	
Analyse saisonnière		•	•	
Diagramme de tendances	•			
Classement par ordre / matrice de préférences		•	•	•
Classe de bien être (prospérité)			•	
Diagrammes de Venn	•		•	
Forces, Faiblesses, Opportunités et Contraintes				•

4. Outils de la MARP et leur usage

Chaque outil de la MARP décrit ici est accompagné d'un exemple de la manière dont il peut être utilisé et il a été utilisé dans différentes situations de recherche dans le monde entier. Ce ne sont que des exemples et non des recettes toutes faites. Ces exemples ne sont donc pas parfaits tout comme la procédure de description n'est pas la seule bonne manière possible d'opérer ce type de recherches. Ils sont décrits ici juste à titre illustratif. Les outils de la MARP sont en constante amélioration et font partie d'un processus d'adaptation des outils déjà existants et de création de nouveaux outils. Le processus de recherche pour l'étude de cas offre donc diverses opportunités.

■ 1. PARCOURS DE TRANSECT

Qu'est-ce que le parcours de transect? Le parcours de transect est une marche réalisée par des chercheurs en compagnie des villageois au cours de laquelle les problèmes et les opportunités liés à la géographie physique et à la topographie de la communauté sont notés de façon à produire une carte. Il aboutit souvent à une perspective synthétique d'une zone plus large que ne fait une simple carte de village.

Pourquoi réaliser des transects? Les transects identifient les zones, les contrastes, les changements, les conditions et les traits ou caractéristiques physiques tels que les sols, les arbres et les ruisseaux dans l'environnement du village. Les transects constituent un point de départ idéal pour un processus de recherche/planification rapide dans un village, dans la mesure où pour les réaliser, ce sont les villageois qui sont les experts sur les réalités physiques de la zone d'étude de cas. Au fur et à mesure que les chercheurs évoluent à travers le paysage, ils notent à la fois les aspects naturels et artificiels de l'environnement. Effectuer une marche pour réaliser un transect avec les femmes, puis avec les hommes, fait ressortir clairement les différences basées sur les relations de genre

dans leurs rapports avec l'environnement naturel.

De quoi a-t-on besoin pour réaliser les transects ?

Les participants sont des groupes de femmes et d'hommes désireux de marcher et de s'entretenir avec les chercheurs au cours du transect.

Avec les participants, décider de l'itinéraire à suivre pour le transect. Essayer de choisir un itinéraire ayant des caractéristiques environnementales et topographiques variées. Cet itinéraire doit figurer sur une carte récente.

Pendant la marche, les chercheurs discutent de ce qu'ils voient (les sols, les rivières, les cultures, les habitations, etc.) avec les villageois. Il peut s'avérer utile pour l'équipe de recherche de se répartir les responsabilités pour documenter les informations spécifiques (la foresterie, l'élevage, les sols etc.) et de collecter des informations indispensables pour les Profils des Ressources et du Contexte. Les chercheurs observent, posent des questions et écoutent. Ils essaient de découvrir les problèmes et les opportunités liés à ce qu'ils voient et notent les contrastes et les changements. Ils identifient les différentes zones. Les informations collectées au cours du transect sont utilisées pour dessiner des diagrammes.

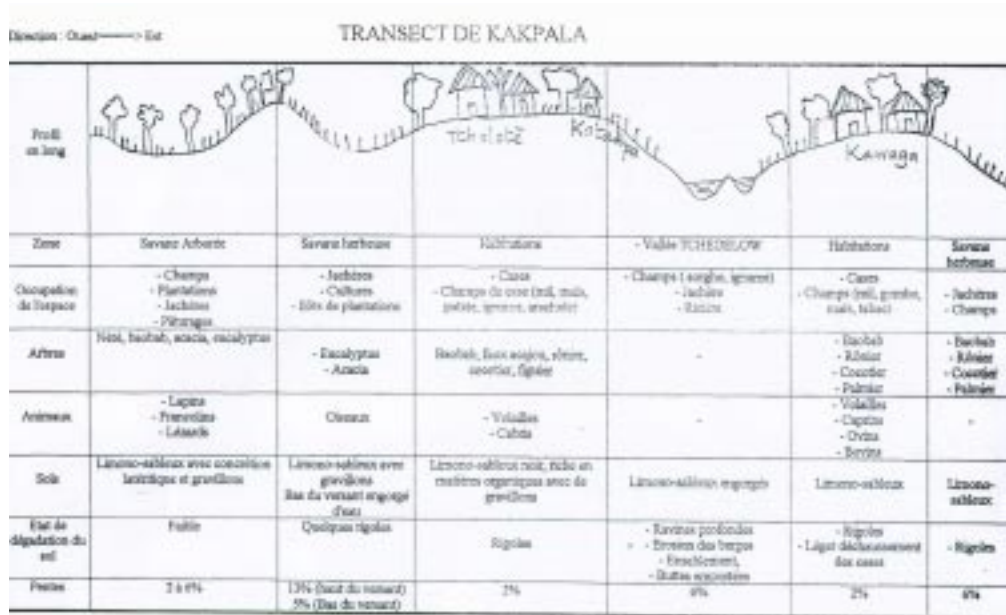
Exemples de transects

Le transect A montre un transect d'un village du Bénin. La couverture en arbres et les conditions du sol sont mises en évidence et reliées à l'emplacement des hameaux du village.

Le transect B indique comment un tel outil peut fournir des informations appréciables sur les relations de genre. En Gambie, des transects ont été faits à partir de marches séparées avec des hommes jeunes, des hommes âgés, des jeunes femmes et des femmes âgées afin de mieux comprendre les priorités des différents groupes selon le sexe et l'âge. Les transects ici, sont réalisés respectivement par les jeunes hommes et les jeunes femmes, mettent ici l'accent sur les types de sol, d'exploitation de terre, les actions menées et les problèmes. Les différences entre les deux transects indiquent les différents besoins en présence. Par exemple, le transect des femmes met l'accent sur les rizières, dans la mesure où le riz est une importante source d'alimentation et de revenus pour les femmes en Gambie.

TRANSECT A


Coupe transversale du village de Kakpala, Bénin



Source : PGRN Diagnostic participatif dans le village de Kapkata (OUAKE) 1995 , 42 P.

TRANSECT B

Transect des Jeunes Hommes, Misera



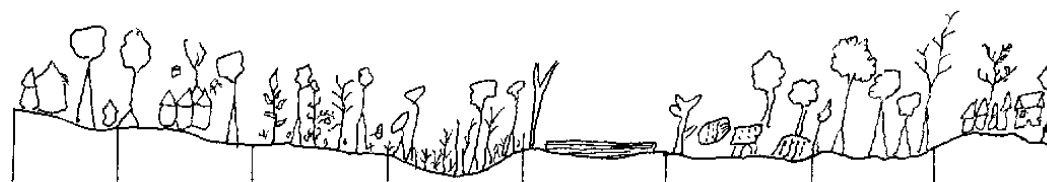
Zone	Habitations	Terre cultivable	Dépression	Communication (Route)	Jardins	Terre cultivable	Habitations
Type de sol	Terrain sablonneux	Terrain sablonneux	Terre argileuse		Terrain sablonneux	Terrain sablonneux	Terrain sablonneux
Exploitation de la terre	Culture de case tel que le maïs	Production Agricole: jardinage, vergers, pâturage, riz culture à petite échelle	Riz culture à petite échelle due à une mauvaise pluviométrie depuis 10 ans. C'était une zone de grande production de riz.		Maraîchage: tomates, amères, ament, lentilles, oignons, etc.	Production d'arachides, mûre cycle court, sorgho, mil tendre.	Culture de case tels le maïs à manioc et la citrouille.
Espèces d'Arbres	Margouier, Onclina, Nacra	Manguiers, anacardiers, citronniers, goyaviers, et autres.	Manguiers, légumes, etc.	Berrieron, anacardier, citronnier, mangouier, orange et papayer	Acajou (caléchérit), so e, coter, keno, sankorjo, kurtangawa		
Interventions	Etu de DEC			Organisation: Sénégalais	AAIG (Action Agricole de Samie)	Equipe de campagne du Strigo, Département des Services Agricoles, Strigo	
Problèmes	Magasins, moulin, malade agricole, bêtes de trait et charrettes	Parasites et maladies des fruits, déficit de pesticides	Mauvaise pluviométrie depuis 10 ans	Transport disponible, seulement certains jours, (dimanche)	Débouchés commerciaux, ferreries, clôtures, baisse de la disponibilité en eau et fumier à mesure que se prolonge la saison sèche.		

SECTION

3

PAGE 18

Transect des Jeunes Femmes, Misera



Zone	Habitations	Terre cultivable	Dépression	Communication (Route)	Jardins	Terre cultivable	Habitations
Type de sol	Terrain sablonneux	Terrain sablonneux	Terre argileuse		Terrain sablonneux	Terrain sablonneux	Terrain sablonneux
Exploitation de la terre	Culture de case tel que le maïs	Production Agricole: jardinage, vergers, pâturage, riz culture à petite échelle	Riz culture à petite échelle due à une mauvaise pluviométrie depuis 10 ans. C'était une zone de grande production de riz.		Maraîchage: tomates, amères, ament, lentilles, oignons, etc.	Production d'arachides, mûre cycle court, sorgho, mil tendre.	Culture de case tels le maïs à manioc et la citrouille.
Espèces d'Arbres	Margouier, Onclina, Nacra	Manguiers, anacardiers, citronniers, goyaviers, et autres.	Manguiers, légumes, etc.	Berrieron, anacardier, citronnier, mangouier, orange et papayer	Acajou (caléchérit), so e, coter, keno, sankorjo, kurtangawa		
Interventions	Etu de DEC			Organisation: Sénégalais	AAIG (Action Agricole de Samie)	Equipe de campagne du Strigo, Département des Services Agricoles, Strigo	
Problèmes	Magasins, moulin, malade agricole, bêtes de trait et charrettes	Parasites et maladies des fruits, déficit de pesticides	Mauvaise pluviométrie depuis 10 ans	Transport disponible, seulement certains jours, (dimanche)	Débouchés commerciaux, ferreries, clôtures, baisse de la disponibilité en eau et fumier à mesure que se prolonge la saison sèche.		

Source : Source : Input to impact. PRA for Action Aid, the Gambia AA / IIED 1992

Qu'est ce que la cartographie / le modelage?

La cartographie participative est un procédé par lequel les villageois produisent une image visuelle de leur village. Au niveau du modelage, cette représentation est tridimensionnelle.

Pourquoi réaliser du modelage / de la cartographie ?

Quel que soit leur niveau d'alphabétisation, les villageois sont en mesure de représenter visuellement leur environnement. A partir de leurs cartes et modelés, les étrangers ont une vue sur la manière dont les femmes et les hommes ruraux perçoivent leurs ressources et définissent leurs priorités.

Les communautés villageoises peuvent présenter et analyser des informations sur l'utilisation de la terre, des bassins versants, des forêts et d'autres ressources. Les femmes et les hommes peuvent indiquer respectivement leur accès aux ressources et leur contrôle sur elles. Les cartes de village comportant des détails sur les caractéristiques des ménages, peuvent être utilisées pour identifier les ménages dirigés par des femmes et discuter des problèmes de santé ou de richesse en leur sein, par exemple.

La discussion de groupe autour d'une carte ou d'un modelé peut aider à identifier les tendances : «Comment était cette place il y a un an ? cinq ans ?» etc. Elle peut aussi révéler ce qui est susceptible d'arriver dans l'avenir d'après les villageois «Quels sont vos projets pour ce village?» «Quels sont les obstacles à ces projets ?»

De quoi a-t-on besoin pour la cartographie / le modelage ?

Avec les villageois, il faut choisir un emplacement et mettre en place le matériel nécessaire. Ensuite, il y a lieu de décider du type de carte qui satisferait le mieux aux besoins d'information, c'est-à-dire par exemple, d'opérer un choix entre une carte qui présente les problèmes sociaux, une carte qui présente les ressources ou une carte qui présente les deux à la fois.

Les cartes peuvent être tracées sur le sol ou sur du papier : chacun de ces types de cartes a ses avantages. Le tracé de la carte sur le sol encourage plus de participation parce qu'il est visible par un grand groupe et suscite ainsi de

vives discussions. Les cartes sur le sol sont aussi faciles à modifier, à corriger et à élargir afin d'y insérer des domaines plus larges. L'usage des couleurs (ex. les teintures, les poudres colorées, les briques brisées, le sol de couleurs différentes), rend le processus plus graphique et l'information plus détaillée. D'autre part, les cartes sur papier sont plus durables et plus faciles à transporter et à présenter.

Durant le processus de recherche, une série de cartes peut être réalisée. Ceci a deux avantages:

* Premièrement: l'exactitude de l'information est renforcée parce que différents groupes d'intérêt (ex: les femmes et les hommes, les jeunes et les vieux) peuvent être invités à produire différemment des cartes qui pourraient ensuite être comparées.

* Deuxièmement: les cartes deviennent de plus en plus détaillées au fur et à mesure que les participants se familiarisent avec la méthode.

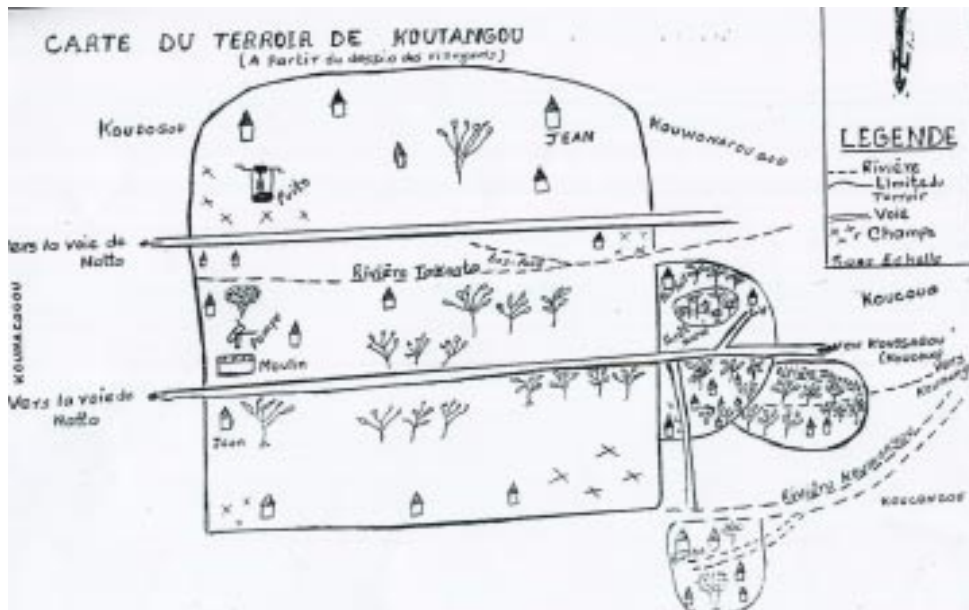
Exemples de cartes et de modèles

La carte A indique les ressources naturelles et sociales les plus importantes, y compris les forêts, les champs, les points d'eau, etc.. dans le village de Koutangou.

La carte B montre l'utilisation des produits forestiers par différentes familles dans un village du Gujarat, y compris la consommation du bois de feu, du foin et du bambou. La carte montre que si tous les villageois dépendent fortement des produits forestiers, cette situation est encore plus frappante pour les villageois sans terre. On peut utiliser les crayons de couleur pour montrer les produits qui sont collectés par les femmes, par les hommes, ou par les deux à la fois, ou pour indiquer les familles dirigées par les femmes...

CARTE A

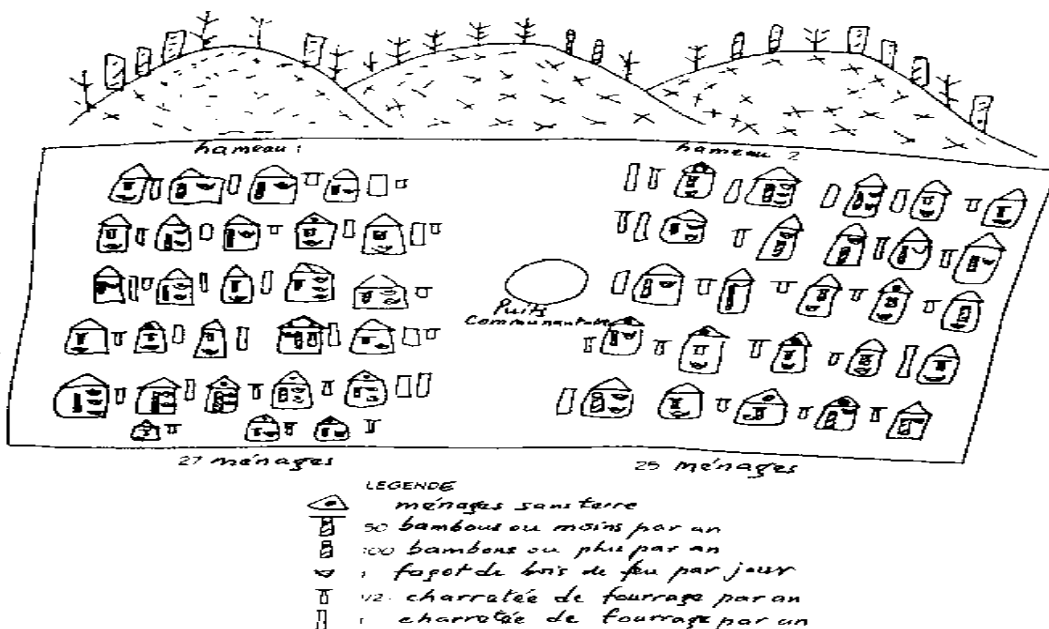
Village Koutangou, Bénin



Source : PGRN Diagnostic participatif dans le village de Koutangou, commune de Natta, sous préfecture de Boukokoumbé

CARTE B

Carte des utilisateurs de l'espace forestier montrant les produits utilisés par les différents groupes de la communauté villageoise, District du Bharuch, Gujarat.



Source : Programme Rural d'Appui Aga Khan. Parmesh Shah, Girish Bharadwaj & Ransit Ambastha. Notes N° 19. Août 1991. IIED. (les noms des ménages figuraient sur la carte originale)

■ 3- ANALYSE SAISONNIÈRE

Qu'est ce qu'une analyse saisonnière?

Une analyse saisonnière est une représentation des comportements ou habitudes récurrents de la vie des communautés villageoises, qui met en évidence les différences entre la vie des femmes et des hommes au long des différentes saisons.

Cette représentation est basée sur les répartitions du temps en longue période (par exemple, une génération) ou en courte période (par exemple, une semaine ou un mois).

L'analyse saisonnière la plus courante est celle qui fournit des informations détaillées sur les cycles agricoles.

Pourquoi faire une analyse saisonnière?

L'analyse saisonnière met en évidence les liens entre l'environnement et les différents aspects de la vie du village qui peuvent échapper à notre attention (ex. le temps, les ressources et les activités). L'analyse saisonnière fournit des informations telles que le travail, les revenus, les dépenses, les modèles de cultures, le débit des rivières, la pluviométrie, le fourrage pour le bétail, les dettes, les maladies ou les disponibilités alimentaires. Il fournit aussi des informations sur les variations des relations de genre (par exemple, en quoi les systèmes de travail saisonnier des femmes et des hommes diffèrent-ils ?)

De quoi a-t-on besoin pour réaliser une analyse saisonnière ?

Une analyse saisonnière participative peut nécessiter un groupe élargi de villageois pour les discussions. Il faut donc prévoir assez de place pour tous ceux dont la présence est nécessaire. Avec les villageois, il faut choisir un ou deux participants pour élaborer un diagramme. Il faut fournir des matériaux tels que des pierres, des semences, des fruits et des bâtons ou bâtonnets pour indiquer les quantités et fournir du matériel de dessin tel que la craie et des bâtons.

Il faut d'abord déterminer le type de calendrier utile pour l'analyse. Il faut se fonder sur un calendrier auquel les villageois sont habitués et utiliser leurs découpages temporels usuels : mois ? saisons ? Une analyse saisonnière couvrant une période de 18 mois relèvera les changements d'une saison à l'autre. Ensuite, tous les villageois doivent se mettre d'accord sur les unités de temps à utiliser et les marquer sur

le sol ou sur le plancher. Enfin, il faut demander aux participants de quantifier chacune des catégories (ex. la pluviométrie, le travail, la maladie etc.) en utilisant l'unité de temps choisie.

Exemples d'analyse saisonnière

Le calendrier A décrit les types de travaux dans un village du Sénégal en rapport avec la pluviométrie, en insistant sur les activités basées sur les relations de genre pendant les saisons pluvieuses et celles qui ont cours pendant les saisons sèches. Outre les activités productives, le calendrier des activités reproductives (travaux domestiques, collecte de bois de feu et entretien de maison) menées par les femmes est également mis en évidence.

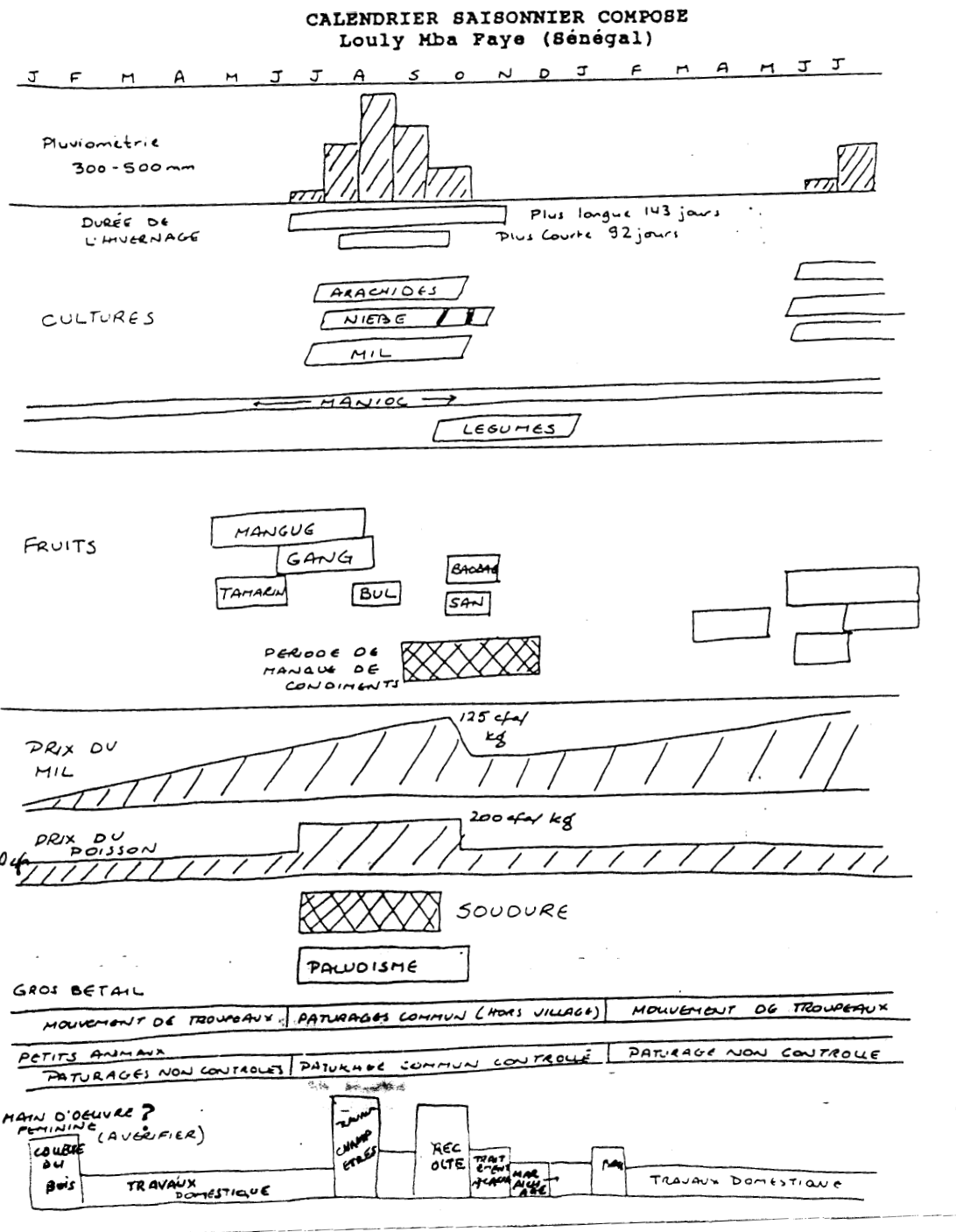
Le calendrier B met en relation les activités de production et la distribution de revenus selon le genre au cours d'une année dans un village sénégalais.

Le calendrier C d'un village au Malawi, montre comment on peut utiliser le calendrier saisonnier pour examiner les rapports entre plusieurs variables importantes. Par exemple, la pluviométrie, l'emploi agricole, la disponibilité alimentaire, la maladie, le revenu, la disponibilité en eau... Des calendriers distincts présentant d'importantes disparités, notamment pour ce qui est du travail ou des revenus, furent présentés par les femmes et les hommes.

(extrait de la version anglaise)

CALENDRIER A

Distribution des pluies, des cultures et des activités différenciées selon le genre dans le village Louly Mba Faye (Sénégal)



SECTION

3

PAGE 24

Source : Gueye B. et K.S. Freudenberger Introduction à la méthode accélérée de recherche participative (MARP) Rapid Rural Appraisal, 2^e Ed. Août 1991

CALENDRIER B

Calendrier des activités productives et reproductives : Samkedji (Sénégal)

Tableau N°6: Calendrier agricole à KAKPALA

Mois / cultures	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Igname	0 0 0	0 0 0		///	///	///	///	///	///	///	///	///
Mais			*	*	- 0 - 0 0	///	///	///	///	///	///	///
Sorgho	+	+	*	*	- 0 - 0 -	///	///	///	///	///	///	///
arachide					*	- 0 - 0	///	///	///	///	///	///
Haricot					*	- 0 - 0	///	///	///	///	///	///
Petit-mil			*	*	0 0 /	///	///	///	///	///	///	///
Mil	+	+	*	*	- 0 - 0	///	///	///	///	///	///	///
Riz					*	0 0 0	///	///	///	///	///	///

* * * = défrichement
 - - - : Labour
 0 0 0 = Semis
 /// = sarclage/entretien
 + + + = Récolte

Sources bonnes col.
 lectées au cours des
 entretiens avec les villa.

Calendrier saisonnier du village de Pemba au Malawi

Jeunes Femmes

Avril Sept Oct Nov Dec Jan Fév Mar Avr Mai Juin Juil

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Pluviométrie

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Travaux Agricoles

Plantation des semences

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Travaux Domestiques

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Disponibilité alimentaire

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Présence de maladies

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Revenus

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sources de revenus et disponibilité

Jeunes Hommes

Avril Sept Oct Nov Dec Jan Fév Mar Avr Mai Juin Juil

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Mois de l'année

•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•••••
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Source : Boîte à Outils pour l'application des outils de la MARP à l'Analyse Genre. Alice Welburne. IIED. Novembre 1992.

SECTION

3

PAGE 27

■ 4. LES DIAGRAMMES DE TENDANCE

Qu'est ce qu'un diagramme de tendance?
Un diagramme de tendance est une représentation des changements dans la vie du village et des ressources de base de la communauté.

C'est aussi une analyse des changements spécifiques aux relations de genre à propos de l'accès / contrôle sur les ressources.

Pourquoi faire des diagrammes de tendance? n utilise les diagrammes de tendance pour identifier les changements qui surviennent dans différents domaines, comme sur les ressources forestières, l'économie des combustibles (combustibles utilisés, contraintes dans le temps, distances couvertes, changements dans les habitudes de travail), la fixation des prix, les opportunités de commercialisation, les modèles d'utilisation de la terre etc.

De quoi a-t-on besoin pour faire les diagrammes de tendance? 'élaboration d'un diagramme peut impliquer un nombre appréciable de villageois pour la discussion. Il faudra alors prévoir assez de place pour tout le monde. Avec les villageois, il faudra choisir un ou deux participants pour réaliser le diagramme. Fournir les matériaux tels que des pierres, des semences, des fruits et des bâtonnets pour indiquer les quantités et fournir du matériel de dessin comme de la craie ou des bâtonnets.

Il faut d'abord situer la période du diagramme de tendance. S'appuyer sur des repères historiques est utile car ils déterminent les grands « événements » qui ont jalonné l'histoire de la communauté (c'est-à-dire les inondations, les sécheresses, les révolutions, la construction des écoles, etc.). Ensuite tout le village doit se mettre d'accord sur la les tendances à représenter (c'est-à-dire le travail, la migration, les prix, etc.). Enfin, il y a lieu de demander aux participants de quantifier chacun des tendances visualisées sur le diagramme.

Exemples de diagrammes :

Le Diagramme A montre les événements majeurs enregistrés sur une période de 15 ans et les projections à l'horizon 2004 dans le village de Agrimey. Le repère historique a été déterminé par une personne - ressource du village. Les repères chronologiques peuvent aussi émerger de groupes de discussions séparés

d'hommes et de femmes. Cela montre à la fois les similitudes et les différences dans l'identification des événements majeurs et des changements importants. Le Diagramme B montre comment les transects peuvent être utilisés pour montrer les tendances historiques.

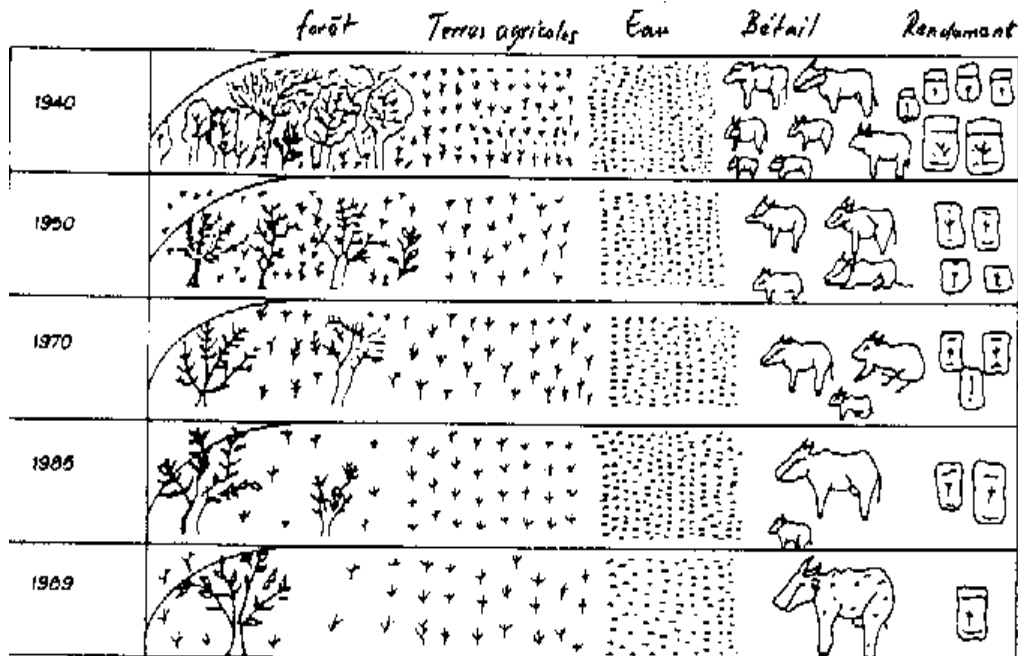
DIAGRAMME A

Période	Emploi		Infrastructures communautaires	Agro-Socio	Enlèvement des terres	Vol de bois	Feu	Contrôle activités de police	Influences externes		Objectifs phases
	Femmes	Hommes							Démographie	Événement politique	
81-85	Néant	100	100 (9,314 km)	Rien	00 ha	100	Feu contrôlé 100	100	100	Révolution EHZU	Création Bureau d'Etude, Aménagement forêt, Science
86-90	Néant	100	200 (19,86 km)	Rien	41 9 ha	130	100 idem	100	112	Révolution + Transition	Aménagement forêts, Scierie
91-96	30	90	Ecole Agrimey, Hlabga-Dénou, salle de confér (Zegbodomey) 22,2 km ; forages	Fort	260 ha	195	Feu criminel 200	50	120	Démocratie (alliance de pouvoir)	Aménagement forêts, Scierie, Reboisement
5/97-8/97	50	50	20	Moyen	-	110	Feu criminel 300	130	120	Démocratie	Aménagement forêts, Science
2004	20	50	120	Fort	-	75	Feu contrôlé 80	500	130	Démocratie	Privatisation science, Aménagement forêts, Initiatives privées

Source : Alimi R. et I. Osterhaus (1997) : Renforcer la participation des populations riveraines dans la gestion durable des forêts, Août 1997

DIAGRAMME B

Transect historique des animaux, des arbres, de l'eau et des cultures dans le village d'Ardanripur



Source : Diagnostic Rural Rapide. James Mascarenhas. Notes n° 13. IIED. 1991. Dessiné par les villageois d'Ardanarypura.

■ 5. LE CLASSEMENT PAR ORDRE

Qu'est-ce que le classement préférentiel ?
Le classement par ordre de préférence est une grille qui représente une valeur relative ou des préférences relatives dans l'établissement d'une hiérarchisation des activités ou des problèmes. Il révèle les catégories utilisées par les villageois pour le classement. Souvent, les femmes et les hommes mettent en œuvre des catégories différentes.

Pourquoi faire des classements par ordre de préférence ?

On utilise le classement préférentiel participatif pour contrôler ou prouver des informations. Au cours de l'exercice de classement, les chercheurs commencent à comprendre les alternatives des villageois et leurs options. Ils peuvent ensuite vouloir confirmer leurs options en cherchant à connaître leurs préférences s'ils avaient davantage de choix (par exemple, entre diverses variétés de plants disponibles.) Les espèces d'arbres, les combustibles, les variétés de cultures etc. peuvent être classés.

De quoi a-t-on besoin pour effectuer le classement par ordre de préférence ?

Avec les villageois, il faut d'abord choisir le matériel à utiliser (par exemple, le papier ou le sol, les semences, les pierres, les bâtonnets etc.). Ensuite, il y a lieu de décider de ce qu'il faut classer, puis lister ces éléments (par exemple, les espèces d'arbres, les cultures de l'agroforesterie, les parcelles forestières communautaires etc.). Prendre chaque élément et poser la question : «en quoi est-il bon» et «en quoi ne l'est-il pas ?». La question doit être répétée plusieurs fois pour obtenir le plus de caractéristiques possibles. Il faut pouvoir lister les critères de classement dans un diagramme et demander ensuite aux femmes et aux hommes de classer chaque élément (1 = meilleur, 2 = deuxième meilleur, etc.). D'autres questions à poser sont: «quels sont les critères les plus importants? Si vous ne deviez en retenir qu'un, lequel choisiriez-vous ? «Combien en avez-vous de chaque ?» «Combien aimeriez vous en avoir ?» Les chercheurs doivent se garder de substituer leurs propres critères à moins qu'ils ne soient clairement différents de ceux des villageois.

Exemples de classement par ordre de préférence

La matrice A a été réalisée par de vieilles femmes en Gambie (des groupes de jeunes hommes, de jeunes filles, de vieux et de vieilles avaient, dans ce contexte réalisé chacun une matrice qui montre les différents usages et les avantages de plusieurs produits agricoles. Les critères de classement liés à l'alimentation, au revenu, aux besoins en main-d'œuvre agricole, à la saveur etc. furent choisis par les vieilles femmes.)

La matrice B qui classe différents types de plantes horticoles fut réalisée par les villageois à Uttar Pradesh, en fonction de la résistance aux intempéries, de la valeur marchande, de la résistance aux maladies et de la potentialité à servir de fourrage. La matrice montre la différence entre le nombre d'arbres qui existent et le nombre d'arbres souhaités. Des informations supplémentaires seront nécessaires pour répondre aux questions suivantes: «les préférences des villageois diffèrent-elles des propositions du Département Forestier ?» «Ces préférences diffèrent-elles selon que l'on est homme ou femme».

Matrice A


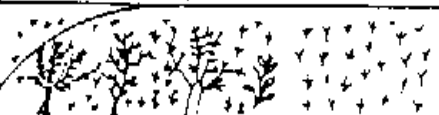
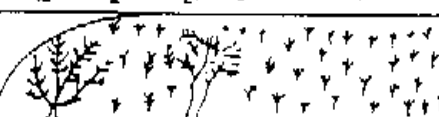
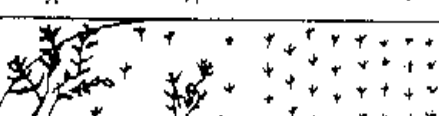
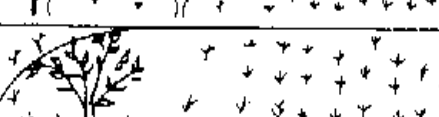

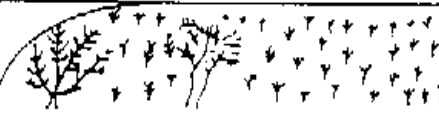
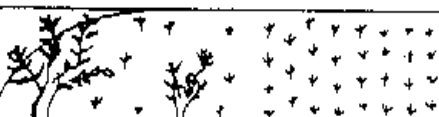
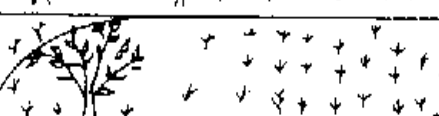



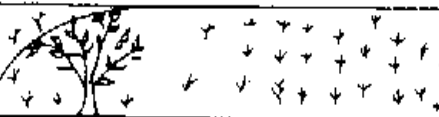

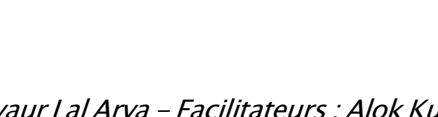
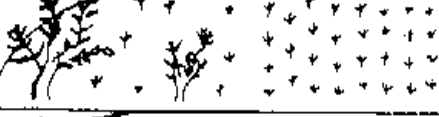
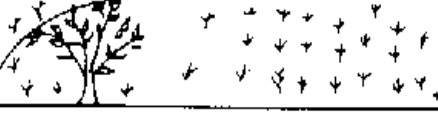


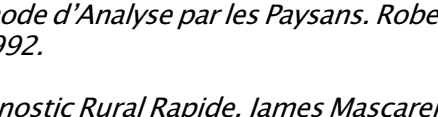
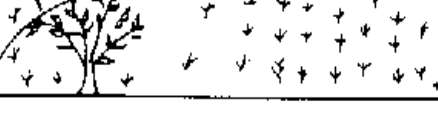

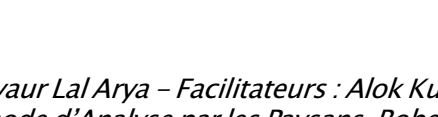
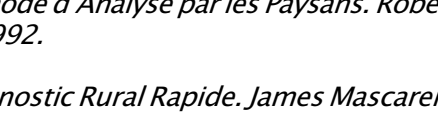
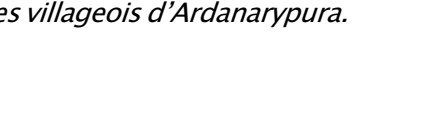
Classement matriciel des semences selon divers critères par les vieilles femmes de Gambie

critères	maïs	sorgho	riz (var2)	finda	ricc (var2)	araidi	kaym	haricot	sorgho	mil	sésame
Alimentation	1 0	1 1	1 1 0	1	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1	1	1 0 1 1	1 1 1	1 1
Revenu	1 1	1 1	1 0	1	1 1 1 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1	1	1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 0 0 1 0 0
Besoin matériel	1 1 0	1 1	1	1 1 1 1 0 0	1	1	1 1 1 1 1	1 1 1 1 1	1	1 1 1 1	1 1 1 1 1 1 1 0
Savoir	1 1	1 0	1 1 1 1 1	1 0 0 1 0 0	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 0 0 1 0 0	1 0 0 1 0 0	1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1
Facilité de culture	1 1	1 1	1 1 1 1 1 1	1	1 1 1 1 1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1
Catégories récolte	1 1 1 1 1 1	1 0 0 1	1 0 0 1	1 0 0 1 0 0	1 1 1 1 1 1	1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1	1 1 1 1

Source : De l'inpu à l'impact : Diagnostic Rural Rapide en Gambie. AA/IIED. 1992.

Matrice B

Classement matriciel du choix des plantes horticoles au Nagargaon,
à côté de Nainital dans l'Uttar Pradesh, en Inde.

	forêt	Terres agricoles	Eau	Bétail	Rendement
1940					
1950					
1970					
1985					
1989					

SECTION

3

PAGE 33

*Analyste : Shyaur Lal Arya – Facilitateurs : Alok Kumar, Shkhbir S. Saudhu. Mai 1990.
Source : Méthode d'Analyse par les Paysans. Robert Chambers. The Professionnel
Challenge. 1992.*

*Source : Diagnostic Rural Rapide. James Mascarenhas. Notes n° 13. IIED. 1991.
Dessiné par les villageois d'Ardanarypura.*

■ 6. LE CLASSEMENT DE PROSPERITE

Qu'est ce que le classement de prospérité ?
Le classement de prospérité est un outil pour déterminer la richesse relative de chaque membre de la communauté, en tenant compte des différences de richesse liées aux relations de genre.. Les informations sur la prospérité relative sont en général faciles à obtenir car les participants sont bien moins susceptibles lorsqu'il leur est demandé de parler de leur niveau de richesse par rapport à celui des autres membres de leur communauté qu'ils ne le seraient s'ils devaient fournir des chiffres exacts sur leur propre richesse.

Pourquoi réaliser le classement de prospérité ?

L'on utilise le classement de prospérité relative pour déterminer d'une part, quelle proportion des membres de la communauté est « riche » et ceux qui font partie de cette catégorie sociale, et d'autre part, la proportion des membres de la communauté qui est pauvre et ceux qui font partie de cette catégorie Il vise à découvrir les raisons d'une richesse ou d'une pauvreté relative que d'examiner des revenus exacts. Le classement de prospérité révèle les critères utilisés par la communauté pour identifier « les pauvres » et « les riches ».

De quoi a-t-on besoin pour effectuer un classement de prospérité?

Pour un classement de prospérité, les chercheurs ont besoin d'une liste complète des ménages d'une localité. Si une carte du village a été réalisée, elle peut être utilisée (voir N°1 dans l'exemple qui suit à la page 34). Il faut prévoir autant de fiches qu'il y a de maisons, affecter une fiche à chaque ménage et y porter le nom de chaque ménage (voir N°2). Avec les villageois, il faut sélectionner des informateurs clés et leur demander à tour de rôle de classer les fiches des ménages selon leur niveau de richesse (voir N°3). A travers les discussions avec les villageois, déterminer leurs critères de définition de « richesse » et de « pauvreté », mais surtout, ne pas discuter de cas de chaque ménage. (voir N°4).

Pour calculer les proportions, il faut compter les cartes dans chaque tas ou lot (voir N°5) et affecter un pourcentage à chaque catégorie selon le nombre de catégories utilisées par les informateurs clés. Par exemple: s'il y a trois catégories A = 33, B = 66, C = 100, on peut convenir que A représente les ménages les plus

riches et C, les ménages les plus pauvres. S'il y avait quatre catégories, elles auraient pu être distribuées comme suit : A = 25, B = 50, C = 75 et D = 100.

Il faut faire la somme de tous les points, divisée par le nombre d'informateurs et enregistrer les résultats (voir N°6).

Finalement, il faudra classer les ménages en commençant du plus riche au plus pauvre. Le ménage le plus riche aura peu de points et le plus pauvre aura les points les plus élevés.

Exemples de classement de prospérité

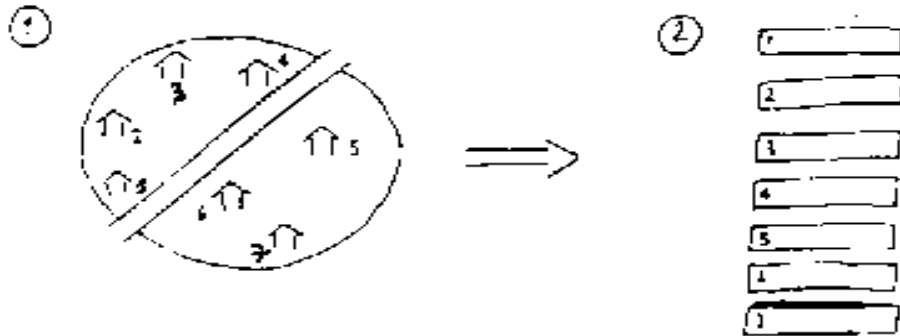
L'exemple A montre le classement de prospérité réalisé par les vieilles femmes en Gambie. Elles ont mis sur pied des critères distinguant cinq types de familles. Allant des plus riches aux plus pauvres, elles ont pris comme critères la répartition en castes des familles et le fait ou non de bénéficier d'une assistance au développement (AATG). Les classements de prospérité ont été aussi réalisés par les jeunes hommes et les vieux hommes. Lorsqu'on compare les classements des vieilles femmes à ceux des jeunes femmes et à ceux des vieux et des jeunes hommes, il apparaît clairement que les hommes mettent l'accent sur le bétail, le matériel agricole comme indicateurs de prospérité, alors que les femmes, mettent plus d'accent sur la pauvreté de l'habillement, la taille de la famille et la pénurie alimentaire comme indicateurs de pauvreté.

(extrait de la version anglaise)

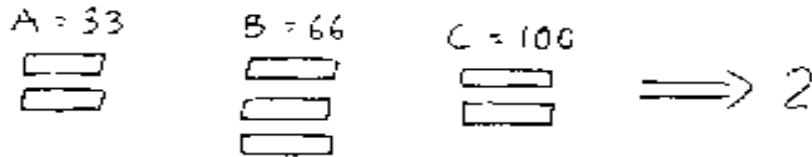
L'exemple B montre l'analyse des moyens d'existence qui se présente comme un type de classement de prospérité qui s'applique au niveau interne de la famille. Pour chacun des deux hommes et chacune des deux femmes, la taille et la composition de la famille, la taille et la composition du bétail, les sources de revenu et les dépenses mensuelles sont présentées sur les graphiques en barres et les camemberts. La plus pauvre de ces familles est de toute évidence celle de Clara, femme, chef de famille ayant seulement quelques poules et chèvres et tirant son revenu principalement de l'agriculture.

(extrait version anglaise)

CLASSEMENT SELON LE NIVEAU DE RICHESSE AVEC DES CARTES



③ LA PERSONNE RESSURLE "X" A CLASSE EN "3" CATEGORIES



④ INDICATEURS DE BIEN ETRE

A C

⑤ RESULTAT

MAISON	INFORMA ¹	INFORMA ²	TOUR		
1	33	33	=	11	
3	33	66	=	33	
4	66	33	=	132	
5	66	66	=	99	
6	100	100	=	166	
7	100	66	=	166	
		100	=	200	


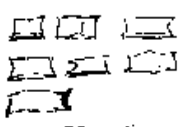
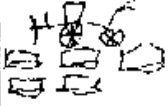

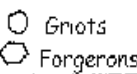
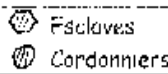
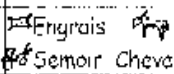
Categories					Pourcentages				
A	B	C			33	66	100		
A	B	C	D		25	50	75	100	
A	B	C	D	E	20	40	60	80	100

⑥ Nombre d'informatemes

divise / 2	= 33	= 66
	= 49	= 83
	= 49	= 83
		= 100

CLASSEMENT DE PROSPERITE : EXEMPLE A

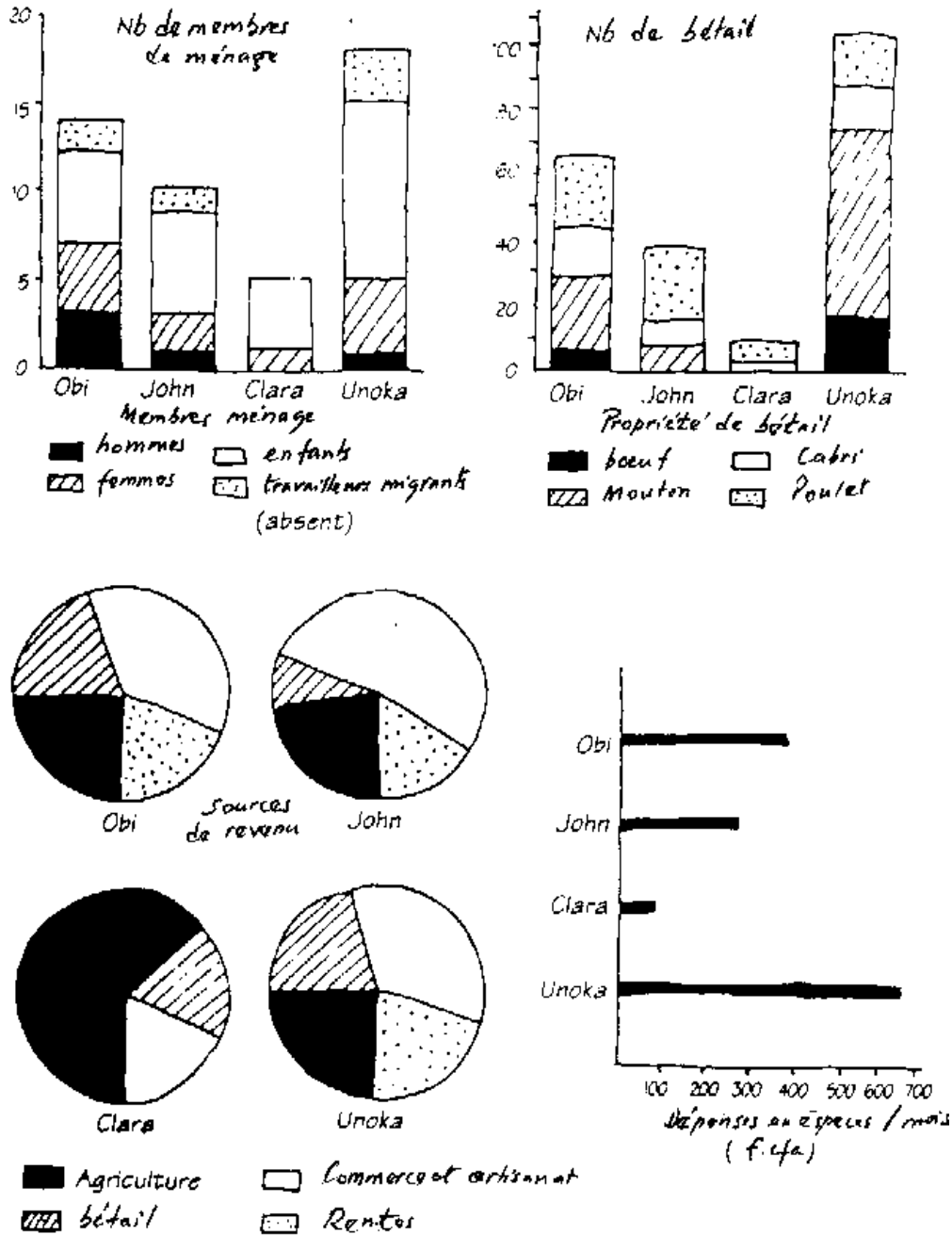
Synthèse du classement de prospérité réalisé par de vieilles femmes, en Gambie

Catégories	Critères	N° de maison	Répartition selon la Caste	Assistance de AATG
Les plus riches	Travailleries électriques (groupe électrogène), véhicule privé, 2 motocyclettes, 1 troupeau de bœufs, minidépense à domicile, équipement de matériels agricoles, assistance interne et externe, meilleures conditions d'habitation, influents	52	Griots : 2 comp. Forgeron : 1 comp. Cordonnier : 1 comp.	
Les riches	Troupeau de bœuf, forte capacité de travail, moyens de production, bonnes conditions d'habitation, assistance externe, population	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 20, 26, 27, 13, 38, 17	Forgeron : 2 comp. Cordonnier : 3 comp. Esclave : 1 comp.	
Les pauvres	Facilité d'habiter en moyenne, forte dépendance élevée, très peu de moyens de production, faible accès à la main d'œuvre, faible accès à la mer (accès à la mer limité)	7, 10, 13, 14, 15, 16, 24, 25, 28, 30, 31, 34, 36, 40	Cordonnier : 1 comp. Griot : 1 comp. Forgeron : 1 comp.	
Les plus pauvres	Très pauvres conditions d'habitation, forte dépendance, faible accès à la main d'œuvre, pas de moyens de production, familles nombreuses, pas de sources d'assistance	22, 23, 45, 47	Esclave : 1 comp. Cordonnier : 1 comp.	
				

Source : De l'input à l'impact : Diagnostic Participatif Rapide pour l'Action d'Appui. Gambie. (AA/IIED. 1992).

CLASSEMENT DE PROSPERITE : EXEMPLE B

Exemple de diagramme d'analyse des moyens d'existence



Source: PRA for Community Development: A Training Manual. SCF/IIED 1991

Source : Diagnostic Participatif Rapide pour le Développement Communautaire. Un Manuel de Formation. SCF/IIED 1991.

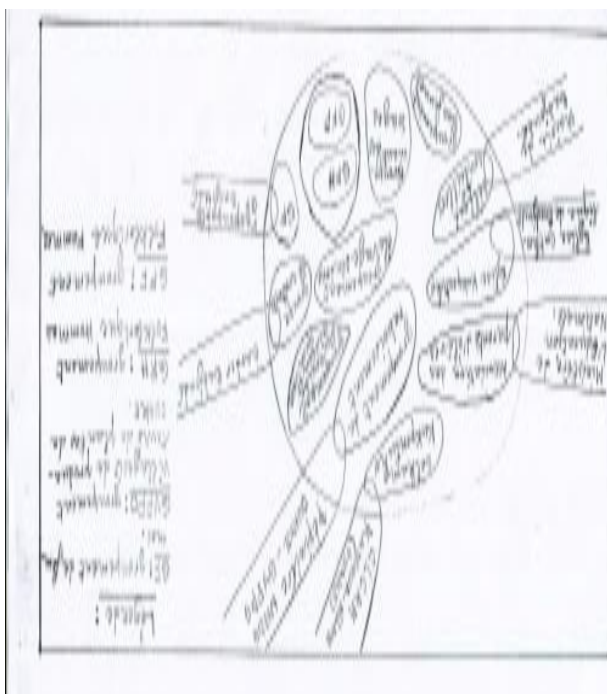
■ 7 . DIAGRAMME DE VENN

Qu'est-ce qu'un diagramme de Venn?
Un diagramme de Venn est une représentation des rapports sociaux dans une communauté. Les formes circulaires sont utilisées pour montrer l'importance relative des individus et des groupes dans une communauté.

Pourquoi réaliser des diagrammes de Venn?
On utilise le diagramme de Venn pour identifier les «acteurs» principaux dans une communauté, qu'il s'agisse d'organisations ou d'individus. Ce diagramme est également utilisé pour identifier les liens entre ces acteurs et les activités de la communauté. Le tracé du diagramme de Venn peut révéler des sources d'influence cachées. Par exemple, les chefs religieux et les accoucheuses traditionnelles peuvent posséder des connaissances spéciales sur les ressources forestières alors qu'ils ne jouent habituellement pas un rôle dans la planification du développement de la foresterie comme le font beaucoup de sources d'influence reconnues.

DIAGRAMME DE VENN

Organisation paysannes et Institutions extérieures intervenant dans le village de Kapkala



Source PGRN, *Diagnostic participatif dans le village Kakpala*, 1995, 42 p.

De quoi a-t-on besoin pour établir un diagramme de Venn?

Découper 20-30 cartons ou du papier dur en forme circulaire ou ovoïde de la taille d'une assiette. Les cercles doivent avoir les mêmes tailles pour commencer. Avec des personnes-ressources, identifier les leaders d'opinion dans la communauté. Inscrire les noms de ces groupes ou individus sur les cartons découpés. Demander ensuite aux participants «Comment ces organisations ou individus sont-ils liés au développement de la foresterie ?» «Qui sont ceux qui travaillent ensemble ?» «Qui sont ceux qui ne travaillent pas ensemble ?».

Indiquer l'influence relative des «acteurs» de la communauté en réduisant la taille du carton circulaire au fur et à mesure que leur influence baisse et indiquer la force relative des liens des «acteurs» avec la communauté (village) en diminuant la distance entre les cartons ronds selon que ces liens sont forts.

Enfin, lorsqu'un consensus est réalisé, il y a lieu de discuter du diagramme avec d'autres villageois pour extrapoler les informations sur les rapports sociaux dans la communauté. Par exemple «les femmes et les hommes considèrent-ils les mêmes groupes et les mêmes individus comme importants ?» «Les jeunes et les personnes âgées considèrent-ils les mêmes groupes et les mêmes individus comme importants ?».

Exemples de diagrammes de Venn

La figure A montre l'utilisation du diagramme de Venn pour visualiser les relations entre les organisations paysannes du village de Kakpala et les institutions extérieures. Apparemment les organisations paysannes n'ont de relations qu'avec les institutions extérieures qui les ont promues. Ainsi, le groupe de contact a des relations avec le Carder Bajoudè ; le groupement de reboisement est en relation avec le projet UNSO Ouaké... Les interrelations sont absentes, laissant croire qu'il y a déficit de coopération entre les diverses organisations.

■8. L'ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET CONTRAINTES (S.W.O.L)

Qu'est-ce que l'analyse des forces, faiblesses, opportunités et contraintes ? L'analyse S.W.O.L. est un outil pour présenter l'évaluation d'une activité par les villageois à partir de ses forces, faiblesses, opportunités et contraintes.

Pourquoi faire une analyse des forces, faiblesses, opportunités et contraintes ? L'analyse des forces, faiblesses, opportunités et contraintes est un outil utilisé pour évaluer les forces et les faiblesses des activités et pour identifier les solutions possibles et les contraintes. On peut aussi utiliser les forces, faiblesses, opportunités et contraintes pour mettre en évidence les différences entre les préférences d'activités des femmes et celles des hommes.

Que faut-il pour l'analyse des forces, faiblesses, opportunités et contraintes ? Avec les participants, choisir le matériel (ex. une grande feuille de papier ; un tableau, des marqueurs, de la craie etc.), puis tracer quatre colonnes. Inscrire «forces», «faiblesses», «opportunités» et «contraintes» dans chaque colonne. Avec les participants, identifier les activités à évaluer et les inscrire dans la colonne de gauche (ex. formation, parcelles de légumes, élevage d'abeilles, etc.) Eviter de lister plus de trois ou quatre éléments afin d'avoir le temps de débattre sérieusement de chaque élément. Ensuite, avec les participants, remplir chaque colonne. Lister tous les aspects positifs dans la colonne des «forces» (ex. plus de formation disponible, la formation se fait près de la maison). Dans la colonne des «faiblesses», lister tous les aspects négatifs (ex. les frais de formation sont très élevés, seuls les hommes sont invités à y prendre part). Dans la colonne des «opportunités», lister les solutions possibles en vue d'éliminer ou de réduire les aspects négatifs (ex. faire en sorte que les invitations montrent bien explicitement que les femmes seront bien accueillies). Dans la colonne des «contraintes», lister toutes les contraintes possibles (ex. manque de fonds). Enfin, discuter de l'évaluation avec les autres villageois. «Les femmes et les hommes participaient-ils à l'évaluation ?» «Leurs évaluations diffèrent-elles? jkkk»

TABLEAU DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET

Village de Khajret Uperli-Gangauri

Éléments à évaluer	Forces	Faiblesses	Opportunités	Contraintes
Localisation du point d'eau	Près du village	Inonde facilement	Améliore le drainage	Manque d'eau

SECTION

3

PAGE 42

Exemples d'analyse des forces, faiblesses opportunités et contraintes

Le tableau ci-dessus montre un exemple simple de la manière dont les forces, faiblesses, opportunités et contraintes peuvent être utilisées. L'avantage de cette méthode est qu'elle reconnaît que chaque question a ses aspects positifs et négatifs. Elle est plus efficace lorsqu'elle est utilisée pour approfondir les discussions sur les problèmes clés générés par les autres outils. Par exemple, on peut l'utiliser pour explorer les opportunités pour inverser la dégradation environnementale révélée lors de la réalisation d'un diagramme de tendance ou pour étudier les contraintes d'un centrage sur les cultures préférées identifiées lors du classement de prospérité. Il s'agit d'un outil de projection dans le futur.

La triangulation est un aspect important de la MARP. La triangulation est un processus de vérification de la fiabilité de l'information en utilisant au moins trois méthodologies différentes ex. l'étude documentaire, le calendrier saisonnier, le diagramme de tendance.

5 Documenter les études de cas

Pour être utilisée dans la formation à l'analyse genre, l'étude de cas doit présenter des informations factuelles différenciées selon le genre, sur les rôles, les ressources et les contraintes des membres de la communauté dans la zone de l'étude de cas. L'on suppose souvent que des études de cas doivent être écrites. En fait, on peut aussi présenter des études de cas visuelles en utilisant des cassettes audio-visuelles, des cartes, des diagrammes, des tableaux et des photographies. Nombre des outils de la MARP fourniront la plupart des informations sous forme visuelle. La combinaison des présentations visuelle et écrite suscite de l'intérêt et donne du plaisir à l'étude de cas. Les représentations visuelles ne sont utiles en réalités que si les participants ont un faible niveau d'instruction. Pour être efficace pour la formation à l'analyse Genre et Foresterie, les études de cas écrites et visuelles doivent :

Equilibrer les informations relatives au genre et à la foresterie.
Une étude de cas pour la formation à l'analyse genre éclaire d'une double perspective un programme de foresterie et son contexte. L'étude de cas doit équilibrer les informations entre la foresterie et les questions liées au genre puis les relier entre elles d'une part. D'autre part, elle doit les relier aux autres secteurs tels que l'agriculture, la production animale, la nutrition, la culture de subsistance... *Les informations doivent être différenciées selon le genre et fournir assez d'éléments pour analyser leurs impacts différentiels sur les femmes et les hommes.*

Equilibrer les informations générales et spécifiques
Une bonne étude de cas de formation comporte suffisamment de détails sur le contexte spécifique de l'étude de cas, tels que des informations détaillées et différenciées selon le genre, sur les tâches de la foresterie et de l'agriculture. Celles-ci doivent être équilibrées par les informations qui dévoilent les liens existant avec les questions qui sont surtout d'ordre général tels que le développement forestier durable.

Provoquer des questions

Une bonne étude de cas ne donne pas de réponses, mais suscite des discussions et fait émerger le besoin de comprendre «qui fait ceci ou cela ?» «A qui cela profite-t-il ?» «Qui doit en faire partie ?». L'étude de cas doit pousser les stagiaires à remettre en cause la base des décisions qu'ils prennent par rapport au développement forestier.

Etre réaliste

Une bonne étude de cas stimule la réflexion sur une situation que les stagiaires connaissent par leur propre expérience. Lorsque les stagiaires trouvent l'étude de cas crédible, ils parviennent à voir que l'analyse genre est un outil efficace pour le développement forestier.

Fournir des informations complètes

Une bonne étude de cas donne toutes les informations nécessaires pour réaliser les quatre profils du Cadre d'Analyse Genre et Foresterie. Les informations sont exactes ; il n'y a pas d'incohérence dans les faits et l'étude de cas ne comporte pas de suppositions ou d'opinions.

REFERENCES

- AA/IIED (1992) From Input to Impact. PRA for Action Aid, The Gambia. IIED.
- Alimi R. et I Osterhaus (1997). Renforcer la participation des populations riveraines dans la gestion durable des forêts, août 1997.
- Anon. (1991). PRA Training. TNAU, Tamil Nadu.
- Bruce, J. (1989). Rapid Appraisal of Land and Tree Tenure. Community Forestry Note 5. Food and Agriculture Organization, Rome.
- Chambers, R. (1990). "How to do participatory mapping" ;
"How to do transect" ; "How to do seasonal analysis" ;
"How to do matrix ranking or scoring" ; "How to do trend diagramming". Unpublished.
- Chambers, R. (1992). "Methods for Analysis by Farmers : The Professional Challenge" Paper for the Association for Farming Systems research/Extension 1991–1992 Symposium, 11 Sept. Michigan State University, East Lansing, MI.
- David–Case, D. (1990). The Community's Toolbox : The Idea, Methods and Tools for Participatory Assessment, Monitoring and Evaluation in Community Forestry. Community Forestry. Field Manual 2. Food and Organization, Rome.
- Forests, Trees and People Newsletter, No. 15 / 16. Food and Agriculture Organization and the Swedish University of Agricultural Sciences (SUAS).
- Freudenberger, K. Schoonmaker. (1994). "Tree and land tenure : Rapid appraisal tools". Field Manual. Food and Agriculture Organization, Rome
- Gueye Bara et K. S. Freudenberger (1991). Introduction à la Méthode Accélérée de Recherche Participative (MARP). Rapid Rural Appraisal, 2^e éd. août 1991
- Guijt, I. (1992) . Gender differences and PRA; iied, London.

IIED (Aug. 1991). "Participatory Rural Appraisal". RRA Notes 13

IIED. (1992). «Special Issue on Applications of Wealth Rankings». RRA Notes 15 (May).

Jackson, C., J. McCracken, C. Kabutha and W. Ogana (1992).
Women, Conservation and Agriculture : A Manual for Trainers. Commonwealth Secretariat. WID Programme. Human Resource Development Group. Marlborough House, Pall Mall. London.

Khon Kaen University (1987). Rapid Rural Appraisal. Proceedings of the 1985 International Conference.

Mascarenhas, J. and P.D.P. Kumar (n.d).
"Participatory Mapping & Modelling - User's Note" (unpublished).

Molnar, A. (1988). Rapid Appraisal. Community Forestry Note 3. Food and Agriculture Organization, Rome.

PGRN (1995). Diagnostic participatif dans le village de Kapkala (Ouaké)-Bénin,42p.

PGRN (1995). Diagnostic participatif dans le village de Koutangou, commune de Natta, sous-préfecture de Boukoumbé-Bénin, 25p.

Robinson, E. (Nov. 1990). "Women's PRA". Hindupur, Adhra Pradesh.

Welbourne, A. (1992). "PRA Materials on gender". IIED, 11 Nov. (unpublished).

Vous pouvez commander les publications de la
FAO à :
FAO/ Foresterie Communautaire
Via delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italy

Vous pouvez commander les publications de
l'IIED à :
IIED/RRA Network
3, Endsleigh Street
London WC 1 H ODD, UK

SECTION

3

PAGE 47

SECTION

A

ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE

Comm
fore
peut
tire
l'an



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE





Comment la foresterie peut-elle tirer profit de l'analyse genre?

-
1. L'analyse genre améliore le développement de la foresterie
 2. La formation est la clé pour développer les connaissances en analyse genre.
-

Références

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et
Communautés Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en
1995 et réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio
Mattila dans le cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation
Sous la coordination de Rachad ALIMI

Editeurs
Programme Arbres – Forêts et Communautés Rurales
(FTPP) du service Foresterie Communautaire (CF) de
la Division des Politiques et Planification Forestières
(FONP) du Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP – ASS)

Mise en page
Armelle Adohinzin
(CocoMultimédia)

Illustrations
Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication
relèvent du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne
reflètent nullement les points de vue de
l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture sur le statut juridique des pays,
territoires, villes ou régions mentionné(e)s, leurs
autorités ou la délimitation de leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture encourage la diffusion de cette
publication, sous réserve d'en citer la source.

SECTION

A

PAGE 2



1. L'analyse genre **améliore** le développement de la foresterie

Les politiques de développement forestier ont commencé à s'éloigner d'une focalisation sur les secteurs de la production et de la transformation vers une approche plus large du développement rural au cours des années 80. Des efforts de foresterie participative / sociale / communautaire ont été conçus pour résoudre les problèmes étroitement liés de la dégradation de l'environnement et de la pauvreté en milieu rural, en promouvant la population locale comme les acteurs et les bénéficiaires des activités forestières. Plus récemment, comme instruments clés de promotion du "développement durable", les politiques forestières visent à mettre l'accent sur les connaissances des femmes et des hommes locaux, leurs besoins et priorités, et à intégrer la foresterie à l'agriculture, à la production animale et aux petites industries.

La mise en œuvre de nouvelles politiques forestières requiert des informations détaillées pour faire de la vie des communautés rurales le point de départ pour la planification. Cependant, les informations détaillées sur les communautés sont rarement disponibles. L'analyse genre offre un outil approprié pour aider à combler ce déficit d'informations.

L'analyse genre est un outil pratique pour examiner la diversité de la communauté et les conséquences de cette diversité sur le développement forestier. Cette analyse porte sur les activités et les ressources tant des femmes que des hommes, en clarifiant les points de divergence et les points de complémentarité. L'information est utilisée pour répondre aux questions de planification suivantes: *les objectifs du développement prennent-ils en compte les besoins et priorités aussi bien des femmes que ceux des hommes ? Y-a-t-il des différences entre eux ? Qui, des femmes, des hommes ou des femmes et des hommes veulent-ils participer à chacune des activités de développement planifiées ?*

SECTION

A

PAGE 3



Le travail des femmes et celui des hommes diffère d'une région à l'autre.

Au Niger, la coupe de bois est une activité exclusive des hommes.

Au Burkina Faso par contre, c'est une activité exécutée tant par les hommes que par les femmes.

La collecte du bois est effectuée par les deux sexes au Niger, tandis qu'au Mali, c'est un travail essentiellement accompli par les hommes.

Contrairement au Sénégal où seuls les hommes s'occupent des plantations champêtres, au Niger, les hommes et les femmes conjuguent leurs efforts pour l'exécution de cette même tâche.

Au Bénin, la collecte de bois de chauffe pour les besoins domestiques sont la tâche exclusive de la femme, tandis que la collecte de bois de chauffe pour la vente est une activité exercée essentiellement par les hommes.

L'analyse genre part de l'idée que chaque situation de développement est unique en son genre. Au niveau des individus, familles, villages ou nations, les ressources à gérer sont variables tout comme le sont les acteurs, les délais impartis et les contraintes qui y sont liées.

L'analyse genre peut être utilisée pour surmonter les obstacles susceptibles d'empêcher les institutions de mettre en œuvre des orientations politiques de développement forestier comprenant des objectifs d'ordre social. Habituellement, l'analyse genre est rarement utilisée en foresterie parce que la prise de conscience de son importance est assez récente et parce que la plupart des agents forestiers n'ont pas eu accès aux informations et à la formation nécessaires.

■ UNE INFORMATION DESAGREGEE SELON LE GENRE EST UTILE

La planification pour le "développement axé sur les populations" requiert des informations précises sur qui sont ces "populations". Elles ne sont pas un groupe homogène. La "population" comprend à la fois les femmes et les hommes. Lorsque l'on parle des "Pauvres", il existe aussi bien des femmes pauvres que des hommes pauvres. Les "enfants" sont à la fois des garçons et des filles. Partout et au sein de chaque groupe socio-économique, la vie des femmes et des hommes est structurée fondamentalement de différentes manières. La division du travail selon le genre est universelle, mais elle varie selon la culture, la position géographique et le groupe socio-économique.

Il est reconnu que le genre est une des nombreuses caractéristiques sociales- tout comme l'ethnie, la race, la caste, la classe, l'âge et la profession. (Ces caractéristiques sont prises en compte dans l'analyse genre). Toutefois, il est important de souligner que le genre est transversal à toutes les autres caractéristiques. Quelle que soit leur classe ou ethnie, les femmes et les hommes ont des rôles, des responsabilités, des ressources, des contraintes et des opportunités différents, à cause des relations de genre. Par conséquent, une information n'est pas

SECTION

A

PAGE 4



assez précise pour la planification de Programme forestier si elle n'est pas désagrégée selon le genre. Ceci concerne notamment les informations sur les activités forestières des femmes et des hommes.

Davantage de travail pour les femmes

Un mur de pierres a été construit pour protéger la forêt, dans une zone de bassin versant qui constitue la plus importante source d'eau pour les populations vivant non loin de la Capitale. Mais, le mur a coupé les communautés locales de leur unique source d'approvisionnement en bois de chauffe, en litière et en fourrage. L'armée a été envoyée sur place pour s'assurer que les populations se tiennent à l'écart de la forêt. Alors, les femmes qui collectent les produits de ces forêts travaillent plutôt discrètement la nuit pour échapper aux sentinelles militaires. En conséquence, les femmes consacrent sept heures au lieu de trois ou quatre heures pour rassembler un fagot de bois de chauffe.

(Extrait de la version anglaise)

■ L'ANALYSE GENRE CONTRIBUE A UN IMPACT SOCIAL POSITIF DU DEVELOPPEMENT FORESTIER.

Même le développement forestier considéré comme un succès en matière d'environnement peut avoir des composantes qui aboutissent à des changements ou à des tendances sociales non souhaité(e)s. On reconnaît que la déforestation réduit l'accès des populations aux produits forestiers alimentaires, aux matériaux de construction, aux combustibles ligneux, aux plantes médicinales et à la faune sauvage. Mais, il est gênant de se rendre à l'évidence que les programmes de protection et de reboisement peuvent aussi réduire l'accès des populations aux ressources forestières. Cela crée des difficultés à tout le monde, et particulièrement aux femmes qui, plus que les hommes, sont responsables des activités forestières de subsistance. Leur charge de travail peut être substantiellement augmentée si leur accès aux ressources forestières est compromis. Cela pourrait réduire leur capacité à contribuer aux autres activités productives.

Les programmes de développement qui visent à satisfaire à la fois les besoins environnementaux et sociaux des populations requièrent des informations désagrégées selon le genre afin de déterminer qui fait quoi ? –les femmes, les hommes ou les deux groupes ?– et par conséquent, qui bénéficie de quoi ou perd quoi lorsque le développement intervient ?

SECTION

A

PAGE 5



■ L'ANALYSE GENRE CONTRIBUE A LA REUSSITE DES PROGRAMMES DE FORESTERIE

Les femmes et les hommes ont des besoins et des priorités différents

Un groupe d'hommes fut invité à une réunion de village afin d'élaborer conjointement avec les agents forestiers, un projet de foresterie communautaire. Les hommes dirent aux forestiers qu'ils voulaient planter des espèces d'arbres à bois durs pour la confection de meubles et la sculpture pour la vente. Trois mille plants de ces espèces furent fournis. Ces plants moururent tous. Savez-vous pourquoi? Parce que dans le village, c'était aux femmes qu'il revenait de s'occuper des plants alors qu'elles n'avaient préalablement pas eu l'information relative à l'arrivée des trois mille plants dans le village. Une autre réunion fut alors tenue. Les femmes furent cette fois-ci associées. Les agents forestiers apprirent que les femmes préféraient des espèces de bois à croissance rapide pour le bois de chauffe et le fourrage. Lorsque le projet fournit les deux types de plants, donnant ainsi satisfaction, à la fois aux besoins des femmes et des hommes, les femmes ont planté et arrosé tous les plants.

(Extrait de la version anglaise)

Une deuxième raison qui amène à examiner les rôles de l'homme et de la femme dans chaque contexte spécifique de développement est d'éviter l'échec du programme. Les initiatives de développement qui visent à améliorer le niveau de vie des populations locales doivent tenir compte de la différenciation selon le genre de la division du travail ; de l'accès et du contrôle sur les ressources concernées. Autrement, les décisions seront fondées sur de fausses considérations.

Des informations différenciées selon le genre révèlent la nature des rapports entre les communautés rurales et les forêts : la manière dont les femmes utilisent et gèrent les ressources forestières ; la manière dont les hommes utilisent et gèrent les ressources forestières ; et l'importance de ces activités pour leur subsistance et leur revenu. Sans de telles informations, les efforts de développement forestier peuvent ne pas être définis de manière appropriée et aboutir ainsi à des impacts négatifs ou à des échecs par rapport aux résultats attendus.

Des informations différenciées selon le genre montrent aussi ce que les femmes et les hommes vivant en milieu rural savent et ce dont ils ont besoin. Les femmes et les hommes sont tous des sources de connaissances dans le domaine forestier et dans les pratiques de gestion durable des ressources. Cependant, chacun peut être bien informé sur des espèces et pratiques différentes en fonction de son activité. Se fonder sur les connaissances endogènes est un moyen pour améliorer le succès des programmes de développement forestier.

SECTION

A

PAGE 6



■ L'ANALYSE GENDRE AIDE À FAIRE UNE UTILISATION RATIONNELLE DES RESSOURCES RARES.

Une troisième raison d'utilisation de l'analyse genre pour la foresterie réside dans le fait que lorsque les rôles des femmes et des hommes sont mal assumés ou négligés, la réalisation des objectifs du développement peut être retardée. Bien que les programmes puissent parfois être sauvés, des millions de dollars pour le développement peuvent se perdre dans le processus d'analyse de ce qui n'a pas marché et de recherche des moyens de correction.

La question de savoir si ce sont les femmes ou les hommes ou les deux à la fois qui devraient participer aux activités spécifiques de foresterie est une question contextuelle. La réponse dépend des rôles et des priorités des femmes et des hommes dans des endroits spécifiques.

Les femmes et les hommes ont des compétences différentes

Dans une zone de mise en œuvre d'un programme agroforestier, ce sont les femmes qui ont la charge des activités de pépinière agroforestière. Mais, seuls des hommes furent choisis pour participer aux formations aux techniques de pépinière. En conséquence, les hommes furent formés pour faire le travail des femmes et le taux de survie des plants fut faible.

(Extrait de la version anglaise)

SECTION

A

PAGE 7



2. La formation est **la clé** pour développer les capacités en analyse genre.

La formation en analyse genre éveille la conscience sur ce qu'est le genre, sur comment les différences liées au genre se manifestent au niveau local et sur comment les rôles selon le genre inter-agissent avec le développement de la foresterie.

Les femmes et les hommes ont "accès à" et exercent de "contrôle" sur différentes ressources

Au Sénégal, selon la tradition, l'héritage de la terre se fait de père en fils. Mais la femme peut utiliser la terre sous le contrôle de son mari avec son avis favorable.

Chez les Gourmantché du Niger, tous les enfants héritent, mais dans des proportions différentes selon le sexe. Les garçons héritent les 2/3 de la terre paternelle contre 1/3 pour les filles.

Au Mali tout comme au Niger, l'homme et la femme ont accès aux arbres fruitiers qui se trouvent dans leur champ.

Au Bénin, chez les fon, la femme n'hérite pas de la terre, mais elle hérite souvent des arbres fruitiers de la plantation paternelle. Elle exploite à son propre compte ses arbres jusqu'à leur sénescence. La terre et les rejets ou resemis appartiennent à son (ses) frère(s) héritier(s).

Au cours des ateliers de formation en analyse genre, les agents forestiers utilisent une méthodologie pour comprendre la diversité de la communauté –selon le genre, l'âge, la classe, la race, la caste ou l'ethnie–, et ils acquièrent des connaissances pour évaluer les conséquences de cette diversité sur les activités spécifiques de foresterie telles que l'agroforesterie, le reboisement, l'aménagement des bassins versants, etc. Les agents du secteur forestier apprennent à passer outre "la communauté", "les villageois" ou "les agriculteurs" et à poser des questions du type: « *qui sont ces "agriculteurs" ?* » et « *qui bénéficie ou non des innovations agroforestières ?* »

Les ateliers en analyse genre sont basés sur une approche de formation participative, au cours de laquelle les agents forestiers explorent pour eux-mêmes l'importance de s'assurer la participation des femmes et des hommes locaux à la planification et à la réalisation des activités de foresterie. Ils apprennent également comment appliquer l'analyse genre à leur propre travail en tant que planificateurs, forestiers, vulgarisateurs et gardes-chasse.

Le personnel forestier formé à l'utilisation de l'analyse genre peut renforcer la capacité institutionnelle afin d'affronter les problèmes environnementaux et sociaux de la foresterie. Cela contribue à un développement forestier plus durable, plus équitable et plus efficace.

SECTION

A

PAGE 8



■ LE " CADRE D'ANALYSE " GENRE ET FORESTERIE

Le cadre d'analyse genre et foresterie est un outil en étapes successives pour guider dans la mise en œuvre de l'analyse genre. La formation en genre familiarise les stagiaires avec cet outil. Il existe cinq *profils* ou *étapes* dans le cadre d'analyse pour aider les stagiaires à soulever des questions, analyser l'information et élaborer des stratégies pour accroître la participation des femmes et des hommes aux programmes de foresterie et aux profits qu'ils / qu'elles en tirent. Ces étapes concernent :

- 1** Le contexte de développement dans une zone en répondant aux questions "*qu'est-ce qui s'améliore ? et qu'est-ce qui s'aggrave?*".
- 2** Les rôles et les activités des femmes et des hommes en répondant à la question "*qui fait quoi ?*"
- 3** L'accès des femmes et des hommes aux ressources et leur contrôle sur ces ressources en répondant aux questions "*qui possède quoi?*" et "*qui a besoin de quoi ?*"
- 4** les enjeux des femmes et des hommes en répondant aux questions : qui a quels problèmes ? qui fait quoi et pour qui ?
- 5** Les besoins en actions de programme de foresterie en répondant à la question "*qu'est-ce qui devrait être fait pour combler le fossé entre les besoins des hommes et des femmes?*" et "*que leur apporte le développement?*"

Deux versions du Cadre d'Analyse Genre et Foresterie sont disponibles dans le Paquet de formation en analyse Genre et Foresterie. Le Cadre d'Analyse au niveau de la Direction est approprié pour les décideurs politiques, les planificateurs et les gestionnaires de projets et de programmes. Le Cadre d'Analyse au niveau du terrain convient au personnel de terrain, y compris les vulgarisateurs et les agents forestiers. Pour institutionnaliser l'analyse genre dans le travail de développement forestier, il est recommandé que la formation soit faite aux deux niveaux.



Références pour la Section A

FAO (1987). *Restoring the Balance*. Community Forestry Unit, Food and Agriculture Organization, Rome.

FAO (1989). *Women in Community Forestry: A Field Guide For Project Design and Implementation*. Community Forestry Unit, Food and Agriculture Organization, Rome.

FAO (1991). *Women's Role in Dynamic Forest-based Small Scale Enterprises*. Community Forestry Case Study 3. Food And Agriculture Organization, Rome.

Jacobson, J. (1992). *Gender Bias : Roadblock to Sustainable Development*. Worldwatch . Paper 110. The Worldwatch Institute, Washington, D.C.

SIDA (1991). « Gender, environment and development. Some interlinkages ». Report from a seminar held in Stockholm, 1 Oct. 1991 as part of preparation for UNICED.

SECTION

A

PAGE 10



SECTION

A

PAGE 5



SECTION

B

ANALYSE GENRE
ET FORESTERIE

Le o
d'an
au n
dire
de f



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE





Le cadre d'analyse au niveau de direction et notes de formation

1 Introduction au Cadre d'analyse

2 Cadre d'analyse genre et foresterie au niveau de Direction

3. Guide des formateurs: Notes de Formation

Références

Annexes :

Introduisant les cadres d'analyse aux stagiaires d'ateliers (texte modèle)

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et
Communautés Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en
1995 et réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio
Mattila dans le cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation

Sous la coordination de Rachad ALIM

Editeurs

Programme Arbres – Forêts et Communautés Rurales
(FTPP) du service Foresterie Communautaire (CF) de
la Division des Politiques et Planification Forestières
(FONP) du Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP – ASS)

Mise en page

Armelle Adohinzin
(CocoMultimédia)

Illustrations

Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication
relèvent du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne
reflètent nullement les points de vue de
l'Organisation des Nations Unies pour
l'Alimentation et l'Agriculture sur le statut juridique
des pays, territoires, villes ou régions
mentionné(e)s, leurs autorités ou la délimitation de
leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture encourage la diffusion de cette
publication, sous réserve d'en citer la source.

SECTION

B

PAGE 2

1 **Introduction** au Cadre d'Analyse

La formation à l'analyse genre fournit une méthode systématique permettant d'incorporer explicitement, effectivement et convenablement les questions de genre au travail des agents forestiers et des institutions de développement forestier.

La présente section comprend le cadre d'analyse au niveau de direction, spécialement conçu pour les planificateurs, les décideurs politiques et les gestionnaires des programmes et des projets. Le cadre d'analyse a été conçu en se référant spécialement au secteur forestier. Mais, la méthodologie par étapes adoptée pourrait s'appliquer à n'importe quel secteur.

L'utilisation de ce cadre permet aux agents de développement de soutenir une approche « ascendante » pour la planification du développement. Le cadre d'analyse est fondé sur l'hypothèse selon laquelle ce que les populations font et possèdent, et ce qui constitue leurs priorités et besoins, servent de point de départ pour le développement. De plus, ce qu'elles font, ce qu'elles ont et ce dont elles ont besoin, varient selon le genre.

■ QU'EST-CE QU'UN CADRE D'ANALYSE ?

Un Cadre d'analyse est un format standard contenant des informations spécifiques servant à l'analyse d'une situation de développement. L'usage du cadre fournit une méthode par étapes pour guider l'application de l'analyse genre dans les politiques, plans, programmes, projets et activités de développement.

Le cadre d'analyse sert de boussole, c'est-à-dire un outil qui aide à trouver les moyens d'un meilleur développement de la foresterie. En général, les étapes doivent être suivies, mais avec de la flexibilité pour atteindre les objectifs fixés.

SECTION

B

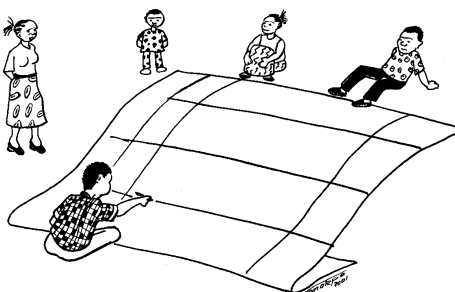
PAGE 3



■ COMMENT UN CADRE FONCTIONNE -T-IL ?

Le cadre d'analyse comporte Cinq étapes, appelées profils dont chacune est utilisée par les stagiaires pour organiser et analyser des informations, afin de déterminer si les initiatives de développement satisfont ou non les besoins aussi bien des femmes que ceux des hommes, et s'il est nécessaire d'opérer des modifications. Ces étapes sont décrites en détail plus loin dans cette section.

Le cadre d'analyse présenté ici est conçu pour être utilisé pour une formation basée sur la méthode participative d'élaboration des études de cas. Il fournit une méthode aux stagiaires pour analyser les situations décrites dans l'étude de cas. En analysant les différents profils, les stagiaires découvrent eux-mêmes les liens étroits qui existent entre les questions de genre et le développement de la foresterie.



■ COMMENT UTILISER LE CADRE D'ANALYSE ?

Le cadre d'analyse au niveau de direction est accompagné de notes de formation. Celles-ci sont des instructions et des idées mises à la disposition des formateurs sur comment utiliser le cadre et comment remplir chacun des cinq profils pendant les ateliers.

Les Notes de Formation commencent à la page 32. Chaque Note de Formation est subdivisée comme suit :

Les objectifs (ce qu'il faut apprendre)
Se focaliser sur (les concepts et questions clés)
Les Activités (les suggestions pour les activités et les exercices)
Attention ! (les problèmes potentiels)

Les Notes de Formation des suggestions et il est conseillé aux formateurs d'être créatifs pour adapter chaque exercice aux besoins des stagiaires.

2 Le Cadre d'analyse Genre et Foresterie au Niveau de la Direction.

■ LA FORESTERIE : UN SECTEUR CRUCIAL POUR LE DÉVELOPPEMENT.

Le développement de la foresterie est un investissement pour l'avenir. Les arbres sont des protecteurs naturels de l'environnement et l'intégration des arbres au système d'exploitation agricole peut améliorer la fertilité du sol et rendre la culture continue durable du point de vue environnemental et économique. Les forêts fournissent le bois d'œuvre et le bois de chauffage dont nous avons tant besoin et il y a un marché croissant des produits forestiers non ligneux, tels que les fruits, les noix, la gomme et la résine.

Environ 300 millions de personnes dans le monde vivent dans les forêts. Les liens existant entre les hommes et les arbres comprennent la sécurité alimentaire, la nutrition, l'énergie, l'emploi non agricole, le revenu, la médecine, l'agriculture et la production du bétail durables. Ces liens sont particulièrement vitaux pour les pauvres ruraux. Les arbres et les produits des arbres ont aussi une valeur culturelle inestimable, telle que les bois sacrés ou les masques en bois. Cette valeur culturelle est liée à toutes les autres étapes importantes de la vie, de la naissance à la mort en passant par le mariage.

Cependant, la déforestation totale annuelle dépasse 17 millions d'hectares et dans les 10 années à venir, environ 3 000 millions de personnes seront confrontées à une pénurie aiguë de bois de chauffage. La pauvreté est l'une des causes de la dégradation de l'environnement dans les pays en voie de développement. Il est de plus en plus reconnu que les besoins socio-économiques des femmes et des hommes ruraux doivent constituer une priorité dans toute stratégie durable visant la résolution des problèmes environnementaux. Les problèmes de conservation des ressources et de développement durable ne peuvent être résolus sans la sécurisation des moyens d'existence des populations.

Pendant la grande sécheresse générale et les crises de l'énergie des années 1970, le développement de la foresterie avait mis l'accent sur la plantation d'arbres. Mais la plantation accrue d'arbres en elle-même n'a pas permis d'atteindre les objectifs de développement forestier. Dans les années 1980, les politiques forestières ont commencé à se démarquer des secteurs de la production et de



En général, les informations désagrégées selon le genre sont rarement utilisées dans les programmes internationaux d'appui au développement de la foresterie ou programmes nationaux de foresterie parce que la prise de conscience de son importance est assez récente. De même, la plupart des agents forestiers n'ont pas eu accès aux informations et à la formation nécessaires pour tenir compte de l'analyse genre dans leur travail.



L'information désagrégée selon le genre met en évidence ce que savent les femmes et ce que savent les hommes ruraux.

Les femmes et les hommes sont tous des sources de savoir en sylviculture et pratiques de gestion

durable des ressources forestières. Mais chacun peut être bien informé sur les pratiques et les espèces différentes en fonction de ses activités. S'appuyer sur ces savoirs endogènes est une voie pour améliorer le succès des programmes forestiers.



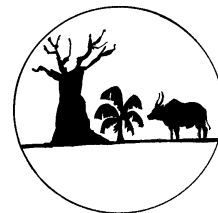
L'information désagrégée selon le genre révèle aussi ce que font les femmes et les hommes ruraux et ce dont ils ont besoin. Dans chaque zone où intervient un programme de développement forestier, il est important de connaître d'une part, comment les femmes et les hommes utilisent et gèrent les ressources forestières et, d'autre part, l'importance de ces activités pour la subsistance et le revenu. Sans une telle information, l'effort de développement de la foresterie peut être mal conçu et risque d'échouer ou d'avoir un impact négatif.

UN DÉVELOPPEMENT RÉUSSI DE LA FORESTERIE EST :

- DURABLE : Il doit continuer à être bénéfique à la communauté locale, aussi bien aux femmes qu'aux hommes, même bien après la fin de l'intervention de l'agence de développement ou du Service forestier.
- ÉQUITABLE : Il doit faciliter l'accès aux ressources, aux bénéfices et aux opportunités de participation pour tous les membres de la communauté locale.
- EFFICACE : Il permet d'atteindre les objectifs de développement.

La participation des femmes ou des hommes, ou des deux groupes à la fois aux activités spécifiques d'un programme de foresterie est une question hautement liée au contexte. La réponse dépend des rôles et des priorités des femmes et des hommes selon les localités.

En utilisant l'analyse genre, les agents forestiers obtiennent des informations désagrégées selon le genre sur les facteurs de développement qui les guident vers un développement plus durable, équitable et efficace de la foresterie.



■ SPECIFICITE DE L'INFORMATION DESAGREGEE SELON LE GENRE

Les informations désagrégées selon le genre sont différentes des informations collectées par d'autres méthodes de planification pour le développement, parce qu'elles utilisent l'individu comme unité d'analyse, et sont par conséquent, plus précises. L'analyse genre est une méthodologie qui donne une vue d'ensemble sur les contributions des femmes et des hommes au développement.

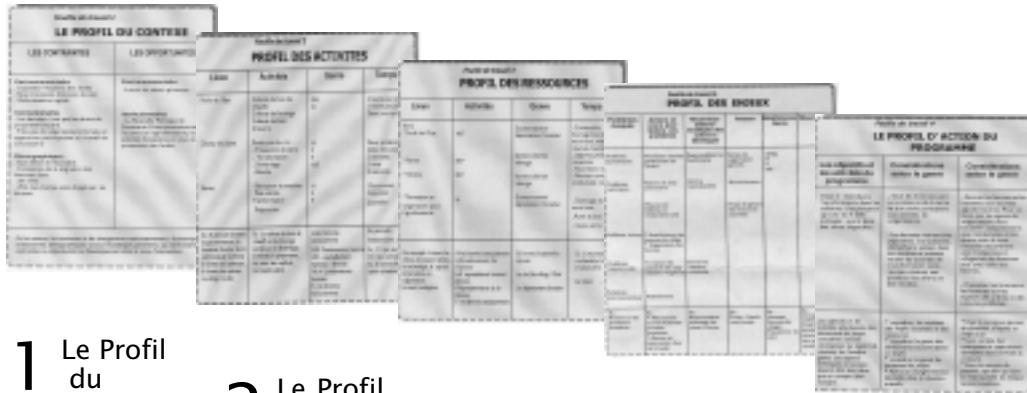
Les méthodes traditionnelles de collecte des données omettent les multiples rôles et contributions des femmes au développement. Ainsi, l'approche de planification de Femmes et Développement (FED) a mis l'accent sur l'importance des contributions des femmes, mais elle s'est seulement focalisée sur les femmes. D'autres programmes de développement se sont focalisés sur le ménage ou la famille comme unité d'analyse. Ces approches supposaient, à tort, que chaque membre de la famille bénéficiait également des avantages qui reviennent à la famille tout entière.



L'analyse genre diffère de ces approches se basant sur «Femmes et Développement» dans la mesure où elle prend en compte aussi bien les femmes que les hommes. Les politiques et plans de développement sont souvent basés sur l'hypothèse selon laquelle seuls les hommes subviennent aux besoins des familles alors que la réalité est tout autre, car les femmes et les hommes conjuguent leurs efforts pour assumer cette responsabilité. Dans les ménages dirigés par les femmes et dont le nombre va croissant, les femmes vivant seules supportent les charges de famille. L'approche genre est conçue pour planifier un développement qui comble les attentes et réponde aux aspirations de chacun des membres de la famille pour le bénéfice des ménages, de la communauté et de la nation.

■ «PROFILS» DU CADRE D'ANALYSE

Le cadre d'analyse Genre et Foresterie comporte cinq appelées «Profils». Utilisés ensemble, ces cinq Profils aident à soulever des questions, à analyser des informations et à développer des stratégies qui vont accroître la participation et les bénéfices des femmes et hommes, en maximisant en retour le potentiel pour un bon développement de la foresterie :



1 Le Profil du Contexte examine les facteurs environnementaux, sociaux, économiques et institutionnels du contexte de développement en identifiant les «contraintes» et les opportunités dans une zone donnée, en répondant aux questions «qu'est-ce qui s'améliore?» et «qu'est-ce qui empire?»

2 Le Profil d'Activité examine la division de travail basée sur les relations homme-femme dans les activités productives et reproductives, en répondant à la question «qui fait quoi?»

3 Le Profil des Ressources examine les ressources que les femmes et les hommes utilisent respectivement pour mener leurs activités et les bénéfices qu'ils tirent de ces ressources en répondant aux questions «qui a quoi?» et «qui a besoin de quoi?»

4 Le Profil des enjeux Le profil des enjeux permet d'évaluer les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes dans leurs diverses activités d'utilisation des ressources, en relation avec les actions ou solutions déployées par les différents intervenants, en répondant aux questions : « qui a quels problèmes ? qui fait quoi et pour qui ? »

5 Le Profil de Programme d'Action examine les corrélations existant entre les quatre autres Profils et leur pertinence quant aux objectifs et activités d'un effort spécifique de développement forestier en répondant à la question «comment combler le fossé entre ce dont les femmes et les hommes ont besoin et ce que le développement leur procure?»

■ 1 LE PROFIL DU CONTEXTE

Le Profil du contexte est utilisé pour identifier les normes, tendances et changements qui représentent des contraintes ou des opportunités au développement dans une zone donnée. Ces facteurs peuvent jouer en faveur ou au détriment des objectifs d'un programme. Le Profil du contexte est utilisé pour les prendre en compte.

Le Profil du contexte est utilisé pour :

- mettre l'accent sur les problèmes de foresterie aussi bien au niveau national qu'au niveau de la communauté en termes de tendances environnementales, des politiques gouvernementales et des programmes en cours,
- élargir le contexte du développement de la foresterie pour inclure les normes économiques, institutionnelles, démographiques, sociales et politiques, les tendances et les changements de même que les interactions existantes entre eux,
- identifier les contraintes et les opportunités au développement dans le contexte du programme de la foresterie. Celles-ci sont aussi analysées dans le Profil d'Action du Programme.

Les contraintes et les opportunités d'un contexte de développement peuvent être :

- environnementales, telles que la dégradation du sol, l'érosion ou les changements de la biodiversité et du couvert forestier,
- économiques, telles que les niveaux de pauvreté, les taux d'inflation, la distribution des revenus et les termes internationaux de l'échange,
- institutionnelles, telles que les modes d'accès à la terre, les droits de propriété sur les arbres et les pratiques de vulgarisation forestière,
- démographiques, telles que la croissance de la population et les types de migration,
- sociales, telles que les normes communautaires, les croyances culturelles et religieuses, et les rôles des femmes et des hommes, et
- politiques, telles que l'instabilité gouvernementale, la politique du gouvernement et ses priorités ainsi que les structures du pouvoir au niveau du village.

Un Profil du contexte complet répond à la question, «quel(le)s normes, tendances, ou changements dans la zone étudiée représentent des contraintes ou des opportunités au processus de développement ?»

Parce que les programmes ne sont pas réalisés dans le vide, les facteurs du contexte peuvent être dégagés à partir du niveau national et du niveau des communautés. Par exemple, si la priorité du

gouvernement est d'exporter du bois d'oeuvre afin de faire face à l'encours de la dette suite aux exigences des programmes d'ajustement structurel, il peut en résulter une pression au niveau du programme de foresterie pour le focaliser sur des essences à croissance rapide plutôt que sur les arbres fruitiers bien que les villageois puissent préférer les arbres fruitiers. Il s'agit là d'une contrainte économique qui consiste à accroître les niveaux de vie de la population dans la zone couverte par le programme.

Dans le Profil du Contexte, les rapports dynamiques entre les différentes catégories de contraintes et d'opportunités peuvent être analysés. Il s'agit de ceux qui existent entre le social et l'économique. Par exemple, dans toute

culture, il y a des normes concernant les rôles des femmes et des hommes. Cependant, presque partout ces normes changent essentiellement à cause de la crise économique. Au fur et mesure que les revenus s'amenuisent, les hommes, migrent en quête d'emplois salariés, laissant tous les travaux champêtres aux femmes.

Le Profil du Contexte a deux colonnes ; la première est celle des contraintes et la seconde celle des opportunités. Les facteurs environnementaux, économiques, institutionnels, démographiques, sociaux et politiques sont étudiés dans les deux colonnes.

Feuille de travail 1

LE PROFIL DU CONTEXTE

LES CONTRAINTES	LES OPPORTUNITÉS
<p>Environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feux de brousse ou de forêts fréquents • Taux croissants d'érosion du sol. • Déforestation rapide <p>Institutionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes n'ont pas de droit de propriété foncière. • Très peu de vulgarisateurs formés à l'approche participative en foresterie <p>Démographiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux élevé de fécondité. • Croissance de la migration urbaine des hommes. • 25% des exploitations agricoles sont dirigées par les femmes. 	<p>Environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 mois de saison pluvieuse <p>Institutionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Nouvelle Politique de Foresterie Communautaire met l'accent sur l'agroforesterie, les activités forestières en plus de la protection des forêts.
<p><i>Ex. les normes, les tendances et les changements environnementaux, économiques, institutionnels, démographiques, sociaux et politiques, pertinents, qui représentent des contraintes ou opportunités au développement dans la zone d'intervention.</i></p>	

■ 2. LE PROFIL D'ACTIVITES

Le Profil d'activités est utilisé pour étudier la division du travail selon le genre. Il identifie les activités exercées par les femmes et les hommes en fonction des lieux (forêts classées domaniales, forêts communautaires, plateaux et bas-fonds, exploitation familiale, jardins de case, en ville, ... La main-d'oeuvre peut être désagrégée selon l'âge, l'ethnie, la classe sociale etc. Le temps nécessaire pour accomplir les activités est aussi enregistré.

Le Profil des activités est utilisé pour :

- découvrir les activités de production et les activités reproductives des femmes et des hommes afin que les uns et les autres puissent profiter de la formation et des technologies appropriées pour leurs rôles respectifs,
- comprendre la dépendance des différentes catégories sociales vis-à-vis des forêts, l'exploitation et la gestion des ressources forestières,
- identifier les interactions entre la foresterie et d'autres activités de production et activités reproductives telles que l'agriculture, la petite industrie, l'élevage, l'aquaculture, l'artisanat, l'emploi salarié, le marketing etc.,
- identifier les pics de travail en établissant un tableau complet des charges de travail des femmes et des hommes afin d'identifier la période appropriée pour que l'introduction de nouvelles méthodes ou de technologies plus adaptées soit le plus profitable,
- identifier le(s) lieu(x) d'opération des activités. Ceci est un déterminant pour l'élaboration du programme notamment dans un contexte où il y a restriction du déplacement des femmes.

Un Profil des activités complet produit un tableau clair sur qui fait quoi ? Dans quelles activités prédominent les femmes ? Quelles sont les activités menées par les hommes ? Quelles sont les activités menées par les deux groupes ? La découverte de la répartition du travail selon le genre est le point de départ pour l'identification des catégories de participants aux activités spécifiques de foresterie.

Bien que leurs rôles varient d'une culture à l'autre et dans une même culture, les femmes et les hommes sont responsables de différentes activités de production, mais sont souvent complémentaires.

Leurs tâches spécifiques peuvent varier selon le type d'activité (comme la foresterie, la production agricole, l'élevage, la pêche...), et le stade de production au sein d'une activité (la gestion de la pépinière, la plantation, le désherbage, l'éclaircie, l'élagage, la récolte, la coupe, le marketing etc.). Parfois, les activités des femmes et des hommes sont les mêmes, donc superposables, mais elles peuvent aussi être bien distinctes.

Les femmes et les hommes ne sont pas seulement des agriculteurs, des ouvriers ou des employés, mais ils sont aussi des épouses/époux et mères/pères avec des responsabilités au niveau des activités reproductives et de vie quotidienne du ménage. Ce sont là des rôles que les planificateurs de développement doivent prendre en compte. Les tâches comprenant l'approvisionnement en eau, en combustible, et la transformation des aliments et des produits forestiers non ligneux, sont particulièrement consommatrices de temps parce qu'elles sont souvent réalisées avec des outils et processus traditionnels.

Feuille de travail 2			
PROFIL DES ACTIVITES			
Lieux	Activités	Genre	Temps
Forêt classée de l'Etat	Collecte de bois de feu Collecte de fourrage Collecte de bois d'oeuvre	F/H H	3 heures par jour 1 heure par jour Deux jours par mois
Bas-fonds	Production du riz : • Préparation de terre • Transplantation • Désherbage • Récolte	H F F H/F	Deux semaines au début des pluies 2 semaines 1 mois 2 semaines
Ménage	Fabrication de meubles. Transformation Préparation Post-récolte	H F F	Occasionnel Saisonnier Journalier
<i>Ex. le domaine forestier du gouvernement, le domaine forestier de la communauté. la ferme, le champ des plateaux, le champ des plaines. Le village, la ville</i>	<i>Ex. La collecte du bois d'oeuvre et du fourrage Le labour, le désherbage, la récolte, la préparation, les soins aux enfants, Le travail salarié</i>	<i>H-hommes exclusivement H/f= Prédominance homme H/F - équitabement hommes / femmes F/h = - prédominance femmes F - femmes exclusivement</i>	<i>Ex. journalier, hebdomadaire, saisonnier Ex ; 3 h par jour ; 35 h par semaine. Ex. la saison sèche, la saison pluvieuse</i>

La colonne 1 du Profil d'activités recense les types de domaines fonciers et positions géographiques selon les populations de la localité ou de la zone étudiée, par exemple les forêts classées de l'Etat, les

domaines des collectivités familiales, les champs etc. La colonne 2, quant à elle, présente les activités menées à chaque endroit.

Par exemple la collecte du bois de feu et de fourrage, le labour, le désherbage, la récolte, la préparation, le soin aux enfants etc. La colonne 3 enregistre qui de la femme, de l'homme ou les deux catégories, mène chaque activité. La colonne 4 présente le temps consacré à chaque activité. Elle peut, selon les informations disponibles, servir dans l'un ou l'autre des deux cas suivants: inventorier les informations sur le calendrier saisonnier ou fournir des informations relatives à l'allocation du temps.

Pour montrer clairement que les informations ne sont pas exhaustives dans le profil, il faudra laisser du vide là où les données ne sont pas encore disponibles.

SECTION

B

PAGE 15

■ 3. PROFIL DES RESSOURCES

Le Profil des Ressources est utilisé pour identifier les ressources exploitées par les femmes et les hommes pour mener leurs activités et les bénéfiques qui en résultent. Les ressources comprennent la main-d'oeuvre, le temps, le capital, le domaine forestier, les arbres, le savoir endogène, la technologie, la formation en vulgarisation et en éducation. Les bénéfiques tirés de l'usage des ressources comprennent la nourriture, les combustibles, le revenu, le savoir-faire et le statut social.

Le Profil des Ressources est utilisé pour identifier :

- les ressources des femmes et des hommes, particulièrement la terre, les arbres, l'équipement et les intrants ;
- les bénéfiques tirés par les femmes et par les hommes suite à leurs usages des ressources tels que la nourriture, le combustible et le revenu,
- les besoins en ressources et les contraintes des femmes et des hommes, notamment par rapport aux exigences de la subsistance et de l'obtention de revenus.
- les rémunérations ou bénéfiques de participation des femmes et des hommes dans les activités du programme de développement.

Le Profil des Ressources répond à la question « *qui a quoi ?* »

C'est-à-dire qui a accès aux ressources et qui les contrôle. Le fait qu'un individu a accès et détient le droit d'usufruit sur des ressources données, ne signifie pas automatiquement qu'il exerce le contrôle sur lesdites ressources. Le droit de contrôle peut revenir à l'Etat, aux services forestiers, à un chef de village, ou à d'autres autorités.

L'accès aux ressources et leur contrôle sont souvent basés sur les relations de genre. Par exemple, dans beaucoup de pays, la loi ne permet pas aux femmes d'être propriétaires de terre, d'arbres, de bétail ou de logement. Les femmes, par conséquent, peuvent ne pas avoir le contrôle, ni le pouvoir de prise de décision sur ces ressources, bien qu'elles y ont accès au quotidien.

Le Profil des Ressources répond aussi à la question *qui a besoin de quoi ?*

C'est-à-dire quelles sont les ressources qui sont en péril ou s'amenuisent sous l'effet de la dégradation de l'environnement ou des interventions de développement ? Quelle est l'importance de ces ressources pour les femmes et les hommes pour leur subsistance et leurs revenus ? Ceci aide à comprendre les besoins des populations locales qui doivent être prioritaires dans les efforts de développement.

Feuille de travail 3

PROFIL DES RESSOURCES

Lieux	Activités	Genre	Temps
Terre * Forêt classée de l'Etat	H/F	Etat/ Secteur forestier	<ul style="list-style-type: none"> • Combustible, fourrage, bois d'oeuvre, nourriture, médecine, revenus, meubles. • Légumes, petits ruminants, • Nourriture, revenus • Nouvelles capacités, productivité améliorée, Davantage de nourriture, Accès au bois accru revenu accru.
* Domaine familial	H/F	Chef de ménage masculin	
* Champ	H/F	Chef de ménage masculin	
* Formation en vulgarisation agroforestière	H	Gouvernement/ Service forestier	
<i>Par exemple : terre, arbres, travail, temps, technologie, capital. formation en vulgarisation, savoir endogène</i>	<i>H-hommes exclusivement H/f-prédominance homme H/Féquitablemnt homme/ femme F/h-prédominance femme F- les femmes exclusivement</i>	<i>Ex le mari, la première épouse Le chef de village, l'Etat Le département forestier</i>	<i>Ex la nourriture, le combustible, le revenu, le savoir-faire Le statut.</i>

La colonne 1 du Profil des Ressources présente la liste des ressources dans la zone d'intervention du programme forestier, ex. la terre, les arbres, la main-d'oeuvre, la technologie.

La colonne 2 présente l'accès aux ressources selon le genre, soit la femme, soit l'homme, ou les deux.

La colonne 3 définit le genre ou l'entité qui dispose d'un ultime contrôle ou un pouvoir de prise de décision sur les ressources. La colonne 4 établit la liste des avantages tirés de l'accès aux ressources, par exemple: la nourriture, le bois de chauffe, le revenu.

■ 4. PROFIL DES ENJEUX

Le profil des enjeux est utilisé pour étudier les problèmes évoqués d'une part par les femmes et d'autre part, par les hommes, dans leurs utilisations des ressources forestières. Il permet de répertorier les actions mises en œuvre selon le genre pour résoudre les problèmes évoqués. Il conduit à la formulation de stratégies et actions et à l'identification des acteurs institutionnels capables de leur mise en œuvre.

Le profil des enjeux est utilisé pour :

- découvrir les problèmes et préoccupations des femmes et des hommes dans l'utilisation des ressources,
- analyser les actions qui sont en cours pour résoudre ces problèmes,
- formuler des recommandations et stratégies à développer pour améliorer les actions – solutions aux problèmes des hommes et des femmes quant à l'utilisation des ressources. Ces recommandations se retrouvent également dans le profil d'actions du programme.
 - Identifier les acteurs concernés par la mise en œuvre des solutions proposées, en l'occurrence les institutions aussi bien locales qu'extérieures ayant compétences ou mandats pour l'appui dans le domaine d'activité déterminé. Ce sont souvent le service régional forestier, le service de vulgarisation agricole, une ONG, la coopérative du village, ...
 - Déterminer les bénéficiaires précis des actions en cours ou proposées. La précision de la définition des bénéficiaires selon le genre est fortement recommandée pour assurer la pertinence de l'impact des solutions proposées et mises en œuvre.

Les problèmes ou préoccupations des femmes et des hommes par rapport à l'utilisation d'une même ressource sont forcément différents, même s'ils peuvent être du même type. Ainsi, si les hommes et les femmes expriment qu'il manque de terre de culture dans leur village, le degré de déficit n'est souvent pas le même pour les deux. Les hommes ont souvent tendance à exprimer par là la réduction des superficies emblavées, tandis que les femmes veulent exprimer leur difficulté à accéder aux sols fertiles. Il apparaît ainsi qu'on ne peut élaborer la même solution pour les deux groupes.

Feuille de travail 4

PROFIL DES ENJEUX

Problèmes évoqués	Actions en cours pour réduire ces problèmes	Recommandations / stratégies des actions à développer	Acteurs	Bénéficiaires / Genre	Observations
Problèmes économiques	Promotion activités génératrices de revenu	Responsabiliser les bénéficiaires	Service de vulgarisation agricole ;	ONG H F H/F	
Problèmes techniques	Actions de lutte anti érosive Mesures de Défense et restauration sols	Actions reproductibles	Service forestier Projet de gestion des ressources naturelles		
Problèmes sociaux	• Sensibilisation des hommes du village • Organisation des femmes				
Problèmes institutionnels	Formation des membres des organisations villageoises	Former les membres concernés			
Problèmes environnementaux	Reboisement				
Ex : Pression sur les formations forestières	Ex : • Reboisement et enrichissement parcelles exploitées • Actions de lutte contre feux de brousse	Ex : Responsabiliser davantage les acteurs locaux	Ex : Projet ; Populations locales	Ex : Hommes, Femmes des villages, Populations du pays	Ex : Les approches participatives et de gestion des terroirs constituent des atouts considérables

Dans la pratique, le profil des enjeux est un tableau à 6 colonnes.

La colonne 1 recense les problèmes évoqués en rapport avec les activités d'exploitation ou de gestion des ressources naturelles ou forestières menées par les femmes et les hommes. Les problèmes recensés peuvent être de diverses natures : économiques, institutionnelles, techniques, sociales, environnementales, juridiques, etc.

La colonne 2 cite les actions – solutions mises en œuvre avec le soutien d'acteurs extérieurs ou à partir d'initiatives endogènes en relation avec les problèmes spécifiques à chaque groupe social.

La colonne 3 formule, à partir de l'analyse d'adéquation des actions en cours avec les problèmes évoqués, des recommandations et stratégies d'actions à mettre en œuvre pour corriger les actions-solutions en cours. Dans un esprit opérationnel, les stagiaires doivent déterminer des acteurs surtout institutionnels capables (colonne 4) de mettre en œuvre ces recommandations en vue de satisfaire aux préoccupations exprimées et préciser les bénéficiaires visés par ces actions (colonne 5).

SECTION

B

PAGE 21

■ 5. PROFIL DE PROGRAMME D’ACTION

Le Profil de Programme d’Action combine les résultats des quatre premiers Profils et les examine par rapport aux objectifs et aux activités d’un programme de foresterie. Ce profil a pour but de suggérer les actions requises pour la réussite du programme.

Le Profil de Programme d’Action est utilisé pour analyser :

- les objectifs du programme en rapport avec l’appui qu’ils fournissent aux priorités et aux besoins des femmes et des hommes ;
- les opportunités de participation aussi bien des femmes que des hommes aux activités du programme.
- les actions requises pour rendre le programme plus durable, équitable et efficace.

Le Profil de Programme d’Action répond à la question, *«comment combler le déficit entre ce dont les femmes et hommes ont besoin et ce que leur procurent les actions de développement ?»* Les facteurs qui déterminent «qui entreprend des activités particulières» et «avec quelles ressources» sont cruciaux parce qu’ils influencent les impacts du programme sur les femmes et les hommes.. L’analyse genre va ressortir les domaines du programme où les ajustements sont nécessaires. Si tel est le cas, les recommandations pour l’action sont formulées. Ces recommandations doivent être spécifiques, pragmatiques et sensibles aux relations de genre, afin d’optimiser le succès de l’effort du programme forestier. Cette réussite est évaluée en termes de durabilité, d’équité et d’efficacité.

La colonne 1 du Profil de Programme d'Action comprend les objectifs et les activités du programme. La colonne 2 résume les considérations de genre pour chacun (e) des objectifs et activités. Ces considérations se fondent sur les données des Profils d'Activités et des Ressources, et aussi sur le genre des participants et du personnel actuels du programme. La colonne 3 établit la liste des recommandations pour le

Programme d'action sur la base des contraintes et des opportunités identifiées dans le Profil du Contexte. Dans la mesure du possible, les responsables pour la mise en œuvre des actions recommandées sont aussi identifiés.

Feuille de travail 5

LE PROFIL DE PROGRAMME D'ACTION

Activités et objectifs du programme	Considérations selon le genre	Recommandations pour le programme d'action
<p>Objet 3 : Introduire l'agroforesterie dans les systèmes d'exploitation agricole de 5 000 ménages vivant dans des zones dégradées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seuls les hommes sont propriétaires de terre et eux seuls participent aux activités de vulgarisation. Les femmes réalisent des pépinières, transplantent, désherbent, aident à récolter et mènent toutes les activités post-récolte de transformation des produits d'arbres et des cultures. • Aussi bien les femmes que les hommes veulent avoir accès à plus d'arbres et de produits agricoles pour améliorer leur revenus. • Tous les agents de vulgarisation sont des hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Former les femmes et les hommes aux activités agroforestières. Pour ce faire, soit les agents de vulgarisation vont travailler conjointement avec les épouses et les époux, soit ils vont travailler séparément avec l'organisation villageoise des hommes puis avec celle des femmes. • Consulter les femmes et les hommes sur les espèces d'arbres et des cultures préférées
<p><i>Les objectifs et les activités extraits des documents du projet paraissent stratégiques au regard des résultats de l'analyse genre. Les aspects techniques et sociaux doivent être tous deux pris en compte dans l'analyse.</i></p>	<p><i>* considérer les résultats des Profils d'activités et des ressources. * considérer le genre des bénéficiaires et participants au projet. * considérer le genre du personnel du projet. * Voir si dans la situation actuelle un changement est souhaitable.</i></p>	<p><i>* Viser le succès en termes de durabilité, d'équité, et d'efficacité. * tenir compte des contraintes et opportunités identifiées dans le Profil du contexte. * Dans la mesure du possible, spécifier qui aura la responsabilité de chaque recommandation.</i></p>

■ RESUME

Pour réussir le développement de la foresterie, il faut comprendre les rapports existant entre les forêts et les communautés. Dire simplement que les «paysans» ou les « communautés» participeront au programme de foresterie occulte les différentes activités, les ressources et les contraintes des femmes et des hommes. La prise en compte des rôles et relations entre femmes et hommes est important pour tout développement de la foresterie. Ces rôles varient énormément et doivent être analysés dans chaque contexte particulier afin d'éviter des généralisations ou des suppositions. La conception d'un programme «type» sensible aux relations de genre est un non sens, car tout contexte de développement est unique et requiert des réponses spécifiques. L'objectif est d'élever les niveaux de vie des femmes et des hommes à travers leur participation respective au développement de la foresterie.

Feuille de travail 1

LE PROFIL DU CONTEXTE

LES CONTRAINTES	LES OPPORTUNITÉS

Ex: les normes, les tendances et les changements environnementaux, économiques, institutionnels, démographiques, sociaux et politiques, pertinents, qui constituent des contraintes ou opportunités au développement dans la zone d'intervention.

SECTION

B

PAGE 25

Feuille de travail 2

PROFIL D'ACTIVITES

LIEU	ACTIVITES	GENRE	TEMPS
<i>Ex. le domaine forestier classé de l'Etat. Le domaine forestier de la communauté. Les fermes. Les champs des plaines, les champs de plaines, le village, la ville.</i>	<i>Ex. la collecte de combustible et de fourrage, le labour, le désherbage, la récolte, les soins aux enfants, le travail salarié</i>	<i>H-les hommes exclusivement H/F-prédominance homme H/F-Homme/femmes équitablement F/m-prédominance femme F-les femmes exclusivement</i>	<i>Ex. journalier, hebdomadaire, saisonnier, Ex. 3 h par jour, 35 h par semaine, Ex. saison sèche, saison pluvieuse,</i>

SECTION

B

PAGE 25

Feuille de travail 3

PROFIL DES RESSOURCES

RESSOURCES	ACCÈS SELON LE GENRE	CONTRÔLE	BÉNÉFICES
<i>Ex. terre, arbres, main-d'oeuvre, temps, technologie, capital, formation en vulgarisation, savoir local</i>	<i>H-les Hommes exclusivement H/F-prédominance homme, H/F-homme/femme équitablement F/m-prédominance femme F-femme exclusivement</i>	<i>Ex. mari, la première femme, le chef du village, l'État, le département forestier</i>	<i>Ex. la nourriture, le combustible, le revenu, le savoir faire, le statut.</i>

SECTION

B

PAGE 26

Feuille de travail 4

PROFIL DES ENJEUX

Problèmes évoqués	Actions en cours pour réduire ces problèmes	Recommandations / stratégies des actions à développer	Acteurs	Bénéficiaires/ Genre	Observations
<p>Ex : Problèmes économiques, techniques, sociaux, institutionnels, environnementaux</p>	<p>Ex : Promotion activités génératrices de revenu Mesures de Défense et restauration sols Sensibilisation des hommes du village Organisation des femmes Formation Reboisement</p>	<p>Ex : Responsabiliser les bénéficiaires Actions reproductibles Former les membres concernés</p>	<p>Ex : Service de vulgarisation agricole ; ONG Service forestier Projet de gestion des ressources naturelles</p>	<p>Ex : Hommes, Femmes des villages, Populations du pays</p>	<p>Ex : Les approches participatives et de gestion des terroirs constituent des atouts considérables</p>

SECTION

B

PAGE 27

Feuille de travail 5

PROFIL DE PROGRAMME D'ACTION

LES OBJECTIFS ET LES ACTIVITÉS DU PROGRAMME	CONSIDÉRATIONS LIÉES AU GENRE	RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME D' ACTIONS
<p><i>Objectifs et activités extraits des documents du projet et paraissant stratégiques sur la base des résultats de l'analyse genre. Les aspects techniques et sociaux du projet doivent être considérés.</i></p>	<p><i>* Considérer les résultats des Profils d'activité et des Ressources. * Considérer le genre des bénéficiaires et participants du projet. * Considérer le genre du personnel du projet. * Voir si dans la situation actuelle un changement est possible.</i></p>	<p><i>* Viser le succès en termes de durabilité, d'équité, et d'efficacité. * Tenir compte des contraintes et opportunités identifiées dans le Profil du contexte. * Dans la mesure du possible, spécifier qui aura la responsabilité de chaque recommandation</i></p>

SECTION

B

PAGE 29

Références

Arnold, J.E.M (1992). *Community Forestry : Ten years.* en révision Rev. ed. FAO. Rome.

Barnes, S. (1991). *Trees for life.* FAO Rome.

FAO (1987). *Restoring the Balance. Community Forestry Unit,* FAO Rome.

Illo, J.F.I. (1991). *Gender Analysis and Planning.* Les ateliers de IPC-CIDA. Institut de la Culture des Philippines, Manila.

Overholt, C.K. Cloud, Anderson ad J Austin (1985). *Gender Roles in Development Projects.* Kumarian Press, West Hartford, Conn.

SECTION

B

PAGE 31

3 Guide de **Formateurs** et **Notes** de formation

■ COMMENT UTILISER LE CADRE D'ANALYSE AU NIVEAU DE DIRECTION ?

Utiliser ce cadre d'analyse avec des stagiaires qui sont des cadres moyens ou supérieurs des services publics, des institutions de formation, des agences de développement ou des Organisations Non Gouvernementales. Ces stagiaires sont censés disposer d'un bon niveau intellectuel et ils sont supposés familiers avec la politique, les stratégies, les priorités et procédures du programme.

Les stagiaires utiliseront les documents écrits suivants :

Cadre d'Analyse au niveau de la Direction (y compris les quatre Profils)

Étude de cas : sélectionner celle qui est la plus pertinente dans la section D et,

Résumé du document du projet qui accompagne l'étude de cas sélectionnée.

Ces notes de formation sont basées sur un format d'atelier prévu pour une durée de 3 à 4 jours, en utilisant la méthode de l'étude de cas. (Voir sections 2 & 3)

NOTE : Les stagiaires doivent aussi prendre connaissance du cadre d'analyse au Niveau du Terrain et les Notes de Formation pour plus d'exemples et des activités en atelier.

INTRODUCTION ET «MISE EN CONDITIONS» (UTILISER AVEC LES PAGES 5 À 7)

Objectifs

- Mettre l'accent sur les interactions entre les problèmes sociaux et environnementaux du développement forestier.
- Introduire l'importance des informations désagrégées selon le genre pour le succès de développement forestier.
- Se baser sur les connaissances et l'expertise des stagiaires.

Se focaliser sur

- Les changements survenus dans le développement forestier. Les politiques sont passées d'une orientation sectorielles de production et d'industries forestières à une approche de développement rural.
- L'importance du développement de la foresterie pour satisfaire les besoins de la population en bois de chauffe, en fourrage, en nourriture, en bois d'œuvre, en agriculture, en élevage, en industrie, en fertilité des sols, en contrôle de l'érosion, en l'eau etc.
- Les liens entre la dégradation de l'environnement et la pauvreté en milieu rural; et la manière dont les programmes de foresterie participative/communautaire/sociale, cherchent à résoudre ces problèmes en faisant des populations locales les agents et les bénéficiaires des activités de foresterie.
- Les rapports entre la population et les arbres qui diffèrent selon le genre.

SECTION

B

PAGE 33

Activités d'ateliers

Les formateurs doivent susciter une discussion sur l'objectif global du développement forestier. Ils doivent mettre l'accent sur l'histoire du développement forestier dans le pays de provenance des stagiaires afin que la discussion soit plus significative pour eux. Par exemple, on peut examiner les taux de déforestation et de reboisement, les politiques et stratégies nationales et internationales et leurs résultats et le niveau de dépendance des populations rurales vis-à-vis des ressources forestières.. Des informations générales quant à la différenciation des rôles des femmes et des hommes en foresterie doivent être intégrées s'il y en a.

Les options d'organisation de la discussion sont les suivantes:

- répartir les stagiaires en petits groupes de discussion les succès et les échecs à ce jour des efforts de développement de la foresterie de leur pays .Chaque groupe élabore un rapport de discussion.
- montrer un film ou distribuer un document qui fait un bilan du développement de la foresterie nationale.
- identifier un expert en politiques et stratégies de développement forestier pour présenter une brève communication.
- demander aux stagiaires de faire de brèves présentations, en utilisant un rétroprojecteur pour visualiser les tableaux et les graphiques.

Attention

- Ne jamais prétendre être un expert en foresterie si vous ne l'êtes pas.

Ne pas être critiques vis-à-vis des efforts de la foresterie. Il s'agit de reconnaître la complexité des défis auxquels le développement de la foresterie est confronté.

- Ne pas se concentrer seulement sur les aspects techniques ou environnementaux de la foresterie. L'accent doit être mis sur les liens entre la foresterie et d'autres secteurs de développement, et entre la foresterie et la subsistance, tout particulièrement pour les pauvres ruraux.

- Il faut s'attendre à l'attribution des causes de la déforestation aux pauvres ou aux agriculteurs itinérants. Les supports documentaires de l'atelier doivent contenir des informations sur le manque d'énergie alternative pour les ruraux ou sur les systèmes et pratiques traditionnels d'exploitation des ressources naturelles comme systèmes de gestion durable.

2. INTRODUCTION A L'ANALYSE GENRE (UTILISER LES INDICATIONS DE la page «8 à 24»)

Les Objectifs

- Introduire l'objectif de l'analyse genre
- Clarifier la terminologie et les concepts de l'analyse genre
- Présenter une vue d'ensemble des profils du cadre d'analyse.
- Introduire les stagiaires à une nouvelle méthode destinée à l'amélioration de leur propre travail.

Se focaliser sur

L'intérêt de la mesure du succès d'un programme de la foresterie par la durabilité, de l'équité et de l'efficacité.

- Le cadre d'analyse comme méthode pour susciter des questions, organiser l'information développer des stratégies.
- La différence entre sexe et genre.
- La différence entre l'approche Femmes et Développement et l'approche genre.
- La division du travail selon le genre.
- L'invisibilité du travail des femmes.
- Les quatre Profils de l'analyse genre et le but de chacun.

Activités des ateliers

Cette session d'atelier est celle au cours de laquelle le rôle de guide des formateurs est le plus important. Les stagiaires doivent clarifier les objectifs, méthodes, thèmes et concepts qui seront au cœur de l'atelier.

Les options pédagogiques comprennent:

- Présenter une communication bien préparée accompagnée de diapositives, de transparents ou de tableaux de conférence. Un exemple est donné dans l'Annexe.
- Introduire «la division du travail selon le genre» en assignant un rôle différent à chaque petit groupe, ex. la femme du village, l'homme du village, la femme de la ville, et leur demander d'établir une liste de leurs activités journalières. Discuter et comparer, en plénière.
- Illustrer comment les rôles des femmes et des hommes changent dans le temps en présentant des sketches ou jeux de rôles sur les opportunités et les contraintes des vieilles femmes par rapport aux jeunes femmes et des vieux hommes par opposition aux jeunes hommes.

SECTION

B

PAGE 35

Attention !

- Eviter d'être trop théorique. Introduire clairement et de façon concise les concepts et les définitions essentiels.
 - Eviter les généralisations et les suppositions. La communication et le(s) jeu(x) doivent être basés sur des exemples et des situations familiers aux stagiaires. Des exemples tirés d'autres cultures ne peuvent être utilisés que pour ressortir les différences.
 - Eviter les longues discussions. S'attendre à ce que les stagiaires posent beaucoup de questions ou qu'ils remettent en cause les concepts ou les définitions. Après l'introduction du cadre d'analyse genre, assurer les stagiaires qu'ils auront le temps de travailler avec ce cadre d'analyse et de le tester. Dans la mesure du possible, demander aux stagiaires de ne pas remettre en cause le cadre d'analyse avant l'analyse complète de l'étude de cas. A ce niveau, des recommandations de changement seront les bienvenues.
- Insister sur les rôles des femmes et des hommes dans le développement.

(UTILISER AVEC LES PAGES 10 ET 11)

Feuille de travail 1

LE PROFIL DU CONTEXTE

LES CONTRAINTES

- Environnementales
- Feux de brousse ou de forêts fréquents
 - Taux croissants d'érosion du sol.
 - Déforestation rapide
- Institutionnelles
- Les femmes n'ont pas de droit de propriété foncière.
 - Très peu de vulgarisateurs formés à l'approche participative en foresterie
- Démographiques
- Taux élevé de fécondité.
 - Croissance de la migration urbaine des hommes.
 - 25% des exploitations agricoles sont dirigées par les femmes.

LES OPPORTUNITÉS

- Environnementales
- 6 mois de saison pluvieuse
- Institutionnelles
- La Nouvelle Politique de Foresterie Communautaire met l'accent sur l'agroforesterie, les activités de reboisement en plus de la protection des forêts.

SECTION

B

PAGE 37

Ex. les normes, les tendances et les changements pertinents liés à l'environnement, à l'économie, aux institutions, à la démographie, à la société, à la politique, pertinents, qui constitue des contraintes ou opportunités au développement dans la zone d'intervention.

Les objectifs

- Réaliser la première étape de l'analyse genre en utilisant l'étude de cas.
- Comprendre l'interaction des facteurs environnementaux, sociaux, économiques, institutionnels, démographiques et politiques avec le développement forestier

Se focaliser sur

- L'identification des opportunités et des contraintes au développement de la foresterie. Par exemple: la Nouvelle Politique de Foresterie Communautaire (opportunité institutionnelle) et les fréquents feux de forêt (contraintes environnementales).
- L'identification des principales interactions, entre différents facteurs, Ex. l'accroissement des champs dirigés par les femmes (démographique) due à la migration des hommes vers les villes (économique).
 - L'intégration des questions de genre dans le contexte du développement de la foresterie, Ex. les droits fonciers des femmes (institutionnel).

Les activités d'Atelier

A ce niveau, les stagiaires commencent à appliquer le cadre d'analyse aux informations de l'étude de cas pour analyser le contexte de développement.

- Introduire le Profil de Contexte. Utiliser des exemples pour clarifier les informations requises pour chaque colonne (voir l'exemple ci-joint).
- Répartir les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, assigner à chaque groupe des responsabilités relatives à un certain nombre de facteurs du contexte de développement, par exemple le groupe un (1) travaille sur les facteurs environnementaux et sociaux, le groupe deux (2) se charge des facteurs institutionnels et économiques et ainsi de suite.
- Consacrer au moins une heure de temps au travail en petits groupes, et ensuite une heure pour les travaux en plénières parce que les stagiaires ne sont pas encore habitués à l'utilisation du cadre d'analyse et de l'étude de cas.
- Demander à chaque petit groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats en plénière. Aider à approfondir l'analyse si cela est nécessaire et s'assurer que seuls les faits y sont inclus.
- Après les présentations des petits groupes, susciter des débats centrés sur les interactions entre les divers facteurs du Contexte et sur les questions de genre.
- Cloturer la session en résumant les points et les questions essentiels.

Attention!

- Clarifier le niveau d'analyse du Profil du Contexte. Car, pour la plupart des 'études de cas, les tendances, les normes et les changements aux niveaux national et communautaire sont importants pour l'analyse.
- Eviter les jugements de valeur sur le «bon» et le «mauvais» développement. A ce niveau, l'accent est mis sur «ce qui est», et non «ce qui devrait être».
- Encourager les stagiaires à élargir leur vue sur les questions du développement de la foresterie. Les stagiaires ne doivent pas seulement se concentrer sur ce qu'ils savent déjà.

(UTILISER AVEC PAGES 12 ET 14)

Feuille de travail 2

PROFIL D'ACTIVITES

LIEU	ACTIVITES	GENRE	TEMPS
Forêt de l'Etat	Collecte de bois de chauffe	F/H	3 heures/jour
	. Collecte de fourrage	H	1 heure/jour
	. Collecte de bois d'oeuvre	H	2 jours/mois
Champs de basse plaine (bas-fonds)	Riziculture :	F	2 semaines au début des pluies
	. Préparation de sol	F	2 semaines
	. Repiquage	H/H	1 mois
	. Désherbage		2 semaines
	. Récolte		Occasionnel
Habitation	Fabrication des meubles	H	saisonnier
	Post-récolte	F	journalier
	Transformation	F	
	Préparation culinaire		
<i>Ex. le domaine forestier de l'Etat. forêt communautaire, Habitation, champs des terres hautes, champs des plaines basses, vil- lage, ville.</i>	<i>Ex. collecte du bois de chauffe, de fourrage, labour, désherbage, récolte, préparation, soins aux enfants, main-d'oeuvre salariée</i>	<i>H- homme seulement H/f-prédominance homme H/F-Homme/femmes équitablement F/m-prédominance femme F-femme seulement</i>	<i>Ex. par jour, par se- maine, par saison, Ex. 3 h par jour, 35 h par semaine, Ex. saison sèche, saison pluvieuse,</i>

SECTION

B

PAGE 39

Les objectifs

- Réaliser la seconde étape de l'analyse genre en utilisant l'étude de cas.
- Déterminer les activités de production et les activités reproductives qui dépendent des produits forestiers et les activités forestières qui sont menées par les femmes, les hommes ou les deux groupes d'acteurs,
- Etablir des modèles d'occupations (travaux) complètes des femmes et des hommes en ressortissant les variations en intensité, selon les saisons et les pics de travaux.

Se focaliser sur

- L'identification de toutes les activités de production menées par les femmes et les hommes dans la foresterie, l'agriculture, la production animale, l'aquaculture, le marketing, l'artisanat, le travail salarié etc.
- L'identification de toutes les activités reproductives menées par les femmes et les hommes y compris les travaux de cuisine, l'entretien des enfants, l'approvisionnement en eau et en combustible, la réparation des maisons, etc..
- L'identification des interactions entre la foresterie et d'autres activités de production et activités reproductives.
- La différenciation des informations davantage par âge, ethnie ou caste de manière adéquate.

Les activités d'atelier

La seconde étape de l'analyse genre utilise les informations de terrain de l'étude de cas.

Le profil d'activités est utilisé pour réaliser un portrait de la communauté en répondant aux questions «qui fait quoi ? où ? et quand ?»

- Introduire le profil d'activités : utiliser des exemples pour clarifier la signification de chaque colonne dans le Profil (voir exemple ci-joint)
- Répartir les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, assigner à chaque groupe des responsabilités relatives à un certain nombre d'activités, ex. le premier groupe travaille sur la foresterie et les activités reproductives, le second groupe travaille sur les activités agricoles et la production animale...
- Consacrer environ une heure aux débats en petits groupes et environ une heure aux travaux en plénières.
- Demander à chaque petit groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats lors de la plénière. Aidez à approfondir l'analyse de manière adéquate et s'assurer que seuls les faits sont pris en compte.
- Susciter un débat sur les interactions entre la foresterie et d'autres activités et identifier les activités menées essentiellement par les femmes et celles menées essentiellement par les hommes.
- Clôturer en résumant les points et les questions essentiels.

Attention !

- Pas de devinette. Dire aux stagiaires de laisser le Profil vide là où il n'y a pas d'informations. Demandez aux stagiaires de dresser une liste supplémentaire des besoins en informations.
- Evitez les arguments sur ce qu'on s'attend à ce que les femmes et les hommes fassent. Tenez-vous en aux faits. Focalisez-vous sur «ce qui est» et non sur «ce qui devrait être».
- S'attendre aux réactions de surprise ou de résistance. Les stagiaires sont souvent étonnés lorsqu'ils découvrent combien d'activités y compris celles liées à la foresterie sont menées par les femmes.

(UTILISER AVEC LES PAGES 16 ET 17)

Feuille de travail 3

PROFIL DES RESSOURCES

RESSOURCES	ACCÈS SELON LE GENRE	CONTRÔLE	BÉNÉFICES
La terre * Forêt de l'Etat	H/F	Service forestier national	• Combustible, fourrage, bois d'oeuvre, nourriture, médecine, revenu, meubles.
Exploitation	H/F	ménage dirigé par l'homme	• Légumes, petits ruminants,
Champ	H/F	ménage dirigé par l'homme	• Nourriture, revenu
Formation en vulgarisation agroforestière	H	Service forestier national	• Nouvelles aptitudes, productivité intensifiée, davantage de nourriture, l'accès accru au bois, revenu accru
<i>Ex. La terre, les arbres, la main-d'oeuvre, le temps, la technologie, le capital, la formation en vulgarisation, le savoir local</i>	<i>H-Homme exclusivement H/F-prédominance homme; H/F- homme / femme également F/m-prédominance femme F-femmeexclusivement</i>	<i>Ex. mari, première femme, chef du village, Etat, département forestier</i>	<i>Ex. Nourriture, combustible, revenu, savoir-faire, statut.</i>

SECTION

B

PAGE 41

Les objectifs

- Réaliser la troisième étape de l'analyse genre en utilisant l'étude de cas.
- Comprendre les ressources et les avantages tirés des forêts, qui y a accès et qui les contrôle –les femmes, les hommes ou les deux groupes.
- Comprendre toutes les caractéristiques des ressources des femmes et des hommes en incluant chacun de leurs besoins et les bénéfices que chacun en tire.

Se focaliser sur

- La clarification de la signification de «ressources» et «bénéfices».
- La clarification de la signification de «accès» et de «contrôle».
- L'identification de toutes les ressources disponibles pour les femmes, de toutes les ressources disponibles pour les hommes et les bénéfices que chaque groupe tire en utilisant ces ressources.
- L'identification des besoins en ressources et les contraintes des femmes et des hommes que les efforts de développement de la foresterie pourraient à améliorer.

Les activités d'Atelier

La troisième étape de l'analyse genre continue à utiliser les informations de terrain de l'étude de cas.

Le Profil des ressources est utilisé pour produire le portrait de la communauté par rapport aux questions : « qui à quoi ? » et « qui a besoin de quoi ? »

- Présenter le Profil des ressources. Utiliser des exemples pour clarifier les informations nécessaires pour chaque colonne dans le Profil (voir exemple ci-joint).
- Répartir les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, assigner à chaque groupe des responsabilités relatives à un certain nombre de ressources différentes: ex: les ressources qui correspondent aux activités qu'ils ont étudiées pour le Profil d'activités.
- Consacrer environ une heure aux débats de petits groupes et environ une heure à la plénière.
- Demander à chaque groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats lors de la plénière. Aider à approfondir l'analyse, si nécessaire, et s'assurer que seuls les faits sont pris en compte.
- Après les présentations des résultats de groupes, susciter des débats afin d'examiner ; (a) les multiples ressources et bénéfices tirés des forêts ; (b) les ressources qui sont principalement contrôlées par les femmes et celles principalement contrôlées par les hommes ; (c) les types de ressources réparties selon le genre comparés aux types d'activités réparties selon le genre ; (d) les besoins en ressources et les contraintes des femmes et des hommes, notamment ceux qui se trouvent liés à la subsistance et aux revenus.
- Clôturer la session en résumant les points et les questions essentiels.

Attention!

- Pas de devinette. Dire aux stagiaires de laisser le Profil vide là où l'information manque, et leur demander d'établir une liste supplémentaire des besoins en informations.
- Evitez des arguments sur ce que les femmes et les hommes sont supposés avoir. S'en tenir aux faits. Se focaliser sur «ce qui est» et non sur «ce qui devrait être».
- S'attendre aux réactions de surprise ou de résistance. Après avoir vu combien d'activités sont menées par les femmes, les stagiaires sont souvent étonnés de s'apercevoir que très peu de ressources et de bénéficiaires sont contrôlés par les femmes.
- Evitez d'utiliser «la famille» comme une réponse dans le Profil des Ressources. Par exemple, même là où la famille entière a accès à certaines ressources, les fruits des arbres, par exemple, il faut indiquer les deux groupes c'est-à-dire les femmes et les hommes. Alors, comparer avec qui «contrôle» les revenus issus de la vente des fruits, si c'est la femme, l'homme, ou les deux.
- Ce n'est pas tout «contrôle» qui est désagrégé selon le genre. Par exemple, les droits sur les forêts et la terre est souvent contrôlés par le gouvernement et les services forestiers.

SECTION

B

PAGE 44

(UTILISER AVEC LES PAGES 18 ET 20)

Feuille de travail 4

PROFIL DES ENJEUX

Problèmes évoqués	Actions en cours pour réduire ces problèmes	Recommandations / stratégies des actions à développer	Acteurs	Bénéficiaires/ Genre	Observations
Dégradation des RN	<p>Sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation aux techniques de GRN • Plantation en bloc • Plantation champêtre • Brise vent • Compostage • Foyers améliorés 	<p>Garantir la viabilité financière et technique des actions</p> <p>Accroître la capacité financière des populations</p> <p>Renforcer les capacités techniques des populations pour la mise en œuvre et le suivi de certaines actions</p>	<p>UGP</p> <p>CERP</p>	<p>OB (H, F, J)</p>	
Difficulté d'approvisionnement en eau	<p>Aucune par le PGCRN</p> <p>Fonçage de puits</p>	<p>Chercher d'autres partenaires</p>	<p>CR</p> <p>Autres ONG</p>	<p>Communauté</p>	
<p>Les problèmes évoqués sont liés à la gestion des ressources forestières ou naturelles. Certes, tous les problèmes sont importants, mais il faut se concentrer sur les principaux concernant les ressources. Pour cela, une hiérarchisation de l'urgence des problèmes peut aider à la sélection, mais tenir compte du genre</p>	<p>Ce sont les actions entreprises par le projet, ou le service d'appui. Ce sont aussi des initiatives locales pour trouver des solutions qu'il faut souligner.</p>	<p>Elles doivent viser l'amélioration de la situation actuelle, soit en terme de solution plus pertinente aux problèmes évoqués ou pour améliorer ou renforcer les actions en cours. Des recommandations peuvent être formulées pour valoriser les initiatives locales</p>	<p>Les acteurs sont responsables de la mise en œuvre des recommandations et non plus seulement ceux qui mènent les actions en cours. On les retrouve dans le profil de plan d'actions du programme</p>	<p>Pour des résultats plus aisés à mesurer, il faut bien définir les bénéficiaires en les différenciant si possible selon le genre</p>	<p>Des observations quant aux spécificités contextuelles en termes d'opportunités ou contraintes de réussite des actions</p>

SECTION

B

PAGE 45

Les objectifs

- Réaliser la quatrième étape de l'analyse genre.
- Déterminer les enjeux en cours autour des actions de développement forestier ou de gestion des ressources naturelles, en examinant l'adéquation entre les problèmes ou préoccupations de chaque groupe social par rapport à l'utilisation et les actions menées par le projet ou programme de développement forestier.
- Elaborer des recommandations et stratégies à développer pour améliorer les actions – solutions – en tenant compte des informations désagrégées selon le genre fournies par les profils précédents, notamment le contexte, les activités des femmes et des hommes et l'accessibilité et le contrôle des ressources.

Se focaliser sur

- L'identification des problèmes vécus ou ressentis par les communautés concernées en ce qui concerne leurs relations aux ressources forestières. Par exemple : Les redevances d'exploitation de bois de feu perçues par le village sont utilisées par le chef de village pour le fonctionnement administratif, alors que les femmes pourraient les utiliser avantageusement dans des activités génératrices de revenu.
- L'analyse participative de la pertinence des solutions en cours et la formulation de recommandations opérationnelles tenant compte des opportunités ou contraintes du contexte en termes de politique et stratégie, de programme, de service, ... aussi bien au niveau local, qu'au niveau national ou régional.
- La différenciation selon le genre à chaque niveau pour assurer un meilleur impact des actions sur les bénéficiaires.

Les activités d'atelier

Ici, les stagiaires appliquent le cadre d'analyse aux informations de l'étude de cas pour analyser les enjeux des actions du programme de développement forestier.

- Introduire le profil des enjeux. Utiliser des exemples pour clarifier les informations requises pour chaque colonne (voir l'exemple ci-contre).
- Répartir les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, assigner à chaque groupe l'identification de deux problèmes par exemples.
- Consacrer une heure de temps au travail en petits groupes, et ensuite une heure pour les travaux en plénière parce que les stagiaires ne sont pas encore habitués à l'utilisation du cadre d'analyse et de l'étude de cas.
- Demander à chaque petit groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats en plénière. Aider à approfondir l'analyse, si cela est nécessaire et s'assurer que seuls les faits y sont inclus.
- Après les restitutions, susciter des débats sur l'adéquation entre les problèmes évoqués par les communautés avec les informations des profils de contexte, d'activités et des ressources d'une part, et les actions et objectifs actuels du programme forestier, d'autre part. Aider les stagiaires à faire chaque fois que nécessaire l'analyse selon le genre.
- Clôturer la session en résumant les points et les questions essentielles.

Attention !

- Eviter des jugements de valeur sur le fondement ou non des problèmes évoqués. Se limiter à vérifier l'adéquation avec les informations rapportées par l'usage des profils de contexte, d'activités et des ressources.
- Eviter de même des jugements de valeur des actions menées par le projet ou programme. Faire des recommandations pour améliorer ou renforcer tenant compte des facteurs du contexte et des ressources.
- Inciter les stagiaires à dépasser les formulations classiques qui ne nuancent pas selon le genre.
- Encourager les stagiaires à élargir

SECTION

B

PAGE 48

(UTILISER AVEC LES PAGES 22 ET 23)

Feuille de travail 5

PROFIL DE PROGRAMME D'ACTION

ACTIVITÉS ET OBJECTIFS DU PROGRAMME	CONSIDÉRATIONS DE GENRE	RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME D'ACTION
<p>Obj: # 3 : Introduire l'agroforesterie dans les systèmes d'exploitation agricole de 5000 ménages vivant dans des zones dégradées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seuls les hommes sont propriétaires de terre et eux seuls participent aux activités de vulgarisation • Les femmes réalisent des pépinières d'arbres, transplantent, désherbent, aident à récolter et mènent toutes les activités post-récoltes telles que la transformation des produits d'arbre et des récoltes • Les hommes comme les femmes veulent davantage de récoltes et de produits des arbres pour accroître leurs revenus. • Tout le personnel de vulgarisation est constitué d'hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Former les femmes et les hommes aux activités de l'agroforesterie en faisant travailler les vulgarisateurs hommes avec les époux et épouses ou en faisant travailler les vulgarisateurs avec l'organisation villageoise des hommes puis avec celle des femmes séparément. • Consulter les femmes et les hommes sur leurs préférences quant aux espèces d'arbres et de cultures.
<p><i>Objectifs et activités extraits du document du projet apparaissant stratégiques au regard des résultats de l'analyse genre. Il faut prendre en compte dans l'analyse à la fois les aspects techniques et sociaux du projet.</i></p>	<p><i>. Considérer les résultats dans le Profil d'activités et des Ressources. . Considérer le genre des bénéficiaires et participants au projet. . Considérer le genre du personnel du projet. . Voir si dans la situation actuelle un changement est souhaitable.</i></p>	<p><i>. Viser le succès en termes de durabilité, d'équité, et d'efficacité. . Tenir compte des contraintes et opportunités identifiées dans le Profil du contexte. . Préciser, si possible qui sera responsable de chaque recommandation</i></p>

Les objectifs

- Réaliser la dernière étape de l'analyse genre.
- Évaluer si ou non les besoins des femmes et des hommes sont satisfaits par les objectifs du programme forestier.
- Évaluer si les femmes et les hommes ont des opportunités de participer aux activités de foresterie qui correspondent à leurs rôles et besoins.
- Évaluer si ou non le programme nécessite des changements liés au genre pour être durable, équitable et efficace

Se focaliser sur

- l'utilisation des informations différenciées selon le genre pour évaluer les objectifs du programme en termes de satisfaction des besoins des femmes et des hommes.
- l'utilisation des informations différenciées selon le genre pour identifier les participants appropriés pour les activités de foresterie –qu'ils soient femmes, hommes ou les deux.
- la recherche des moyens pragmatiques et convenables au contexte culturel pour accroître la participation et les bénéfices des femmes et des hommes dans le programme de foresterie.

Les activités d'Ateliers

A cette étape, l'analyse part de «ce qui est» pour aboutir à «ce qui devrait être». C'est l'étape la plus importante du cadre d'analyse car les informations des trois précédentes étapes sont examinées en rapport avec les objectifs, les activités du personnel et des participants des programmes.

- Donner aux stagiaires une copie du document du programme de foresterie ou un résumé. (Les résumés du document du projet sont compris dans la section D pour chaque étude de cas de ce paquet de Formation).
- Consacrer au moins quatre à six heures au Profil de Programme d'Action.
- Introduire le Profil de Programme d'Action.

Utiliser des exemples pour clarifier les informations nécessaires pour chaque colonne.(voir l'exemple ci-joint.)

- Répartir les stagiaires en petits groupes et confier à chaque groupe l'un des choix suivants pour la première colonne du Profil.

1. Les responsabilités des stagiaires dans le programme

Si les stagiaires travaillent directement dans le programme de foresterie en question, il faudrait mettre ensemble ceux qui ont des responsabilités similaires, leur confier les objectifs et les activités du programme qui ont trait à leur propre travail.

2. Les objectifs et activités du programme de foresterie en rapport étroit avec le travail des stagiaires

- Si les stagiaires ne travail pas dans le même programme, il faudra regrouper ceux qui ont des responsabilités similaires et leur demander d'établir la liste de leurs responsabilités.

Les activités d'Ateliers

3. Une stratégie alternative :
Former des groupes mixtes en termes de responsabilités de travail. Assigner à chaque groupe le rôle des différents groupes d'intérêt, tels que les paysannes sans terre, les paysans sans terre, les femmes chefs d'exploitation agricole, et les hommes propriétaires de plantation. Demander en premier lieu à chaque groupe, de construire «un arbre à problèmes» du point de vue de leur groupe d'intérêt, en identifiant leurs problèmes les plus importants (le tronc), les causes (les racines) ainsi que les conséquences (les branches). Demander en second lieu à chaque groupe d'intérêt, d'évaluer les objectifs et les activités du programme forestier en fonction de la manière dont la résolution de leurs problèmes est pris en compte. Demander en troisième lieu, à chaque groupe d'intérêt de faire ses recommandations pour le Programme d'Action.

- Demander à chaque petit groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats en plénière. Aider à approfondir l'analyse plus exactement en termes de quels changements sont recommandés et pourquoi. Ou bien, demander à chaque groupe d'intérêt de présenter son «arbre à problèmes» et des recommandations pour le Programme d'Action. Puis demander à tous les stagiaires de négocier les diverses recommandations pour le Programme d'Action et de s'accorder sur une liste finale.

- Après les présentations des petits groupes, susciter des débats en plénière sur :

Les objectifs et activités du programme de foresterie pour lequel les questions de genre sont importantes afin d'être durables, équitables et efficaces ;

La participation : Doit-on impliquer les femmes, les hommes ou les deux groupes à la fois dans les activités spécifiques du programme forestier et pourquoi ;

Les stratégies et actions recommandées pour augmenter la participation et les bénéfices des femmes et des hommes.

- Clôturer la session en résumant les points et les questions essentiels

Attention !

- Conserver l'attention sur l'analyse genre . Pendant l'examen des objectifs et activités du programme forestier, toutes sortes de problèmes ou de thèmes peuvent surgir, mais les formateurs doivent persister en focalisant la discussion sur les problèmes qui sont liés à l'analyse genre.

- S'attendre à des recommandations conflictuelles ou contradictoires. Parler de «ce qui devrait être» soulève des opinions diverses.

Encouragez les stagiaires à trouver un terrain d'entente, mais s'ils ne le peuvent pas, il faut savoir le reconnaître et noter les différentes opinions.

- S'attendre à des réticences. Si les stagiaires interviennent directement sur leur programme forestier par exemple, leurs réticences aux recommandations en vue du changement peuvent être vives. En montrant que l'on recherche davantage de succès du programme, la plupart des réticences et résistances peuvent être surmontées.

- Encourager les stagiaires à aller dans les détails et à être concrets autant que possible dans leurs recommandations. Par exemple, s'ils recommandent que les femmes se joignent aux activités d'agroforesterie, alors il faudra leur demander d'identifier les moyens culturels et pratiques qui leur permettraient de faire, Ex. identifier une stratégie de vulgarisation appropriée et réalisable.

ANNEXE

PRESENTER LES CADRES D'ANALYSE AUX STAGIAIRES DE L'ATELIER (UN EXEMPLE DE TEXTE ADAPTE DU PROGRAMME ASIATIQUE)

Cette présentation doit être adaptée à chaque atelier, pour convenir à chaque groupe de stagiaires. Les vulgarisateurs doivent introduire des exemples de leurs propres pays pour donner des exemples aux concepts différents. Si des jeux ou des jeux de rôle sont utilisés, en plus de la présentation, par exemple pour montrer comment les rôles des femmes et des hommes changent dans le temps et dans l'espace, il faudra écourter la présentation.

Le texte en caractères gras est celui qui pourra figurer sur des rétroprojecteurs, des diapositives ou des tableaux à feuilles mobiles. Les suggestions pour la présentation orale des formateurs sont données entre guillemets **“ ”**

LE CADRE D'ANALYSE GENRE ET FORESTERIE

“ Avant d'expliquer ce que c'est que le cadre d'analyse Genre et Foresterie et comment il fonctionne, j'aimerais dire ce pourquoi il a été mis sur pied et à quoi il sert. ”

“ Le but de la formation en analyse genre est d'améliorer le succès des efforts de développement de la foresterie, que ce soit la reforestation, l'agroforesterie, la foresterie communautaire ou l'aménagement des bassins versants. ”

**BUT :
AMÉLIORER LE
SUCCÈS DU
PROGRAMME
FORESTIER**

ANNEXE

B

PAGE 53

**SUCCÈS :
DURABILITÉ
ÉQUITÉ
EFFICACITÉ**

“ Et par succès, nous voulons dire que les efforts du développement de la foresterie sont durables, équitables et efficaces.

Nous définissons par durables ces efforts dont la communauté locale continue de tirer avantage après que le département forestier ou l'agence de développement a mis terme à son appui et a quitté le milieu. Nous définissons par équitables ces efforts de développement forestier dans lesquels tous les membres de la communauté, les femmes comme les hommes, ont droit aux avantages et aux opportunités d'y participer. Nous définissons comme efficaces ces efforts de foresterie qui atteignent leurs objectifs. ”

“ Comme nous le savons tous, les efforts de développement peuvent échouer pour un certain nombre de raisons institutionnelles, politiques, techniques, environnementales et sociales

L'ÉCHEC DÛ À L'OMISSION DES QUESTIONS DE GENRE EST SOUVENT ÉVITABLE

Mais l'échec dû à l'omission des questions de genre est souvent évitable... ”

LES RÉPONSES ENVIRONNEMENTALES REQUIÈRENT DE RÉPONSES SOCIALES

“ En fait, le cadre d'analyse genre et foresterie est basé sur l'hypothèse que les réponses environnementales requièrent de réponses sociales. ”

“ Nous pouvons accroître le succès quand nous maximisons la participation des femmes et des hommes dans chaque contexte. ”

MAXIMISER LA PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORESTERIE S'EST FOCALISÉ SUR LES BESOINS DE L'INDUSTRIE ET LES PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX

“ Cependant, nombre d'efforts de développement forestier se sont strictement limités aux besoins industriels et à ceux de l'exportation. Tout récemment, ils se sont préoccupés des crises

environnementales urgentes, telles que la déforestation, l'érosion et la dégradation des bassins versants. Mais tous ces efforts dans la foresterie ont des conséquences importantes sur les populations rurales. ”

“ Les liens entre les communautés rurales et les arbres sont très importants. – notamment au niveau des pauvres ruraux

LIENS COMMUNAUTÉS RURALES -ARBRES

Ces liens comprennent la nourriture et la nutrition, les combustibles et l'énergie, le fourrage, l'emploi et les revenus, la médecine, l'agriculture et la production du bétail durables.

Ils comprennent aussi les liens spirituels et traditionnels tels que les masques en bois et les bosquets sacrés.

Pour ces raisons, les projets de foresterie communautaire/sociale ont été conçus pour promouvoir les populations locales comme agents et bénéficiaires des activités forestières. ”

“ Il ne suffit pas de dire que «la population» va bénéficier de» ou que» la communauté va participer au développement de la foresterie parce que les rapports entre les arbres et la population diffèrent selon le genre.

LIENS FEMMES HOMMES ET ARBRES

Par exemple, une étude réalisée en Uttar Pradesh, en Inde a montré que les forêts et la terre communautaire étaient la source de 13 pour cent du revenu des hommes contre 33 à 45 pour cent de celui des femmes. Ces proportions sont plus élevées parmi les femmes les plus pauvres. ”

SECTION

B

PAGE 55

“ Le cadre d’analyse genre et foresterie n’explique pas clairement les réponses. Mais il fournit un cadre d’analyse pour soulever des questions sur les liens entre genre et foresterie.

**UN CADRE
D’ANALYSE POUR**
• **SOULEVER DES
QUESTIONS**
• **ORGANISER DES
INFORMATIONS**
• **DÉVELOPPER
DES STRATÉGIES**

pour organiser des informations et pour développer des stratégies pour incorporer les questions de genre qui sont essentiels aux succès des efforts pour le développement forestier. Avant de

voir le cadre d’analyse lui-même, examinons deux concepts clefs à l’analyse genre. Voyons la différence entre le sexe et le genre ; la division du travail selon le genre et la différence entre l’approche «Femmes et Développement» et l’analyse Genre. Le premier concept clef est la distinction entre sexe et genre.”

“ Le sexe est un attribut biologique qui est déterminé avant notre naissance et fondamentalement interchangeable. ”

LE SEXE EST
• **BIOLOGIQUE**
• **PREDETERMINE**
• **INCHANGEABLE**

LE GENRE EST FONDAMENTALEMENT CULTUREL

- **ATTITUDE ACQUISE**
- **CHANGEANT DANS LE TEMPS, DANS L'ESPACE ET SELON LES CULTURES**

“ Le genre est un terme qui englobe des différences socialement définies entre les femmes et les hommes. Le genre est fondamentalement culturel et présente des variantes à l'intérieur des sociétés et entre sociétés. Par exemple, la production du maïs en Gambie est considérée comme le travail des femmes ; alors qu'en Amérique du Nord, elle est considérée comme le travail des hommes. Au Bangladesh, le marketing est un rôle de l'homme ; alors qu'au Bhutan, c'est essentiellement le rôle des femmes. Le genre renvoie aux habitudes acquises et changeables dans le temps. Pour preuve des changements historiques, nous pouvons seulement comparer les rôles et les opportunités socialement définis de nos grands-pères à ceux de nos fils et ceux de nos grands-mères à ceux de nos filles. ”

SECTION

B

PAGE 57

DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE

- **UN PRINCIPE D'ORGANISATION DES SOCIÉTÉS**
- **LES FEMMES ET LES HOMMES PEUVENT AVOIR LES MÊMES OU DES RÔLES DIFFÉRENTS**

“ Le second concept clef est la division du travail selon le genre. Dans toutes les sociétés, il y a un certain degré de division de travail selon le genre : dans certaines sociétés les femmes et les hommes sont responsables des tâches distinctement séparées (un modèle que l'on rencontre

dans certains pays africains, par exemple), alors que dans d'autres sociétés il y a un chevauchement considérable entre ce qu'on s'attend à ce que les hommes fassent et ce qu'on s'attend à ce que les femmes fassent (c'est le cas dans certains pays asiatiques, par exemple). Dans chaque culture, il y a un modèle ou une division de travail selon le genre qui du point de vue traditionnel est considéré(e) comme approprié(e). Cependant, presque partout, ces modèles sont en train de changer. Les rôles des femmes et des hommes sont en transition à cause d'un certain nombre de facteurs de niveau macro. ”

“ La crise économique est la raison fondamentale du changement des rôles de l'homme et de la femme. Dans le monde entier, avec la crise économique, les revenus réels ont baissé. Ce qui veut dire que dans beaucoup de ménages, les salaires des hommes ne suffisent plus pour supporter les familles.

Alors les femmes augmentent le nombre de leurs heures de travail dans les activités génératrices de revenu et/ou elles intègrent la main-d'oeuvre salariée. La situation est même pire dans les ménages dirigés par les femmes. A cause de la crise économique, les femmes intègrent des domaines de travail qui ne leur étaient pas traditionnellement reconnus. Les contributions des femmes sont même devenues plus essentielles au bien-être des familles rurales. D'autres raisons de changement dans les rôles des hommes et des femmes résident dans la baisse de la

l'accroissement des niveaux d'éducation. Ceux-ci changent les aspirations et les opportunités des femmes et des hommes. La migration accrue souvent due à la recherche de travail salarié et d'autres facteurs conduisent à l'instabilité de la famille ; ainsi beaucoup de femmes deviennent des chefs de ménages et sont obligées d'adopter des rôles non-traditionnels. On estime qu'un ménage sur cinq dans le monde entier est aujourd'hui dirigé par une femme. Les efforts de développement peuvent aussi changer les rôles des femmes et des hommes. ”

DES ÉTUDES MONTRENT : EN DÉPIT D'UNE ÉNORME AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DE LA FORCE DE TRAVAIL DES FEMMES, LES RÔLES DES FEMMES DEMEURENT ENCORE INVISIBLES

“ Dans le monde entier, il y a eu une énorme augmentation de la participation des femmes à la force de travail. Mais nombre de rôles productifs des femmes sont invisibles parce qu'ils ne sont pas enregistrés par les méthodes conventionnelles de collectes des données (les recensements, les enquêtes, etc.). ”

LES RÔLES DES FEMMES ET DES HOMMES

CHANGENT À CAUSE DE :

- **LA CRISE ÉCONOMIQUE.**
- **BAISSE DE LA FERTILITÉ**
- **L'ACCROISSEMENT DU NIVEAU D'ÉDUCATION**
- **L'INSTABILITÉ DE LA FAMILLE**
- **DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT**

fertilité et

LE TRAVAIL DES FEMMES

- **SECTEUR INFORMEL**
- **EN GRANDE PARTIE NON SALARIÉ**
- **NON ENREGISTRÉ**
- **RÔLES MULTIPLES**

“ Le travail des femmes demeure invisible parce

que :

- Les femmes sont plus concentrées dans le secteur informel que les hommes.
- Le travail des femmes est en grande partie non salarié (travaux de subsistance) ou irrégulièrement payé. Les hommes tout comme les femmes ont tendance à croire que «les femmes ne travaillent pas», mais en fait

ce qu'ils veulent dire c'est que les femmes ne travaillent pas pour un revenu monétaire. Les femmes pauvres comme les hommes pauvres ont de multiples rôles productifs difficiles à cerner dans les définitions opérationnelles qui se concentrent sur les travailleurs du secteur informel. Si nous ne prenons pas conscience de ce que les femmes et les hommes font, il se peut que nous ne puissions pas identifier la population appropriée pour les ressources, la formation et la technologie et ce qui gêne l'efficacité du développement. ”

L'APPROCHE FEMMES ET DEVELOPPEMENT SE FOCALISE SUR LES FEMMES L'ANALYSE GENRE SE FOCALISE SUR LES FEMMES ET LES HOMMES

“ En se focalisant sur les femmes, les efforts de l'approche Femmes et Développement (FED) ont énormément augmenté notre compréhension sur combien les rôles et les contributions des femmes

sont importants au bien-être de nos familles, nos communautés et nos nations.

L'analyse genre est différente parce qu'elle met l'accent sur les contributions tant des femmes que des hommes et sur comment les rôles se chevauchent et sur comment ils sont différents. ”

“ Le cadre d’analyse Genre et foresterie a cinq Profils
Le profil du Contexte
Le Profil d’Activités
Le Profil des ressources
Le Profil de Programme d’Action.
J’aimerais brièvement vous présenter chacune de ces composantes».

”

LE CADRE D’ANALYSE GENRE ET FORESTERIE

- **PROFIL DU**
- **CONTEXTE**
- **PROFIL**
- **D’ACTIVITÉS**
- **PROFIL DES**
- **RESSOURCES**
- **PROFIL DES**
- **ENJEUX**
- **PROFIL D’ACTION**
- **DE PROGRAMME .**

LE PROFIL DU CONTEXTE QUELLES SONT LES CONTRAINTE ? QUELLES SONT LES OPPORTUNITÉS ?

“ La première étape dans le cadre d’analyse Genre et foresterie est d’élaborer un Profil du Contexte
L’idée du Profil du contexte consiste à étudier les circonstances et les forces dynamiques qui constituent des contraintes ou des opportunités au développement forestier dans une zone donnée. ”

Le formateur montre le Profil du contexte sur un rétroprojecteur et explique le contenu de chaque colonne.

**NORMES/TENDANCES
/CHANGEMENTS
ENVIRONNEMENTAUX
ECONOMIQUES
INSTITUTIONNELS
SOCIAUX
DÉMOGRAPHIQUES
POLITIQUES**

“ Parce que les programmes de foresterie ne sont pas mis en oeuvre dans le vide, nous avons besoin d'examiner les différents types de facteurs de contexte, à savoir les facteurs:

- environnementaux, tels que la dégradation du sol, l'érosion et la déforestation ;
- économiques, tels que les niveaux de pauvreté, le taux d'inflation et la répartition du revenu ;
- institutionnels, tels que la propriété sur la terre et les arbres, les pratiques de vulgarisation de la foresterie;
- sociaux, tels que les normes de la communauté, les croyances culturelles et religieuses, la diversité ethnique et les rôles des femmes et des hommes.
- démographiques, tels que la population et les taux de migration et
- politiques, tels que l'instabilité du gouvernement et les structures de pouvoir au niveau du village.

Tous ces facteurs peuvent jouer en faveur ou au détriment du développement de la foresterie, donc ils doivent tous être pris en compte.

«Les liens étroits entre ces facteurs tels que les changements dans les rôles des hommes et des femmes causés par les crises économiques, les taux de fécondité et la dégradation de l'environnement sont aussi examinés.»

“ La seconde étape du cadre d’analyse genre consiste à établir un Profil d’activités. L’idée est de réaliser un tableau clair de «qui fait quoi?» afin de comprendre les activités menées par les femmes et les hommes dans une zone donnée. Par exemple, quelles activités de foresterie constituent-elles les responsabilités majeures de femmes ? des hommes ?» ou les deux à la fois? ”

Le formateur présente le Profil d’activités sur un rétroprojecteur et explique chaque colonne

PROFIL D’ACTIVITES «QUI FAIT QUOI?»

“ On note le lieu dans la première colonne – par exemple : les forêts de l’Etat, les forêts communautaires, les bosquets, les champs sur les plateaux, les champs de plaines, la ferme, ou les villes ;

Activités– Les activités de production et les activités reproductives menées sur chaque lieu sont inscrites dans la seconde colonne. Les activités de production sont celles qui approvisionnent économiquement le ménage, la communauté, et la nation telles que la production des cultures, la production du bétail, le travail salarié, l’artisanat, la production de biens et de services. Les activités reproductives sont celles qui concernent les ressources humaines et l’entretien de la communauté telles qu’élever les enfants, préparer la nourriture, gérer la santé, l’éducation et l’organisation de la communauté. Comme vous le voyez, nous utilisons le terme reproductif dans un sens très large.

Dans la pratique, il n’est pas toujours facile de séparer ce qui est productif de ce qui est reproductif, Ex. l’approvisionnement en combustibles et en eau. L’essentiel est de s’assurer que nous faisons la liste de toutes les activités menées par les femmes et les hommes.

Genre–Toute activité qu’elle soit menée par les femmes ou par les hommes ou par les deux groupes est inscrite selon le genre dans la troisième colonne. Cette information peut aussi être différenciée sur la base de l’âge, du groupe ethnique ou de la caste si nécessaire.

Temps–La dernière colonne donne l’information liée au temps alloué à l’élaboration du budget ou au calendrier au fur et à mesure qu’elle est disponible. ”

“ Le profil d'activités nous aide à :

- comprendre la dépendance de la population locale des terres forestières et les liens étroits entre la foresterie, l'agriculture, la production du bétail, l'artisanat, etc.
- intensifier les activités à la fois des femmes et des hommes dans la zone du programme de la foresterie, et
- donner un tableau historique du travail des femmes et des hommes en aidant à identifier les problèmes de main – d'oeuvre

«En somme, Le Profil d'activités donne une identification préliminaire sur ceux qui doivent participer aux activités spécifiques de développement forestier. ”

LE PROFIL D'ACTIVITÉS NOUS AIDE À COMPRENDRE

- **LA DÉPENDANCE DES FORÊTS**
- **LES RÔLES DES FEMMES ET DES HOMMES**
- **L'INTENSITÉ DU TRAVAIL.**

Le formateur présente le profil des ressources sur un rétroprojecteur et l'explique.

“ La troisième étape du cadre d'analyse genre est le Profil des

Ressources. On l'utilise pour répondre à la question, qui a quoi ? et qui a besoin de quoi ? ”

LE PROFIL DES RESSOURCES QUI A QUOI ? QUI A BESOIN DE QUOI ?

LE PROFIL DES RESSOURCES RESSOURCES/ AVANTAGES ACCÈS/ CONTRÔLE

“ Deux concepts sont fondamentaux au Profil des Ressources Le premier est la différence entre les ressources et les bénéfiques. Le deuxième est la différence entre l'accès et le contrôle. » ”

“ Les ressources sont ce que les populations utilisent pour mener leurs activités telles que la terre, les arbres, le capital, la technologie, les intrants, la main-d’oeuvre et les services. Le savoir endogène est aussi une ressource importante. ”

RESSOURCES

- **LA TERRE**
- **LES ARBRES**
- **LE CAPITAL**
- **LA TECHNOLOGIE**

ET LES INTRANTS

- **LA MAIN-D’OEUVRE**
- **LES SERVICES**
- **LE SAVOIR ENDOGÈNE**

LES BÉNÉFICES

- **LA NOURRITURE**
- **L’ÉNERGIE**
- **LES REVENUS**
- **LE STATUT SOCIAL**

“ Les bénéfiques sont ce que les populations tirent de leurs ressources, tels que la nourriture, l’énergie, le revenu et le statut social. Avec le Profil des Ressources, nous examinons si c’est les femmes ou les hommes ou les deux groupes à la fois qui ont accès aux ressources et bénéfiques et qui les contrôlent. ”

ANNEXE

B

PAGE 64

ACCÈS = UTILISATION DES RESSOURCES

“ Accès veut dire que chacun peut utiliser les ressources, telles que les champs, les forêts, l’eau d’irrigation, les outils pour les champs... Cependant, l’accès aux ressources ne veut pas dire les contrôler. ”

**CONTRÔLER
= POUVOIR
DE PRISE DE
DÉCISION**

“ Par contrôle, nous entendons le pouvoir de prise de décision pour déterminer qui a accès aux ressources, qui va tirer des bénéfices, et quels seront ces bénéfices ?

Le contrôle sur les ressources peut être exercé par l'Etat, le Service forestier, un chef du village, un groupe ethnique, ou un leader de la communauté, par exemple. En général, le contrôle sur les ressources s'exerce sur la base de relations de genre. Dans certaines cultures par exemple, par tradition ou par la loi, les femmes ne sont pas autorisées à être propriétaires des terres ou du bétail. ”

“ Le Profil des ressources nous aide à identifier :

- La base des ressources des femmes et des hommes dans la zone du programme de foresterie, spécialement la terre, les arbres, la technologie, la vulgarisation et les intrants ;
- Les bénéfices relatifs tirés par les femmes et les hommes de leurs activités et ressources, tels que la nourriture, les combustibles et le revenu ;
- Les besoins en ressources et contraintes des femmes et des hommes. ”

**LE PROFIL DES
RESSOURCES
NOUS AIDE À
COMPRENDRE**

- **LA BASE DE
RESSOURCES**
- **LES BESOINS
ET LES
BÉNÉFICES
RELATIFS**

**LE PROFIL DES
ENJEUX
QUELS SONT LES
PROBLEMES ?
QUELS SONT LES
CONTRAINTES
QUELS SONT LES
RISQUES ?
QUI SONT
CONCERNES ?**

“ La quatrième étape dans le cadre d'analyse Genre et foresterie est l'élaboration du profil des enjeux. Le but recherché ici est de déterminer les intérêts et les craintes des différents acteurs concernés par l'exploitation d'une ressource dans une zone donnée. Cerner les motivations de chaque acteur est très important

pour la réussite des actions de développement forestier. Cela est notamment utile pour éviter les conflits d'intérêts qui peuvent être des freins aux activités de gestion durable des ressources naturelles. »

Le formateur montre le profil des enjeux sur un rétroprojecteur ou sur feuille kraft, ou sur tableau de conférence, et explique le contenu de chaque colonne.

« Les problèmes vécus par rapport à l'utilisation des ressources sont différents selon le genre. Les problèmes évoqués résultent des facteurs contraintes déjà identifiées dans le profil de contexte, le profil d'activités et le profil des ressources. Les facteurs opportunités vont entraîner des modifications des rapports d'intérêts des acteurs à la ressource concernée. D'où l'avantage de l'analyse du profil des enjeux.

Les problèmes vécus peuvent être alors de divers ordres : politique, économique, social, culturel, environnemental, technique, ...

Pour chaque problème évoqué, il faut identifier les actions initiées pour le résoudre. Examiner si la ou les solutions en cours suffisent pour résoudre le problème ou s'il est nécessaire d'en ajouter ; dans ce cas formuler des recommandations.

La détermination des acteurs institutionnels capables de mettre en œuvre ces recommandations, ainsi que les bénéficiaires marque l'exigence de solution réaliste et opérationnelle du cadre d'analyse. ”

**LE PROFIL
DE PROGRAMME
D'ACTION: EST-CE
QUE LE PROGRAMME
SATISFAIT LES
BESOINS ?
ATTEINT - IL LA
POPULATION CIBLE ?
REQUIERT-IL DE
CHANGEMENTS ?**

“ La cinquième composante du cadre d'analyse est le Profil de Programme d'Action. C'est là que les informations des profils du contexte, des activités, des Ressources et des enjeux sont organisées pour examiner si, où et comment les questions de genre doivent être incorporées dans les objectifs, les

activités et la dotation en personnel du programme forestier.

Trois questions sont essentielles au Profil de Programme d'Action.

1. Le programme soutient-il les différents priorités et besoins tant des femmes que des hommes ?
2. Le programme inclut-il les femmes et les hommes, conformément à leurs rôles et besoins comme participants et
3. Le programme est-il durable, équitable et efficace tel qu'il est ; ou requiert-il de changements ?» ”

Le formateur présente le Profil de Programme d'Action sur un rétroprojecteur et l'explique.

Dans la première colonne, inscrivez les objectifs et activités du programme (ou inscrivez vos propres responsabilités).

“ Dans la deuxième colonne, inscrivez «les considérations liées au genre» pour chacun des éléments de la première colonne. Les considérations liées au genre sont tirées du Profil d'Activités et de celui des Ressources. Dans la troisième colonne, inscrivez vos recommandations d'Action pour le Programme (ou les changements), et les personnes qui seront responsables de leur mise en oeuvre. Pour chacune d'elles, les opportunités et les contraintes identifiées dans le Profil du Contexte sont prises en compte. ”

**CADRE
D'ANALYSE**
**A. PROFIL DU
CONTEXTE**
**B. PROFIL
D'ACTIVITÉS**
**C. PROFIL DES
RESSOURCES**
**D. PROFIL
DES ENJEUX**
**E. PROFIL DU
PROGRAMME
D 'ACTION**

“ En somme, le cadre d'analyse genre et foresterie a cinq composantes :

- Le Profil du Contexte dans lequel nous examinons les opportunités et les contraintes au développement forestier.
- Les Profils d'activités et des Ressources dans lesquels nous examinons les types de main-d'oeuvre et de ressources des populations vivant dans la zone du programme forestier et
- Le Profil des enjeux dans lequel nous analysons le jeu des intérêts et craintes autour des activités de développement forestier afin de prévenir des conflits qui sont souvent des freins à la gestion durable des ressources naturelles.
- Le Profil de programme d'Action dans lequel nous déterminons si ou non le Programme de foresterie nécessite des changements afin qu'il soit autant durable, équitable qu'efficace.

”



Com
for
peu
tir
l'a



ORGANISATION
DES NATIONS
UNIES POUR
L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE





Le cadre d'analyse au niveau du terrain et notes de formation

1 Introduction

2 Cadre d'analyse Genre et Foresterie au niveau du terrain

3 Notes de Formation

Edition 2001
Financée par le Programme Arbres Forêts et
Communautés Rurales (FTPP) de la FAO
Viale delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italie

La présente édition est une adaptation de « Gender
Analysis and Forestry Training Package » édité en
1995 et réalisé par Vicki L. Wilde et Arja Vainio
Mattila dans le cadre de la composante Asie du FPPP.

Adaptation
Sous la coordination de Rachad ALIM

Editeurs
Programme Arbres – Forêts et Communautés Rurales
(FTPP) du service Foresterie Communautaire (CF) de
la Division des Politiques et Planification Forestières
(FONP) du Département des Forêts de la FAO.
Composante Afrique SubSaharienne du Programme
Arbres, Forêts et Communautés Rurales (FTPP – ASS)

Mise en page
Armelle Adohinzi
(CocoMultimédia)

Illustrations
Hervé Alladayè
Constant Tonakpa

Les opinions émises dans la présente publication
relèvent du seul ressort de leurs auteurs. Ils ne
reflètent nullement les points de vue de
l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture sur le statut juridique des pays,
territoires, villes ou régions mentionné(e)s, leurs
autorités ou la délimitation de leurs frontières.

L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation
et l'Agriculture encourage la diffusion de cette
publication, sous réserve d'en citer la source.

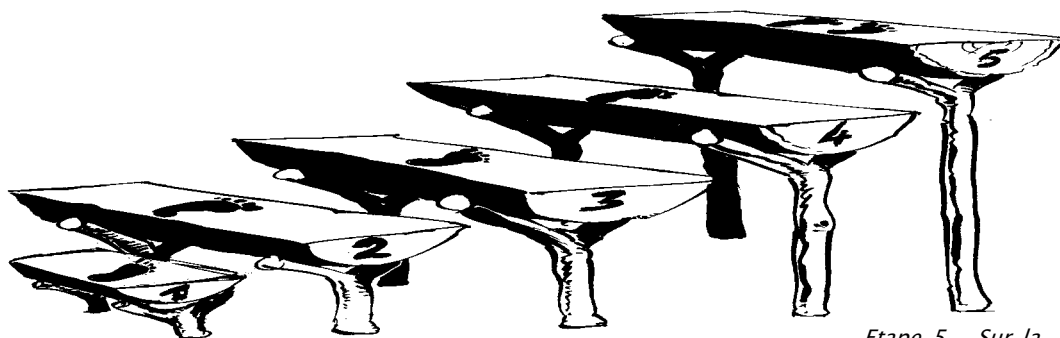
SECTION

C

PAGE 2

1 Introduction

Le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie pour le niveau terrain s'adresse à ceux qui, dans le domaine du développement forestier, travaillent directement avec les communautés locales. L'utilisation de ce cadre conduit à un **PLAN DE TRAVAIL POUR REUSSIR** à améliorer la participation des femmes et des hommes aux activités de foresterie. Bien que les exemples de ce Paquet de Formation soient tous en rapport avec le secteur de la foresterie, la méthode d'analyse par étapes proposée peut être également utilisée dans d'autres secteurs.



*Etape 1 -
Quels facteurs
affectent le
développement
dans la zone ?*

*Etape 2 -
Quelles activités
mènent
les femmes et les
hommes ?*

*Etape 3 -
Quelles
ressources les
femmes et les
hommes
disposent-ils
pour mener
leur activité ?*

*Etape 4 - Quelles
sont les solutions
pour les intérêts et
craintes ou risques
de chacun ?*

*Etape 5 - Sur la
base des
informations
recueillies dans les
étapes 1, 2, 3 et 4,
que pouvons-nous
faire pour
améliorer la
participation aussi
bien les femmes
que les hommes
aux activités
forestières ?*

Le Cadre d'Analyse peut être utilisé dans un cadre formel de formation ou comme support de formation autodidacte. Il comporte cinq étapes destinées à aider l'utilisateur à organiser les informations sur la communauté dans laquelle il/elle travaille ou vit. Le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie pour le terrain est un outil pour la planification participative de la foresterie au niveau de la communauté.

SECTION

C

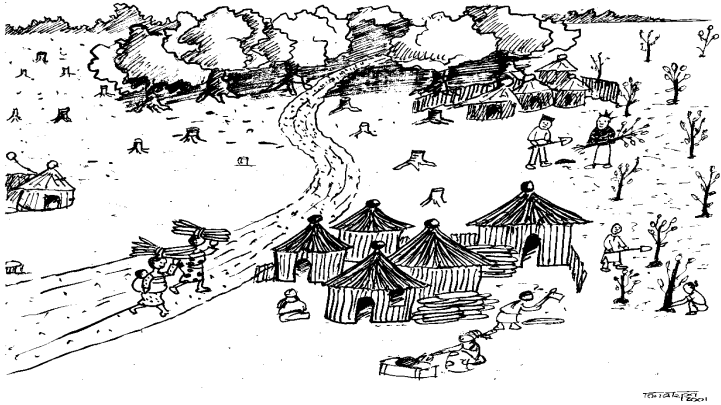
PAGE 3



Suivre les étapes de ce cadre d'analyse permettra aux personnes qui s'investissent dans les efforts de développement forestier de disposer d'outils pour concevoir et réaliser des activités avec les femmes et les hommes qui tirent leurs moyens d'existence des forêts.

Il existe trois possibilités pour utiliser du Cadre d'Analyse Genre et Foresterie sur le terrain :

1- Vous pouvez utiliser les éléments d'informations de la zone dans laquelle vous travaillez ou vivez pour réaliser chaque étape. Si vous utilisez le Cadre d'Analyse en dehors d'une session de formation, il vous est recommandé de travailler avec des amis ou des collègues familiers de la zone choisie. Votre plan définitif sera plus réaliste si vous avez bénéficié de l'apport de connaissance et de la compréhension et des autres.



2. Vous pouvez utiliser des informations tirées d'une étude de cas écrite ou visuelle prise dans le présent paquet (voir Section D et les informations sur la projection de diapositives).

3. Vous pouvez utiliser les informations issues des exemples brefs qui illustrent le texte de chaque étape. Ces exemples conviennent surtout à une introduction de la manière d'utiliser le Cadre d'Analyse.

Le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie sur le terrain est accompagné de Notes de Formation. Il s'agit d'instructions et d'idées proposées aux formateurs lorsqu'ils utilisent le Cadre d'Analyse au cours des ateliers.

Ces Notes de formations commencent à la page 31. Chaque Note de Formation est subdivisée comme suit :

Objectifs
(ce qu'il faut apprendre)

Se focaliser sur
(thèmes importants et concepts clés)

Activités
(suggestions pour les activités et les exercices)

Attention !
(problèmes éventuels)

Les formateurs doivent considérer les Notes de Formation comme seulement des suggestions. Ils doivent développer leur créativité en adaptant chaque exercice aux besoins des stagiaires de l'atelier.

Avant d'utiliser le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie sur le terrain comme outil de formation, il serait bon pour les formateurs de lire le Cadre d'Analyse Genre et Foresterie au niveau de Direction et les notes qui l'accompagnent.

2 Cadre d'analyse Genre pour le **terrain**

■ QU'EST-CE-QUE L'ANALYSE GENRE ?

L'analyse genre permet de savoir « QUI FAIT QUOI ? ». Notre connaissance est basée sur nos propres expériences. Dans notre travail, nous pouvons *croire* que nous savons comment les populations rurales vivent. Parfois, nous ne voyons pas ou ne comprenons pas les différences entre notre milieu d'habitation et le milieu dans lequel nous travaillons. Par exemple, il se peut que dans votre milieu d'habitation, les femmes soient chargées de tresser les paniers tandis que dans le milieu où vous travaillez ce soient les hommes qui en sont chargés.

L'analyse genre est un moyen pour éviter les échecs basés sur «*Je pense...*». Elle donne davantage d'informations précises sur les modes de vie des femmes et des hommes afin que les décisions les concernant puissent se baser sur des faits.

Pour conduire une analyse genre, il faudra passer par les cinq étapes présentées dans cette brochure. C'est l'ensemble de ces étapes qui constituent le cadre d'analyse genre.

Dans beaucoup de régions du monde, les hommes émigrent en ville pour gagner des revenus monétaires. Cela signifie que les femmes doivent commencer à faire des travaux dits «d'hommes». Par exemple dans l'Ouest du Kenya, la construction de maisons était considérée comme un travail d'hommes. Mais de nos jours, beaucoup d'hommes travaillent en ville, alors les femmes doivent construire et entretenir la maison. Les rôles sociaux de la femme et de l'homme sont donc en train de changer. Nous pouvons penser aux exemples d'évolution des rôles sociaux entre femmes et hommes dans nos propres familles : »Quelles activités mènent votre fille/soeur (fils/frère) et qui n'avaient jamais été menées par votre épouse/mère (mari/père). (extrait version anglaise)

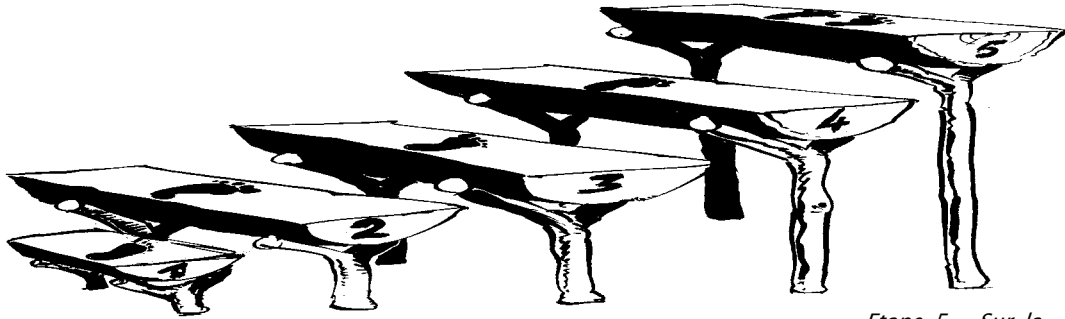
SECTION

C

PAGE 8



■ LE CADRE D'ANALYSE GENRE



*Etape 1 -
Quels facteurs
affectent le
développement
dans la zone ?*

*Etape 2 -
Quelles activités
mènent
les femmes et les
hommes ?*

*Etape 3 -
Quelles
ressources les
femmes et les
hommes
disposent-ils
pour mener
leur activité ?*

*Etape 4 - Quelles
sont les solutions
pour les intérêts et
craintes ou risques
de chacun ?*

*Etape 5 - Sur la
base des
informations
recueillies dans
les étapes 1, 2, 3
et 4, que
pouvons-nous
faire pour
améliorer la
participation
aussi bien les
femmes que les
hommes aux
activités*

■ QUE VOULONS - NOUS DIRE PAR ...

GENRE

La notion de genre se réfère aux différents rôles des femmes et des hommes. Par exemple, nous parlons du travail des femmes et du travail des hommes. Nous disons que le travail est spécifique au genre. Mais il n'est pas spécifique au sexe car, ce qui est considéré comme travail des femmes dans une région peut être considéré comme travail des hommes dans une autre région.



SECTION

C

PAGE 9

ANALYSE

Lorsque nous voulons comprendre ce qui se passe dans un village, nous analysons la vie du village. Dans l'analyse genre, nous voulons comprendre les rôles des femmes et des hommes par rapport à ce qu'ils/qu'elles font et aux ressources qu'ils/qu'elles ont.

CADRE D'ANALYSE

Un Cadre d'analyse est un ensemble de questions pour guider notre analyse. Le cadre d'analyse genre nous donne les questions-clés auxquelles il faut répondre pour comprendre les rôles des femmes et des hommes dans notre région et l'importance de ces rôles pour le développement.

■ POURQUOI L'ANALYSE GENRE ?

L'analyse genre mène à :

LA DURABILITE

L'EQUITE

L'EFFICACITE



■ QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE NOUS N'UTILISONS PAS L'ANALYSE GENRE ?

Par exemple, des agents forestiers avaient planifié la formation des gens dans l'amélioration des techniques de lutte anti-érosive. MAIS, ils ne savaient pas que les femmes étaient chargées de l'entretien des champs dans le village où s'est déroulée la formation. La plupart des gens qui ont reçu la formation étaient des hommes, car c'étaient eux qui avaient manifesté un intérêt pour les méthodes de lutte anti-érosive. Ainsi, c'étaient les gens non indiqués qui furent formés, et l'érosion continua d'être un problème pour les villageois. En définitive, les résultats enregistrés furent malheureusement les suivants :

PAS DE DURABILITÉ, parce que les hommes ont été formés à utiliser des méthodes améliorées pour un travail qu'ils n'ont jamais fait.

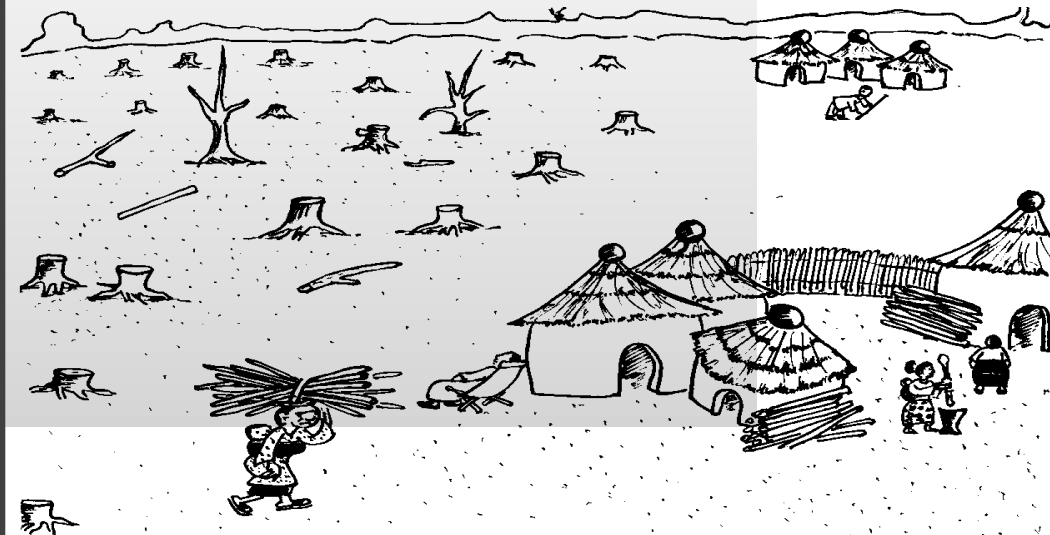
PAS D'ÉQUITÉ, parce que les femmes qui font ce travail n'ont pas bénéficié de la formation.

PAS D'EFFICACITÉ parce que l'érosion ne fut pas maîtrisée.

NE CROYEZ PAS QUE VOUS SAVEZ, *POSEZ DES QUESTIONS AUX FEMMES ET AUX HOMMES !*

Devaki et Suraj ont deux fils et trois filles. Ils ont une ferme à Middle Hills au Népal. La ferme est petite et pour accroître les revenus du ménage, Suraj comme beaucoup d'hommes de son village, travaille à Kathmandou. Quand Suraj retourne au village, il rencontre parfois le vulgarisateur. Il est très intéressé par les activités d'agroforesterie qui se développent dans la région.

Devaki travaille, quant à elle, dans la ferme où les enfants l'aident pour la culture du riz et du maïs, l'entretien du jardin potager et l'aviculture. Pour avoir des revenus supplémentaires, elle produit également de la boisson alcoolisée qu'elle vend dans le village. Devaki et ses enfants passent une grande partie de la journée à s'occuper à des tâches telles que l'approvisionnement en eau, en bois de chauffe et en fourrage. (extraire de la version anglaise)



SECTION

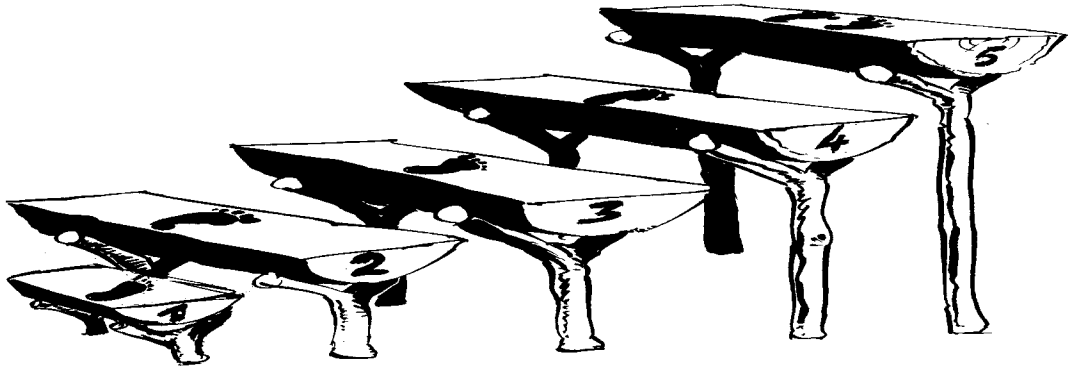
C

PAGE 11

S'il vous était proposé d'élaborer un programme de formation en agroforesterie dans le village où vivent Devaki et Suraj, que devriez-vous considérer ? Qui formeriez-vous ? les hommes ? les femmes ? les deux à la fois ? Pourquoi ?

Les pages suivantes vous montrent comment utiliser le Cadre d'Analyse Genre pour prendre des décisions du genre de celles mentionnées ci-dessus.

■ LE CADRE D'ANALYSE GENRE :
ETAPE 1



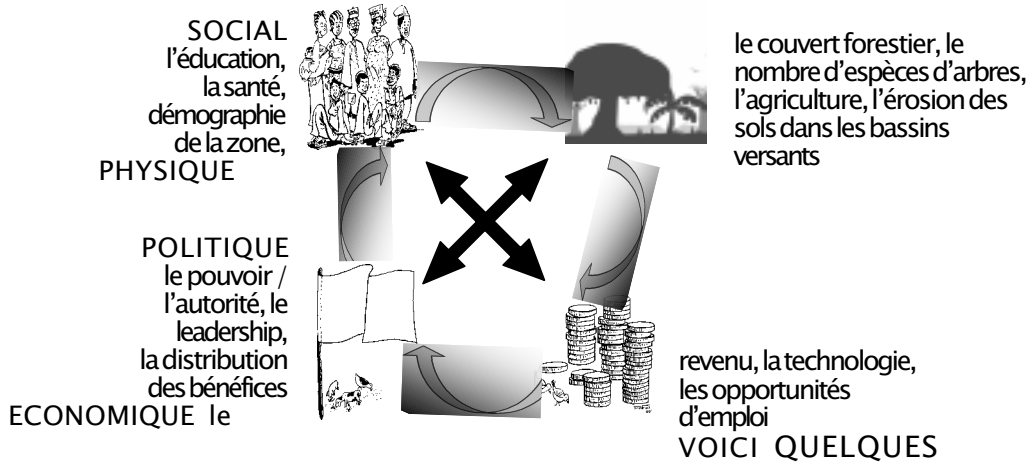
QU'EST-CE-QUI AFFECTE LE
DEVELOPPEMENT DANS LA REGION ?

Votre travail en foresterie fait partie d'un processus de développement dans la région. L'Etape 1 identifie quatre types de facteurs : PHYSIQUE, POLITIQUE, SOCIAL ET ECONOMIQUE. Voici quelques exemples de ces facteurs. *Pouvez-vous en trouver d'autres ?*

SECTION

C

PAGE 12



EXEMPLES DE QUESTIONS POUR VOUS AIDER A UTILISER LA PREMIERE FICHE DE TRAVAIL

Ces facteurs peuvent être favorables ou constituer des contraintes au développement de la région

Posons – nous deux questions à l’aide de la fiche du travail 1 :

Quels sont les facteurs dans notre région qui rendent la vie meilleure ?

Quels sont les facteurs dans notre région qui rendent la vie plus difficile ?



LES FACTEURS PHYSIQUES

Y–a–t–il des problèmes environnementaux dans la région ?

Y–a–t–il des avantages environnementaux dans la région ?



LES FACTEURS SOCIAUX

Les femmes / les hommes se déplacent–ils (elles) à l’intérieur ou hors de la région ?

Les garçons aussi bien que les filles vont–ils à l’école de manière égale ?



LES FACTEURS ECONOMIQUES

Les femmes et les hommes deviennent–ils de plus en plus riches ou de plus en plus pauvres ?

Les hommes aussi bien que les femmes ont–ils accès aux nouvelles technologies ?



LES FACTEURS POLITIQUES

Les femmes aussi bien que les hommes exercent–ils des rôles de leadership ?

Existe–t–il une structure politique locale ?

Qui décide de qui utilise la forêt ?

FACTEURS

OPPORTUNITES



Qu'est-ce qui aide à la croissance de notre arbre ?

- les pépinières
- les groupements féminins
- les cliniques de santé



PHYSIQUE



SOCIAL



ECONOMIQUE



POLITIQUE

IMAGINER L'

DÉVELOPPEMENT COMME UN ARBRE

SECTION

C

PAGE 14

FACTEURS

CONTRAINTE

Qu'est-ce qui entrave
la croissance de notre arbre ?

- l'érosion
- le manque d'eau
- l'analphabétisme



SECTION

C

PAGE 15

QUE NOUS VOULONS VOIR POUSSER DANS NOTRE RÉGION !

EXEMPLE : KHAO KHO EN TRANSITION

Il existe un projet forestier à Khao Kho dans le Nord-Est de la Thaïlande. Cette région a une histoire marquée par des conflits politiques. On y note une forte présence militaire. A la fin des combats, le gouvernement entreprit le développement de la région par la construction d'habitations et d'infrastructures.

Il y eut des problèmes d'épuisement de la forêt, d'érosion, de glissement de terrain, d'inondations, de surpopulation et d'occupations illicites. Des usuriers locaux exploitaient les villageois qui n'avaient pas alors accès à d'autres sources de crédit. La population luttait contre une pauvreté croissante.

Le reboisement et l'attribution de terres furent partie des politiques adoptées pour résoudre ces problèmes. Le gouvernement tenta de lutter contre les occupations illicites avec l'implantation de nouveaux villages, avec des infrastructures de base appropriées.



Complétez cette fiche à l'aide des différents facteurs que vous pouvez identifier dans le texte.

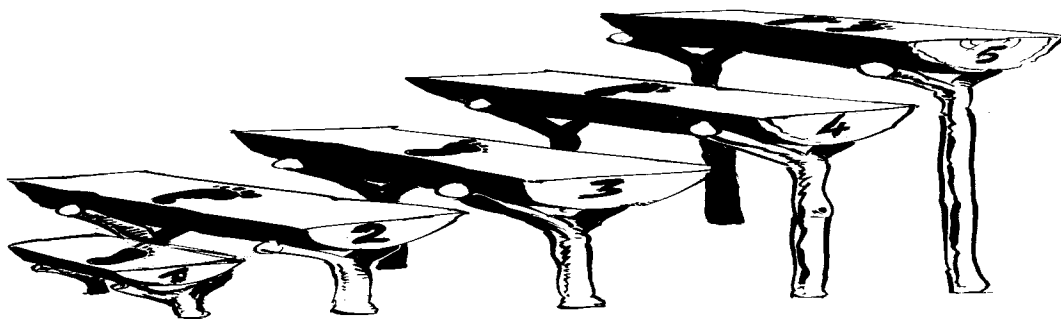
Il est important de comprendre les liens qui existent entre les différents secteurs.

LES LIENS :

Quels rapports y-a-t-il entre le changement économique et le changement social ? Quels liens y-a-t-il entre les facteurs politique et environnemental ? Comment s'expriment ces interactions ? Pouvez-vous trouver d'autres interactions ?

Lined writing area with horizontal lines.

■ LE CADRE D'ANALYSE GENRE ETAPE 2



QUELLES ACTIVITES MENENT LES HOMMES ET LES FEMMES ?

L'étape 2 de l'analyse genre identifie les activités qui sont essentiellement ou uniquement menées par les femmes ou par les hommes. La réalisation de l'étape permet de répondre aux questions : Qui fait quoi ? Où ? et Quand ?

En plus de ces activités qui fournissent les produits tels que la nourriture ou le revenu, nous devons également faire attention aux activités qui n'ont pas une finalité productive. Ces activités comprennent les soins aux enfants, la cuisine, le ramassage de combustible pour l'utilisation de la famille.

Connaître ce que font les femmes et les hommes nous aide à mieux planifier la foresterie. Mais la connaissance des activités forestières n'est pas suffisante. Lorsque les femmes et les hommes travaillent au champ ou à la maison, ils disposent de moins de temps pour les activités forestières. Il est important de savoir quand est-ce qu'ils ont le temps à consacrer à d'autres activités.

Lorsque nous observons les activités des femmes et des hommes, il nous importe de connaître trois choses sur chaque activité :

LE GENRE : qui fait le travail ? (les hommes, les femmes, les garçons, les filles ?)

Le travail est-il fait aussi bien par les hommes que par les femmes ou seulement par les hommes ou par les femmes ?

LE TEMPS : Combien de temps dure-t-il ? Est-ce un travail saisonnier ? mensuel ? hebdomadaire ? journalier ?

LE LIEU : Où le travail est-il mené (à la maison, en forêt, à la ferme, en ville) ?

EXEMPLE : UN VILLAGE AU BHOUTAN

Comme répandu au Bhoutan, dans le village de Matolunghu à Punakhs-Wangdiregrea, beaucoup de ménages sont dirigés par des femmes. Au Bhoutan la terre est héritée de mère en fille.

Les femmes et les hommes se partagent les tâches domestiques. Les femmes et les filles puisent chaque jour de l'eau de la rivière, nourrissent le bétail et les porcs, font la cuisine et s'occupent des enfants et des personnes âgées. Les hommes sont principalement chargés de la construction des maisons, des clôtures et de l'abattage d'animaux. Les hommes relaient les femmes dans leurs tâches après leur accouchement.

Toute la famille participe à la production du riz. Les hommes labourent la terre, nettoient les champs pendant que les femmes produisent les plants, les transplantent, sélectionnent et conservent les semences pour la saison suivante. Elles transportent et épandent aussi le fumier dans les champs. Les jeunes garçons, les jeunes filles aussi bien que les plus âgés gardent les troupeaux et s'occupent des nourrissons pendant que les adultes sont au champ.

Dans les plantations d'arbres, les hommes font la plupart des clôtures, fixent les piquets et creusent les trous. Les femmes sont principalement chargées du transport des plants.

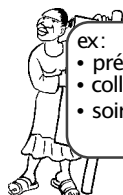


Remplir la fiche en utilisant l'histoire ci-dessus.

ACTIVITES

ACTIVITES

GENRE



- ex:
- préparation de la terre
 - collecte du combustible
 - soins aux enfants



FEMMES



HOMMES + FEMMES



HOMMES

SECTION

C

PAGE 20

LORSQUE VOUS NE
NE DEVINEZ PAS ! LAISSEZ UN ESPACE VIDE, CELA SIGNIFIE

ACTIVITES

ex:
• quotidien
• saisonnier
• hebdomadaire



TEMPS

LIEU

• champ
• maison
• ville



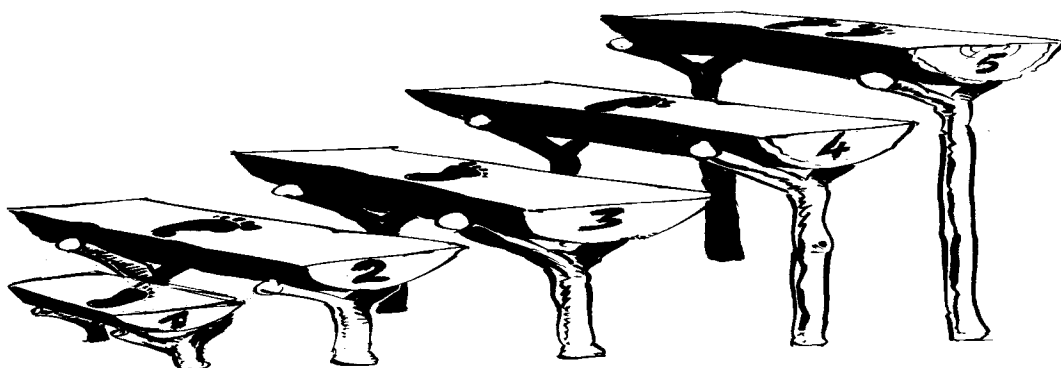
SECTION

C

PAGE 21

CONNAISSEZ PAS,
QUE D'AVANTAGE D'INFORMATIONS SONT NECESSAIRES.

■ CADRE D'ANALYSE GENRE ETAPE 3



QUELLES RESSOURCES LES FEMMES ET LES HOMMES DISPOSENT-ILS POUR MENER LEURS ACTIVITES ?

L'étape 3 de l'analyse genre identifie les ressources disponibles pour les femmes et celles disponibles pour les hommes pour mener leurs activités notamment forestières. Elle identifie aussi qui a accès aux ressources et qui les contrôle. Par exemple, vous programmez de planter des arbres pour l'ombrage autour des maisons du village. Parfois l'eau se trouve très loin des maisons ou alors l'eau est disponible dans un puits dans le village, mais à un coût donné. Il faut pouvoir se prononcer sur la base de plusieurs indices dont les éléments suivants: Quelle distance les villageois sont-ils prêts à parcourir à pied ? Combien les villageois sont-ils disposés à payer ? Qui contrôle l'argent, des hommes ou des femmes ? Qui va planter, des hommes ou des femmes ? Qui puisera l'eau, des hommes ou des femmes ? Et les uns et les autres en trouveront-ils le temps ?

Beaucoup d'éléments différents peuvent constituer des ressources pour le développement de la foresterie, telles que la terre, l'eau, l'argent ou les arbres. Egalement la formation, la technologie, le temps ou les compétences sont des ressources. Pour disposer d'information sur les ressources, nous pouvons poser trois questions sur chacune des ressources.

QUI UTILISE LES RESSOURCES ?

QUI BÉNÉFICIE DES RESSOURCES ?

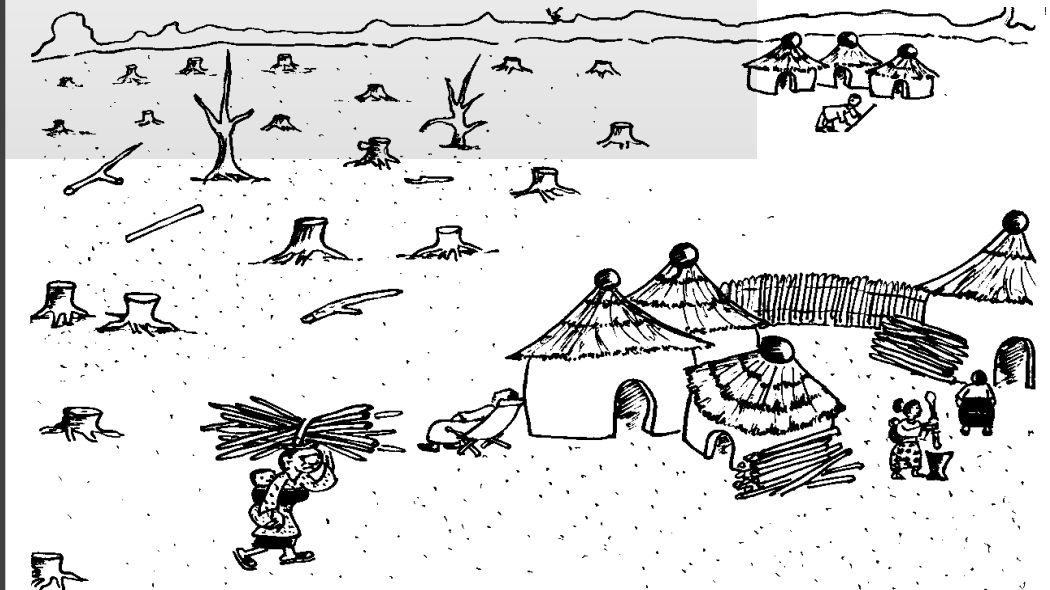
QUI CONTRÔLE LES RESSOURCES ?

EXEMPLE : REBOISEMENT AU BANGLADESH

15% seulement des terres au Bangladesh sont couvertes de forêts et l'objectif principal du Projet de Développement du Reboisement et des Pépinières est d'accroître les ressources forestières dans le pays. Pour y parvenir, le Projet vise à associer les populations aux activités de foresterie.

Le Bangladesh a une forte densité de population de 700 personnes par km². C'est l'un des pays les plus pauvres du monde. Beaucoup de personnes dépendent de l'agriculture pour leurs moyens de subsistance. La terre est, en majorité, la propriété des hommes, comme le sont beaucoup d'autres ressources agricoles telles que les bœufs, les charrues, les semences et les engrais. Les hommes peuvent également obtenir des crédits et accéder à la formation. Les femmes n'ont pas accès aux crédits parce qu'elles ne sont propriétaires d'aucun bien. Comme il existe de fortes barrières culturelles qui empêchent les femmes et les hommes de participer ensemble aux formations, les stagiaires tendent à être uniquement des hommes. Ils apprennent les nouvelles connaissances liées à la foresterie et à l'agriculture.

Développer les activités de foresterie paysanne au Bangladesh est souvent difficile en raison de la pénurie d'eau et des champs aux superficies réduites. Les arbres sont importants dans les champs parce qu'ils fournissent la nourriture, le combustible et le fourrage que les femmes préparent, aussi bien que le bois que les hommes utilisent ou vendent. Toutes les terres forestières sont contrôlées par le gouvernement.



Quelles ressources pouvez-vous identifier dans cette description?

Qui les utilise ? Qui en bénéficie ? Qui les contrôle ?

Remplir la fiche en utilisant l'histoire ci-dessus.

RESSOURCES

RESSOURCES



Ex :
Terre
arbre
formation

UTILISEES PAR

Ex :
Nourriture
combustible
compétences



SECTION

C

PAGE 24

RESSOURCES

BENEFIAIRES

Ex :
H/F = homme et femme
H = homme seulement
F = femme seulement
H/f = surtout homme
F/h = surtout femme



CONTROLEES PAR

Ex :
le mari,
la première épouse,
le Service Forestier,
l'Etat

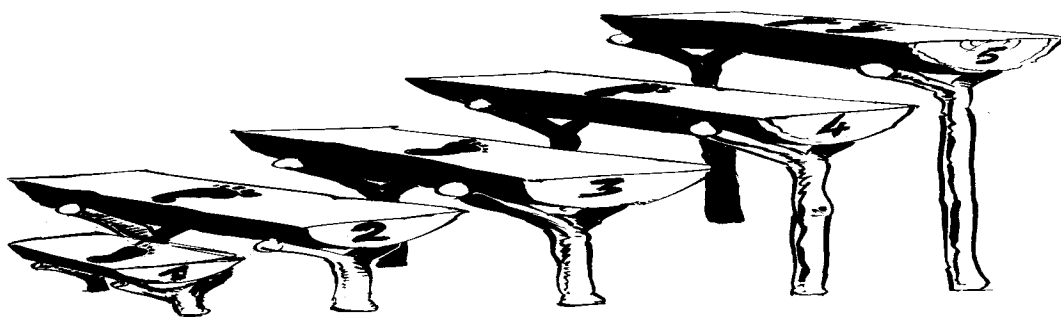


SECTION

C

PAGE 25

■ CADRE D'ANALYSE GENRE ETAPE 4



QUELS SONT LES ENJEUX DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ACTIVITES DE DEVELOPPEMENT FORESTIER ?

L'étape 4 de l'analyse genre détermine à partir des informations des étapes précédentes les principaux problèmes évoqués par les hommes et les femmes dans leurs activités de gestion des ressources forestières. Les problèmes évoqués ne doivent pas être limités à ceux identifiés et ou susceptibles d'être résolus par le projet. Tous les problèmes importants pour les acteurs dans l'utilisation des ressources doivent être déterminés afin de proposer des recommandations pertinentes. L'identification d'acteurs institutionnels capables de résoudre les problèmes est d'ailleurs nécessaire pour donner tout son sens opérationnel au cadre d'analyse. Par exemple : Dans un village riverain de la zone d'intervention d'un projet forestier, les activités agricoles sont de moins en moins développées du fait de la réduction des superficies cultivables (moins d'un hectare par actif) et de la pauvreté des sols disponibles. Les femmes sont les plus touchées, et elles développent de plus en plus des activités non agricoles génératrices de revenus, tels que le petit commerce et l'exploitation illicite des produits forestiers. Pour cette dernière activité, elles s'associent avec les hommes qui se chargent de la coupe et de la vente de bois d'œuvre, tandis qu'elles commercialisent exclusivement le bois de chauffe et le charbon de bois. Les hommes pratiquent aussi le braconnage, et les femmes pratiquent le maraîchage dans les espaces vides à l'intérieur des plantations forestières et la collecte des plantes sauvages pour le marché. Quels sont les problèmes des femmes et des hommes ? Quelles solutions sont développées ? Quelles recommandations ou autres solutions dispose-t-on pour résoudre les problèmes des femmes et des hommes et aussi préserver les forêts ? Qui sont ceux qui peuvent contribuer à la mise en œuvre de ces propositions ?

EXEMPLES : DEUX VILLAGES AU BÉNIN

Dans le village d'Agadjaligbo, les agriculteurs, pour faire face aux faibles rendements des superficies qui leur sont allouées ont procédé à la diversification des cultures en intégrant de nouveaux produits tels que le soja, l'arachide, les produits maraîchers. Les femmes, particulièrement touchées par le problème d'indisponibilité de terres fertiles, s'intéressent de plus en plus aux activités génératrices de revenus (maraîchage, transformation de produits agricoles, petits commerces etc.) initiées par la CEP.

Le projet implique la population dans les activités de restauration de la forêt classée. Ce sont les travaux de préparation du sol, les pépinières, la mise en terre des plants, l'entretien des plantations, la coupe des perches et le débardage, l'entretien manuel des pistes, la protection et la surveillance des plantations. L'unité de reboisement qui est chargée de la programmation et de l'exécution de ces activités implique principalement les hommes, mais aussi des femmes dans les pépinières, la mise en terre des plants et l'entretien des plantations. Depuis deux ans, les femmes d'Agadjaligbo sont initiées à l'instar des hommes aux techniques de coupe d'éclaircies. En 1999, 18 femmes ont été formées à la coupe des perches. Après une campagne d'expérimentation de la participation des femmes à cette activité forestière, 20 autres femmes ont été formées.

Dans le village de Lonmè, les activités agricoles sont de moins en moins développées du fait de la réduction des superficies cultivables (moins d'un hectare par actif) et de la pauvreté des sols disponibles. On remarque qu'à Lonmè, les femmes pour des raisons d'indisponibilité de terre, se désintéressent de plus en plus des activités agricoles pour développer d'autres types d'activités génératrices de revenus plus rentables en l'occurrence le commerce et l'exploitation illicite des ressources forestières. Malgré les interdictions, la population de Lonmè continue d'exploiter illégalement les ressources forestières. Les vols de produits d'éclaircies sont opérés par les hommes et les femmes. Les hommes se chargent de la coupe et la vente frauduleuse du bois d'œuvre, tandis que les femmes s'occupent exclusivement de la coupe du bois de chauffe et de la fabrication du charbon de bois destinés à la vente. A ces activités, s'ajoutent le braconnage, l'exploitation des lianes et la pêche particulièrement exercés par les hommes.



QUELS PROBLEMES POUVEZ- VOUS IDENTIFIER DANS CET EXEMPLE ?

QUELLES SOLUTIONS SONT MISES EN ŒUVRE ?

QUELLES RECOMMANDATIONS POUVEZ- VOUS FORMULER POUR AMELIORER LA SITUATION ?

DETERMINEZ QUI SONT EN MESURE DE METTRE EN ŒUVRE CES SOLUTIONS ET POUR QUI ?

Remplir la fiche en utilisant l'histoire ci-dessus.

ENJEUX

PROBLEMES EVOQUES

ACTIONS EN COURS POUR RESOUDRE CES PROBLEMES



Ex. •Pression sur les formations forestières

Ex. •Reboisement et enrichissement des parcelles exploitées
•Action de lutte contre feu de brousse



ACTEURS

Ex. •Projet
•Population locale



BENEFICIAIRES

Ex. •Hommes des villages
•Femmes des villages
•Population du pays



SECTION

C

PAGE 28

RECOMMANDATION / STRATEGIES DES ACTION A DEVELOPPER

Ex. Responsabiliser
davantage les acteurs
locaux



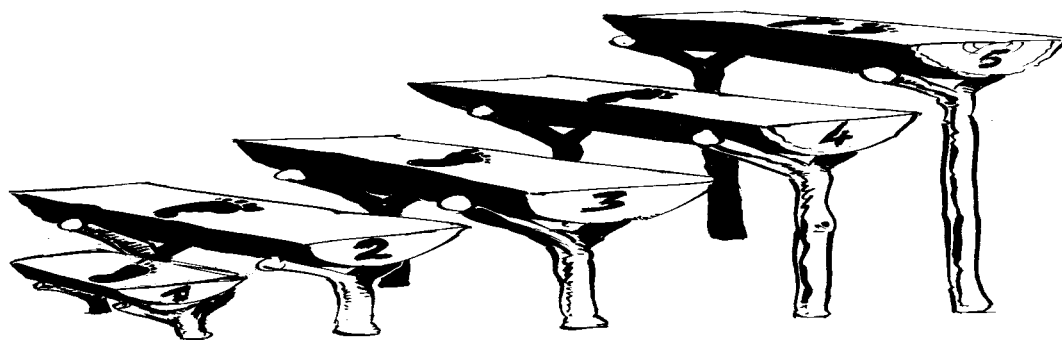
OBSERVATIONS

Ex. les approches participatives et
de gestion des terroirs constituent
des atouts considérables



Lined writing area consisting of multiple horizontal lines for text entry.

■ LE CADRE D'ANALYSE GENRE ET FORESTERIE: ETAPE 5



QUE POUVONS-NOUS FAIRE POUR MIEUX ASSOCIER AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES À LA FORESTERIE ?

L'étape 5 de l'analyse genre combine les informations des étapes 1, 2, 3 et 4. Nous savons maintenant comment identifier les facteurs de développement dans la zone du Projet (Etape 1). Nous savons également comment analyser ce que font aussi bien les hommes que les femmes, les ressources qu'ils possèdent et les problèmes auxquels ils sont confrontés (Etapes 2, 3 et 4). Une ETAPE 5 achevée donne un PLAN DE TRAVAIL POUR LE SUCCES, parce qu'elle nous aide à découvrir comment nous pouvons changer nos plans pour mieux associer aussi bien les hommes que les femmes à la foresterie.

Cette fiche de travail est notre nouveau plan de travail basé sur l'analyse genre. Dans le PLAN DE TRAVAIL POUR LE SUCCES, nous avons besoin de montrer :

DE QUELLES ACTIVITES ETES-VOUS RESPONSABLES ?

SUR LA BASE DE L'ANALYSE GENRE, QUI A BESOIN DE PARTICIPER A CES ACTIVITES ? LES HOMMES? LES FEMMES? OU LES DEUX?

QUELLES ACTIONS AVEZ-VOUS BESOIN DE PRENDRE POUR PARVENIR A CETTE PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES?

SECTION

C

PAGE 31

PLAN DE TRAVAIL POUR

**DRESSER LA LISTE DE VOTRE
PROPRE PROGRAMME
D'ACTIVITES**

**PARTICIPATION
CONVENABLE DES
FEMMES ET DES HOMMES**

SECTION

C

PAGE 32



ex : Vulgarisation de
l'agroforesterie

ex : Les femmes prennent
des décisions relatives à
tout ce qui est cultivé sur
l'exploitation.



NOUS SEMONS DES

LE SUCCES DU PROGRAMME

**QUELLES ACTIONS SONT NECESSAIRES
POUR PARVENIR A CETTE
PARTICIPATION**

SECTION

C

PAGE 33

ex : Impliquer les femmes
dans la formation.



SECTION

C

PAGE 34

3 NOTES DE FORMATION

Utilisez ce Cadre d'Analyse lorsque les stagiaires de votre atelier sont des gardes-forestiers, des vulgarisateurs et autres acteurs qui travaillent directement avec les communautés locales. Ces Notes de Formation sont basées sur l'hypothèse que les stagiaires sont associés aux activités quotidiennes de terrain, qu'ils ne sont généralement pas familiers aux situations de formation, spécialement aux concepts de l'analyse genre et qu'ils peuvent avoir un faible niveau d'alphabétisation.

Au cours d'un atelier, le Cadre d'Analyse Genre pour le terrain peut être utilisé avec deux types d'études de cas. Des exemples de brèves études de cas sont donnés dans le cadre d'analyse pour montrer comment effectuer les différentes étapes. Des études de cas détaillées de la section D sont recommandées pour maîtriser finement la méthodologie d'analyse genre.

Utilisez autant que possible du matériel de formation visuel au cours de la formation. Il y a des graphiques, des jeux et des questions dans le Cadre d'Analyse et dans les Notes de Formation. Utilisez – les comme un guide, mais sentez-vous libres d'en inventer d'autres ou d'adapter ceux-là pour vos stagiaires.

Le Cadre d'Analyse Genre et les études de cas pour la formation de terrain contenues dans ce paquet devront être traduites en langues locales. Employez un langage simple à la fois pour le matériel de formation et pendant les présentations orales. Des diapositives sur chaque étude de cas de ce Paquet sont disponibles pour l'utilisation lors des ateliers de formation (voir la fiche d'information insérée dans ce Paquet).

Le personnel de terrain est extrêmement bien informé sur la zone de l'étude de cas, ce qui constitue un avantage énorme à la fois pour le formateur et les participants à l'atelier. Apprendre de nouveaux concepts et de nouvelles idées est une affaire sérieuse, cependant l'humour est un bon moyen d'apprentissage. Un atelier agréable renforce l'apprentissage.

Les présentes notes sont organisées afin que chaque section corresponde à une section dans ce cadre d'analyse ; les numéros de pages sont indiqués en haut de chaque section des Notes de Formation.

REMARQUE

Avant d'utiliser ces notes du Cadre d'Analyse au niveau du terrain, les formateurs devraient d'ABORD LIRE TOUTES LES NOTES DE FORMATION DU CADRE D'ANALYSE POUR LE NIVEAU DE DIRECTION jointes au Cadre d'Analyse pour le niveau de direction (voir section B). Les Notes de Formation présentées ici se veulent un supplément. Il est entendu que les formateurs utiliseront le Cadre d'Analyse avec la méthodologie de l'étude de cas présentée à la section 3.

SECTION

C

PAGE 35

INTRODUCTION ET « MISE EN CONDITION » (UTILISEZ AVEC LES PAGES 3 à 5)

Objectifs

- Présenter l'analyse genre comme un moyen de comprendre le rôle de la femme et celui de l'homme.
- Reconnaître que beaucoup de décisions sont prises sur la base d'hypothèses plutôt que sur des faits.

Se focaliser sur

- Les populations sont fondamentales au développement de la foresterie, étant les gestionnaires et utilisateurs des ressources naturelles telles que les arbres et les forêts.
- La connaissance des activités forestières qui incombent aux hommes et aux femmes est pertinente pour le travail des stagiaires : «*Qui s'occupe des plants dans les fermes ? Qui ramasse le bois de chauffe, le fourrage et les herbes de la forêt ? Qui devrait participer à la formation en agroforesterie ?*»
- Les suppositions selon lesquelles ce que font les femmes et les hommes sont basées sur «*Je pense*» plutôt que la connaissance de ce que font les femmes et les hommes dans cette zone en ce temps.

Les Activités de l'Atelier

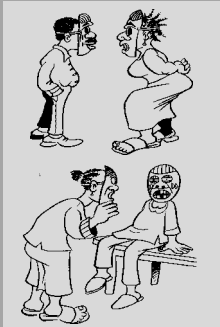
- DISCUTER sur comment les rôles de genre changent d'une génération à l'autre, et d'un endroit à l'autre, entraînant les stagiaires dans un débat basé sur leurs propres expériences. Quels souvenirs ont-ils des activités quotidiennes de leurs grands-parents ? Comment celles-là diffèrent-elles des activités des enfants des stagiaires ? Faire une distinction nette entre ce que les stagiaires connaissent de par leur propre expérience et ce qu'ils sont censés connaître des activités de la femme et de l'homme en dehors de leurs propres familles.
- JEU DE RÔLE avec un co-formateur : faire jouer des jeux de rôles aux stagiaires afin de démontrer les évolutions dans le rôle de la femme et de l'homme.
- Par exemple un jeune homme ou femme, et un vieil homme / une vieille femme comparent leur vie.
- CHAPEAUX ET LUNETTES (voir explications)
- DRESSER une liste des priorités et des préférences exprimées par les stagiaires dans la journée. Cela pourrait être fait par un co-formateur s'il n'y a pas de rapporteur. Évaluer chaque jour ces listes pour rendre votre formation plus adaptée aux besoins des stagiaires.

Attention !

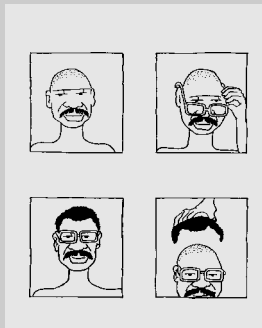
- Ne vous concentrez pas seulement sur les femmes. L'analyse genre tient compte aussi bien des femmes que des hommes.
- Attendez-vous aux réactions des stagiaires. L'analyse genre peut être controversée parce qu'elle défie les idées reçues et bien enracinées, par exemple à propos de ce qui est le travail des femmes et de ce qui est le travail des hommes. Il se peut que certains stagiaires ne participent pas à la formation de leur propre gré. Ils pourraient penser que leur vrai travail est en train de s'accumuler tandis qu'ils assistent à un atelier de formation dont ils ne voient pas encore l'utilité. La clé du succès de l'atelier est d'établir des rapports entre l'analyse genre et le travail des stagiaires aussi rapidement que possible.

UTILISATION DU JEU DE RÔLE DANS LA FORMATION AU NÉPAL

Au Népal, les formateurs ont utilisé le théâtre pour illustrer la manière dont le rôle de la femme et de l'homme change d'une génération à l'autre lors d'une session de formation du personnel de terrain. Cette pièce de théâtre spontanée était aussi amusante qu'instructive. Pour l'atelier avec les hauts responsables du gouvernement, les formateurs étaient d'abord réticents à l'idée d'inclure la pièce de théâtre dont le comique ne semblait guère approprié. Heureusement qu'ils finirent par retenir de l'employer. La pièce fut hautement appréciée par les stagiaires et les remarques sur l'évolution du rôle de la femme et de l'homme furent frappantes.
(Illustrations)



CHAPEAUX ET LUNETTES



“Chapeaux et lunettes” est un jeu dans lequel il est demandé aux participants de se mettre dans la peau de quelqu'un d'autre. On leur demande de porter le «chapeau» de quelqu'un d'autre et de voir le monde à travers les «lunettes» de la personne. Avant de commencer, vous devez d'abord préparer un «rôle» pour chaque groupe.
TAILLE DU GROUPE : 5-10 personnes
MATÉRIELS : une grande feuille de papier et un stylo marqueur pour chaque groupe

TEMPS : pendant la formation vous avez besoin de 5 minutes pour donner les instructions aux stagiaires, 20 minutes pour qu'ils jouent les rôles qui sont attendus d'eux et de 15 à 20 minutes pour rendre compte et analyser l'exercice.
LES RÔLES : chaque groupe doit avoir un rôle différent mais un rôle qui traite du même sujet. Par exemple, demander à chaque groupe de dresser une liste de priorités qui représente différents rôles est le bon moyen pour montrer comment nous devons être conscients de ces différences. Chaque description de rôle doit limiter à environ 3 à 4 phrases. Écrire la description du rôle sur un bout de papier qui peut être lu par les autres membres du groupe, mais qui ne peut être lu par les autres groupes.
INSTRUCTIONS : répartir les stagiaires en groupes. Demander à chaque groupe de lire son «rôle». Leur demander de vite répondre aux questions. Il n'est pas nécessaire de classer ces listes par priorités.
COMPTE RENDU : Les listes devraient montrer différentes perspectives. Un point important qui peut être établi est que même si les priorités sont différentes, elles ne sont pas nécessairement exclusives.

DEFINIR L'ANALYSE GENRE (UTILISER AVEC LES PAGES 8 & 9)

Objectifs

- Définir l'analyse genre.
- Introduire les quatre Etapes du Cadre d'analyse Genre pour le terrain

Se focaliser sur

- Les rôles de la femme et de l'homme changent d'un endroit à l'autre et d'une génération à l'autre, par opposition aux rôles qui sont biologiquement déterminés par le sexe.
- Les Etapes sont des outils pour analyser les situations, tout comme celles qui sont représentées dans une étude de cas. Les étapes peuvent être utilisées pour organiser l'information différenciée selon le genre et élaborer des stratégies spécifiques avec les femmes et les hommes pour le développement de la foresterie.

Activités de l'Atelier

- DESSINER les quatre étapes sur un transparent ou sur une grande feuille de papier. Revenir à votre illustration au fur et à mesure que vous passez d'une étape à l'autre durant tout l'atelier.

Attention !

- Evitez d'être trop théorique. Les longues discussions sur les définitions doivent être évitées. Si vous trouvez qu'il est difficile de ramener le débat à l'analyse genre, ayez votre définition sur une feuille et utilisez-la pour suggérer une définition. Vous pouvez dire... «Pour les besoins de cet atelier, nous pouvons trouver la définition suivante utile ...»
- Evitez d'introduire de nouvelles terminologies. Les questions du Cadre d'Analyse sont importantes à comprendre. Dans notre expérience, le mot «genre» se traduit rarement d'une manière adéquate dans d'autres langues. Ne vous en préoccupez pas. En fait, concentrez-vous seulement sur les quatre questions. Elles sont le fondement de ce cadre d'analyse genre.

SECTION

C

PAGE 38

COMPRENDRE L'ANALYSE GENRE (UTILISER AVEC LES PAGES 10 & 11)

Objectifs

- Etablir que l'utilisation de l'analyse genre conduira à plus de succès du développement forestier.
- Identifier les liens entre la division du travail basée sur les relations de genre et le développement de la foresterie.

Se focaliser sur

- Ce qu'offre l'analyse genre aux stagiaires :
Meilleure planification, donc plus durable.
Plus participatif donc plus équitable.
Meilleure compréhension, donc plus effectif.
- L'analyse genre en tant qu'outil d'analyse et d'organisation de l'information pour un développement amélioré de la foresterie, vise à combler le fossé qui existe entre ce qui est présentement réalisé et ce qui pourrait potentiellement l'être.
- Identifier comment les activités de foresterie contribuent et ne contribuent pas à la durabilité, à l'équité et à l'efficacité.

Activités de l'Atelier

- LIRE l'étude de cas dans la boîte et introduire les questions pour la discussion. Ceci est important : nous devons savoir ce que Devaki (femmes) et Suraji (hommes) font. Nous devons exploiter cette connaissance dans la planification des activités de développement de la foresterie (ou dans la formation). Si nous ne savons pas ce qu'ils font, le projet peut probablement échouer.
- PRÉSENTER l'information sur la situation de la foresterie soit sur le plan national, soit plus spécifiquement sur celui de la zone du programme afin que les stagiaires prennent conscience des types de résultats attendus des efforts de développement dans la zone. Zones forestières ? Erosion ? Nombre de personnes qui dépendent de la forêt pour leurs moyens de subsistance ? Pauvreté ? terre cultivée ? espèces d'arbres ?

Attention !

- Les stagiaires pourraient avoir tendance à s'intéresser sur le développement de la foresterie plutôt que sur l'analyse genre. Ceci, parce qu'il est plus facile pour eux de discuter de quelque chose qu'ils connaissent et comprennent déjà. Veiller à toujours recentrer le débat sur l'analyse genre.
- Eviter les débats sur les définitions de durabilité, d'égalité et d'efficacité.

PRESENTER L'ETAPE 1 (UTILISEZ AVEC LES PAGES 12 À 16)

Objectifs

- Introduire la première étape du Cadre d'Analyse : Quels facteurs affectent le développement dans la zone?
- Comprendre comment les facteurs physiques, économiques, sociaux et politiques affectent le développement forestier dans la zone de l'étude de cas.

Se focaliser sur

- L'analyse genre comme outil pratique pour faciliter le travail forestier à travers une • compréhension plus accrue de son contexte physique, social, économique et politique. l'identification des différents facteurs qui constituent ce contexte

Activités d'ateliers

- PRESENTER les symboles des différents facteurs : physique, social, économique et politique.
- DESSINER un arbre sur un tableau de conférence à feuilles mobiles ou un tableau blanc pour symboliser le développement forestier. DEMANDER «Qu'est-ce qui aide cet arbre à pousser? Qu'est-ce qui freine sa croissance?»
- SE BASER SUR les connaissances personnelles des stagiaires sur la zone d'étude de cas pour découvrir les facteurs freinants et les facteurs favorables au développement.
- MONTRER aux stagiaires comment réaliser l'Etape en remplissant la fiche. Utiliser la petite étude de cas à la page «00»? comme exemple.
- REPARTIR les stagiaires en groupes. Comme il s'agit de la 1^{ère} fiche sur laquelle le groupe travaille, lui accorder un peu plus de temps que pour les fiches suivantes, par exemple une heure au lieu de 45 minutes.
- DEMANDER à chaque groupe de présenter leur débat en plénière. Au cours du débat, aider à établir des rapports entre les questions de genre et les différents facteurs.
- RESUMER la discussion pour souligner:
 - a – les quatre facteurs
 - b – les rapports entre ces facteurs
 - c – les rapports entre les questions de genre et les facteurs.

Attention !

Des concepts tels que les facteurs physiques et sociaux etc. peuvent ne pas être familiers aux stagiaires. Maintenir l'attention sur les questions fournies pour démontrer les différences. S'assurer que tous les facteurs ont été traités. Eviter le débat sur ce qui constitue le «bon» et le «mauvais» développement. S'il est difficile de déterminer si un facteur est une opportunité ou une contrainte, l'écrire dans les deux colonnes à la fois. Il se peut que les participants veuillent ajouter d'autres facteurs tels que l'infrastructure ou la religion. C'est bien, mais vous devez alors vous attendre à résumer tous les facteurs présentés.

SECTION

C

PAGE 40

FACTEURS

FACTEURS

OPPORTUNITES



Qu'est-ce qui aide à la croissance de notre arbre ?

- les pépinières
- les groupements féminins
- les cliniques de santé

Qu'est-ce qui entrave la croissance de notre arbre ?

- l'érosion
- le manque d'eau
- l'analphabétisme



CONTRAINTES



PHYSIQUE

REBOISEMENT

*DEGRADATION DE LA FORET
EROSION
GLISSEMENTS DE TERRAIN
INONDATIONS*



SOCIAL

*DISTRIBUTION DE TERRES AUX
NOUVEAUX VILLAGES*

*SURPOPULATION
INSTALLATIONS ILLICITES
PRESENCE DE L'ARMEE*



ECONOMIQUE

*LES USURIERS EXPLOITENT LES VILLAGEOIS
PAS DE SOURCES ALTERNATIVES DE CREDIT*



POLITIQUE

*DEVELOPPEMENT DE L'INFRASTRUCTURE DE BASE
PRESENCE DE L'ARMEE
CONFLITS POLITITIQUES*

IMAGINER LE DÉVELOPPEMENT COMME UN ARBRE QUE NOUS VOULONS VOIR POUSSER DANS NOTRE RÉGION !

PRESENTER L'ETAPE 2 (UTILISEZ AVEC LES PAGES 18 À 21)

Ojectifs

- Identifier les activités menées par les femmes et celles menées par les hommes dans la zone de l'étude de cas.
- Identifier les lieux et calendriers d'activités des femmes et des hommes.

Se focaliser sur

- Qui fait quoi ? Quand ? Où ?
- Identification de deux activités qui aboutissent directement à un produit tel que le revenu ou la nourriture (activités productrices) et de deux activités d'entretien de la maison (activités reproductives).
- Identification des activités de production et activités reproductives menées par les femmes, par les hommes ou par les deux et par rapport à la forêt.

Les Activités de l'Atelier

- UTILISER l'exemple de l'étude de cas (page 8) pour remplir la fiche de travail
- REPARTIR les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, demander à chaque groupe de s'occuper seulement d'un groupe d'activités, ex. les activités des femmes, des hommes ou les activités communes.
- INVITER chaque groupe à présenter sa discussion en plénière. S'assurer que les activités présentées découlent soit de l'étude de cas, soit qu'elles sont corroborées par la majorité des stagiaires.
- RESUMER le débat en soulignant:
 - a. quelles sont les activités menées principalement par les hommes et quelles sont celles menées principalement par les femmes.
 - b. la relation entre cette division du travail et les activités liées à la foresterie, et
 - c. les contraintes du temps liées à la division du travail.

Attention !







- Les informations enregistrées dans la fiche de travail comprennent à la fois les activités productives et reproductives. Il n'est pas nécessaire de définir ces deux en tant que concepts, mais il est important que les stagiaires distinguent les activités liées à l'entretien des maisons des autres activités productives.
- Lorsque l'information n'existe pas dans l'étude de cas, il est préférable de laisser des espaces vides ou des blancs pour se rappeler que davantage d'informations seront nécessaires. Souvent, la prise de conscience que le projet fonctionne sur la base des informations inadéquates ou incorrectes est un facteur qui conduit au changement concret dans leur mise en œuvre.

SECTION

C

PAGE 42

ACTIVITES **ACTIVITES**

GENRE	ACTIVITES  <ul style="list-style-type: none"> ex: • préparation de la terre • collecte du combustible • soins aux enfants 	TEMPS <ul style="list-style-type: none"> ex: • quotidien • saisonnier • hebdomadaire 	LIEU <ul style="list-style-type: none"> ex: • champ • maison • ville 
 FEMMES	PROVISION D'EAU NOURRIR LE BÉTAIL FAIRE LA CUISINE SOINS AUX ENFANTS PRODUIRE DES PLANTS TRANSPLANTER SÉLECTIONNER ET STOCKER LES SEMENCES	QUOTIDIEN SAISONNIER	RIVIÈRE CONCESSION FORÊT CHAMP
 HOMMES + FEMMES	LES HOMMES FONT LES TACHES DOMESTIQUES DES FEMMES APRES L'ACCOUCHEMENT	OCCASIONNEL	FERME
 HOMMES	CONSTRUCTION DE MAISONS CLO- TURE DES PLANTATIONS D'ARBRES ABATTAGE D'ANIMAUX LABOUR	OCCASIONNEL SAISONNIER	FERME FORET EXPLOITATION AGRICOLE CHAMP

LORSQUE VOUS NE CONNAISSEZ PAS, NE DEVINEZ PAS ! LAISSEZ UN ESPACE VIDE, CELA SIGNIFIE QUE DAVANTAGE D'INFORMATIONS SONT NECESSAIRES.

PRESENTER L'ETAPE 3 (UTILISER AVEC LES PAGES 22 à 25)

Objectifs

- Comprendre l'accès des femmes et des hommes aux ressources et leur contrôle sur celles-ci.
- Comprendre la différence entre avoir accès à une ressource et exercer le contrôle sur une ressource.

Se focaliser sur

- Identification de la base des ressources des femmes tout comme des hommes dans la zone du programme surtout en ce qui concerne la terre, les arbres, le crédit, la technologie, la formation etc.
- Identification des bénéficiaires que les femmes et les hommes tirent de leurs activités et de l'utilisation des ressources
- Définition des ressources et bénéficiaires, accès et contrôle.
- Identification des contraintes relatives aux ressources surtout dans les activités en rapport avec le développement forestier.

Activités de l'Atelier

UTILISER l'exemple de l'étude de cas (Page 23) pour remplir la fiche de travail.
REPARTIR les stagiaires en groupes. Si votre temps est limité, demandez à chaque groupe de s'occuper uniquement d'un ensemble de ressources, par exemple les ressources liées aux activités des femmes ; celles liées aux activités des hommes, ou celles liées aux activités communes.
INVITER chaque groupe à présenter ses résultats en plénière. S'assurer que les ressources présentées proviennent soit de l'étude de cas, soit elles sont corroborées par une majorité de stagiaires.
RESUMER les débats en soulignant
a) les ressources et les bénéficiaires qui se rapportent à la forêt
b) les ressources contrôlées par les femmes et celles contrôlées par les hommes
c) les besoins en ressources et les contraintes des femmes et des hommes

Attention !

Parfois, ni les hommes, ni les femmes ne contrôlent les ressources. Par exemple, les forêts sont généralement contrôlées par les gouvernements même si elles sont vitales pour les moyens de subsistance des femmes et des hommes ruraux.
Ne pas permettre une discussion sur ce que «devraient» avoir les femmes et les hommes. Tenez-vous en aux faits présentés dans l'étude de cas.
Evitez l'utilisation du terme «famille» comme réponse. Les femmes deviennent souvent «invisibles» quand les intérêts glissent du genre vers la famille. S'il est reconnu que les femmes et les hommes bénéficient à la fois de la même ressource ou utilisent la même ressource, l'indiquer dans la colonne H/F.

SECTION

C

PAGE 44

RESSOURCES

RESSOURCES



Ex :
Terre
arbre
formation

RESSOURCES

Ex :
Nourriture
combustible
compétences



BENEFICE

Ex :
H/F = homme et femme
H = homme seulement
F = femme seulement
H/f = surtout homme
F/h = surtout femme



UTILISEES PAR

Ex :
le mari,
la première épouse,
le Service Forestier, l'Etat



CONTROLEES PAR

<p><i>FORET</i></p>	<p><i>NOURRITURE COMBUSTIBLE FOURRAGE BOIS D'ŒUVRE</i></p>	<p><i>F F F M</i></p>	<p><i>GOUVERNEMENT</i></p>
<p><i>TERRE BOEUFs SEMENCE ENGRAIS</i></p>	<p><i>PRODUCTION AGRICOLE POUR LA SUBSISTANCE ET LE REVENU</i></p>	<p><i>H/F</i></p>	<p><i>H</i></p>
<p><i>CREDIT</i></p>		<p><i>H</i></p>	<p><i>H</i></p>
<p><i>FORMATION EN VULGARISATION</i></p>	<p><i>NOUVELLES COMPETENCES</i></p>	<p><i>H</i></p>	<p><i>GOUVERNEMENT / H</i></p>

PRESENTER L'ETAPE 4 (UTILISER AVEC LES PAGES 26 à 29)

Objectifs

- Déterminer les problèmes vécus par les femmes et les problèmes vécus par les hommes par rapport à l'utilisation des ressources naturelles dans la zone d'étude de cas.
- Déterminer les solutions en cours pour chacun des groupes sociaux,
- Formuler des solutions ou recommandations éventuellement pour améliorer l'impact des actions en cours ou pour de nouvelles actions
- Identifier les acteurs capables de contribuer à la mise en œuvre de ces solutions.

Se focaliser sur

- Qui a quels problèmes ?
- Quelles solutions sont trouvées pour chaque problème et par qui ?
- Quelles autres solutions pour améliorer et au profit de qui ?






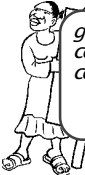
Activités de l'Atelier

Utiliser l'exemple de l'étude de cas (page 27) pour remplir la fiche de travail.

- Répartir les stagiaires en petits groupes. Si le temps est limité, assigner à chaque groupe l'identification de deux problèmes par exemple.
- Consacrer une heure de temps au travail en petits groupes, et ensuite une heure pour les travaux en plénière parce que les stagiaires ne sont pas encore habitués à l'utilisation du cadre d'analyse et de l'étude de cas.
- Demander à chaque petit groupe de choisir un stagiaire pour présenter leurs résultats en plénière. Aider à approfondir l'analyse, si cela est nécessaire et s'assurer que seuls les faits y sont inclus.
- Après les restitutions, susciter des débats sur l'adéquation entre les problèmes évoqués par les communautés avec les informations des profils de contexte, d'activités et des ressources d'une part, et les actions et objectifs actuels du programme forestier, d'autre part. Aider les stagiaires à faire chaque fois que nécessaire l'analyse selon le genre.
- Récapituler le débat en soulignant :
 - a) Quels problèmes sont évoqués par les femmes et par les hommes ?
 - b) Quelles solutions sont déployées ?
 - c) Quelles autres solutions peuvent être développées et par qui pour qui ?

Attention !

- Eviter des jugements de valeur sur le fondement ou non des problèmes évoqués.
- Se limiter à vérifier l'adéquation avec les informations rapportées par l'usage des profils de contexte, d'activités et des ressources.
- N'inventez point des problèmes lorsqu'ils ne transparaissent pas dans l'étude de cas. Il est préférable de laisser des espaces vides que d'en élaborer.

Problèmes évoqués	Actions en cours pour réduire ces problèmes	Recommandations / stratégies des actions à développer	Acteurs	Bénéficiaires/ Genre	Observations
Problèmes économiques	Promotion activités génératrices de revenu	Responsabiliser les bénéficiaires	Service de vulgarisation agricole ;	ONG H F H/F	
Problèmes techniques	Actions de lutte anti érosive	Actions reproductibles	Service forestier		
	Mesures de Défense et restauration sols		Projet de gestion des ressources naturelles		
Problèmes sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des hommes du village • Organisation des femmes 				
Problèmes institutionnels	Formation des membres des organisations villageoises	Former les membres concernés			
Problèmes environnementaux	Reboisement				
<p><i>Ex : Pression sur les formations forestières</i></p> 	<p><i>Ex : • Reboisement et enrichissement parcelles exploitées</i> <i>• Actions de lutte contre feux de brousse</i> <i>Ex : Responsabiliser davantage les acteurs locaux</i></p> 	<p><i>Ex : Projet ; Populations locales</i> <i>Ex : Hommes,</i></p> 	<p><i>Femmes des villages, Populations du pays</i></p> 	<p><i>Ex : Les approches participatives et de</i></p> 	<p><i>gestion des terroirs constituent des atouts considérables</i></p> 

PRESENTER L'ETAPE 5 (UTILISER AVEC LES PAGES 31 à 33)

Objectifs

- Identifier les améliorations possibles de la participation des femmes et des hommes aux activités dont les stagiaires sont responsables.
- Evaluer les besoins de changements dans ces activités pour incorporer les besoins et les priorités des femmes et des hommes au développement de la foresterie
- Rattacher ces changements à la réussite du programme.

Se focaliser sur

- L'utilisation des informations enregistrées à l'aide des fiches du Contexte, d'activités et de ressources comme base pour identifier les participants indiqués aux activités de foresterie.
- L'identification des changements dans le programme de travail des stagiaires qui impliquent une participation plus pertinente des femmes et des hommes.
- Evaluer l'importance des informations différenciées selon le genre pour atteindre les objectifs du programme.

Les Activités de l'Atelier

REPARTIR les stagiaires en groupes. Organiser les stagiaires en groupes de personnes engagées dans les mêmes tâches ou dans des tâches similaires. Par exemple, les pépiniéristes en un groupe, les vulgarisateurs en un groupe etc... Ainsi les stagiaires ont l'avantage de travailler dans un groupe de pairs en tenant compte de leur propre travail futur. Accorder deux ou trois heures pour réaliser le plan de travail pour la réussite du programme.

- INVITER chaque groupe à présenter ses travaux en plénière. Discuter des changements suggérés. Chercher le consensus sur les changements. Par exemple, un groupe de vulgarisateurs peut suggérer l'organisation de formation spécifiquement pour les femmes et cela peut exiger l'accord du responsable forestier régional ou du Directeur du Programme.
- RÉSUMER le débat en soulignant que
 - a) les informations spécifiques sur le genre facilitent la planification et le travail avec les communautés.
 - b) chaque personne peut influencer le développement forestier en incorporant les préoccupations des femmes et des hommes, leurs besoins et priorités et,
 - c) la compréhension des divers rôles des femmes et des hommes est fondamentale pour la réussite d'un programme.

Attention

- Le plan de travail pour le succès doit être pragmatique et comparable à un réel plan de travail. Cette étape ébauche les changements que les stagiaires opéreront dans leur propre travail.
- Eviter les changements qui ne peuvent pas être opérés par les stagiaires ex.. les changements dans les politiques forestières ou les changements culturels.
- Encourager les stagiaires à être aussi spécifiques que possible. Eviter de dire «plus de femmes seront formées en agroforesterie» MAIS «quinze femmes du village X seront invitées à se joindre à la formation en agroforesterie en mai.

SECTION

C

PAGE 48

PLAN DE TRAVAIL POUR

LE SUCCES DU PROGRAMME

**DRESSER LA LISTE DE
VOTRE PROPRE
PROGRAMME D'ACTIVITES**

*FORMATION EN JARDINAGE DE
CASE*

APPROVISIONNEMENT EN

*SEMENCES ET OUTILS
LES HOMMES ACHETENT LES*



ex : Vulgarisation de
l'agroforesterie

**PARTICIPATION
CONVENABLE DES
FEMMES ET DES HOMMES**

*LES FEMMES SE CHARGENT DU
JARDIN DE CASE*

*SEMENCES ET LES OUTILS, MAIS LES
DECISIONS SUR LE CHOIX DES
SEMENCES SONT PRISES
CONJOINTEMENT ENTRE MARI ET FEMME.*

ex : Les femmes prennent des
décisions relatives à tout ce
qui est cultivé sur l'exploitation.



**QUELLES ACTIONS SONT
NECESSAIRES POUR PARVENIR
A CETTE PARTICIPATION**

*UNE PROPORTION ELEVÉE DES
STAGIAIRES DEVRAIT ETRE DES FEMMES.
VULGARISATION AGRICOLE*

ex : Impliquer les
femmes dans la
formation.



NOUS SEMONS DES GRAINES POUR L'AVENIR !