

13185

**SECTION** Comment concevoir et  
réaliser les programmes de  
formation participative

**1**

**Gestion des relations homme-femme  
en matière de foresterie**

**Programme des Nations Unies pour  
l'Alimentation et l'Agriculture**

## **Programme Arbres, Forêts et Populations.**

# **SECTION** Comment concevoir et **1** réaliser les programmes de formation participative

**Gestion des relations homme-femme  
en matière de foresterie**

---

1. Introduction

---

2. Concevoir un programme de formation participative

---

3. Comment les huit étapes de base sont-elles appliquées  
au programme Asiatique de gestion des relations homme-femme

---

4. Talents/ et point fort/ défauts/points faibles du programme Asiatique

---

5. Résumé des leçons apprises dans le programme Asiatique

---

Références

---

Annexes

---

Auteurs

Vicki L. Wilde

Arja vainio - Mattila.

Editeur

Bonita Brindley

Conception et mise en page

Giulio Sansonetti Graeme thomas

Illustrations

Pulika Calzini

Les désignations utilisées et la présentation du matériel dans la présente publication n'engagent pas la responsabilité de l'organisation des Nations unies pour l'Alimentation et l'Agriculture sur le statut juridique des pays, territoires, villes ou régions ou de leurs autorités, ou sur la délimitation de leurs frontières ou lignes de démarcation.

L'organisation des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation encourage la propagation du matériel de cette publication, à condition de citer la source.

© FAO 1995

# 1 Introduction

L'idée de former le personnel de la sylviculture en gestion des relations homme-femme est opportun. Les professionnels de la sylviculture commencent à se rendre compte que les femmes et les hommes qui dépendent des forêts pour leur existence importent pour la réussite du développement des forêts et qu'il faudrait prendre leur différents rôles et besoins en considération. C'est différent car la plupart des programmes de formation en gestion des relations homme-femme sont concentrés sur le personnel des organismes de développement à un niveau moyen, tandis que ce programme de formation en gestion des relations homme-femme est aussi pour ceux qui réalisent des programmes de sylviculture sur le terrain.

## 2. Concevoir un Programme de formation **Participative**

Voici huit étapes pour concevoir un programme de formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Bien qu'elles soient semblables à celle pour formuler n'importe quel programme de formation en matière de développement, la grande différence est que cette méthode de conception est **participative**, et par conséquent elle nécessite la collaboration entre tous les participants durant toutes les étapes de la conception. L'élaboration participative veut dire que de nouvelles informations arriveront continuellement. Par conséquent, le programme de conception devrait demeurer flexible car il devrait absorber et intégrer de nouveaux besoins et priorités identifiés par les participants au fur et à mesure qu'ils deviennent évidents.

Les étapes suivantes ne sont pas obligatoirement dans l'ordre qu'elles vont suivre, et beaucoup de ces étapes seront reprises.

### **1 . SELECTIONNEZ DES PERSONNES DE RESSOURCES.**

Selectionnez un coordinateur général du programme qui va instaurer la conception du programme, développer le matériel et la méthodologie de formation, ensuite coordonner les communications entre les participants et apporter le soutien et la direction à tous les aspects de la réalisation du programme. D'autres personnes de ressources pourraient être obligatoires, par exemple un formateur en gestion des relations homme-femme ou un spécialiste en sylviculture communautaire.

### **. DIFINISSEZ LE PROBLEME GENERAL OU LES**

**LACUNES.** Instaurer des recherches générales en visitant le terrain ou les institutions et en étudiant les documents comme il est requis. Ensuite, esquissez des objectifs provisoires et dressez une liste de participants potentiels des organisations villageoises, des organisations non-gouvernementales, des instituts de formation, des services, des ministères (aux niveaux du terrain et de la politique générale) ou une association de tout ceci.

**3 . TROUVER DE L'APPUI ET DE L'ENGAGEMENT.** Avant de faire démarrer un programme, l'appui est important, y compris le personnel et le budget. L'on a aussi besoin, pour la durée du programme, de l'engagement des décideurs, à tous les niveaux, occupant des positions qui leur permettent d'assurer la réalisation du programme.

**4 . COMMENCEZ UN DIALOGUE.** Discutez des objectifs provisoires du programme avec des participants potentiels afin d'obtenir leurs conseils et d'identifier leurs besoins. Exemple avec participants potentiels, identifiez des questions clés pour le programme, en visant la pertinence et l'utilité, et identifiez le(s) niveau(x) des groupes cibles potentiels :  
Le terrain, la direction, ou l'élaboration et la prise des décisions, gouvernemental ou non-gouvernemental.

**5 . SELECTIONNEZ LES PARTICIPANTS DU PROGRAMME.** Après avoir identifié les besoins et le(s) niveau(x) des groupes cibles, sélectionnez les participants. quelques exemples des participants pourraient être : le personnel d'un (des) projet (s) de sylviculture sélectionné(s) ; le personnel d'une (des) institution(s) nationale(s) ; et des consultants nationaux expérimentés, par exemple en gestion des relations homme-femme, en sylviculture communautaire, en développement participative, on en formation participative.

**. FIXEZ LES OBJECTIFS DU PROGRAMME.** Basez les objectifs sur les besoins formulés des participants et sur les ressources disponibles pour satisfaire ces besoins.

**7 . CONCEVEZ LE PROGRAMME.** Ensemble avec les participants, développez les objectifs définitifs du programme, les activités et les résultats escomptés. Identifiez les ressources nécessaires, et faites un emploi du temps. Globalement, le programme devrait appuyer un processus participatif de développement des capacités.

## **8**. SURVEILLENZ ET EVALUEZ CONTINUUELLEMENT.

La conception participative du programme veut dire qu'une communication réciproque est nécessaire pour donner de l'information à la conception à chaque étape.

### **3. Comment les huit étapes fondamentales furent appliquées au programme de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie en Asie.**

Ce qui suit est une description de la manière dont les huit étapes de concevoir et de réaliser un programme de formation se sont déroulées en Asie, où six pays avait participé. C'est présenté ici comme un exemple de comment un programme de formation régional fut établi. Les "leçons apprises" (voir page 22) sont utiles pour des programmes de formation à tous les niveaux, que ce soit international, national, ou pour un petit village.

#### **Sélectionnez une (des) personne(s) de ressources :**

Le service de sylviculture communautaire du Programme Alimentaire Mondial (PAM) FAO) avait embauché un consultant pour la formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Le consultant fut associé à un consultant en sylviculture communautaire. L'idée était de travailler ensemble afin que la sylviculture communautaire, la gestion des relations homme-femme, et la formation participative soient associées.

#### **Définissez le problème Général ou les lacunes**

Première, des projets de sylviculture furent étudiés afin d'identifier des questions principales pour des recherches d'études de cas sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Comme problème général, l'on avait identifié que les activités du projet forestier était mise en œuvre sans une attention adéquate quand au différent rôle et besoin des femmes et des hommes, même dans les cas où les objectifs du projet mettaient l'emphase sur l'importance de la participation des <<agriculteur et des femmes pauvres>>. Des information sur la séparation des relations homme-femme étaient indisponible et le personnel du projet manquait la conscience et le savoir nécessaire pour intégrer des questions de relations homme-femme dans leur travail.

#### **Trouver l'appui et l'engagement.**

Au début du programme, des lettres furent envoyées à d'importants décideurs. Les objectifs étaient : de l'informer des projets pour un nouveau programme de formation ; de demander leur conseil ; et de solliciter leur appui et leur engagement.

La PAM a un mandat de ses gouvernements membres pour former le personnel professionnel du PAM en gestion des relations homme-femme. Par conséquent, il était logique de se baser sur ce mandat en accordant aussi la formation du personnel qui travaille sur le terrain des projets forestiers du PAM en Asie. L'intérêt et la collaboration d'autres organisations, en particulier de la Banque Mondiale, a permis d'inclure aussi dans le programme, des projets ne faisant pas partie de ceux du PAM.

Les représentations du PAM, les Directeurs des projets de (foresterie) sylviculture nationaux, les institutions nationales de sylviculture et des organismes jouant des grands rôles en matière de développement forestier en Asie furent contactés. Presque tout a été répondu avec intérêt et des recommandations.

Obtenir des fonds et de l'appui fut un processus progressif. Au fur et à mesure que le programme se développait, et les besoins étaient identifiés, des propositions furent écrites pour solliciter de l'appui. (Voir exemplaire de fiche budgétaire, exposant les grandes lignes des besoins budgétaires en annexe 1-F).

## COMMENCER UN DIALOGUE

Une liste préliminaire par pays, des projets recommandés, des institutions, et des consultants, fut dressée, basée sur la revue des documents et des réponses écrites. Avec cette liste préliminaire sous la main, le dialogue participatif commença par des séjours dans quatre pays pour :

**solliciter des conseils sur la manière dont un programme de formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie pourrait être utile et approprié pour chaque pays ;**

**répondre aux questions concernant la proposition du programme, surtout à propos de ce que la gestion homme-femme veut dire, et ce que la formation participative en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie pourrait faire et pourrait pas faire pour appuyer le développement forestier ;**

**parachever la sélection des niveaux des groupes de participants tel que des projets de foresterie, des institutions locales et des consultants nationaux des organisations gouvernementales et non gouvernementales.**

**identifier des questions principales** sur chaque terrain de projet pour des recherches d'études de cas sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Des sites de développement forestier furent visités afin d'organiser des discussions avec les villageois et le personnel forestier et se familiariser avec les activités forestières. Plusieurs réunions

furent tenues avec des ministères, des services forestier, des programmes universitaire, des organisations non gouvernementales, des institutions de formation et des consultants potentiel provenant de ces institutions. Les participants recommandèrent que les décideurs et les planificateurs, plus le personnel sur le terrain devraient être former en gestion des relations homm-femme.

Ceux-ci étaient logique car le personnel sur le terrain serait incapable de réalisé des changements sensible aux relations homme-femme dans leur travail s'il n'étaient pas appuyé par des lignes de conduite, des plans et des programmes de formation sensible aux relations homme-femme.

## **SELECTIONNER LES PARTICIPANTS DU PROGRAMME DE FORMATION**

Ensemble avec les participants potentiel, l'on avait décidé de retenir trois types de participants de chaque pays selon des critères spécifiques :

- . Le personnel d'un projet forestier sélectionner
- . Le personnel d'au moins une institution national sélectionner
- . ne équipe de consultant nationaux (c'est à dire des formateurs et des forestiers pour faire des recherches d'étude de cas et participer à la formation des formateurs) (voir aussi l'étape 7).

### **Sélectionner les Projets Forestiers**

Les projets forestiers participants furent sélectionnés selon :

- . les actuels objectifs de foresterie participative, sociale en communautaire :
- . l'utilité potentielle des informations sur la séparation des relations homme-femme quant au projet ;
- . La représentation des aspects généraux sur le plan environnemental et techniques du développement forestier, tel que le reboisement, on l'agroforesterie,

l'exploitation des lignes de partage d'eau.

- . la volonté du personnel du projet de faire faire des recherches d'études de cas sur le terrain du projet.

. L'intérêt du personnel du projet à participer à un atelier de formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. (Tous les projets visités furent intéressés et volontaires.)

### **Sélectionner les Institutions Nationales**

Les institutions nationales participantes furent sélectionnées selon :

- . la crédibilité auprès des institutions actives dans le

secteur forestier y compris les ministères de l'agriculture et de l'environnement, les services forestiers, des organisations non gouvernementales et d'autres organisations ;

- . L'intérêt d'intégrer la gestion des relations homme-femme dans des programmes de formation en cours ;

. la capacité de délivrer des formations en gestion des relations homme-femme pour satisfaire les besoins d'autres informations ; et

- . La disponibilité du personnel pour des consultations de contre

durée quant au programme de formation.

. La participation des institutions nationales au programme de formation fut important pour obtenir l'intégration en cours de la formation en gestion des relations homme-femme dans le secteur forestier de chaque pays. Les principales institutions offrirent aussi d'importantes liaisons avec d'autres secteurs qui s'intéressent à la gestion des relations homme-femme, créant un effet retentissant qui maximisa l'investissement des ressources limitées du programme de formation.

Page 11  
**Sélectionner des  
Consultants Nationaux**  
(Voir aussi Annexe 1-c.)

Des consultants nationaux furent sélectionnés pour leur expérience technique dans un ensemble de domaines :

\***La Foresterie** : l'exploitation des lignes de partage d'eau, l'agroforesterie, le reboisement, les petites plantations, etc (selon le terrain du projet);

\* **Le Développement** : le travail avec les femmes en matière de développement, d'agriculture, de développement rural, du bétail, et de sujets relatifs à ceux-ci.

\* **La Formation** : les méthodologies participa-

tives, de préférence une évaluation rurale rapide.

Comme il n'était ni abordable ni faisable d'embaucher un consultant pour chaque domaine de compétence, une équipe de consultants nationaux, qui ensemble, disposaient d'une grande partie des compétences nécessaires, fut sélectionnée.

*-Sélectionner les  
formateurs*

Deux personnes par pays furent sélectionnées pour former l'équipe d'étude de cas et de formation durant tout le programme. Ils firent des recherches et rédigèrent les études de cas, et ils étaient des co-formateurs pendant les ateliers. De préférence, deux personnes furent sélectionnées des Institutions Nationales.

Deux personnes étaient nécessaires car :

. les terrains de projets d'études de cas étaient grands et complexes, ce qui demandait plus d'un chercheur ;

. associer des consultants de deux institutions indépendantes (telles qu'une institution gouvernementale et une institution non gouvernementale) développait la capacité nationale quant aux compétences relatives à la formation en gestion des

relations homme-femme en matière de foresterie ;

. les premiers programmes de formation en gestion des relations homme-femme indiquaient que les ateliers de formation étaient mieux organisés par une équipe de formateurs ;

. l'approche par équipe était une bonne manière d'associer les compétences ;

. des consultants nationaux s'appuyaient l'un et l'autre, un facteur important pour un nouveau programme de formation.

*- Sélectionner les forestiers*

Les compétences en foresterie, surtout sur le plan technique, est rare chez ceux qui ont des compétences dans les recherches en sciences humaines, la formation, des questions de relations homme-femme, et le développement rural. Par conséquent, un troisième consultant, un forestier, fut ajouté temporairement à l'équipe des consultants nationaux du Népal, de Thaïlande, et du Bhûtan. Cependant au Bangladesh, à Sri Lanka, et en Inde, les forestiers supérieurs étaient membres de l'études de cas et de formation durant tout le programme, et ils participaient au développement du matériel et à la formation. Les forestiers assurèrent que les études de cas portent des informations en foresterie suffisantes et appropriées.

## **FIXEZ LES OBJECTIFS DU PROGRAMME DE FORMATION**

Les objectifs préliminaires pour le programme de formation devenaient de plus en plus concrets au fur et à mesure que les visites aux pays progressaient. Après des discussions avec les participants du programme de formation, les objectifs généraux du programmes furent fixés.

### **Les Objectifs du Programme de Formation en Gestion des Relations Homme-Femme en Matière de Foresterie en Asie,**

- . Développer les capacités institutionnelles nationales à employer une approche participative au développement forestier concentrée sur les communautés locales, et qui souligne des facteurs des relations homme-femme qui ont un effet sur l'équité et la durabilité.
- . Améliorer les capacités des consultants nationaux à employer la gestion des relations homme-femme, des méthodes de recherche participatives, des techniques de formation participative, et à rédiger des études de cas.
- . Former le personnel forestier en gestion des relations homme-femme y compris les services forestiers, et des organisations non gouvernementales actifs dans le secteur forestier.
- . Produire du matériel de formation particulièrement conçus pour la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie, qui sera distribué partout dans la région.
- . Concevoir des méthodologies de formation pour le personnel sur le terrain et le personnel de la direction, y compris les planificateurs et les décideurs.
- . Documenter la corrélation entre les femmes, les hommes et les forêts à travers plusieurs pays asiatiques, l'importance de ces corrélations pour le développement forestier et le bien-être des familles rurales.

## CONCEVEZ LE PROGRAMME DE FORMATION

Le programme de formation était composé d'activité aux niveaux national et régional.

C'était conçu pour améliorer les capacités institutionnelles et développer le matériel de formation. Pendant les ateliers régionaux, des consultants nationaux échangeaient des idées et des expériences avec leurs homologues des autres pays asiatiques.

(Des ateliers régionaux permettaient de travailler avec six pays à la fois.) Cependant, seules les activités régionales n'auraient pas été suffisantes. Des activités à l'intérieur des pays appuyaient les consultants dans leurs efforts pour produire des méthodologies et du matériel sensibles à la culture, et importants pour des priorités et des contraintes déterminées du développement. (Une chronologie des activités du programme de formation d'Asie de 1992-1992 se trouve en Annexe 1-B.)

### Eléments de la Conception du Programme de Formation

#### *Atelier Régional des rédacteurs d'études de cas.*

Premièrement, un Atelier Régional des Rédacteurs d'Etudes de cas de cinq jours fut organisé pour les consultants nationaux venant de Bangladesh, de Bhutan, d'Inde, de Sri Lanka et de Thaïlande, composés de spécialistes de sciences humaines et de forestiers. L'objectif général était de préparer des recherches d'études de cas en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. L'Atelier comprenait des présentations et des discussions par petits groupes portant sur : (a) la gestion des relations homme-femme ; (b) une évaluation rurale rapide c) la documentation et la rédaction d'études de cas et

(c) des briefings sur les projets forestiers sélectionnés. Vers la fin de l'Atelier, les participants avaient établi des critères pour des nouvelles structure de Gestion des Relations Homme-Femme en Matière de Foresterie, et produits des projets et des programmes de recherches sur le terrain, et des plans d'études de cas provisoires. Ils travaillent aussi pour former l'équipe, et clarifier le rôle de chaque membre d'équipe nationale.

#### *Les Recherches d'Etudes de Cas sur le Terrain et la Documentation*

Chaque équipe de consultants nationaux disposait de deux mois pour faire des recherches sur le terrain des projets forestiers sélectionnés. Des sources secondaires fournissaient la documentation sur les tendances environnementales,

économiques, sociales, politiques et démographiques. Les recherches sur le terrain fournissaient des informations détaillées sur les activités, les ressources, et les contraintes des hommes et des femmes qui vivent sur le terrain des projets forestiers, et leurs rôles respectifs dans la foresterie, l'agriculture, le bétail, le travail salarié, etc. Les équipes faisaient leurs recherches sur le terrain à leur propre manière, mais l'accent était mis sur une approche participative quant à l'évaluation rurale rapide. Les équipes devaient aussi considérer des différences sensibles à la culture. Au Bangladesh, par exemple, l'équipe composée entièrement d'hommes, trouvèrent des assistantes pour interviewer des agricultrices. Au Bhutan, les consultants interviewaient les hommes tandis que les consultantes interviewaient les femmes.

Au Népal, la plupart des résultats d'études de cas étaient basées sur des opérations avec des groupes de villageois, les hommes et les femmes ensemble, ou les hommes et les femmes séparément. Les résultats furent documentés pour des études de cas pour la formation. (voir section D).

#### *Atelier Régional pour la Formation des Formateurs*

Avec leurs études de cas en main, les consultants nationaux se réunirent à nouveau pour un Atelier Régional pour la Formation des Formateurs (A.R.F.F.) de sept jours. L'objectif principale de l'atelier était de développer les techniques de formation de chaque équipe, en préparation des ateliers-pilotes nationaux sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Les premières sessions étaient concentrées sur les méthodologies de formation participative, et la conception des évaluations des besoins, la fixation des objectifs de la formation, et la conception des évaluations et des ordres du jour.

Ensuite, une grande partie de la semaine était consacrée à une série de mini-ateliers au cours desquels chaque équipe nationale présente une analyse de ces propres études de cas préliminaires

aux autres participants. Des groupes de travail furent formés pour donner à chaque équipe des feedback détaillés sur le contenu des études de cas et les techniques de formation. (voir Annexe 1-D et section 2.)

Page 15

#### *Propositions de l'Atelier-Pilote National*

Ensuite, les consultants repartirent chez eux pour rédiger des propositions de financement des ateliers-pilotes nationaux. Se basant sur ces propositions, le financement fut accordé aux institutions nationales et aux consultants nationaux organisateurs des ateliers-pilotes.

Les propositions comportaient les informations suivantes :

- . Les appuis institutionnels et financiers disponibles ;
- . Les stratégies et les résultats des évaluations des besoins ;
- . Les participants aux ateliers ;
- . les objectifs de la formation ;
- . le matériel disponible et nécessaire ;
- . les ordres du jour provisoires ;
- . les dispositions pour le lieu et la logistique ;
- . les budgets des ateliers ; et
- . l'assistance financière et technique nécessaires.

#### *Les Ateliers - Pilotes Nationaux*

Les ateliers-pilotes nationaux présentaient une occasion de tester les capacités, les méthodologies, et le matériel développés pendant le programme de l'Asie. Chaque atelier était particulièrement conçu pour ses participants et était évalué selon sa capacité à subvenir à leurs besoins. Sur la base de l'évaluation et des tests des Ateliers-pilotes Nationaux le matériel de formation fut mis à point. (Des descriptions d'Ateliers-Pilotes et des principaux résultats se trouvent en Annexe 1-D.)

#### *Développer des Structures de Formation en Gestion de Relations Homme-Femme en Matière de Foresterie.*

Pendant l'Atelier Régional des Rédacteurs d'Etudes de cas, les consultants nationaux formèrent des groupes de travail afin de réfléchir à la structure de gestion des relations homme-femme qui serait le plus utile pour leurs ateliers nationaux de formation. Ils examinèrent trois modèles de gestion des relations homme-femme : le modèle d'étude de cas sur la gestion des relations homme-femme ; le modèle d'étude de cas sur

la gestion des relations homme-femme développé par Overholt et al. (1985) ; le modèle planification des relations homme-femme développé par Noser and Levy (1986) ; et le modèle de gestion de relations homme-femme en matière de systèmes d'agriculture développé par Feldstein and Poasts (1989).

Les consultants nationaux décidèrent de développer leurs propres structures basées sur des adaptations au modèle d'Overholt et al.

Les instructions relatives aux structures recommandaient :

- . de les rendre simple et claires ;
- . de mettre l'accent sur les hommes et les femmes d'une manière factuelle ;
- . de parler particulièrement du secteur forestier ;
- . de les baser sur une méthodologie de formation participative ; et
- . de développer deux structures de formation indépendantes - sur le terrain et à la direction.

Basées sur leurs instructions et leurs recommandations, deux nouvelles structures furent préparées, ensuite testées, évaluées, et adaptées pendant l'Atelier Régional pour la Formation des Formateurs. Ensuite, les structures furent utilisées, évaluées et mises au point durant les Ateliers-Pilotes

Nationaux (pour les structures, voir sections B et C)

### *Développer le Matériel pour la Communication Visuelle*

Deux sortes de matériel visuel furent développées pour les ateliers de formation. Premièrement, une vidéo ou une série de diapositives furent réalisées sur chaque terrain d'études de cas. La communication visuelle était très utile pour les participants sur le terrain car leurs degrés d'alphabétisation étaient différents. Pour le personnel sur le terrain ou les participants villageois, les projections de diapositives remplacèrent les études de cas écrites. Pour la participants au niveau de la planification, une étude de cas visuelle améliora la compréhension des documents écrits. Les planificateurs et les décideurs ne connaissaient pas souvent les terrains des projets, par conséquent les vidéos ou les projections des diapositives rendaient les questions traitées dans les études de cas plus réelles pour eux.

Deuxièmement, les études de cas visuelles furent compilées dans une vidéo conçue pour les directeurs de projets forestiers régionaux et les hauts responsables des ministères et des organismes.

Les projets étaient : (a) donner une vue d'ensemble de questions principales connues pendant le programme de formation ; (b) élever la conscience quant à l'importance des questions sur les relations homme-femme pour leur travail ; et (c) insister sur l'importance de former leur personnel en gestion des relations homme-femme.

Un consultants en communications dirigea le développement du matériel de communication visuelle - elle assiste à l'Atelier Régional pour la Formation des Formateurs, pour aider chaque équipe à identifier ses besoins. Elle monta des séries de diapositives et rédigea la version définitive des documents de la plupart des pays. Au sein de chaque pays, un photographe accompagnait les consultants nationaux pour documenter les recherches d'études de cas. (voir annexe 1-c ; l'on peut trouver des détails concernant les séries de diapos et la vidéo régionale sur une feuille séparée dans ce paquet.

## **SURVEILLEZ ET EVALUER LE PROGRAMME DE FORMATION**

La surveillance et l'évaluation sont des processus courant dans la conception du programme participatif. Dans le programme de l'Asie, toutes les activités furent évaluées à chaque étape de la réalisation et l'information permit d'assurer une "concordance de coutume" entre le programme et les participants. les évaluations écrites et les opérations d'évaluation participative furent utilisées pendant les ateliers régionaux et les ateliers-pilotes nationaux. (voir Annexe 2-C). La surveillance des besoins complémentaires et des impacts du programme fut faite à travers une série de questionnaires destinée aux consultants nationaux participants, aux projets forestiers et aux institutions nationales (les copies des questionnaires se trouvent en Annexe 1-).

Les résultats de la surveillance et de l'évaluation sont résumés ici en <<Réalizations et Faiblesses>> et << les impacts du Programme et les Besoins complémentaires>>. Finalement, <<les leçons apprises>> est un résumé des grandes leçons tirées du Programme d'Asie qui pourrait servir pour la conception des futurs programmes.

## **4. LES REALISATIONS ET LES FAIBLESSES DU PROGRAMME D'ASIE.**

**L**e programme de formation fut enrichi par la participation de six pays, et réalisa beaucoup de choses, mais il avait des faiblesses. La plupart des réalisations du programme de formation provenait de sa méthode de développement des capacités qui reconnaît la valeur de l'expérience et des connaissances actuelles, et appuie le développement pour répondre aux nouveaux défis. Tous les capacités de formation, le matériel, et les méthodologies décrits dans ce paquet sont les résultats de la collaboration des participants. Plusieurs nationaux et institutions Asiatiques ont actuellement la capacité de conduire la formation en gestion des relations homme-femme, surtout dans le secteur forestier, sur le terrain et à la direction.

### **. LES REALISATIONS DU PROGRAMME DE FORMATION.**

Les réalisations peuvent être divisées en allés portant sur le développement des capacités et le matériel de formation produit.

Les réalisations sur le plan du développement des capacités comportaient.

**. Une conscience plus élevée et des techniques de la part du personnel forestier pour développer des recommandations et des stratégies** sensibles aux relations homme-femme afin de réaliser des objectifs particuliers au programme et augmenter les activités du programme forestier pour améliorer le bien-être des hommes et des femmes vivant sur le terrain des programmes.

**. L'introduction de la formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie dans les institutions nationales** en Asie : APROSC au Népal, BRAC et le Service Forestier au Bangladesh, le Service Forestier et l'Université de Peradeniya à SriLanka, le Ministère de l'Agriculture et NARTI au Bhutan, le Service Forestier de Maharashtra en Inde, et RECOFT en Thaïlande.

**. Une meilleure capacité institutionnelle** à organiser des ateliers de formations en gestion des relations homme-femme.

**. Une conscience plus élevée** chez plus de 350 participants quant à l'importance d'associer les hommes et les femmes dans le développement. Ce groupe comporte plus de 100 forestiers, des directeurs de projets, des formateurs, des planificateurs, et des décideurs et plus de 250 extensionnistes sur le terrain et des villageois.

Un grand engagement quant à l'équité et au développement participatif. Tous ceux qui participèrent au Programme d'Asie signalèrent qu'ils avaient développé des nouveaux aperçus et de nouvelles idées, plus de confiance et un nouveau réseau d'amis et de collègues.

### **Le matériel de formation produit comportait :**

. deux structures pour la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie - une pour le terrain et une pour la direction.

. Huit études de cas écrites - deux d'Inde, deux de Sri Lanka, et une du Bangladesh, une du Bhoutan, Une du Népal, et une de Thaïlande, chacune documentait des questions de relations homme-femme relatives à la foresterie à travers un ensemble de conditions environnementales, socio-culturelles, et institutionnelles.

. Des Paquets de Formation Nationale sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie - le matériel et les recommandations de formation pour le développement du programme de formation au Népal et au Bangladesh.

. Six études de cas visuelles - Bangladesh, Blûtan, Népal, Sri Lanka, et Thaïlande (séries de

diapositives) et l'Inde (vidéo), montrant les résultats des études de cas.

. Une vidéo régionale basée sur le programme d'Asie, donnant une vue d'ensemble de l'importance de la gestion des relations homme-femme pour le développement forestier.

### **Les atouts du programme d'Asie**

*<<... selon le rapport des consultants nationaux dans le questionnaire de surveillance.*

. L'approche participative du programme, offrant des occasions d'apprendre à échanger des points de vue et à partager les expériences avec des participants au niveau régional, au niveau national et sur le terrain.

. La flexibilité et l'adaptabilité du programme aux situations locales.

. L'approche à un secteur particulier du programme, en mettant l'accent sur la foresterie.

. L'approche par l'équipe, en associant plusieurs sortes de compétences et en offrant un accès facile au gouvernement et aux ONG.

. La méthode de gestion des relations homme-femme, en mettant l'accent sur les hommes et les femmes, et en associant des questions techniques, environnementales et sociales.

. Le développement du matériel pour s'occuper des stagiaires de toutes sortes et de tous les niveaux.

. Le développement des concepts et du matériel utile non seulement pour la formation, mais aussi pour d'autres buts, tels que la conception du questionnaire.

. L'appui, la formation et le matériel fournis par des personnes de ressources du P.A.M.>>

## **. LES FAIBLESSES DU PROGRAMME DE FORMATION :**

### **DES OCCASIONS D'AMÉLIORER**

Les faiblesses du programme de formation provenaient surtout des contraintes de temps et des ressources limitées. La plus grande faiblesse du programme de formation en gestion des relations homm-femme en matière de foresterie fut un manque d'activité de suivi planifiées. Toute fois, comme les activités de formation nationale sont toujours en cours dans les pays qui participèrent au programme d'Asie, l'on espère que la liste des réalisations du programme continuera à s'accroître et que l'on trouvera de l'appui pour les activités de suivi.

Le programme de formation à susciter un intérêt et un élan formidable dans plusieurs pays et dans plusieurs projets forestiers. L'appui extérieur pour la continuation l'expansion n'a pas été planifié ; le suivi est rare pour toutes sortes de programme de formation pour le développement. Il est difficile de trouver des ressources et de l'appui pour expansion et la continuation.

#### **Les faiblesses du programme d'Asie.**

<<....selon le rapport des consultants dans le questionnaire nationaux de surveillance.

- . Des plans d'action pour le suivi inadéquats.
- . Un nombre inadéquats de planificateurs et de directeurs de projets touchés.
- . Les limitations du temps, limitant la capacité d'inclure des visites sur le terrain dans les ordres du jour des ateliers - pilotes.
- . Des dispositifs inadéquats pour la communication et la collaboration de suivi entre les participants de la région d'Asie
- . La nécessité de toucher plus de statisticiens et de services chargés de recueillir les données.>>

## **LES IMPACTS DU PROGRAMME ET LES BESOINS DU SUIVI**

Pour surveiller les impacts du programme d'Asie, de courts questionnaires furent conçus afin de rechercher de l'information sur les mesures prises suite à des participations aux activités de formation. Ils se renseignèrent sur.

- . les mesures prises après les ateliers -pilotes nationaux
- . Les actions proposées ou en cours ; et
- . les mesures qui pourraient être prises si l'appui de suivi était fourni.

L'on demanda aux personnes interrogées de fournir une liste de contraintes et d'appuis pour réaliser et planifier des activités de gestion des relations homme-femme comportant :

- . Les activités de formation telles que des ateliers supplémentaires et la Formation des formateurs en la méthodologie de gestion des relations homme-femme.
- . Les activités n'ayant pas trait à la formation - telles que recueillir des informations sur la séparation des relations homme-femme dans le travail sur le terrain et intégrer les questions de relations homme-femme dans les stratégies d'extension.

### **Les Réponses des Consultants Nationaux au Questionnaire de Surveillance**

Les mesures prises jusqu'à ce jour

- . Formation en gestion des relations homme-femme conduite pour les Membres du bureau de développement Communautaire de la Croix Rouge (Népal)
- . Formation en gestion des relations homme-femme conduite pour les membres du bureau de femmes en Développement (Népal)
- . Formation en gestion des relations femme-homme et sur les méthodes participatives conduite pour le personnel du projet de la ligne de Partage des eaux de Bhusunde Khola dans l'arrondissement de Ghorka (Népal)

. Formation en gestion des relations homme-femme et en planification participative organisée pour les ONG participant au projet d'eau et de sanitation (Népal)

Création d'une nouvelle ONG consacrée à fournir de l'appui à ceux qui entreprennent des activités de gestion des Relations homme-femme par des occasions de partager du matériel et des expériences, et améliorer et adapter le matériel pour le développement à d'autres secteurs et d'autres organisations (Népal).

Distribution des résultats des ateliers-pilotes, y compris les recommandations des participants et stratégies d'institutionnalisation à tous les participants aux

ateliers pilotes et leurs institutions (Bangladesh).

### **Mesures proposées**

- . Atelier de suivi sur la gestion des Relations homme-femme pour les participants aux ateliers pilotes (Bangladesh, Népal).
- . Le développement d'une nouvelle étude de cas de la gestion des Relations homme-femme sur l'eau et le système sanitaire, basé sur des méthodes participatives (Népal).

### **Le suivi nécessaire**

- . L'appui pour évaluer les besoins, adapter le matériel, former les formateurs et concevoir le programme d'étude afin d'apporter la formation en gestion homme-femme à d'autres organisations et d'autres

secteurs (Bangladesh, Népal).

. Des ateliers spécialisés pour les décideurs et planificateurs

gouvernementaux ayant peut ou aucune notion des questions de gestion des Relations homme-femme (Bangladesh, Népal).

. Un accès meilleur et continu à l'information sur les questions des Relations homme-femme (Bhutan).

. Le développement de Structures supplémentaires de gestion des Relations homme-femme conçues pour des étapes précises du cycle du projet, telles que des études de base et la surveillance ainsi que l'évaluation (Népal).

. L'appui afin de surmonter les contraintes de temps dues aux responsabilités de travail actuelles et consacrer plus de temps aux activités de gestion de Relations homme-femme (Bangladesh, Bhutan, Népal).

### **Les Réponses des Projets Forestiers aux Questionnaire de Surveillance**

#### **Mesures prises jusqu'à ce jour**

. Analyse de questions de relations homme-femme quant à toutes les activités du projet, le renforcement des organisations de femme locales, et la délégation de la planification et la

réalisation des projets d'activités sélectionnés dans les organisations des femmes.

Un questionnaire séparé fut conçu pour chacun de ce qui suit :

- . les équipes nationales des formateurs ;
- . le projet forestier sélectionné ; et
- . l'institution nationale sélectionné.

**Les demandes pour le suivi comportaient :**

- . **Plus de formation des Formateurs** (dans les méthodes participatives de gestion des relations homme-femme) car une seule équipe de formateurs nationaux ne suffit pas pour faire face à toutes les demandes de formation.
- . **Des ateliers de suivi** pour permettre au personnel des projets forestiers de développer des plans de travail et des activités particuliers (tels que des opérations participatives d'évaluation des besoins avec les villageois).
- . **L'Assistance avec révision** du matériel et des méthodologies de formation pour leur emploi dans d'autres secteurs.
- . **Assistance avec développement du programme d'études** afin d'inclure la gestion des relations homme-femme dans les programmes de formation en cours, des institutions nationales.

L'intégration du sujet "Le Rôle des femmes en matière de Foresterie Sociale" dans tous les stages de formation en cours, du personnel des projets (Bangladesh).

*Les actions proposées :*

- . L'intégration de la formation en gestion des relations homme-femme dans le stage de formation de 28 jours, du personnel forestier sur le terrain, en Foresterie Sociale (Bangladesh)
- . Une session de suivi de gestion des relations homme-femme pour le personnel du projet, et la préparation des plans d'action annuels pour la réalisation des activités sensibles aux relations homme-femme. (Népal)

*Le Suivi Nécessaire*

L'Appui et la compétence pour inclure la gestion des relations homme-femme dans un constituant de formation en Evaluation Rurale Rapide destiné au personnel chargé de l'extension forestière (Bhutan).

- . L'appui et le personnel pour effectuer une collection et une analyse supplémentaires de données sur la séparation des relations homme-femme, la formation et la réformation supplémentaires du personnel en gestion des relations homme-femme, la formation des leaders villageois et des groupes de femmes, et des activités d'extension pour les organisations rurales (Népal)

**Questionnaire de Surveillance**

*Actions menées jusqu'à ce jour*

- . La collection des données sur la séparation des relations homme-femme dans l'étude de l'allocation du temps parrainée par le Ministère de l'Agriculture. des énumérateurs furent formés pour recueillir et analyser des données sur la séparation des relations homme-femme, et comprendre leur importance. (Bhutan)
- . La gestion des relations homme-femme fut intégrée dans le stage de formation de 6 jours du personnel de BRAC sur les relations du personnel et la réalisation du programme, en employant la structure et les études de cas développées pendant le Programme d'Asie. (Bangladesh)

**Réponses des Institutions Nationales au**

### **Les Actions proposées**

. L'intégration de l'approche de gestion des relations homme-femme dans les documents de référence et de travail, sur la sécurité alimentaire familiale du Programme pour la Sécurité Alimentaire du Ministère de l'Agriculture. (Bhutan)

. Un plus grand nombre de femmes rurales participant aux coopératives de BRAC (Bangladesh)

### **Le suivi Nécessaire**

. Un meilleur accès à l'information détaillée et technique sur des expériences et des initiatives de gestion des relations homme-femme de la Région d'Asie surtout celles qui sont significatifs pour la planification et la prise des décisions. (Bhutan)

L'appui technique et financier pour apporter la formation en gestion des relations homme-femme à d'autres ONG et organisations gouvernementales intéressées (Bangladesh).

## 5. Résumé des **Leçons Apprises** dans le Programme d'Asie.

**L**es leçons apprises dans le Programme d'Asie peuvent se résumer comme suit :

### **Employez une approche participative**

Pour concevoir un programme de formation qui est véritablement utile et significatif, organisez les idées et les objectifs préliminaires, ensuite demandez des réactions aux potentiels participants ; identifiez leurs besoins et leurs priorités et collaborez avec eux aux décisions.

### **Soyez flexible : un modèle ne convient pas pour tout le monde**

Adaptez toujours le programme de formation aux usagers. Les meilleurs personnes pour sélectionner les méthodologies de recherche et les Structures de Formation, et ainsi de suite, sont ceux qui les utiliseront. Les sélections vont varier selon la culture, les priorités, le secteur, le niveau, et l'expérience.

### **Employez le programme de formation dans le développement des capacités.**

Les capacités nationales de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie existent déjà dans chaque pays : identifiez-les et développez-vous à partir de ça. La plus grande contribution d'un programme de formation est de fournir la formation, le matériel, le temps, et l'appui, les consultants nationaux feront le reste.

### **Utilisez le programme de formation pour les activités régionales et nationales**

Associer les activités régionales et nationales, offre non seulement l'occasion d'échanges multiculturels mais aussi le développement d'une formation adaptée aux besoins des pays individuellement. Un niveau d'activités, sans l'autre, n'est pas aussi bénéfique.

### **Travaillez avec les principales institutions nationales**

Développez les capacités des institutions nationales en élargissant leurs actuels programme de formation pour qu'ils contiennent la gestion des relations homme-femme.

### **Investissez dans de nouvelles personnes**

Comme l'accent est mis sur le développement des capacités, il est logique d'investir dans de nouvelles personnes car cela élargit la base de ressources des institutions nationales.

### **Associez les techniques et les compétences**

Formez les équipes nationales interdisciplinaires pour assurer l'importance et l'utilité du matériel et des méthodologies de formation. Les membres des équipes s'appuient et s'encouragent mutuellement quand la réalisation du projet devient épouvante.

### **Travaillez à tous les niveaux**

Travailler à un seul niveau aura un impact limité à la longue. Pour créer des activités durables sur les gestions des homme-femme, travaillez sur le terrain, avec la direction et au niveau des principes.

### **Préparez le suivi**

L'intérêt et la vitesse suscités par les premiers investissements créent une possibilité de développement, une possibilité que l'on perd s'il n'y a pas de suivi. Ce peut être particulièrement vrai quand il s'agit des questions des relations homme-femme car le concept est assez nouveau.

### **Prévoir la résistance**

Promouvoir un programme de formation qui associe la gestion des relations homme-femme et la foresterie n'est pas facile. Les deux sujets sont controversés. La combinaison pourrait susciter toute une série de questions, de résistance et d'inquiétudes, qui seront différentes dans chaque culture, société et environnement. C'est pour cette raison que l'approche participative est essentielle pour la conception des programmes de formation, le développement du matériel, et la formation.

# Annexes

---

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

---

1-B. Chronologie des activités du Programme de Gestion des Relations homme-femme en Matière de Foresterie d'Asie, 1994 - 1995.

---

1-C. Textes modèles pour les termes de référence

---

1-D. Ateliers-Pilotes Nationaux sur la Gestion des Relations homme-femme en Matière de Foresterie

---

1-E. Surveillance et Evaluation du Programme de Gestion des Relations Homme-Femme en Matière de Foresterie en Asie.

---

1-F. Budget modèle.

---

# Annexe 1-A

## LISTE DES PARTICIPANTS DU PROJET D'ASIE

### **Bangladesh**

Projet Forestier  
BGD/84/054 Upizila  
Développement des  
Pépinières et Afforestation  
(PAM)  
. Consultants  
- M. Md Kabiruzzaman  
formateur Supérieur,  
BRAC  
Comité pour l'Avancement  
Rural (BRAC)  
- M. Md Alinuddin  
Forestier Supérieur Retraité  
Service Forestier  
- M. Palash Baral  
Membre du Bureau de  
Recherches  
UBINIG  
Institution Principale  
(BRAC)  
Bangladesh

### **Bhutan**

Projet Forestier  
BHU/85/016 Exploitation  
Forestière Intégrée au  
Bhutan (PAM)  
. Consultants  
- M. Dawa Penjore  
Membre du Bureau de  
Recherches  
Ministère de l'Agriculture  
- Mlle Delci Pema  
Membre du Bureau de  
Formation  
Ministère de l'Agriculture  
- M. Kumar Upadlay  
Conseiller Technique en  
Chef  
BHU/85/016  
Institution Principale  
Ministère de l'Agriculture  
**Népal**

Projet Forestier  
CGP/NEP/041/NOR  
Exploitation de la ligne de  
partage des eaux de  
Shivapuri (PAM).  
. Consultants  
- Mlle Ramrajya Shreshta  
ECOGEN  
Centre de Développement  
Environnemental,  
Communautaire et des  
relations homme-femme  
Kathmandu  
- Mlle Kanchan Verma  
Lama  
Directeur Général  
Société des Partenaires en  
Développement  
Kathmandu  
- M. Madan Kumar Gantam  
Forestier Communautaire  
Institution Principale  
APROSC  
Katmandu

### **Inde**

Projet Forestier  
Projet de Foresterie Sociale  
et Nationale (Banque  
Mondiale - USAID)  
. Consultants  
- Mlle Kiran Bhatia  
Formateur en gestion des  
relations homme-femme  
- Mlle Rita Sarin  
Membre du Bureau de  
Programme de Formation,  
SIDA  
New Delhi  
- M. Prabir Guhathakurta  
Forestier Supérieur,  
Banque Mondiale  
New Delhi  
Institution Principale

Service Forestier de  
Maharashtra

### **Sri Lanka**

Projet Forestier  
Projet de Foresterie  
Participative  
(Banque Asiatique de  
développement)  
. Consultants  
- Mlle Anoja  
Wickdamasinghe  
Section de Géographie  
Université de Peradeniya  
- M. K. J. T. Dayananda  
Conservateur Adjoint des  
forêts  
Service des Forêts  
- M. K. Rajapakse  
Forestier

Projet d'exploitation de la  
ligne de partage des eaux  
de haut Mahaweli (GTZ)  
Institution Principale  
Université de Peradeniya.

### **Thaïlande**

Projet Forestier  
THA/88/017 -  
Reforestation de Khao Kho  
(PAM)  
. Consultants  
- Mlle Uraivan Tam-Kim  
Yong  
Programme de Gestion et  
de Développement de  
Ressources  
Faculté de sciences  
Humaines.  
Université de Chiang Mai  
- Mlle Uthaiwan Sangwanit  
Centre Régional de  
Formation en foresterie

Communautaire  
(RECOFT),  
Université de Kasetsart

-Mlle Jintana  
Amornsangasin  
Membre du Bureau de  
Foresterie Communautaire,  
Service de Foresterie Royal  
Institution Principale  
RECOFT  
S/C Faculté de Foresterie  
Université de Kasetsart  
Bangkok.

## ANNEXE 1-B

### CHRONOLOGIE DE GESTION DES RELATIONS HOMME- FEMME EN MATIERE DE FORESTERIE DANS LES ACTIVITES DU PROGRAMME D'ASIE,

#### 1991

##### Février

Début du programme de formation avec des Etudes de Documents sur les Projets Forestiers pour des éventuelles études de cas par les consultants internationaux sélectionnés.

##### *mars-juillet*

Envoi des lettres aux FAOR, aux directeurs de projets, et aux institutions principales de plusieurs pays demandant des conseils. Préparer termes de référence provisoires pour la formation des participants.

##### *Août*

Des visites aux projets forestiers, aux services forestiers, et aux ONG au Népal, au Bangladesh, aux Philippines, et en Thaïlande.

##### *Septembre*

Sélection finale des projets, des institutions et des consultants nationaux. Conception du programme de formation. Budget du programme de formation. Proposition écrite au

Ministère de l'Agriculture des Etats Unis pour un constituant de communication.

##### *Octobre*

Préparation des contrats/voyages pour tous les consultants. Développement du matériel pour l'Atelier Régional des Rédacteurs d'Etudes de cas.

##### *Novembre*

Atelier Régional des Rédacteurs d'Etudes de cas tenu à Bangkok.

##### *Décembre*

Recherches d'études de cas sur le terrain, instantanée par des consultants nationaux dans les zones de projets forestiers sélectionnés.

#### **1992**

##### *janvier*

Un photographe retrouve d'autres consultants nationaux sur le terrain pour documenter des résultats des études de cas. Les équipes nationales terminent les recherches sur le terrain et les études de cas préliminaires.

##### *février*

L'envoi des études de cas préliminaires à Rome pour des études et la mise au point. Le développement du pour l'Atelier Régional de Formation des

Formateurs. Rédiger une proposition à SIDA pour le financement des ateliers-pilotes au Népal.

##### *mars*

Organisation d'un Atelier Régional de Formation des Formateurs à Chiamp Mai pour tester les études de cas préliminaires, essayer des projections de diapositives et améliorer les techniques de formation.

##### *avril*

Les dispositions/propositions/financement pour les ateliers-pilotes nationaux.

##### *mai*

Atelier-pilote de Kathmandu, pour les formateurs du Service Forestier, Ministère de l'Agriculture, d'APROSC, et d'autres ONG. Atelier-pilote de Kathmandu, Népal pour le personnel sur le terrain du Projet d'Exploitation de la ligne de partage des eaux de Shivapuri.

##### *juin*

Atelier-pilote de Kathmandu, Népal pour les planificateurs et les décideurs des organisations Gouvernementales et des ONG. Atelier-pilote de Kandy, Sri Lanka pour le personnel du programme de formation en développement du Service

Forestier, du ministère de l'Agriculture, et de l'Université et des ONG.

*juillet*

Session de gestion des relations homme-femme, Thimphu, Bhutan, pour le personnel du Ministère de l'Agriculture.

**août/septembre**

Mise au point des documents et des séries de diapositives des études de cas. Réalisation d'une vidéo provisoire sur les résultats du programme de formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie en Asie.

*octobre*

Dispositions/Financement pour des ateliers-pilotes au Bangladesh.

*novembre*

Atelier-pilote, Rajendrapur, Bangladesh pour le personnel du Service Forestier, du boisement d'Upazila et du projet de Développement des Pépinières et des ONG principales travaillant dans le secteur forestier.

**décembre**

Atelier-pilote, Bhamara, Bangladesh, pour les villageois participant au projet d'agro-foresterie faisant partie du projet de développement des Pépinières et de Boisement d'Upazila. Rédaction du

Paquet de Formation sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie.

1993

*juillet*

Mise au point d'une vidéo du FTTP/PAM pour les décideurs basée sur l'expérience du Programme d'Asie.

**juillet-août**

Envoi des questionnaires aux consultants nationaux, projets forestiers, et aux institutions nationales pour surveiller les impacts et évaluer les besoins du suivi.

**1994**

*décembre*

La mise au point et l'Agencement du Paquet de Formation final.

**1995**

L'impression du Paquet de Formation.

## ANNEXE 1-C

### TEXTES MODELES POUR DES TERMES DE REFERENCE

Des termes de référence modèles sont inclus pour :

- . Les coordinateurs de Programmes de formation/formateur en gestion des relations homme-femme,
- . Les rédacteurs/formateurs nationaux des études de cas
- . Les experts nationaux en foresterie
- . Les consultants régionaux en Communication
- . Les photographes nationaux

#### Introduction

Ceux-ci sont destinés à n'être que des lignes directrices, qui pourraient être acceptées, changées, ou rejetées selon la nécessité. Par exemple, il pourrait être préférable de séparer les responsabilités du coordinateur du programme de formation de celle du formateur en gestion des relations homme-femme 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 au en exploitation des lignes de

partage des eaux. Dans le Programme d'Asie, il était très avantageux d'avoir l'assistance d'un consultant en foresterie communautaire dans plusieurs activités du programme de formation.

#### Les Recommandations pour Rédiger des Termes de Références.

- . Décrivez les dates limites et les résultats escomptés aussi clairement et explicitement que possible.
- . Arrêté définitivement les termes de référence en collaboration avec les consultants qui effectueront la travail.
- . fournissez assez de temps et d'argent pour un travail de haute qualité
- . Assignez le minimum de responsabilités pour le développement du programme de formation et des méthodologies de formation aux consultants nationaux.

#### Texte modèle pour des termes de référence pour : Le coordinateur du Programme de Formation/Formateur en Gestion des Relations Homme-Femme

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 sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie, en plus de l'appui, de la direction et de la coordination de tout le programme de formation.

#### Le consultant va :

1. Consulter toutes les institutions à propos de leur priorités pour un programme de formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie, y compris : la sélection des pays ou des programmes de formation, des projets d'études de cas, et les consultants nationaux, et sur la conception et la réalisation du programme de formation, avec des visites sur le terrain des projets et aux institutions des projets.
2. Préparer une Note d'Information sur le programme de formation à propos de la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie comportant les objectifs, les activités, les participants, les résultats escomptés, le budget et le plan.
3. Rédiger des 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 Rédacteurs d'Etudes 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 ; recruter des personnes de ressources ; préparer des objectifs provisoires, l'ordre du jour et des évaluations ; et jouer le rôle formateur et de facilitateur de l'atelier. Durant cet atelier, demandez aux participants de réviser et de faire des suggestions pour des Structures de gestion des relations homme-femme, planifiez des recherches, et exposez les grandes lignes des études de cas.

**5.** Préparez ou revoyez une ou deux ou trois Structures de gestion des relations homme-femme, basée sur les suggestions des participants de l'Atelier Régional des Rédacteurs d'Etudes de cas, afin d'adapter la Structure particulièrement aux participants du programme de formation en termes de sujets, tels que, l'exploitation des forêts ou des ressources naturelles - et les groupes cibles, tels que le personnel sur le terrain, les villageois, ou le

personnel de la direction tels que les planificateurs et les décideurs.

**6.** Revoir les études de cas préliminaires et autres matériel de formation conçu pour les consultants nationaux, et fournir les commentaires et la mise au point nécessaires.

**7.** Appuyer le constituant de communication du programme de formation : identifier et embaucher un expert régional de communication, embaucher des photographes nationaux, et revoir les séries de diapositives préliminaires d'études de cas et les rapports préliminaires sur les 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 en gestion des relations homme-femme ; embaucher des personnes de ressources ; préparer des objectifs provisoires, des ordres du jour et des instruments d'évaluation ; et faciliter l'atelier. Durant cet atelier, testez et évaluez la Structure provisoire de gestion des relations homme-femme, les études

de cas provisoires et les séries de diapositives provisoires.

**9.** Mettre la dernière main à la Structure de gestion de relations homme-femme, accompagnant les questions et les Profils sur la base des commentaires reçus des 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, basées 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 une session de suivi nationale de formation des Formateurs, tel qu'il faut, 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, pour 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, tel qu'il faut, en collaboration avec les consultants nationaux en formation.

13. Fournir l'appui et supervision pendant chacun des ateliers-pilotes, mais ne travaillez pas en tant que co-formateur sauf s'il le faut absolument.

14. Participer au compte rendu de l'atelier-pilote pour les Consultants Nationaux, les Organisations Gouvernementales et les ONG tel qu'il faut, pour l'évaluation des participants ; les stratégies d'amélioration du projet relatives à la gestion des relations homme-femme, 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 gestion des relations homme-femme dans le pays.

15. Avec l'expert régional en communication, exposez les grandes lignes des résultats principaux de l'étude de cas qui devraient être mise en lumière dans la vidéo et faire des commentaires sur la vidéo préliminaire.

16. Préparer un Paquet de Formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie, qui

comprendra : un résumé des leçons apprises dans le programme de formation ; les Structures de gestion des relations homme-femme ; les études de cas mise au point ; des notes sur l'emploi du matériel de formation ; et des recommandations pour le développement général des Programmes de formation en gestion des relations homme-femme, basées sur l'application et l'évaluation nationales de la méthodologie et du matériel de formation.

**Conditions à remplir :**

. être titulaire d'un diplôme d'études supérieures dans une discipline appropriée.

. avoir d'excellentes capacités à s'exprimer et à écrire.

. avoir de l'expérience en formation, en gestion des relations homme-femme, dans les travaux de développement international, dans la direction, le budget et la supervision.

. compétence confirmée en méthodologie de formation participatives, la rédaction de études de cas, en Méthode de Recherche Accélérée, les femmes en développement et la gestion des relation homme-femme.

. avoir de l'expérience en ressources forestières/naturelles des programmes de systèmes d'agriculture.

**Texte modèle pour des termes de référence pour : les rédacteurs d'Etudes de cas/Formateurs Consultants Nationaux**

Durée : 24 semaines (assumant deux ateliers-pilotes ; ajoutez 4 semaines pour chaque atelier supplémentaire).

Le consultant va développer le matériel et apporter la compétence en gestion des relations homme femme en matière de 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 va :

1. Collaborer avec le personnel international, national 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 des Rédacteurs d'Etudes de cas, participer à des sessions pour introduire d'autres Structures théoriques alternatives sur la gestion des recherches homme-femme ; des briefings techniques sur des projets forestiers sélectionnés ; préparer un programme de recherche et les grandes lignes pour l'étude de cas.

3. Préparer une étude de cas ne dépassant pas dix pages tapées à la machine, basée sur la Méthode Recherche Accélérée dans les zones des projets forestiers sélectionnés et des principales sources secondaires. Ajoutez des informations sur :

a. La division du travail entre les hommes et les femmes par rapport aux activités productives telles que la foresterie, la culture, le bétail, la commercialisation, le travail salarié, etc., tel qu'il faut. Donnez 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 semis, de plantation d'arbres, de la moisson, de la collection de bois et de fourrage, des petites entreprises basées sur la foresterie).

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

b. La division du travail entre les hommes et les femmes par rapport aux activités reproductrices, telles la préparation de la nourriture et du bois, la collection du bois et de l'eau, la protection de l'enfance, la construction et

la réparation des maisons, et l'organisation communautaire, soulignant les corrélations entre les activités forestières et les activités reproductrices.

c. L'accès et le contrôle relatifs qu'ont les hommes et les femmes par rapport aux ressources y compris, les ressources naturelles, et les avantages, surtout ceux qui ont trait aux activités exposées à grands traits ci-dessus. Les ressources pourraient comporter la terre, les arbres, l'eau, le crédit, le capital, la formation d'extension, les connaissances indigènes, et les apports, etc. Les avantages proviennent de la mobilisation des ressources et pourraient comprendre la nourriture, l'énergie, le revenu, le potentiel de croissance, les compétences, la situation et ainsi de suite, soulignant des avantages et des ressources ayant trait à la foresterie.

7. Préparez et prenez part à un atelier de suivi national pour la formation des formateurs sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie (5 jours environ) : développez une liste de participants, fixez les dates et le lieu, envoyez des invitations et supervisez 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 et pour faire des commentaires constructifs sur le matériel et les méthodes de formation.

Une attention particulière sera faite à l'ordre du jour, à la présentation de la Structure de Gestion des Relations Homme-Femme, et au matériel de l'étude de cas. L'atelier de Formation des Formateurs sera conçu et conduit avec l'assistance du Coordonateur de Gestion des Relations homme-homme/Programme de Formation.

8. Réviser, comme il faut, le matériel de formation et les ordres du jour des ateliers-pilotes, basé sur les commentaires reçus durant l'atelier de Formations des Formateurs.

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

10. Consultez, comme il faut, le Rep. 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, fixez 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 et les planificateurs venant des principales Organisations Gouvernementales et ONG des secteurs forestier et du développement agricole. Chaque atelier-pilote devrait se limiter entre 20 à 25 participants.

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

d. Fournir une vue d'ensemble des normes, des tendances et des changements qui posent des contraintes ou des appuis pour le développement dans la zone (y compris des questions environnementales telles que le climat, la sécheresse, les inondations l'érosion et le déboisement ; des questions économiques telles que les degrés de pauvreté, la distribution des revenus, et l'ajustement structurel ; des questions sociales telles que les taux d'alphabétisation, l'organisation communautaire, les normes familiale, et les croyances religieuses ; des facteurs institutionnels tels que la disponibilité ou le manque de formation d'extension et

de crédit, le rôle du service forestier, le statut légal des femmes et les baux de la terre et des arbres ; des tendances démographiques telles que les taux de fertilité, la croissance de la population, et les types de migrations ; et les questions politiques telles l'instabilité du gouvernement et les structures du pouvoir local.

e. Obtenir des informations précises sur le projet forestier sélectionné : les objectifs, les activités, les participants et les bénéficiaires, et les impacts des femmes et des hommes vivant dans la zone du projet et du personnel du projet forestier.

4. Assister à un Atelier de Formation des Formateurs de 7 jours ; participer à des sessions sur les méthodologies de Formation participatives préliminaire.

5. Faire des révisions, tel qu'il faut, dans l'étude de cas préliminaire, 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. Préparer des propositions pour les ateliers-pilotes sur la formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie (dans la propre institution ou le programme de formation

du consultant). Ajouter la stratégie d'évaluation des besoins, les objectifs de la formation, la liste des invités, le lieu, les dates, le budget, les dispositions logistiques, le matériel de formation qu'il faudrait utiliser, et un ordre du jour provisoire.

Envoyer les propositions au Coordinateur du programme vers la date prévue.

7. Préparer et participer à un atelier de suivi national pour la formation des formateurs sur la gestion des relations homme-femme en matière de foresterie (de 5 jour 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 10 jours avant le premier atelier-pilote. L'on suggère que 10 à 15 formateurs nationaux des institutions nationales et des ONG soient invités en tant que participants et pour fournir des commentaires constructifs sur le matériel et les méthodes de formation.

Une attention particulière sera faite à l'ordre du jour, à la présentation de la Structure de gestion des relations homme-femme, et la matériel des études de

cas. L'Atelier de Formation des Formateurs sera conçu et conduit avec l'assistance du Coordinateur du Programme de Formation/Formateur en gestion des relations homme-femme.

8. Réviser, tel qu'il faut, le matériel et les ordres du jour pour les ateliers-pilotes, basés sur des commentaires reçus durant l'Atelier de Formation des Formateurs.

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

10. Consulter, tel qu'il faut, le Rep.FAO, le Directeur National du Projet forestier sélectionné, et le Directeur de l'institution nationale sélectionnée pour développer la liste des participants à l'atelier-pilote, fixer les dates de l'atelier, envoyer des invitations, et prendre des dispositions logistiques pour au moins deux ateliers - un pour le personnel sur le terrain des projets forestier et un pour les planificateurs et les décideurs provenant de principales organisations gouvernementales et ONG dans les secteurs de la foresterie et le développement agricole. Chaque atelier-pilote devrait être limité de 20 à 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 portant sur le contenu et le procédé.

13. Préparer un rapport de consultations d'environ dix pages comprenant ce qui suit :

- 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 relatives à la gestion des relations homme-femme, développées par les participants pour le suivi ;
- c) les recommandations des consultants pour les futurs ateliers de formation en gestion des relations homme-femme et ceux pour intégrer les questions de gestion des relations homme-femme dans des programmes de formation en cours sur la foresterie et le développement agricole.

14. A partir des expériences du Programme de Gestion des relations Homme-Femme en Asie en général et à partir des expériences personnelles nationales d'au moins deux ateliers-pilotes, préparez un Paquet de Formation en Gestion des Relations Homme-Femme pour appuyer d'autres formations en gestions des

homme-femme en matière de foresterie.

Durant l'atelier, passer du temps avec chacune des équipes nationales participants pour discuter de leurs besoins de 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 évaluer les diapositives préliminaires ainsi que leurs légendes. Ceux-ci devraient clairement communiquer les résultats des études de cas sur la gestion des Relations homme-femme en matière de foresterie.

4) Discuter sur 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 surveiller la distribution des copies.

6) A partir des séries des diapositives et des légendes des consultants nationaux et le coordinateur du

Programme de Formation, préparer une série de diapositives régionales, préliminaire qui sera réalisée en vidéo, quand elle sera mise au point. La série des diapositives régionales va présenter les différentes études de cas, soulignant les points communs aussi bien que les différences, quant aux interactions entre les femmes, les hommes et la foresterie.

7) Ecrire un texte réaliser la version finale de la vidéo régionale sur la Gestion des Relations homme-femme en matière de 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, prendre des dispositions et surveiller la traduction des légendes et le texte de la vidéo en langues nationales.

9) Faire un rapport résumant le procédé de l'élément de communications visuelles du Programme de Formation en Gestion des Relations homme-femme en matière de foresterie, avec des recommandations pour des révisions et des additions dans les futurs programmes de formation.

Conditions à remplir  
. Expérience professionnelle d'un

### **Texte Modèle pour des termes de référence pour: L'Expert Régional de communication**

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

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

Le Consultant va :

1) Prendre part à l'Atelier Régional de Rédacteurs d'Études de cas de cinq jours, pour que la communication visuelle puisse refléter le développement général du programme de formation en gestion des relations

minimum de 5 ans en production de matériel de communication visuel, avec des projections de diapositives et des vidéos.  
. Expérience en gestion / surveillance  
. Excellentes capacités et de rédactions.  
. S'intéresser aux questions sur la Gestion des Relations homme-femme en matière de foresterie.

**Texte Modèle pour des Termes de Référence pour : Les Photographes Nationaux.**

**Durée : 2 semaines**

Le consultant va fournir des photos qui présentent les résultats des études de cas à partir des recherches sur le terrain d'un Projet forestier, sélectionné pour un Programme de Formation en Gestion de Relations homme-femme en matière de foresterie. Le travail sera effectué selon les précisions données par l'expert régional de communications, en collaboration avec une équipe nationale de rédacteurs d'études de cas et expert en foresterie.

**Le consultant va :**

1. Accompagner les rédacteurs d'études de cas et l'expert forestier sur le terrain de recherches. Participer à un briefing de résultats de recherches de l'étude de cas, identifier et accepter les activités, les espèces d'arbres, les populations, es conditions environnementales, etc... qu'il faudrait 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 de communications avant la date fixée.

**Conditions à remplir :**

. expérience d'un minimum de 5 ans en photographie professionnelle, y compris de l'expérience dans la photographie de conditions environnementales, des arbres et des populations qui font leurs travaux quotidiens.

. capacités de rédaction (pour les légendes des diapositives).  
. être prêt à voyager et à travailler sur le terrain de recherches de l'étude de cas.

membres de la division de formation d'APROSC.

### **Atelier pour le personnel sur le terrain**

Le deuxième atelier a vu la participation de 24 membres faisant partie du personnel du projet d'exploitation du Bassin Versant (21 hommes et 3 femmes), y compris 12 travailleurs d'extension villageois venant des villages de la région. C'était la toute première fois que le personnel sur le terrain était formé en Gestion de Relations homme-femme avec du matériel spécialement conçu dans ce but. Cet atelier testa l'emploi de la Gestion des Relations homme-femme en tant qu'outil de planification participative. Les stagiaires utilisèrent des études de cas basées sur leurs propres projets ainsi que la Structure du personnel sur le terrain, afin de développer des stratégies précises pour améliorer les activités du projet par l'incorporation des préoccupations des hommes et des femmes.

**Atelier des directeurs**

Le troisième atelier vit la participation 27 décideurs (20 hommes et 7 femmes) et des planificateurs représentant des ministères, l'Université de Tribhuvan, des ONG et des organisations caritatives. Une nouvelle idée pour cet

atelier de directeurs consistait à continuer avec l'utilisation des outils tels que le théâtre et les jeux qui avaient été utilisés pour le personnel sur le terrain. Ce ci plût aux participants. Le matériel écrit étaient celui qu'on avait conçu pour la direction. Pour tous les trois ateliers-pilotes les consultants nationaux développèrent des ordres du jour innovateurs pour la formation participative. Ils utilisèrent des jeux pour la présentation des participants de la Gestion des Relations homme-femme, tels que les changements des rôles de l'homme et de la femme d'une génération à l'autre. Ils utilisèrent aussi des diapositives pour présenter l'étude de cas, la situation forestière au Népal et pour démontrer la manière dont le procédé participatif fut utilisé pour recueillir les informations sur le terrain. L'équipe nationale invita les représentants de tous les deux autres ateliers au troisième atelier. Ceci améliora le dialogue et la communication entre des groupes qui se rencontrent rarement et permis aux décideurs de mieux comprendre les priorités et les stratégies des villageois.

Les participants achevèrent des évaluations écrites et orales quotidiennes sur les méthodologies de formation, le contenu de la formation et le matériel de

formation. Le matériel d'évaluation était différent pour chaque groupe cible : les questionnaires et l'analyse «des Forces, des Faiblesses, des Occasions et des Limitations» (F.F.O.L), des discussions par groupes et des questions particulières.

### **Les évaluations montrèrent que :**

a- trois jours suffisent pour achever des opérations de Gestion de Relations homme-femme, mais il faudrait deux journées supplémentaires pour planifier les activités du Projet à partir de l'analyse ;  
b- Le matériel de formation et la présentation des formateurs doivent être bien équilibrés en ce qui concerne les informations sur les Relations homme-femme, les informations sociales ainsi que les informations forestières et techniques ;  
c- Les participants qui utilisèrent leurs propres projets pour les études de cas achevèrent très facilement une analyse ;  
d- L'étude de cas était claire, courte et soulignait les rôles des hommes et des femmes non seulement en foresterie mais également en gestion d'agriculture et de bétail les co-relations entre ceux-ci.

Selon les évaluations des participants la formation fut très satisfaisante et il eut plusieurs demandes pour

d'autres ateliers. Depuis les trois ateliers-pilotes, il y a eu des ateliers pour le Ministère de l'Agriculture, la Croix Rouge à Kathmandu et le personnel sur le terrain d'un autre projet d'exploitation d'un Bassin Versant.

SIDA fournit le financement des ateliers-pilotes au Népal; le Centre de Service et Projets Agricoles (APROSC) était la base institutionnelle. Tout en étant essentiellement une institution privée, APROSC travaille en collaboration avec le Ministère de l'Agriculture et conduit la formation continue pour le personnel de ce dernier d'une part, et organise des stages de courte durée ainsi que des ateliers pour le gouvernement et les ONG.

Tous les ateliers-pilotes furent facilités par une équipe de consultants nationaux, Mlle Kanchen LAMA experte de Femmes et développement, et Mlle Ramrajya SHRESHTRA, Economiste Supérieure à APROSC. Le coordinateur du Programme de Formation/Formateurs en Gestion de Relations homme-femme et le consultants en foresterie communautaire venant du Service de Foresterie Communautaire du FAO assistèrent aux ateliers-pilotes du Programme de Formation.

### **Sri Lanka**

Il y avait 28 participants (25 hommes et 03 femmes) à l'atelier-pilote de Kandy, essentiellement composé de forestiers, mais du personnel de l'Institut de Foresterie de Sri Lanka, du Service de Produits Agricoles d'Exportation du Ministère de l'Agriculture, ainsi que celui du Ministère de Terres, de l'Irrigation et du Développement de Mahaweli.

Les objectifs de la formation comportaient :

- a. Identifier les avantages de la Gestion des Relations homme-femme pour le développement forestier;
- b. Utiliser la Gestion des Relations homme-femme pour identifier des besoins et des solutions pour le développement; et
- c. Déterminer sur la Gestion des Relations homme-femme est importante pour la planification participative de la foresterie.

Ce dernier objectif était particulièrement lié à un projet proposé par la Banque Asiatique de Développement sur la foresterie participative dans le territoire de Sri Lanka.

L'atelier comportait une vue d'ensemble du développement forestier à Sri Lanka. Par exemple, en 1902, Sri Lanka avait 4,6 millions d'hectares d'espace forestier ou 1,3 hectares d'espace forestier par caput. En 1991, seul

1,75 millions d'hectares d'espace forestier restait à Sri Lanka, soit 0,1 hectare d'espace forestier par caput. Les études montrent que les femmes dépendent plus des ressources forestière par rapport aux hommes à Sri Lanka; les femmes ramassent et transforment le bois de chauffe, le fourrage et d'autres produits forestiers provenant pas du bois, tel que les herbes médicinales. Les hommes dépendent des forêts pour les matériaux de construction et pour l'alimentation. Par conséquent, les hommes et les femmes sont directement concernés par la protection et l'amélioration des ressources forestières.

L'étude de cas de Sri Lanka était basée sur Illuktenna, un village qui figurait dans un premier projet de foresterie communautaire de la BAD et Kolabissa, un village où il n'y avait encore eu d'activités de foresterie ou de développement agricole. Les participants se sont rendus compte que le rôle des hommes et des femmes pouvait beaucoup varier selon la situation géographique même là où les contextes ethniques et culturelles étaient similaires. Il y avait très peu de différences entre ces deux villages en ce qui concerne l'accès aux ressources forestières, mais il y avait