

13223

A la mémoire de DR Y.S. RAO

**LA GESTION DES RELATIONS
HOMME-FEMME
EN MATIÈRE DE FORESTERIE**

Remerciements

Ce Paquet de Formation Internationale sur la Gestion des Relations Homme-Femme en matière de foresterie provient de l'expérience et des suggestions des participants au Programme Asie de la Gestion des Relations Homme-Femme en Matière de Foresterie dont : Md. Alimmuddin (Ingénieur forestier à la retraite, Bangladesh), Jintana Amornsanguansin (Royal Forestry Department, Thaïlande), Reynaldo Bayabos (Projet de Foresterie Rurale, Philippines), Palash Barash (UBINIG, Bangladesh), K.J.T. Dayananda (Direction Forestière, Sri Lanka), Madan Kumar Gautam (Foresterie Communautaire, Nepal), Prabir Guhathakurta (Banque Mondiale, Inde), Md Kabir (BRAC, Bangladesh), Kanchen Verma Lama (FINNEP Watershed Management Project, Nepal), Deki Pema (Ministère de l'Agriculture, Bhoutan), Dawa Penjore (Ministère de l'Agriculture, Bhoutan) Nora Quebral (SEARC, Philippines), Uthaiwan Sangwanit (RECOFTC, Thaïlande), Rita Sarin (SIDA, Inde), Ramrajya Shrestha (APROSC, Nepal), Uraivan Tan-Kim-Yong (Université de Chang Mai, Thaïlande), et Anoja Wickramasinghe (Université de Peradeniya, Sri Lanka).

Remerciements particuliers à la FAO : Marilyn Hoskins (Service de la Foresterie Communautaire), M. Kashio (Bureau Regional pour l'Asie et le Pacifique), R.S. Gujral (Programme Regional pour l'Asie du Développement de l'Energie dérivée du Bois), Carla Hogan Rufelds (Service de la Foresterie Communautaire), Margot Klute (Programme Régional pour l'Asie du Développement de l'Energie dérivée du Bois), Ingrid Schreuel (Service de la Foresterie Communautaire), Helen Gillman et Linda Mitchell (Service de la Foresterie Communautaire et enfin, et pas le moindre, le regretté Y.S. Rao (Bureau Régional pour l'Asie et le Pacifique, à qui nous dédions ce travail.

Remerciements particuliers à l'Agence Suédoise pour le Développement International : Carolyn Hannon-Andersson (Bureau du Développement et de la Gestion des Relations Homme-femme).

Remerciements particuliers à la Banque Mondiale : Emmanuel D'Silva (Institut du Développement Economique) et Augusta Molnar (Region Asie, Division des Affaires Sociales et Environnementales).

Gestion des relations homme-femme en matière de foresterie

L'idée d'établir un lien entre la formation en gestion des relations homme-femme et le secteur de la foresterie a commencé avec un ingénieur Forestier haut placé du Bureau Régional de la FAO pour l'Asie et le Pacifique (RAPA). Il avait participé à un atelier sur la Gestion des Relations Homme-Femme organisé pour le personnel de RAPA en novembre 1990, et avait trouvé utile la méthodologie de la Gestion des Relations Homme-Femme.... Il écrit au service de la Foresterie Communautaire au Siège de la FAO à Rome pour proposer qu'un nouveau programme soit conçu spécialement pour former les forestiers sur le terrain en Asie.

Le service de la Foresterie Communautaire du Département Foresterie de la FAO s'est engagé à élaborer des méthodes axées sur les populations en relation avec la Foresterie, et pour la production d'information et de matériel de communication sur une grande diversité des questions de foresterie communautaire, dont des documents révélateurs sur la femme et la foresterie. Lorsque le Responsable supérieur du Service de la Foresterie Communautaire a reçu la lettre suggérant un programme sur la Gestion des Relations Homme-Femme en matière de Foresterie, les ressources ont été mobilisées pour mettre l'idée en action.

L'appui technique et financier pour la Gestion des Relations Homme-Femme en matière de Foresterie en Asie provenait du Programme régulier du Service de la foresterie communautaire et du Programme Arabes, Forêts et Populations. De plus l'Agence Suisse de Développement International (SIDA) a financé la rédaction du Paquet de Formation Internationale sur la Gestion des Relations Homme-Femme en matière de Foresterie en Asie, et les ateliers-pilotes au Népal. Le Programme Régional de Développement de l'Energie Ligneuse de la FAO pour l'Asie (RWEDP) a appuyé financièrement la participation du Bangladesh, alors que l'Institut du Développement Economique de la Banque Mondiale a financé la participation de l'Inde et l'atelier-pilote au Sri Lanka. Les fonds pour le matériel de communication visuelle ont été pourvus par le Ministère de l'Agriculture des Etats-Unis (USDA).



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
réaliser les programmes de
formation participative

1

**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. Instaurez 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 ou 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.

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 plants 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 gouvernemental) 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.

Le fait d'associer les forestiers augmenta aussi la capacité nationale à intégrer la gestion des relations homme-femme et la formation participative dans le travail forestier en cours. La gestion des relations n'était pas familière pour les consultants en foresterie. La priorité était de sélectionner des consultants nationaux à partir des institutions nationales. Les consultants nationaux à l'intérieur de leur pays respectifs, étaient des catalyseurs pour conduire la formation en gestion des relations homme-femme en matière de foresterie.

En apportant leurs connaissances et leur expérience pendant qu'ils apprenaient de nouvelles techniques, ils développèrent du matériel de formation et des méthodologies qui seraient utiles pour leur propre travail et celui de leurs homologues. Ces critères de sélection servaient de directives importantes, mais la composition des participants variaient pour chaque des six pays. Il y avait un effort pour assurer la participation des consultants hommes et femmes de tous les pays ; mais au Bangladesh tous étaient des hommes, et en Thaïlande tous des femmes. Dans tous les autres pays, c'étaient des hommes et des femmes.

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 basés 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 principal de l'atelier était de développer les techniques de formation de chaque équipe, en préparation des ateliers-pilotes nationaux sur le gestion des relations homme-femme en matière de foresterie. Les premières sessions étaient concentrées sur les méthodologies de formation participative, et la conception des l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs de la formation, et la conception des évaluation et des ordres du jours.

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 a 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.

Le 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, Bhoutan, 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 prise 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 membre 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 gestions 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 au 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.

Les 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 parles 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 Deki 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, Bhannara, 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'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 ; 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'Études 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 foin, 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 reçu 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

relations homme-femme dans le pays.

Le Paquet devrait comprendre : tout le matériel de formation national, c'est-à-dire la structure et l'étude de cas, adaptées tel qu'il faut, à partir des évaluations des ateliers-pilotes ;

Des notes de Formation sur l'emploi du matériel de formation, écrit et visuel ; et les suggestions et les lignes directrices pour le développement du programme de formation. Ce paquet sera publié en langue nationale pour la distribution aux principales institutions nationales de formation et de foresterie et de développement agricole.

Conditions à remplir :

- . être titulaire d'un diplôme d'études supérieures en Sciences Humaines ou en Sciences Agronomes/Forestières ou de l'expérience dans une discipline rapprochée à celles-ci.
- . l'aisance en anglais et en langue locale
- . avoir d'excellentes techniques de recherche et de rédaction
- . avoir de l'expérience relative au développement d'au moins 2 ans dans le pays concerné, de préférence avec de l'expérience en foresterie communautaire.

- . avoir de l'expérience d'au moins un an en formation ou en enseignement.
- . il y aura une préférence pour un employé de l'institution nationale sélectionnée.

Texte modèle pour termes de référence pour :

Les Experts Nationaux en Foresterie (temporaire)

Durée : 3 semaines

Le consultants fournira l'expertise et l'assistance forestières pour développer une études de cas sur la gestion de relations homme-femme à partir des recherches sur les terrain d'un projet forestier sélectionné. Le travail sera fait en collaboration avec une équipe nationale de rédacteurs d'études de cas et de formateurs en études de cas.

Le Consultant va :

- 1) Collaborer avec le personnel national, international et celui du projet et avec des institutions nationales tel qu'il faut.
- 2) Prendre part à un Atelier Régional de Rédacteurs d'Etudes de Cas ; participer aux sessions qui présentent des structures théoriques alternatives sur la gestion des relations homme-femme ; l'emploi et la rédaction d'Etudes de cas ; des méthodologies participatives de recherches

; des briefings techniques sur les projets forestiers sélectionnés ; et faites un plan de recherche et les grandes lignes de l'étude de cas.

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

4) Réviser et faites des commentaires sur l'étude de cas écrite, préliminaire et aidez à la mettre au point pour le contrôle technique.

Conditions à remplir :

- Diplôme d'études supérieures en Sciences Forestières ou dans un domaine similaire.
- . Aisance à s'exprimer en Anglais et en langue nationale.
- . Connaître la zone du projet forestier et les aspects techniques des objectifs et des activités du projet.

La priorité sera donnée à quelqu'un faisant partie du service national forestier, de l'institut forestier ou du programme de formation Universitaire en matière de foresterie.

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'Etudes de cas de cinq jours, pour que constituant de 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.

Katmandu. Deux villages de la zone du Projet furent sélectionnés pour les recherches ; Mulkharka est un des deux villages à l'intérieur du mur de démarcation qui entoure la zone du Bassin Versant de Shivapuri ; Tarevir est juste à l'extérieur du mur.

Comme la plupart des villageois vivant dans la zone du Bassin Versant les populations de Tarevir qui vivaient dans la forêt, furent implantées à l'extérieur du mur protéger la zone du Bassin Versant.

Aujourd'hui, ils n'ont aucun accès légal aux ressources forestières.

L'étude de cas documentait l'impact du mur sur l'accès des communautés aux ressources forestières. Le mur est entouré de soldats de garde qui ont pour devoir d'empêcher les villageois d'entrer dans la forêt. Malgré cette situation, les femmes rentrent toujours dans la forêt nuitamment, pour ramasser du fourrage et du bois de chauffe, mais le temps qu'il faut pour le faire est passé de trois à quatre heures puis à sept heures par charge. En outre, les villageois qui avaient été obligés de s'implanter à l'extérieur du mur n'étaient pas prêts à planter sur leurs nouvelles propriétés par leur d'être dépossédés à nouveau.

Durant les recherches de l'étude de cas, le projet était au début de sa deuxième phase. Par conséquent, l'étude de cas et les ateliers étaient survenus à un moment capital et avaient fourni des informations sociales, détaillées et une occasion pour revoir les activités particulières du projet. Les objectifs de la première phase du projet étaient centrés sur les aspects techniques de la protection du bassin Versant. Les objectifs de la deuxième phase visaient à améliorer les moyens d'existence des villageois à travers l'agriculture, la foresterie communautaire et l'horticulture.

Atelier des formateurs

Les consultants Népalais tinrent un atelier pour permettre aux formateurs de présenter leur méthodologie de formation participative et le matériel de formation conçu pour les directeurs par le Népal, afin de recueillir des critiques professionnels. Cet atelier exposa la formation en gestion des Relations homme-femme aux personnes occupant des postes clés pour qu'ils conduisent des ateliers similaires, à leur tour. Il y avait 21 formateurs (11 hommes et 10 femmes) venant des ONG et des ministères, y compris 7

ANNEXE - 1-D

DES ATELIERS PILOTES NATIONAUX SUR LA GESTION DES RELATIONS HOMME- FEMME EN MATIERE DE FORESTERIE.

Népal

Trois ateliers-pilotes furent tenus à Kathmandu. L'étude de cas du Népal portait sur le Projet d'Exploitation du Bassin Versant de Shivapuri qui s'étend sur le Bassin Versant du Nord de la Vallée de Katmandu et fournit 40% de l'eau de

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 :

1. Identifier les avantages de la Gestion des Relations homme-femme pour le développement forestier;
2. Utiliser la Gestion des Relations homme-femme pour identifier des besoins et des solutions pour le développement; et
3. 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 chauffé, 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 Illukenna, un village qui figurait dans un premier projet de foresterie communautaire de la BAD et Kolabissa, un village où il n'y avait encore eut 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

beaucoup de différences dans la division du travail des hommes et des femmes. pour compléter le Profil d'Action du Programme, les participants firent un analyse du projet préliminaire de la BAD concernant les types d'exploitation de terres de la foresterie participative - Les jardins familiaux, les bosquets et les forêts de protection - à partir des résultats de leurs études de cas. Les participants se mirent d'accord sur trois questions clefs. Premièrement, le projet n'avait pas de méthodes suffisamment participative en ce qui concerne le rôle des villageois. Par exemple, les espèces et l'espacement des arbres étaient déjà précisés dans le projet préliminaire.

Deuxièmement, le document du projet préliminaire stipulait que les femmes ne prendraient part qu'aux activités des jardins familiaux. Mais les résultats de la Gestion des Relations homme-femme montraient la participation des hommes et des femmes seraient importants pour la réussite de tous trois types d'exploitation de terres.

Troisièmement l'on avait besoin d'hommes et de femmes faisant parti du personnel des projets forestiers, surtout les extensionnistes travaillant sur le terrain.

*

Un grande lacune du document du projet préliminaire était le manque de formation et méthodes participatives de foresterie pour le personnel du projet. Les participants évaluèrent l'atelier-pilote en employant un questionnaire semblable à celui de la Section C. Les présentations du secteur forestier de Sri Lanka et les opérations de la Structure de Gestion de Relations homme-femme en matière de foresterie reçurent des évaluations positives. Les évaluations montrèrent que les formateurs savaient très bien créer un environnement où chacun se sentait libre de participer. La nature participative de l'atelier ainsi que le travail par petits groupes était très souvent mentionnés par les stagiaires comme ce qu'ils appréciaient le plus. Plusieurs stagiaires recommandèrent d'autres ateliers sur la Gestion de Relations homme-femme à Sri Lanka et l'extension de la Gestion des Relations homme-femme vers d'autres secteurs. Après l'atelier-pilote un résumé écrit sur les recommandations des participants fut envoyé au personnel de la BAD chargé du Projet de Foresterie Participative proposé. En outre, au Service d'Agriculture demanda un atelier de Gestion des Relations homme-femme pour ses

cadres sur le terrain et l'incorporation des questions de Relations homme-femme dans le programme d'études de l'Institut Forestier de Sri Lanka fut recommandée.

L'atelier-pilote de Sri Lanka était financé par EDI/la Banque Mondiale. Il était conduit par l'équipe nationale, le Prof. Anoja Wickramasinghe, Section de Géographie de l'Université de Peradeniya et M. K.J.T Dayananda, Conservateur - adjoint de forêt du Service de Forêts. Le Coordinateur du Programme de Formation / Formateur en Gestion des Relations homme-femme participa pour fournir l'appui et l'assistance.

Bangladesh

Deux ateliers-pilotes furent tenus au Bangladesh. le premier était pour les cadres moyens du Service Forestier et des ONG actives dans le développement forestier.

Le deuxième était pour des villageois participant à un Projet d'Agro-Forestier conduit à Bhanara par le Projet de Reboisement et de Développement de Pépinières d'Upazila.

Le Projet de Reboisement et de Développement de Pépinière d'Upazila fut sélectionné par l'étude de cas. La zone du projet

s'étend sur presque tout le pays et ses objectifs comprennent :

- a. arrêter l'épuisement de ressources d'arbres;
- b. améliorer les capacités du Service Forestier d'effectuer des travaux de foresterie sociale;
- c. promouvoir la participation des population aux Programme de Formation en Foresterie sociale.

Les activités du Projet comprennent l'Agro-Foresterie, le développement de Pépinières et des petites plantations. Bien que la Formation occupe la plus grande partie de la formation, les femmes ont, jusqu'ici, été marginalisées.

Atelier pour le Service Forestier et les ONG.

Il y a avait 29 participants (03 femmes et 26 hommes), au premier atelier-pilote tenu à Rajendrapur ; 14 venaient du Service Forestier, y compris le personnel chargé du Projet de Reboisement et de Développement de Pépinières d'Upazila, et la plupart des autres venait des organismes et des ONG actifs dans le développement forestier. Il y avait aussi des participants venant de l'Unité d'Extension du Ministère de l'Agriculture, de l'Institut de Formation en Agriculture, et

l'Association pour le Planning Familial de Bangladesh.

L'atelier comprenait une projection de diapositives sur l'étude de cas du Projet de Reboisement d'Upazila. Les Profils finaux étaient détaillés et révélateurs. Par exemple, le Profil des Activités montraient que les femmes et les hommes entreprennent chacun, environ 50% des activités relatives à la foresterie.

Le Profil de Ressources montraient que les femmes n'avaient aucun contrôle sur l'accès aux ressources, y compris la terre, les arbres, la formation et les intrants. Ceux-ci sont contrôlés par les hommes et le gouvernement.

Pour le Profil du Programme d'Action, chacun des quatre petits groupes représentait une association différente : hommes villageois, femmes villageoises, le Service Forestier, et les ONG. Chaque groupe esquissa un «arbre de problèmes» selon le point de vue de son association, identifiant plus grand ses problèmes (le tronc), et les causes (les racines), et les conséquences (les branches) de ses problèmes.

Deuxième, chaque groupe évalua les objectifs et les activités du projet pour savoir si les problèmes de

son association avaient été abordés.

En fin de compte, les groupes firent des recommandations pour les Actions du Programme. Les quatre groupes présentèrent leurs «arbres de problèmes» et leurs recommandations, et ensuite tous les participants arrêterent une liste finale de recommandations. Les recommandations comprenaient :

- a. inclure les femmes dans la formation en foresterie qui est en cours, et introduire de nouvelles activités de formation pour satisfaire les besoins particuliers des hommes et des femmes ;
- b. effectuer la formation pour créer de groupes chez les villageois et les villageoises;
- c. augmenter le nombre de femmes chargées de l'extension forestière, et développer d'autres moyens plus adaptés à la culture pour toucher les participants féminins;
- d. recueillir des données sur la séparation de Relations homme-femme concernant les besoins et les préférences de villageois et des villageoises, et l'utiliser pour analyser les situations et pour la planification; et
- c. arrêter un système participatif d'évaluation et de surveillance, sensible aux relations homme-femme, pour le projet. Les participants de l'atelier

recommandèrent aussi la formation en gestion de Relations homme-femme pour tout le personnel du Service Forestier au niveau du terrain et au niveau de la direction, et pour d'autres Organisations Gouvernementales et ONG chargées du développement.

Pour l'évaluation de l'atelier-pilote, tous les participants écrivirent leurs réponses à cinq questions ouvertes sur les avantages et les faiblesses de l'atelier, les occasions et les contraintes pour d'autres ateliers de ce genre au Bangladesh, et les commentaires généraux. Les réponses exprimèrent une grande appréciation de la Gestion de Relations homme-femme et pour la méthodologie de formation participative. Les faiblesses de l'atelier mentionnées étaient les contraintes de temps, sur nombre insuffisant de participants femmes et le manque d'une sortie éducative. Bien que tous les participants recommandèrent la tenue d'autres ateliers sur la Gestion de Relations homme-femme au Bangladesh, ils citèrent des contraintes telles que le manque de fonds, l'absence de personnes de ressources expérimentées, l'analphabétisme et le manque de sensibilité quant aux relations homme-femme, chez la plupart des

fonctionnaires de l'administration.

L'Atelier pour les villageois

Un deuxième atelier -pilote fut tenu pour les habitants de Bhannara, un petit village où des activités d'agroforesterie ont été initiées par le Projet de Reboisement et de Développement de Pépinières d'Upazika. Bhannara était l'un des sites rechercher pour l'étude de cas sur la gestion des relations homme-femme.

L'atelier se déroula en plein air à Bhannara. Il débuta au coucher du soleil pour permettre aux participants de achever leur travaux agricoles et parce qu'il fallait l'obscurité pour la projection des diapositives. Environ 240 personnes participèrent, y compris des enfants (garçons et filles en nombre presque égale).

L'atelier commença par une introduction à la projection de diapositives, expliquant la manière dont les informations données par les habitants de Bhannara l'année passée, avaient utilisées durant un atelier pour le personnel du Service Forestier. La projection de diapositives, qui avait été professionnellement filmée au Bangla avec des narrateurs et de la musique,

fut un grand succès. Les participants aimaient voir les villageois de Bhannara, les propriétés, les champs sur l'écran, et la reconnaissance de leur labour et leurs contraintes. La projection des diapositives, comme l'étude de cas donnait des informations détaillées sur les rôles des hommes et des femmes en ce qui concerne la foresterie, l'agriculture, l'élevage, la pêche et les activités domestiques.

Après l'étude de cas l'on demanda aux fonctionnaires du Service Forestier de se retirer pendant que les villageois discutaient sur leurs expériences dans le projet. Deux facilitateurs travaillèrent avec les femmes et deux autres avec les hommes.

Les discussions étaient basées sur une version simplifiée de la structure. Pour le profil du contexte, l'on demandait aux participants : <<ce qui s'améliore ?>> et <<Ce qui devient de plus mauvais ?>>. Pour le profil des Activités : Pour le Profil de Ressources : <<Qu'est-ce que le Programme vous a rapporté que vous n'aviez pas avant ?>> <<Qu'est-ce que vous voulez encore ?>> Pour compléter le Profil des Actions du Programme, l'on leur demanda leurs recommandations. Les

villageois avaient beaucoup à dire ; l'atelier dura au moins cinq heures de temps.

Globalement, les hommes et les femmes dirent qu'ils ont avaient actuellement plus de ressources qu'ils avaient dans le passé, grâce au projet. (La plupart des habitants de Bhannara étaient des nomades sans terre avant le début du projet.) Leur grande inquiétude et le contrat de location de terre avant le début du travail.) Leur grande inquiétude est le contrat de location de terre, d'une année qui les amène à s'inquiéter et à se poser des questions sur l'avenir de leurs enfants. Ils veulent un bail permanent.

Les hommes et les femmes aussi veulent des pompes d'eau et des crédits. Les hommes expliquèrent que les allées de 30 pieds entre les arbres sur les terrains d'agroforesterie étaient trop étroites ; ils recommandèrent des allées de 60 pieds. Les femmes disaient qu'elles n'avaient jamais pris part dans les activités de formation en agroforesterie, en horticulture et en élevage, entre autres. Les femmes insistèrent aussi qu'il n'y avait aucun inconvénient pour elles de travailler avec les forestiers ou les extensionnistes de sexe masculin. (Pendant leur

atelier, le personnel du Service Forestier avait affirmé le contraire.) Grâce aux ateliers-pilotes, le personnel du projet compte inclure la gestion de relations homme-femme et l'évaluation de besoins participative dans le constituant de formation du projet (la formation au niveau villageois et la Formation de Formateurs pour le personnel du projet.) En plus, BRAC : a) distribue un Paquet de Formation du Bangladesh sur la gestion de relations homme-femme en matière de foresterie à tous les participants des ateliers-pilotes, leurs institutions, et d'autres institutions principales ; (b) conduit la Formation de Formateurs pour augmenter le nombre de Formateurs en gestion de relations homme-femme au sein de BRAC et d'autres institutions ; © organise un atelier de suivi pour es participants des ateliers-pilotes (d) est prêt à conduire des ateliers à d'autres institutions, sur demande ; et (e) est en train de développer un stage de formation, de six jours, sur la gestion de relations homme-femme pour le personnel organisation et d'autres BRAC, qui travaillent sur le terrain.

Qu'est-ce que c'est que BRAC ? La Comité pour l'Avancement Rural de Bangladesh sert de base institutionnelle pour les

ateliers-pilotes. BRAC est la plus grande ONG du Bangladesh. En plus de ses nombreuses activités de développement, BRAC met l'accent sur la formation. L'unité de formation du BRAC conçoit et conduit des ateliers sur la thérapeutique de réhydratation orale, la plantation d'arbres, et dans d'autres domaines.

Ateliers-Pilotes du BRAC.

Le premier atelier-pilote fut tenu au Centre d'Administration du Développement du BRAC à Rajendrapur. Les Formateurs étaient M. Md Kabiruzzaman, Formateur Supérieur, BRAC, et M. Md. Alimuiddin, Forestier Supérieur Retraité qui ont travaillé en équipe durant le Programme d'Asie. Le formateur/coordonateur du Programme de gestion de relations homme-femme appuya l'équipe et co-facilita quelques sessions.

Le deuxième atelier-pilote, tenu dans le village de Bhannara, fut facilité par M. Kabiruzzama, Mlle Liana Mahmud, Cadre du Programme du FAO, et M. Mahbub Alam, Directeur Adjoint d'IEC, Association de Planification Familiale du Bangladesh, avec l'assistance du formateur/coordonateur du Programme de gestion de relations homme-femme.

Le Bhûtan

L'équipe du Bhûtan organisa une session de Gestion de Relations homme-femme d'une journée qui a vu la participation de 21 participants, surtout les cadres de la Division de Politique Générale et de Planification du Ministère de l'Agriculture, et les responsables du Service de Foresterie de l'Agriculture et d'Élevage. Il y avait aussi des participants venant de l'Institut National de Formation en Gestion de Ressources Agricoles (NARTI). A l'issue de cette session, NARTI incorporera les méthodes de Gestion de Relations homme-femme dans leur stage sur le terrain en ce qui concerne la collection de données sur l'exploitation agricole. Ils n'ont pas encore organisé l'atelier-pilote pour le personnel du Projet d'Exploitation Forestière Intégrée.

L'Inde

La Banque Mondiale organisa un atelier-pilote dans l'état de Maharashtra, où elle appui un projet forestier. Des discussions furent tenues durant un autre projet forestier appuyé par la Banque Mondiale sur la Gestion de

Bengale Occidental. Dans les deux « cas, les participants (hommes et femmes) comprenaient; des forestiers supérieurs, des décideurs, et des ONG. Il était convenu d'organiser une « cellule » qui va coordonner et privilégier les Gestions de Relations homme-femme.

ANNEXE 1 -E

CONTROLE ET EVALUATION DE LA GESTION DES RELATIONS HOMME-FEMME EN MATIERE DE FORESTERIE DANS LE PRGRAMME DE L'ASIE.

Questionnaire pour les formateurs nationaux.

S'il vous plaît écrivez vos réponses sur un papier à part en se référant aux catégorie suivantes utilisées.

Evaluation

1. Enumérez s'il vous plaît 3 à 5 forces du programme de formation sur la base de

matière de gestion de Relations homme-femme de foresterie dans le programme de l'Asie.

2. Enumérez s'il vous plaît 3 à 5 faiblesses du programme de formation sur la base de votre expérience personnelle en tant que formateur national en matière de gestion de Relations homme-femme en matière de foresterie dans le programme d'Asie.

3. Quel était l'aspect le plus bénéfique en participant au programme de formation.

4. Quel était l'aspect le plus difficile ou frustrant en participant au programme de formation ?

5. Recommanderez-vous d'avantage le programme de formation telle que la Gestion de Relations homme-femme en matière de foresterie dans le programme de l'Asie ? Quelles sont toutes vos recommandations pour d'autres programmes de formation tel que celui là ?

Actions entreprises à ce jour

1. Décrivez s'il vous plaît toutes les activités relatives à la Relation homme-femme, que vous avez organisées ou facilitées depuis l'atelier/les ateliers.

dans la méthodologie de la Gestion des Relations homme-femme). Soyez très précis et très détaillé. Qui a initié l'atelier supplémentaire ? Quels étaient les participants ? Quels étaient les objectifs de la formation ? Les résultats de l'évaluation ? Quels étaient vos contraintes ? Vos soutiens et vos opportunités ?

2. Décrivez s'il vous plaît n'importe quelles activités non formateur dans lesquelles vous avez intégré les questions de la gestion des Relations homme-femme (e.g la collecte de données parcellaires dans votre travail de terrain, soutenant les activités de suivie pour les participants à l'atelier-pilote). Soyez aussi précis que détaillé possible. Quelles étaient vos contraintes ? Vos soutiens et opportunités ?

Actions programmées

Décrivez s'il vous plaît toutes les nouvelles actions en matière de Gestion de Relations homme-femme (la formation etc.) qui sont programmées ou en cours d'exécution. Qui y participera. Quelles sont les priorités ? Quelles sont vos contraintes, vos soutiens et vos opportunités ?

Besoins

1. Décrivez s'il vous plaît les activités de suivi et de

soutien qui seraient utiles à l'élargissement des activités de formation en matière de Gestion de Relations homme-femme dans votre pays (e.g. formation des formateurs, développement du programme scolaire, 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 ces soutiens de suivi étaient disponibles; Quelles sont vos priorités ?

Questionnaire des Projets Forestiers.

Ecrivez vos réponses sur une feuille séparée, en faisant allusion aux volets utilisés ci-dessous.

-Mesures prises jusqu'à ce jour.

1°) Décrivez des additions ou des changements sensibles aux relations homme-femme qui ont été faits dans les activités de Projets depuis les ateliers-pilotes nationaux sur la Gestion des Relations homme-femme en Matière de Foresterie. Donnez le plus de détails et de précisions possibles. Comment les changements ont-ils été irrités ? Comment étaient les participants ? Quels étaient les objectifs ? Quelles

étaient les contraintes ? Y avait-il des occasions et de l'appui ?

2°) Dans le cas où il n'y a pas de changement sensibles aux relations homme-femme dans les activités du Projet expliquez pourquoi. (par exemple, les recommandations des participants aux ateliers-pilotes n'étaient pas pratiques). Donnez des détails et des précisions.

-Actions Projetées.

Décrivez des nouveaux changements sensibles aux relations homme-femme dans les activités du Projet, qui sont en cours ou ceux qui ont été planifiés mais n'ont pas encore été réalisés. Qui participera ? Quelles sont les priorités ? Quelles sont les contraintes ? Y a-t-il de l'appui et des occasions ?
- Les Besoins du Suivi

1°) Décrivez les activités et les appuis du suivi qui serviraient à réaliser les activités du Projet sensibles aux relations homme-femme (par exemple, plus de formation du personnel, le développement du matériel d'extension.) Quelles sont vos contraintes actuelles ?

2°) Précisez les changements et les actions du Projet qui seraient réalisables si les appuis du

suivi étaient fournis.
Quelles sont les priorités ?

Questionnaire des INSTITUTIONS.

Ecrivez vos réponses sur une feuille séparée, en faisant allusion aux volets utilisés ci-dessous.

Mesures prises jusqu'à ce jour.

1°) Décrivez des efforts faits par l'Institution pour intégrer les questions de relations homme-femme dans ses activités, ses programmes de formations ou politiques générale suite aux ateliers-pilotes nationaux sur la Gestion de Relations homme-femme en matière de 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 occasions et de l'appui ?

2. Dans le cas où les questions de Relations homme-femme n'ont pas été intégrées dans aucune des activités, de programme ou de la politique générale du programme, expliquez pourquoi (par exemple, le manque d'expertise, le manque d'intérêt). Donnez assez de détails et de précisions.

- Actions Projetées

Décrivez le nouveau changement sensibles aux Relations homme-femme dans les activités, les programmes de formation ou la politique générale de l'Institut qui sont en cours ou qui ont été planifiés mais qui n'ont pas encore été réalisés. Qui participera ? Quelles sont les priorités ? Quelles sont les contraintes, les occasions et les appuis ?

- Les besoins du suivi

1. Décrivez les activités et les appuis du suivi qui serviraient à intégrer les questions de Relations homme-femme dans les activités de l'Institut (par exemple, plus de formation du personnel, de développement du matériel). Quelles sont vos contraintes actuelles ?

2. Précisez les changements ou les actions de l'Institut qui seraient réalisables si les appuis du suivi étaient fournis. Quelles sont les priorités ?

1ere PHASE	N° DEMANDE	TAUX JOURNALIER	TEMPS PREVU	SIEGE	PAGE N° 1	PAGE N° 2	ETC	SUB. 1ere Année	SUB. 2ème Année
1°) CONTRATS									
Gestion de R.H.F/Coord. du Prog.	1	XX	36 semaines	XXXX				XXXX	
Conservateur de Forest. Commun.	1	XX	14 semaines	XXXX				XXXX	
Formateurs/Rédacteurs d'Etudes	2 par pays	XX	24 semaines		XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
Experts en Foresterie Technique	1 par pays	XX	3 semaines					XXXX	
Expert Régional de Communication photographes	1 par pays	XX	8 semaines	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
2°) ATELIER REGIONAL									
- Voyages				XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
- Indemnités Journalières		XX	5 jours	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
- Appui de Secrétariat		XX	1 semaine	XXXX				XXXX	
- Rétroprojections/Autres				XXXX				XXXX	
3°) RECHERCHES DE L'ETUDE DE CAS									
- Transport			8 semaines		XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	
- Indemnités Journalières		XX			XX	XX	X	XXXX	
- Rétroprojections/Autres					XX	XX	X	XXXX	
4°) ATELIER REGIONAL II									
- Indemnités Journalières			7 jours	XXXX	XXXX			XXXX	
- Appui de Secrétariat		XX	7 jours	XXXX	XXXX			XXXX	
- Rétroprojection/Autres		XX	10 jours	XXXX				XXXX	
5°) ATELIERS-PILOTES									
- Voyages				XXXX					XXXX
- Indemnités Journalières				XXXX					XXXX
- Appui par la Formation en GRHF				XXXX					XXXX
- Production du Matériel					XXXX	XXXX	XXXX		XXXX
- Rétroprojection/Autres					XXXX	XXXX	XXXX		XXXX
TOTAL				XXXX	XXXX	XXXX	XXXX		XXXX

**WORLD
FOREST**

SECTION Comment concevoir et conduire des ateliers de formation participative

2

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

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE

PROGRAMME ARBRES, FORETS, POPULATION

SECTION Comment concevoir et conduire
des ateliers de formation
participative

2

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

-
1. Formation Participative
-
2. La méthode d'Etude 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 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 d'en citer la source.

© FAO 1995

COMMENT CONCEVOIR ET CONDUIRE REALISER DES ATELIERS DE FORMATION PARTICIPATIVE

I. La Formation Participative

La formation participative est «participative» parce que l'apprentissage se fait par une participation active des stagiaires et c'est eux qui développent les réponses. C'est la « Formation » parce que des occasions d'apprentissage sont créées par la présentation de nouvelles informations ainsi que des méthodologies analytiques afin qu'elles soient discutées et examinées par les stagiaires en tenant compte de leur propre expérience professionnelle. La Formation Participative est entièrement différente de « l'enseignement » traditionnel.

La Formation Participative est particulièrement utile pour la gestion des relations homme - femme, car les travailleurs chargés du développement n'ont pas les mêmes degrés de conscience et de compréhension des questions de relations homme - femme, par conséquent ils pourraient être sensibles, défensifs ou même hostiles au sujet. L'approche participative de la formation diffuse la négativité car les stagiaires étudient les questions de relations homme - femme pour eux-mêmes dans un environnement stimulant et positif.

L'Enseignement Traditionnel

Le rôle de l'enseignement consiste à dire aux élèves ce qu'ils doivent savoir.

L'enseignant est plus expérimenté et mieux informé que les élèves.

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

Les élèves sont passifs, ils écoutent tout simplement et prennent des notes.

Les élèves apprennent 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 sont expérimentés et bien informés. Chacun devrait réfléchir seul, puis partager ses idées, ses expériences et ses compétences avec les autres.

Les stagiaires sont actifs et analytiques, ils posent des questions et étudient des alternatives.

Les stagiaires développent leurs propres réponses. En fait, il pourrait avoir plusieurs autres réponses.

La plupart de principes de la Formation Participative entraînent les théories de l'enseignement pour adultes. Comme les adultes connaissent déjà beaucoup de choses, ils apprennent mieux en développant leurs propres expériences. Ils apprennent plus en faisant qu'en écoutant.

La théorie de l'enseignement pour adultes souligne que les apprenants adultes ont besoin d'occasions pour « réfléchir », « comprendre » et appliquer ».

* Pour apprendre par « réflexion », les stagiaires ont besoin de responsabilités pour trouver leurs propres conclusions.

* Pour apprendre par « compréhension », les stagiaires doivent établir un rapport entre l'expérience tirée de l'apprentissage et leurs propres valeurs, leurs croyances et leurs expériences précédentes.

* Pour apprendre par « application », les stagiaires doivent utiliser et tester une nouvelle technique et recevoir des réactions sur leurs performances.

L'apprentissage se manifeste par les changements les changements de comportement, de connaissances, de compréhensions, de techniques, d'intérêts, de valeurs, de conscience, ou des attitudes. Pour faciliter ces changements chez les apprenants adultes, des activités qui résultent de l'expérience, durant lesquelles les participants élaborent leurs propres conclusions, sont plus efficaces que des cours.

Par conséquent, les formateurs des ateliers participatifs doivent harmoniser les activités et les résultats d'apprentissage. Un bon stage de formation comprend un grand nombre d'activités d'apprentissage, y compris des présentations, les jeux, et les jeux de rôle, chacune avec ses propres mérites et ses fonctions.

Durant la formation participative, les activités sont particulièrement choisies pour encourager les stagiaires à connaître le matériel et à devenir actifs et motivés. Les stagiaires proposent des idées, soulèvent des questions, développent leurs conclusions mutuellement, et mettent leurs opinions en question les uns les autres.

Ils apprennent des autres participants ainsi qu'avec les autres participants et ensemble ils travaillent sur une analyse collective.

Les formateurs sont aussi actifs et fréquemment mobiles ! Durant la formation participative, la tâche du formateur consiste plutôt à structurer et à faciliter qu'à fournir des informations, à expliquer ou à donner des réponses. Les Formateurs initient la discussion et ensuite attirent les stagiaires. Ils amplifient les commentaires de certains stagiaires et résumement d'autres; ils comparent et associent des remarques séparées, et signalent des points de vue opposés. Ils rassemblent les idées de la discussion et les rapprochent des objectifs de l'atelier.

La Formation Participative est structurée sur la capacité de raisonnement des stagiaires, à analyser les problèmes, et à trouver leurs propres solutions. Cela accentue le procédé de l'enseignement et par conséquent, les ateliers de formation participative se terminent souvent par des questions aussi bien que des conclusions.

II. La Méthode d'Etude de Cas

Une étude de cas de formation est une description écrite ou une représentation visuelle d'une situation ou d'un problème, basée sur des faits disponibles. Elle n'a ni analyse, ni conclusions, ni réponses ; elle présente tout simplement une situation telle qu'elle est.

La méthode d'étude de cas est une des méthodologies les plus efficaces pour la formation participative, car elle utilise et développe les expériences des stagiaires. Ils s'enseignent mutuellement par le procédé de travail de Formation, ce qui représente une situation réaliste du développement forestier avec le matériel.

La méthode d'étude de cas n'est pas nouveau. Elle rentre dans la tradition d'apprentissage : apprendre par des exercices supervisés par expérience.

Les stagiaires utilisent les études de cas pour s'exercer et peaufiner leurs capacités à poser des questions et à prendre des décisions. Les études de cas ne donnent pas des réponses ou des solutions.

LES ETAPES DE LA METHODE D'ETUDE DE CAS

1ère Etape : La Préparation et la Lecture

Le Formateur :

- a) présente le cas et son contenu en termes généraux ;
- b) explique la manière dont l'étude de cas fut documentée et rédigée ; et
- c) établit un rapport entre le cas et les objectifs de l'atelier.

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

2ème Etape : Les Discussions par petits groupes

Le Formateur :

- a) sélectionne des petits groupes pour que des personnes venant du même milieu ou de milieux différents soient regroupées, tel qu'il faut ;
- b) clarifie les tâches des groupes ;
- c) donne le temps disponible ; et
- d) reste en dehors des discussions des petits groupes.

Les stagiaires se retrouvent en petits groupes de quatre ou de

huit personnes pour discuter du cas et compléter les quatre Profils ou les Etapes de la Structure de gestion des relations homme - femme.

3ème Etape : La Discussion Plénière

Les stagiaires se rassemblent de nouveau en séance plénière et rendent compte de l'état des recherches des petits groupes.

Le Formateur :

- a) assure la contribution de tous les stagiaires à la discussion ;
- b) demande aux groupes de rester fidèle aux faits, de documenter leurs conclusions.

c. pousse les stagiaires à expliquer les implications de leurs résultats.

4ème Etape : La clôture

Les stagiaires dressent une liste définitive de recommandations des mesures qu'il faudrait

prendre, sur la base des principales questions exposées durant les analyses des études de cas.

Le formateur choisit une des activités de clôture suivantes :

a) résumer des leçons ou des points basés sur les recommandations des

formateurs, pour renforcer leur apprentissage ;

b) conclure par une question ouverte et stimulante pour que le cas mène à d'autres études ; ou

c) lie les recommandations finales à des questions qui seront traitées dans la prochaine séance de l'Atelier.

En employant la méthode d'étude de cas, les stagiaires deviennent des décideurs.

On leur demande de :

- * concevoir et organiser les principaux faits et les principaux modèles ;
- * identifier des alternatives parmi plusieurs questions qui demandent de l'attention ; et
- * formule leurs propres recommandations et leurs propres stratégies pour le développement forestier.

La méthode d'étude de cas motive les stagiaires, car elle est exigeante, intéressante, nécessite la préparation, et la participation active.

Le procédé a généralement quatre étapes (voir page précédente).

En employant la méthode d'étude de cas, les stagiaires discutent de leurs différentes perspectives et leurs différentes valeurs dans un environnement positif. Les stagiaires développent et critiquent leurs déclarations les uns les autres dans un esprit de coopération plutôt que dans un esprit de compétition. Des différences d'analyse se posent habituellement, et des recommandations contradictoires naissent au fur et à mesure qu'ils réfléchissent au cas. Deux sessions de formation ne peuvent être semblables. Un nombre de résultats possibles est inhérent à chaque discussion d'étude de cas.

LES AVANTAGES DE LA FORMATION PARTICIPATIVE ET LA METHODE D'ETUDE DE CAS

Les stagiaires apprennent à :

* baser leurs décisions sur des faits concernant les contributions, les besoins, et les priorités des

hommes et des femmes, plutôt que sur des

généralisations, des hypothèses ou des idéaux ;

* réfléchir d'une manière systématique, analytique, et critique aux corrélations entre les questions des relations homme - femme et le développement forestier ;

* appliquer la gestion des relations homme - femme

à une situation réelle, et ainsi, donner une signification à de nouveaux concepts ;

* formuler des questions principales pour leur permettre de reconnaître les problèmes des relations homme - femme dans d'autres contextes ;

* trouver des moyens d'incorporer la gestion des relations homme - femme dans leur propre travail ;

* participer à un processus collectif, développement les techniques de collaboration.

* travailler avec des questions sensibles d'une manière positive, dynamique et animée.

III. Concevoir un Atelier de Formation

Chaque atelier de formation en gestion des relations homme - femme en matière de foresterie aura les objectifs inhérents suivants et, comme l'on expliquera plus tard, d'autres objectifs de formation sont définis en collaboration avec les stagiaires eux-mêmes, selon l'approche participative de formation.

LES OBJECTIFS GENERAUX

Durant un atelier les stagiaires vont :

- * se servir des informations partiales sur les relations homme - femme concernant les activités et les ressources des femmes et des hommes dans les zones des programmes forestiers ;
- * analyser l'interaction entre les programmes de développement forestier et les rôles des relations homme - femme ; et
- * travailler sur des techniques et des méthodes d'appliquer la gestion de relations homme - femme à leur propre travail.

Ce qui suit constitue six étapes et des recommandations générales pour chaque étape qui furent mises au point à partir des expériences du Programme Asiatique de Gestion des Relations Homme - Femme en Matière de Foresterie.

Il y a six étapes étroitement liées dans la conception d'un atelier de Formation :

- 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 programmes des formateurs et des stagiaires**
- 6. Développer la stratégie d'évaluation.**

NOTE !

* Identifiez les stagiaires. Sont-ils des forestiers ? des vulgarisateurs ? des villageois ? des directeurs de projets ? des chefs de services ? des hommes ou des femmes ? Quel est leur niveau d'alphabétisation ?

* Identifiez les compétences et les principales responsabilités des stagiaires. Sont-elles essentiellement techniques ou sociales ?

* Évaluez le degré des priorités partagés par les stagiaires. Est-ce que les risques de conflit sont grands ou maigres ?

* Décidez si les stagiaires doivent être divisés en deux ou en plusieurs groupes et combien de personnes formeront chaque groupe.

1ère Etape : Identifier les Participants

Le but de la 1ère Etape est de se renseigner sur les stagiaires : la nature et le niveau de leurs responsabilités, quelles sont leurs priorités et ainsi de suite. Ces informations sont essentielles pour concevoir un atelier significatif et aussi pour déterminer si les stagiaires potentiels ont suffisamment des choses en commun de former un groupe ou pas. S'ils ne l'ont pas, ce pourrait être plus opportun pour former plusieurs groupes avec des caractéristiques en commun.

Dans le Programme Asiatique, le personnel de trois niveaux participa aux ateliers de formation : les forestiers et les cadres sur le terrain chargés de la vulgarisation ; les cadres moyens des services forestiers et des organisations non gouvernementales ; et au niveau des décideurs, des fonctionnaires de haut rang des services ainsi que des ministères et des organismes de développement. Travaillant à tous les niveaux : sur le terrain avec les cadres moyens, avec les décideurs est important si le résultat escompté est de développer la capacité institutionnelle.

Un autre but de la 1ère Etape consiste à examiner la motivation des stagiaires pour assister à l'atelier. Ceci jouera sur le choix que le formateur devra faire dans les étapes ultérieures de la conception d'un atelier. L'on pourrait organiser des ateliers parce que le personnel doit améliorer ses techniques en gestion des relations homme - femme, ou parce que le personnel désire apprendre davantage en gestion des relations homme - femme. Par exemple, plusieurs organismes internationaux de développement exigent que tout le personnel professionnel assiste à des ateliers sur la gestion des relations homme - femme pour améliorer les travaux de leur organisation. Plusieurs centres de recherches agronomes et beaucoup d'organisations non gouvernementales, forment aussi leur personnel en gestion des relations homme - femme.

Dans le Programme Asiatique, le personnel du projet forestier et les principales institutions forestières décidèrent de participer à des ateliers de formation sur la gestion des relations homme - femme.

Avant de passer aux autres étapes de la conception de l'atelier, il est essentiel d'identifier les stagiaires. Par exemple, dans le Programme Asiatique, il semblait que les stagiaires étaient constitués de participants travaillent sur le terrain et au niveau de la direction. Par conséquent, deux séries de matériel pour l'atelier et des méthodes de formation furent nécessaires. Chacune était conçue pour les responsabilités respectives des stagiaires.

NOTE !

* Se renseigner sur les priorités et les contraintes des stagiaires.

* Se renseigner sur ce que les stagiaires connaissent et font déjà en ce qui concerne les questions des relations homme - femme. Le point de départ, est-il bas, élevé ou varié, en ce qui concerne la connaissance de la part des stagiaires des rapports entre les relations homme - femme et la foresterie ?

* Se renseigner sur ce que les stagiaires veulent tirer de la formation.

* Essayez de savoir si les stagiaires ont des doutes à propos de l'atelier. Quels sont ses doutes ?

* Identifier les besoins de formation du groupe cible. La sensibilisation ?

L'information ? Les techniques ? La motivation ? Les exemples ? L'expérience ?

2ème Etape : Evaluer les besoins des Participants/Stagiaires

Le but de la 2ème Etape consiste à se renseigner sur ce que les stagiaires veulent tirer et ce dont ils ont besoin de l'atelier. Ces informations sont essentielles pour concevoir un atelier qui sera utile pour les participants.

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'envoi des questionnaires aux stagiaires, et la révision du matériel principal, tel que des documents de politique générale ou des projets, des rapports annuels, des évaluations, et ainsi de suite. 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 la gestion des relations homme - femme, l'évaluation des besoins devrait aussi se renseigner sur ce qu'ils ont trouvé utile et ce qui n'est pas utile à propos de la gestion des relations homme - femme. Par exemple, les stagiaires pourraient avoir le désir d'apprendre à utiliser la gestion des relations homme - femme pour l'évaluation des projets, ou pour intégrer la gestion des relations homme - femme dans des opérations d'évaluation rurale participative avec des villageois.

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

* perdre le temps, en mettant l'accent sur un sujet dont les stagiaires connaissent déjà ;
* perdre le temps, en mettant l'accent sur un sujet qui a peu d'importance pour les stagiaires ; et

* manquer une occasion par l'omission d'un sujet qui est utile pour les stagiaires.

NOTE !

Commencez par les trois objectifs généraux, inhérents à tous les ateliers de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie :

Les Objectifs Généraux

Durant l'atelier, les stagiaires vont :

1. utiliser des informations partiales en matière des relations homme-femme, sur les activités et les ressources des hommes et des femmes dans la zone des programmes forestiers;
2. analyser l'interaction entre les programmes de développement forestier et les rôles des relations homme-femme ; et
3. travailler sur des techniques et des méthodes pour appliquer la gestion des relations homme-femme à leur propre travail.

Puis, ajoutez des objectifs de formation particuliers basés sur les résultats de l'évaluation des besoins.

Les Objectifs Particuliers

- * Qui sont Significatifs *pour* le travail, les responsabilités, et les contraintes des stagiaires ;
- * qui sont réalisables dans le cadre du temps et des ressources prévus pour l'atelier, et les compétences des formateurs ;
- * qui sont compatibles avec les objectifs inhérents ; et mesurables.

3ème Etape : Fixer les objectifs de la Formation

Le but de la 3ème Etape consiste à assurer que le formateur et les stagiaires comprennent et se mettent d'accord sur les résultats escomptés de l'atelier. Les objectifs de la formation sont d'importants poteaux indicateurs permettant à tout le monde de centrer et à bien diriger les discussions, et ils constituent la base de la 6ème Etape, l'évaluation.

D'autres objectifs de formation particuliers proviendront des discussions avec les participants au sujet de leurs besoins.

Ceux-ci varieront d'un groupe à l'autre et pourrait être inclus en cas de nécessité. Voici quelques exemples :

Si les stagiaires n'ont jamais considérés l'impact de leur travail sur les hommes et les femmes locaux, un des objectifs de la formation pourrait être quelque chose comme « Les stagiaires vont identifier trois de leurs propres activités ou leurs responsabilités de travail pour lesquelles les questions de la gestion des relations homme-femme pourraient être importantes ».

Si les stagiaires sont des vulgarisateurs villageois d'un projet d'exploitation de bassin versant, un des objectifs de l'atelier pourrait être, « Évaluez si oui ou non la gestion des relations homme-femme aide à identifier des stagiaires compétents pour des activités de

vulgarisation sur la plantation d'arbres, la conservation des sols, sur les bosquets communautaires», ou « Utilisez la gestion des relations homme - femme pour identifier au moins deux moyens culturellement appropriés, d'inclure les hommes et les femmes dans les propres activités de formation sur le terrain appropriées ».

Si les stagiaires sont des planificateurs et des décideurs du secteur forestier, les objectifs de formation pourraient être, « Évaluez si oui ou non des questions de relations homme-femme sont suffisamment intégrées pour bien réaliser les cinq grandes priorités de politique générale du Plan Directeur Forestier », ou « Identifiez les types d'informations partiales en matière des relations homme-femme dont on aura besoin pour le prochain cycle de planification ».

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

- * organiser les efforts et les activités des formateurs et des stagiaires pour accomplir les résultats de l'atelier ;
- * choisir le matériel et les méthodes de formation ; et
- * évaluer la réussite de l'atelier.

NOTE !

- * Choisir une Structure, soit sur le terrain, soit de 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 vidéos.
- * Identifier un autre matériel d'une importance capitale pour les stagiaires, tel que leurs plans de travail, leurs documents de projets, et de politique générale, et sélectionnez des sections appropriées de ceux-ci pour l'analyse durant l'atelier.
- * Choisir une équipe de formateurs ayant une crédibilité, les compétences, les connaissances et la sérénité.

4ème Etape : Sélectionner le matériel et les formateurs

Le but de la 4ème 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 la Structure de gestion des relations homme - femme en matière de forestière (choisir soit le terrain, soit la Direction) et l'étude ou les études de cas pour la formation, qu'elles soient écrites, visuelles (séries de diapositives, vidéo) ou tous les deux.

Sélectionner la Structure appropriée est plus facile que sélectionner l'étude de cas appropriée. Des études de cas ayant un rapport direct avec les responsabilités des stagiaires de l'atelier sont les plus efficaces. S'il n'y a aucune, néanmoins, mettre au point une étude de cas pour chaque groupe pourrait prendre du temps et coûter cher. (Des lignes directrices pour mettre au point de nouvelles études de cas, en employant la méthode de recherche accélérée, se trouvent dans la section 3).

Une autre option est de sélectionner une étude de cas actuelle qui a autant de caractéristiques significatifs possibles tels qu'une étude de cas dans le pays même ou une qui aborde des objectifs forestiers similaires.

NOTEZ

En utilisant une étude de cas provenant d'une autre culture, c'est mieux de choisir celle qui expose un modèle de rôles des relations homme - femme assez différent de ceux que les stagiaires connaissent, car cela tire leur attention à la manière dont les rôles des relations homme - femme diffèrent d'un endroit à l'autre. Dans des cas pareils, la leçon est concentrée sur la manière d'utiliser la Structure de gestion des relations homme - femme. 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'un autre matériel pour l'atelier dépend des stagiaires. Pour le personnel sur le terrain, des simples lignes directrices et du matériel de vulgarisation pourraient être utiles. Pour les décideurs, les planificateurs et les directeurs, des sélections à partir de leurs documents de politique générale, leurs documents de projets, leurs rapports annuels, et ainsi de suite, pourront être utilisées.

Choisir les Formateurs

Il est recommandable que chaque atelier soit conduit par une équipe de formateurs avec des styles, des compétences, et des connaissances complémentaires. En outre plusieurs formateurs rendront l'atelier plus intéressant pour les stagiaires.

Les formateurs doivent jouir de la crédibilité auprès des stagiaires. Pour le personnel sur le terrain ceci signifie que les formateurs devraient connaître les responsabilités et les contraintes nécessitées par le travail sur le terrain. Pour les planificateurs et les décideurs, les formateurs devraient connaître les priorités et la terminologie de la planification et de la politique générale. Les formateurs devraient être confiants et capables d'utiliser plusieurs outils de formation. D'ailleurs, une équipe homme - femme est recommandée. Comme la formation en gestion de relations homme - femme porte sur l'inclusion des femmes et des hommes, une équipe mixte renforce cette idée sur le plan conscient et sur le plan subliminal. En outre, l'empathie, s'accroît entre les participants de l'atelier puisque les stagiaires seront généralement composés d'hommes et de femmes.

NOTE !

Dressez un Ordre du Jour du Formateur détaillé, indiquant le sujet, l'heure, la composition des équipes, le matériel, l'équipement, les formateurs, et les objectifs, pour chaque session. (voir Ordre du jour du Formateur sur la page 17).

Assurez-vous que l'ordre du jour du formateur :

- * vise à réaliser les objectifs de la formation en gestion des relations homme - femme.
- * comporte des sessions d'analyse participative des études de cas.
- * suit le cycle de la formation :
 - a) classification des objectifs ;
 - b) classification des méthodes ;
 - c) identification des problèmes ou des théorie ;
 - d) application
 - e) analyse
 - f) clôture
- * incorpore le matériel, les activités, les questions et les problèmes qui ont une importance capitale pour le groupe de stagiaires en particulier.
- * donne suffisamment de temps, permettant la flexibilité.

5ème Etape : Concevoir les ordres du jour des formateurs et des stagiaires

Le but de la cinquième Etape consiste à créer un « plan directeur » de l'atelier comportant deux ordres du jour, et les activités de la formation, qui atteindront les objectifs de la formation durant la période qui sera impartie. Pour réaliser ceci, toutes les informations des quatre étapes précédentes doivent être prises en compte - qui sont les stagiaires, ainsi que les besoins de la formation, les objectifs et les ressources pour la formation.

Le premier ordre du jour c'est « l'ordre du jour du formateur ». Il est minutieusement détaillé, comporte les objectifs de chaque session, et est destiné à l'usage du formateur uniquement. Un exemple d'un « ordre du jour du formateur » se trouve sur la page 17.

Le deuxième ordre du jour c'est « l'ordre du jour du stagiaire ». Il est distribué à tous les participants, au début de l'atelier. Il est équivalent à l'ordre du jour du formateur, mais se limite à des sujets généraux et des allocations de temps approximatives pour permettre la flexibilité.

(Un exemplaire de l'ordre du jour du stagiaire se trouve sur la page 16).

Un ordre du jour bien conçu devrait :

- * viser à réaliser les objectifs de l'atelier ;
- * incorporer la méthode d'étude de cas ; et
- * suivre un cycle de formation logique, dans le programme général et dans chaque session.

Finalement, dressez un **Ordre du Jour** du Stagiaire indiquant les titres des sessions, et l'heure du début et de la clôture pour chaque journée (voir l'**ordre du jour du stagiaire** sur la page 16)

Choisir les activités de la formation

Les activités de l'ordre du jour devraient être choisies pour satisfaire les besoins de la formation des participants. Voici quelques suggestions:

Si les stagiaires doivent s'exercer à utiliser des informations partiales sur les relations homme - femme,

Choisissez : des visites sur le terrain, des présentations, des études de cas, de films, et des schémas, pour souligner les activités et les ressources des hommes et des femmes,

Si les stagiaires doivent comprendre l'interaction entre les rôles des relations homme - femme et le développement forestier,

Choisissez : des jeux, des jeux de rôle, des études de cas, des films, des discussions par petits groupes et des discussions plénières pour encourager des questions et susciter des alternatives,

Si les stagiaires doivent développer des techniques pour la Structure de gestion des relations homme - femme,

Choisissez : des études de cas, de Profils ou des Etapes, des exemples, des jeux de rôle, et des visites sur le terrain pour s'exercer et expérimenter la Structure,

Soyez sûr que l'ordre du jour prévoit le temps pour la clôture de la session de chaque jour.

La clôture est essentielle pour :

- * résumer les principaux résultats de la 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.

Pendant la clôture allouez le temps pour permettre aux stagiaires de réfléchir sur ce qu'ils ont appris. Ceci est essentiel pour renforcer leur expérience d'apprentissage. Par exemple, demandez 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 utilisées aussi pour permettre aux participants d'exprimer ce qu'ils ont aimé ou ce qu'il 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 obtenues dans l'ensemble de l'atelier d'une part et leur propre travail de tous les jours ainsi que leurs responsabilités d'autre part.

Demandez-leur de compléter une déclaration telle que, « Je peux appliquer la gestion des relations homme - femme à mon propre travail en ».

EXEMPLAIRE DE L'ORDRE DU JOUR DU STAGIAIRE

1ère Journée

DATE :	Ouverture et Présentations
LIEU :	Objectifs et Méthodes de l'Atelier
8 : 00	Qu'est-ce que la Gestion des Relations Homme - Femme ? Vue d'ensemble de la Gestion des Relations Homme - Femme 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	Heure du Déjeuner
13 : 30 - 10 :30	Discussion Plénière des Résultats de l'Etude de Cas Le Profil du Contexte Analyse par Petits Groupes de l'Etude de Cas Le Profil des Activités Pause - Café Discussion Plénière des Résultats de l'Etude de Cas Le Profil des Activités
17 : 00	Première Journée : Résumé et Clôture

EXEMPLE DE L'ORDRE DU JOUR DU FORMATEUR

SUJET	HEURE	MATERIEL	OBJECTIFS
Ouverture et Présentations	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 se mettre à réfléchir sur la gestion des relations homme - femme ; d) pousser les stagiaires à se connaître mutuellement.
Objectifs et Méthodes	8 : 45 - 9 : 00	Diapositives ou rétroprojections	Clarification des Objectifs : a) présenter des déclarations ou des questions aux stagiaires qui clarifient les buts de l'atelier ; 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 la gestion des relations homme - femme ? Exercice par petits groupes ou jeux de rôle	9 : 00 - 9 : 30	Questions ou description des jeux de rôle	Clarification des Problèmes : a) démystifier « la gestion des relations homme - femme » ; b) clarifie une ou deux concepts fondamentaux ; c) facilite des échanges participatifs, par exemple ; un groupe pour représenter les villageoises, pendant que les autres représentent les villageois, l'homme de la ville, ou la femme de la ville.
Session Plénière : * Vue d'ensemble de la gestion des femmes en matière de foresterie	9 : 30-10 : 15	Notes de présentation de la Structure plus Diapositives ou rétroprojections	Identification des Problèmes : vue d'ensemble des questions ou des problèmes par rapport aux rôles des relations homme - femme en matière de foresterie. Introduction aux méthodes et aux techniques : clarifier les concepts fondamentaux de la gestion des relations homme - femme, et faites une vue d'ensemble sur la manière d'utiliser la Structure de Gestion de Relations homme - femme. Accordez de l'importance au sujet : étudier les raisons pour lesquelles il pourrait être important et utile pour ce groupe de stagiaires, en particulier, d'apprendre la gestion des relations homme - femme en matière de foresterie.
Pause - Café	10 : 15-10: 30	Café/Service de nourriture	
Introduction à l'Etude de Cas	10: 30-11: 00	Ecran de Projection des Diapositives	Fournir des Informations : a) réviser les faits sur les rôles des hommes et des femmes dans la zone du projet forestier de l'étude de cas , b) renforcer l'apprentissage à partir de l'étude de cas écrite ; c) transporte les stagiaires, visuellement, à la zone du projet, ce qui donnerait une signification aux questions ; d) supports visuels.
Introduction au Travail par petits groupes	11: 00-11: 10	Profil avec exemples	a) clarification des objectifs ; b) clarification des méthodes ; c) allocation du temps.
Analyse par petits groupes de l'étude de cas pour le Profil du Contexte	11: 10-12: 30	Profils, Etude de cas, Structure	Améliorer les informations, la compréhension et les techniques : a) employer la Structure de Gestion des Relations Homme - Femme ; b) donner des informations qui peuvent être analysées ; c) amener les stagiaires à apprendre.

NOTE !

* Choisir les instruments d'évaluation, tels que des questionnaires écrits, des exercices participatifs, des interviews ou des révisions 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 comprend : (Durant la formation).

* Le contenu/le matériel utilisés, les informations fournies et les questions soulevées sont évalués pour connaître leur utilité et leur importance.

* Le Procédé/les méthodes de formation et les outils sont évalués pour connaître leur efficacité.

* Le comportement/les changements de connaissances, la compréhension, et les compétences sont mesurés.

* L'impact/les changements dans la réalisation des programmes forestiers sont mesurés, par exemple, dans les stratégies ou la politique générale de vulgarisation.

6ème Etape : Mise au point de la Stratégie d'Evaluation

Le but de la 6ème Etape consiste à développer des méthodes pour déterminer le degré de réussite de la formation - c'est-à-dire, si elle réalise les objectifs fixés dans la 3ème Etape. Une stratégie d'évaluation bien conçue donne une occasion aux stagiaires d'exprimer si oui ou non leurs besoins ont été satisfaits. Elle fournit aussi des réactions précieuses aux formateurs, sur les choix qu'ils ont faits dans les 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 de la manière dont les stagiaires effectueront leur travail.

Des exemples d'instruments d'évaluation utilisés durant les ateliers - pilotes nationaux du Programme Asiatique sont joints dans l'Annexe 5 - D.

IV. Guide du **Formateur** : Comment préparer 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 le moment et la manière de 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 efficaces et multidirectionnelles entre les stagiaires. Ces techniques vont stimuler la réflexion des stagiaires, les pousser à améliorer leur degré de compréhension, et les aider à apprendre. Les techniques sont énumérées par ordre d'importance décroissante.

1. Ecouter Attentivement : Ecouter attentivement est important pour toutes les autres techniques. Ça demande d'écouter assez attentivement pour résumer ou paraphraser ce qui est dit, et suivre la direction des discussions, par exemple si elle est hors sujet ou si elle étudie un concept de gestion des relations homme - femme. Ça demande aussi d'écouter pour discerner des attitudes ou des jugements sous-jacents. Les formateurs écoutent attentivement pour faciliter les discussions et tirer les principaux points.

2. Poser des question . Les Formateurs utilisent les questions pour initier, centrer et approfondir les études des stagiaires. Un simple, « Pourquoi ? » suffit souvent pour diriger les discussions sur un cas, vers une idée nouvelle et plus importante. Si un stagiaire exprime un point de vue qui ne pourrait être partagée par tout le monde, le formateur pourrait demander, « Est-ce que tout le monde est d'accord sur ce point-là ? » C'est une manière simple qui ne porte pas de jugement, d'élargir les discussions. Une typologie de questions utiles se trouve sur la table de la page 21.

3. Paraphraser et Résumer : Paraphraser pour simplifier et clarifier des questions complexes. Résumez à des intervalles convenables et à la fin pour tirer les principaux points. Les deux techniques renforcent l'apprentissage.

4. Le théâtre ou la dramatisation . Employer ces techniques pour encourager la participation et changer le ton. Ajouter de l'humour et des jeux. Mettre en scène des jeux de rôles où vous demandez aux stagiaires de parler pour de différents groupes d'intérêts. Employer ces techniques pour souligner des questions importantes, pour stimuler les stagiaires et pour l'amusement.

5. Créer l'empathie . L'empathie c'est la capacité de s'imaginer dans la position d'une autre personne. Employez l'empathie durant les discussions sur un cas pour aider à briser la barrière artificielle de « nous » et « d'eux ». Par exemple, si le formateur s'associe aux contraintes des stagiaires dans la réalisation de la gestion des relations homme - femme, cela pourrait stimuler la réflexion pour trouver des solutions, par exemple « Donc si j'étais forestier, je n'aurais eu aucune formation sur la manière de tenir une réunion de village, ou sur la manière de trouver les besoins des hommes ou des femmes. Est-ce que cela est bon? » Les renversements de rôles pourraient créer l'empathie, par exemple, demander aux formateurs hommes de promouvoir les intérêts des villageoises.

6. **Adopter le point de vue opposé** . Avoir des arguments qui sont contraires aux conclusions des stagiaires pourrait être risqué. Mais si ces arguments sont avancés au moment opportun, ils pourraient servir pour appuyer leur conclusion, plutôt que de l'affaiblir. Le formateur pourrait utiliser cette technique pour aider les stagiaires à peaufiner et à articuler leurs arguments. Par exemple, le formateur pourrait jouer le rôle d'un forestier supérieur qui pense que seules les femmes ont besoin de formation en matière d'activités forestières agricoles. Ceci donne l'occasion aux stagiaires de répondre en expliquant exactement pourquoi il est important de former les hommes et les femmes.

7. **Faire semblant de mal comprendre**. Cette technique est aussi risquée et ne pourrait être utilisée que par des formateurs expérimentés quand il y a des rapports solides entre les formateurs et les stagiaires. Employer cette technique pour pousser les formateurs à clarifier leurs idées, pour vérifier si oui ou non les formateurs ont bien compris les faits et les questions, et pour arrêter une idée sur un point important. Pour l'efficacité, cette technique devrait être utilisée avec modération.

POSER DES QUESTIONS EN TANT QUE TECHNIQUE DE FORMATION

LES DESCRIPTIONS	LES BUTS	LES RISQUES
<p>Question Générale :</p> <p>Adressée à tout le groupe, peut-être écrite sur l'écran ou sur le tableau à feuilles mobiles</p>	<p>Stimule la réflexion générale.</p> <p>Est utile pour commencer une discussion.</p> <p>Donne le ton.</p>	<p>La question n'est pas destinée à une personne en particulier, et ne pourrait pas avoir de réponse.</p> <p>Une mauvaise question pourrait mal diriger le procédé.</p> <p>A moins qu'il y ait du temps adéquat pour réfléchir, l'on pourrait aller à l'encontre du but.</p>
<p>Question Directe :</p> <p>Adressée à un individu personnellement.</p>	<p>De bonnes chances qu'elle aura une réponse.</p> <p>Utile pour impliquer des stagiaires timides ou silencieux.</p> <p>Pourrait briser le monopole de la discussion par des stagiaires plus éloquents.</p> <p>Pourrait tirer une personne ressource particulière du groupe, par exemple, un forestier ou un spécialiste en gestion des relations homme - femme.</p> <p>Pourrait être utilisée pour parler d'un point qui fut perdu à cause des commentaires inutiles faits par d'autres personnes.</p>	<p>Pourrait embarrasser un participant qui n'est pas préparé.</p> <p>Est plus efficace si elle est suivie par une question générale pour remettre l'accent sur tout le groupe.</p>
<p>Question ouverte : préfixée par qui, quoi, quand, où, comment, pourquoi. Des questions auxquelles l'on ne pourrait pas répondre par un simple « oui » ou « non »</p>	<p>Recevoir des réactions ou des informations concrètes.</p> <p>Elle poussera les stagiaires à réfléchir.</p> <p>La qualité des discussions s'améliorera au fur et à mesure que l'on découvre de nouveaux détails.</p> <p>Est bonne pour l'analyse des situations difficiles (« Pourquoi</p>	<p>De telles questions sont difficiles à répondre.</p> <p>Des questions commençant par « pourquoi » pourraient être vues comme des questions menaçantes.</p> <p>Si le formateur ne peut pas développer les réponses, l'importance est réduite.</p>

	ceci s'est passé ? Qu'est ce qu'il faut changer ? »)	
Question Factuelle : posée pour vérifier des informations factuelles.	Pour clarifier la « confusion » factuelle. Pour éviter des suppositions ou des généralisations. Est importante durant les premières étapes de la discussion sur le cas.	La discussion pourrait être monopolisée par quelques stagiaires bien informés. L'ennui, si l'on la répète trop souvent.
Question readressée : le formateur repose une de ses questions au groupe	S'assure que les réponses se trouvent chez les stagiaires. Pourrait susciter des échanges animés entre les stagiaires.	Pourrait donner l'impression que le formateur n'est pas bien informé. Pourrait être perçue comme une manière d'éviter d'autres questions.
Question principale : la réponse attendue est implicite dans la question.	Est utile pour réorienter une discussion qui a été désorientée. Aide à faciliter le contrôle et à assurer la direction	Pourrait être manipulatrice. De bons points pourraient être perdus à cause du grand désir des formateurs de garder le contrôle.

LE ROLE DU FORMATEUR

Les formateurs doivent être bien informés sur le sujet, comprendre les besoins des stagiaires, clarifier et donner de l'importance aux objectifs de la formation et sélectionner le matériel 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 tous bien planifiés et préparés. Les formateurs ont un plan pour le procédé et le contenu de la discussion. Ils connaissent suffisamment le matériel pour s'orienter dans les discussion à n'importe quel moment, n'importe quel lieu ou n'importe quelle action.

2. Crée le « climat » : Quand les formateurs sentent un environnement de respect mutuel, et de communication réciproque, ils auront le désir de partager leurs propres expériences et leurs connaissances, d'exprimer leurs doutes et poser des questions. Quand les stagiaires sentent le respect des formateurs et le respect entre eux-mêmes, ils s'engagent dans le processus de formation.

3. Donne des précisions et des conseils. Les formateurs expliquent et présentent les tâches qu'il faudrait accomplir pendant chaque session. Quand les stagiaires comprennent les objectifs, les méthodes et les questions de l'atelier, l'apprentissage progresse rapidement, car le but de la formation devient clair. Les stagiaires ont une vue d'ensemble du problème et des méthodes ainsi que des outils pour l'analyse ; ceux-ci évite la perte du temps, la confusion et la frustration.

4. Motive les stagiaires. Quand l'atelier est important pour le travail et les responsabilités des stagiaires, et quand les stagiaires voient l'utilité de nouvelles techniques, ils sont motivés à apprendre. Qu'est que les stagiaires tireront de la formation. De nouvelles informations, la compréhension, les techniques ?

5. Mobilise les connaissances actuelles. Les formateurs centrent les discussions sur le travail, les connaissances et les contraintes des stagiaires.

6. Maintien la flexibilité. Les formateurs changent les objectifs, l'ordre du jour les allocations de temps et les questions de l'atelier pour satisfaire les besoins des stagiaires. Les formateurs incorporent les expériences, les connaissances et les questions des stagiaires dans l'essentiel du processus de formation.

7. Modère les discussions. Les formateurs laissent couler l'échange des informations entre les stagiaires. Ils centrent les discussions sur les objectifs de la formation. Ils posent des questions directes aux stagiaires.

8. Utilise le langage du corps. Les formateurs portent des expressions faciales aimables mais neutres et ils évitent des mouvements de mains et de corps gênants. Les formateurs regardent les stagiaires dans les yeux et vont vers ceux qui parlent pour montrer leur intérêt et renforcer l'importance de ce qui est en train d'être dit.

9. Evite de contrôler les résultats : les stagiaires apprennent mieux quand ils tirent leurs propres conclusions de l'analyse des études de cas. Quand les stagiaires effectuent la tâche indépendamment ils sont récompensés par le sentiment d'avoir accompli quelque chose.

LES TECHNIQUES DE FORMATION PARTICIPATIVE
DES EXEMPLES DE REPONSES DES FORMATEURS

Ce que dit le Formateur	Ce que fait le Formateur	Ce que le Formateur veut dire
<p>« Je vois... » « D'accord, d'accord... » « Oui, oui... »</p>	<p>Il n'est pas en train d'accepter ou de refuser. Son attitude est réservée 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 comprend 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 de suivre 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>



V. LA FORMATION DES FORMATEURS

Le but des ateliers de formation des formateurs consiste à former des Formateurs qualifiés pour conduire des ateliers de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie en tant que partie d'un processus de développement des capacités pour la conception de la formation, les méthodes de formation et les techniques de formation.

COMMENT CONCEVOIR UN ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS

Les étapes de la conception d'un atelier de formation des Formateurs sont semblables à celles de n'importe quel autre atelier : identifier les stagiaires, évaluer les besoins, fixer les objectifs, choisir le matériel et les formateurs, concevoir un ordre du jour, et développer une stratégie d'évaluation.

Cependant, contrairement à d'autres ateliers, la formation des Formateurs demande d'autres méthodes de donner des feed back aux stagiaires, car ils deviendront éventuellement des formateurs eux aussi. Les critiques des pairs et des lectures vidéo sont des méthodes utiles pour donner des feed back aux stagiaires sur la manière dont ils ont joué le rôle de Formateur. Tous les stagiaires ont besoin de feed back courants ; pour les participants à l'atelier de formation des formateurs, ceci signifie des feed back sur le procédé, c'est-à-dire, comment ils emploient les techniques de formation, et sur le contenu, c'est-à-dire, comment ils clarifient les concepts, les méthodes, et les questions de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie.

A l'instar d'autres ateliers pour les apprenants adultes, les Ateliers de Formation des Formateurs devraient résulter de l'expérience car les stagiaires apprennent mieux en « faisant ». Les participants à l'atelier de formation de Formateurs apprennent à devenir des Formateurs en formant. Les ateliers de formation des Formateurs sur la gestion des relation homme - femme en matière de foresterie devrait être conduit par des formateurs expérimentés en formation participative, en gestion des relation homme - femme, en foresterie communautaire, et en formation des formateurs.

LES SUJETS DE LA FORMATION DES FORMATEURS

Les ateliers de formation des Formateurs devraient traiter les questions suivantes :

- * la gestion des relations homme - femme en matière de foresterie
- * 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
- * les feed back
- * l'évaluation

COMMENT LA FORMATION DES FORMATEURS FUT REALISEE DANS LE PROGRAMME ASIATIQUE

Dans le Programme Asiatique, l'évaluation des besoins de la formation des formateurs commença pendant l'Atelier Régional des Rédacteurs d'Etude de Cas, où chaque consultant national facilita au moins une session plénière. Cette démonstration de leur capacité 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 gestion des relations homme-femme en matière de foresterie.

Ils choisirent des sujets à partir du questionnaire qu'ils avaient l'intention de traiter durant l'Atelier de Formation des Formateurs.

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 ordre du jour préliminaire avaient été préparé d'avance, ceux-ci furent discutés par les consultants nationaux en petits groupes et à nouveau en plénière. Des changements furent faits, selon la demande, pour satisfaire leurs besoins, par exemple, ajouter des jeux de rôle sur comment gérer les situations difficiles de la formation telles que l'hostilité ou l'apathie des stagiaires.

Durant l'Atelier Régional de Formation des Formateurs les consultants nationaux apprirent à employer la méthode participative d'étude de cas, un nombre de techniques de formation, et la nouvelle structure de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie. De plus, toutes les équipes de consultants nationaux conduirent des ateliers d'une journée chacun sur la gestion des relations homme - femme en matière de foresterie en employant leurs propres études de cas préliminaires.

Il y avait deux manières de donner les feed back : des critiques provenant des groupes de travail des pairs et des lectures vidéo.

Deux groupes de travail furent formés - le premier donnait des feed back sur le contenu et le deuxième donnait des feed back sur le procédé. En utilisant des lectures vidéo, les équipes pouvaient voir leurs forces et leurs faiblesses.

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

VI. RESUME DES « LEÇONS APPRISES » DANS LE PROGRAMME ASIATIQUE

Concevoir la formation de manière qu'elle soit importante et utile à chaque moment : le matériel de formation actuel est certainement un atout, mais chaque atelier devrait être particulièrement adapté pour satisfaire les besoins de chaque groupe de stagiaires.

Commencer en participatif, restez en participatif : il y a au moins deux manières communes dont le procédé participatif pourrait échouer. La première c'est quand le temps devient court et les formateurs commencent à donner les réponses ou à manipuler les discussions. La deuxième c'est quand les ateliers débutent ou finissent par des discours formels des fonctionnaires de haut rang qui ne participent pas à la formation. Quand l'atelier débutent par des interlocuteurs qui disent aux stagiaires ce qu'ils doivent faire à propos de la gestion des relations de gestion homme - femme, il sera difficile pour les stagiaires d'arriver à leurs propres conclusions

durant l'atelier. Ceci est particulièrement problématique quand les interlocuteurs eux mêmes ne comprennent pas la gestion des relations homme - femme et désorientent les stagiaires en mettant l'accent uniquement sur les femmes, ou en exprimant de l'apathie envers 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, les généralisations et la réalité - surtout en ce qui concerne les rôles et la contribution des hommes et des femmes. Ayez parmi les règles de l'atelier, l'exclusion des suppositions et des généralisations de toutes les discussions.

Mettre l'accent sur les hommes et les femmes : la gestion des relations homme - femme prend en compte les différentes tâches et les différentes ressources des hommes et des femmes. Ceci est une approche réaliste et interdépendante du développement. Mais comme la plupart des forestiers sont des hommes et la plupart des stagiaires sont des hommes, qui ont l'habitude de travailler avec seulement d'autres

hommes, les activités, les ressources, et les contraintes des villageoises pourraient être facilement négligées ou oubliées.

Rendre la gestion des relations homme - femme, importante pour les stagiaires : les concepts, la terminologie et les questions de gestion des relations homme - femme sont entièrement inconnus par la plupart des forestiers. Une des meilleures manières de donner de l'importance à la gestion de relation homme - femme 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 de gestion des relations homme - femme étape par étape. Après avoir appris la méthodologie, les stagiaires ont besoins de temps pour appliquer la gestion des relations homme - femme à leurs propres responsabilités de travail. Une bonne manière de le faire est d'utiliser les documents de politique général ou ceux des projets des stagiaires en tant que matériel de formation.

Rester flexible, soyez créatif : chaque atelier devrait être bien planifié, mais un bon formateur est assez

flexible pour répondre aux idées et aux besoins des stagiaires. Un bon formateur est aussi créatif et utilise un nombre d'outils de formation, par ajout de l'humour, des jeux de rôle, des jeux, et ainsi de suite, pour rendre l'apprentissage intéressant et animé.

Investir dans la formation des Formateurs : la formation en gestion des relations homme-femme est un domaine assez nouveau : lier la gestion des relations homme-femme et le secteur forestier est également nouveau. Peu de formateurs ont toutes les compétences pour conduire des ateliers sur la gestion de relation homme - femme en matière de foresterie. Plusieurs formateurs n'ont aucune formation sur les questions des relations homme-femme et plusieurs experts en relations homme-femme n'ont aucune expérience en formation. L'investissement dans la Formation des Formateurs est nécessaire presque à tous les niveaux.

Robyn, D. (1986). What
Makes a Good Case ?
John F. Kennedy School
of Government, Harvard
University Cambridge,
Mass.

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.

ANNEXES

**2.A. Atelier de
Formation des
Formateurs - Objectifs
et Ordre du Jour.**

**2.B. Cinq exercices
d'Ateliers de Formation
des Formateurs.**

**2.C. Exemples
d'instruments
d'Évaluation des
Ateliers - Pilotes.**

**2.D. Liste de contrôle
chronologique des
Formateurs pour
l'organisation des
ateliers.**

ANNEXE 2.A.

ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS : ORDRE DU JOUR ET OBJECTIFS.

**Atelier de Formation des
Formateurs : Objectifs
provisoires (Exemples de
texte du Programme
Asiatique)**

* Faites faire un compte rendu des expériences et des méthodologies de recherches d'études de cas, sur le terrain.

* Réviser les objectifs de la Formation en gestion des relations homme - femme.

* Réviser et tester les études de cas préliminaires.

* Réviser et tester la Structure de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie : les questions forestiers, les questions de relations homme-femme, les Profils.

* Revoyez les séries de diapositives préliminaires.

* Revoyez les questions de la conception de l'atelier de formation : identification des stagiaires, évaluations des besoins, fixation des objectifs, sélection du matériel, conception de l'ordre du jour, évaluation.

* Revoyez les principes et les techniques de formation participative pour l'étude de cas : l'enseignement par opposition à la formation, la signification de « Participatif », les outils de formation, le langage du corps, gérer l'apathie/l'hostilité/la dominance, jeux de rôle d'incidents graves durant les ateliers de formation, 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 «Présentant une Structure».

* Mise au point des premiers conceptions/ordre du jour de l'atelier pour la formation nationale.

**EXEMPLE D'UN
ATELIER DE
FORMATION DES
FORMATEURS :
ORDRE DU JOUR
PROVISOIRE (DU
PROGRAMME
ASIATIQUE)**

Vendredi, 20 Mars

7 h 30 : Inscriptions
8 h 00 : Présentations
- Révision des objectifs provisoires
- Révision de l'ordre du jour provisoire
- Le matériel/La lecture
- Sélection des groupes de travail
9 h 30 : Pause Thé
9 h 45 : Présentation par équipe des expériences de recherches sur le terrain
Midi : Déjeuner
13 h 30 : Présentation de la Structure préliminaire de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie
- Révision des buts de la formation en gestion des relations homme - femme.
14 h 15 : Pause Thé
14 h 30 : La formation par opposition à l'enseignement
- Une bonne formation par opposition à une mauvaise formation
- Exercice N° 1 : les besoins de la formation (par des individus)
16 h 00 : Principes de la formation participative pour des études de cas
- La gestion des relations homme - femme

- Les Plans d'Actions et les Options de la Formation

Samedi, 21 Mars

8 h 00 : Exercice N° 2, présentation des groupes cibles, des besoins et des objectifs de l'atelier (par les équipes nationales)
9 h 30 : Pause Thé
9 h 45 : Les rapports pléniers par les équipes sur l'exercice N°2
Midi : Déjeuner
13 h 30 : Exercice N°3, conception de l'ordre du jour (par les équipes nationales)
14 h 30 : Pause thé
14 h 45 : Rapports pléniers par les équipes sur l'exercice N°3
16 h 30 : Introduction à l'exercice N°3, conduite de l'atelier

Dimanche, 22 Mars

8 h 00 : Jeux de rôle : des incidents graves durant la formation
10 h 00 : Pause thé
10 h 15 : Jeux de rôle : incidents graves durant la formation
Midi : Déjeuner
Reste de la journée, libre pour le travail collectif sur l'exercice N°4

Lundi, 23 Mars

8 h 00 : Atelier de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie par l'équipe N°1

Midi : Déjeuner
13 h 30 : Avant première de la série de diapositives N°1
14 h 00 : Réunion des groupes de travail
15 h 30 : Pause thé
15 h 45 : Feed back des groupes de travail à l'équipe N°1

Mardi, 24 Mars

8 h 00 : Atelier de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie par l'équipe N°2
Midi : Déjeuner
13 h 30 : Avant première de la série de diapositives N°2
14 h 00 : Réunion des groupes de travail
15 h 30 : Pause thé
15 h 45 : Feed back des groupes de travail à l'équipe N°2

Mercredi, 25 Mars

8 h 00 : Atelier de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie par l'équipe N°3
Midi : Déjeuner
13 h 30 : Avant première de la série de diapositive N°3
14 h 00 : Réunion des groupes de travail
15 h 30 : Pause thé
15 h 45 : Feed back des groupes de travail à l'équipe N°3

Jeudi, 26 Mars

8 h 00 : Atelier de gestion des relations homme-femme en matière de foresterie par l'équipe N°4
 Midi : Déjeuner
 13 h 30 : Avant première de la série de diapositives N°4
 14 h 00 : Réunion des groupes de travail
 15 h 30 : Pause thé
 15 h 45 : Feed back des groupes de travail à l'équipe N°4

Vendredi, 27 Mars

8 h 00 : Atelier de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie par l'équipe N°5
 Midi : Déjeuner
 13 h 30 : Avant première de la série de diapositives N°5
 14 h 00 : Réunion des groupes de travail
 15 h 30 : Pause thé
 15 h 45 : Feed back des groupes de travail à l'équipe N°5
 17 h 00 : Evaluation de l'atelier et clôture.

ANNEXE 2.B.

CINQ EXERCICES D'UN ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS

Gestion des relations homme - femme en matière de foresterie ATELIER DE FORMATION DES FORMATEURS

Exercice N°1 : Une auto-évaluation des besoins de la formation.

S'il vous plaît, faites une auto - évaluation à partir de chacun des sujets donnés ci-dessous. Prenez en compte votre expérience en formation, dans l'enseignement ou à faciliter la formation, dans les activités de foresterie et de développement agricole, en gestion des relations homme - femme et dans les questions de 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 qu'à votre avis devrait être traité durant l'Atelier de Formation de Formateurs.

Théorie d'enseignement pour adulte
Concepts de la gestion des relations homme - femme
Concepts et buts de la formation participative
Questions socio-économiques du développement forestier
Questions techniques du développement forestier
Questions socio-économiques du développement agricole
Questions techniques du développement agricole
Questions de Femmes en Développement
Terminologie du cycle du projet
Conception du projet
Développement des stratégies d'évaluation des besoins
Développer les objectifs de la formation
Concevoir un programme pour atteindre des objectifs précis
Développer des stratégies d'évaluation
Des Techniques de Formations Précise
Générer la motivation chez les participants
Etre sûr de vous-même devant une salle pleine de personnes
Reconnaître et développer les connaissances et les techniques des participants
Créer un environnement où chacun se sent libre d'exprimer ses opinions
Des 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 enthousiastes ou indifférents
Gérer des participants trop enthousiastes dominateurs
Ecouter attentivement pendant longtemps
Résumer et faire la synthèse des informations complexes
Garder la neutralité parmi des écoles de pensée différentes
Jouer le rôle de quelqu'un qui ne contrôle pas les réponses
Cacher votre nervosité
Employer quelques techniques de communications orales pour souligner des informations
Garder votre humour

Sujets Généraux

Employer quelques techniques de communications orales pour souligner des informations (2)

Autres	pour les responsabilités du groupe cible ?	A partir des
<p>(Inscrivez d'autres domaines de connaissances, de compétences et de techniques</p>	<p>2°) Identifier les besoins : Développez un mécanisme par lequel vous pourriez identifier ce dont les stagiaires veulent obtenir de l'atelier ainsi que ce qu'ils peuvent craindre d'un tel atelier ; ce qu'ils savent déjà sur la gestion de relations homme - femme; ce qu'ils savent déjà à propos des hommes et des femmes de la zone du projet ; et quelles sont, à leur avis, les priorités relatives au projet ?</p>	<p>informations obtenues de l'exercice N°2 (les besoins et les objectifs des stagiaires), concevez un ordre du jour de l'atelier. Incorporer la structure et l'étude de cas de la gestion des relations homme - femme, et autre matériel qui est utile et important. Rédiger les objectifs, le matériel qu'il faudrait utiliser, les noms des formateurs la composition des groupes (soit des groupes pléniers, soit des groupes restreints) et le temps imparti à chaque activité de l'ordre du jour (voir l'exemple qui suit)</p>
<p>EXERCICE N° 2 : EVALUER LES BESOINS DE LA FORMATION</p>	<p>* Est-ce que le « point de départ » des connaissances des stagiaires en matière des rapports entre les relations homme-femme et la foresterie est élevé, bas ou varié ? * Quels sont les besoins des stagiaires en ce qui concerne la formation en gestion des relation homme - femme ? La sensibilisation ? La motivation ?</p>	<p>EXERCICE N°4 : CONDUIRE UN ATELIER</p>
<p>Un co - formateur et vous avez été sélectionnés pour organiser, concevoir, conduire et évaluer un atelier de formation en gestion des relations homme-femme. Le groupe cible est le personnel du projet de foresterie où vous avez fait vos recherches d'étude de cas.</p>	<p>Les méthodes et les outils ? Les exemples ?</p>	<p>Concevez et conduisez un atelier de 4 heures en travaillant en équipe. Vos stagiaires sont les autres participants de l'atelier de Formation des Formateurs.</p>
<p>Avant de concevoir l'ordre du jour de l'atelier, essayez de :</p>	<p>3. Formuler les objectifs de l'atelier. Par rapport aux buts de la formation en gestion des relations homme - femme, aux besoins des stagiaires et aux priorités des projets, identifier les objectifs de l'atelier.</p>	<p>Les feed back sur les forces et les faiblesses, le procédé et le contenu de votre atelier vous seront donnés par les Groupes de Travail Participants.</p>
<p>1°) Identifier les Stagiaires : Faites une liste des stagiaires potentiels de l'atelier, y compris le nombre approximatif de forestiers, de vulgarisateurs, de chefs de projets et ainsi de suite.</p>	<p>* Quels nouveaux concepts, quelles techniques et quelles attitudes, aimeriez-vous que les stagiaires aient à la fin de l'atelier ?</p>	<p>Vous serez filmés pendant la plupart de vos sessions plénières afin que vous puissiez revoir votre performance après.</p>
<p>Supposer 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 assisteront aussi.</p>	<p>EXERCICE N°3. CONCEVOIR UN ORDRE DU JOUR POUR L'ATELIER</p>	
<p>. Quelles sont les disparités au sein du groupe cible ? Partagent-ils des priorités ? . Est-ce que la possibilité de « lutte pour le pouvoir » durant l'atelier est forte ou faible ? . Quelles sont les conséquences possibles du mélange des groupes, sur les sessions restreintes et sur les sessions plénières, en ce qui concerne les domaines de compétence et les rangs ? . Comment est-ce que vous pouvez rendre l'atelier utile</p>		

Pour une session
de l'atelier, les seules
règles sont :

* ayez une
ouverture et une clôture

* ayez une
présentation ou une
discussion de la Structure

* ayez une analyse
de gestion des relations
homme-femme de l'étude
de cas dans la zone

de votre projet.

* Amusez-vous!

**EXEMPLE DE
L'ORDRE DU JOUR
D'UN ATELIER**

Sujet	Temps	Groupes	Matériel	Formateurs	Objectifs
Introduction à l'étude de cas	30 mn	Pléniers	Série de Diapositive	Deki	Réviser les résultats de l'étude de cas
Introduction au Profil du Contexte	10 mn	Pléniers	Retro - projection avec exemples	Dawa	Clarification sur comment utiliser chaque colonne du profil du contexte
Analyse du Profil du Contexte	1 heure	Restreint	- Structure - Feuille de programmation du Profil du Contexte - Des tableaux à feuilles mobiles et des stylos pour chaque groupe	Dawa	- Travailler sur l'emploi du Profil du Contexte - Etudier les corrélations entre les facteurs socio-économiques et environnementaux qui importent pour le développement forestier

EXERCICE N°5 :
DONNER LE FEED
BACK

Divisez les Participants en
Groupes de Travail

**Groupe de Travail N°1 -
Le Matériel de l'Etude
de Cas**

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

- Est-ce que les études de cas facilitent une réussite totale de chaque étape de gestion des relations homme - femme ?

- Est-ce que les informations soulignent des questions pertinentes que les participants doivent traiter ?

- Est-ce que les questions relatives à la foresterie sont bien définies et exactes ?

- Quels points doivent être mieux clarifiés ?

- Est-ce que les tableaux, les cartes et/ou les tables sont adéquats ?

- Est-ce que le matériel est compréhensible et lisible ?

- Est-ce que les objectifs de la formation sont atteints ?

- Quels changements particuliers sont recommandés ?

- Quels sont les meilleurs segments ?

**Groupe de
Travail N°2 - La
Formation**

Ce groupe est chargé de donner des feed back à chaque équipe sur les forces et les faiblesse de leurs techniques de formation. Les principales questions sont :

Est-ce que les formateurs sont explicites, calmes, sûrs d'eux-mêmes, flexibles ? Est-ce qu'ils sont éloquentes, chaleureux, aimables, mais neutres ?

Est-ce que l'équipe « enseigne » ou est-ce qu'elle « forme » ?

Comment et par qui est-ce que le contrôle sur le procédé se fait ?

Comment et par qui est-ce que le contrôle sur le contenu se fait ?

Est-ce que les formateurs ont un langage de corps gênant, des expressions faciales et des gestes manuels ?

Est-ce que des moments difficiles d'hostilité, de colère ou d'indifférence

sont bien gérés ?

Qu'est-ce que les formateurs savent mieux faire ?

Sur quelles techniques est-ce que les formateurs doivent travailler ?

ANNEXE 2.C.

EXEMPLE D'INSTRUMENTS D'EVALUATION D'UN ATELIER-PILOTE

1. Questionnaire Ecrit

A droite se trouve la copie d'un questionnaire d'évaluation écrit utilisé durant un des ateliers - pilotes nationaux sur la gestion des relations homme - femme en matière de Foresterie au Népal. Un questionnaire similaire fut utilisé durant 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 Occasions, et les Limitations (F.F.O.L.)

Au Népal, une opération participative de F.F.O.L fut conduite à la dernière journée des ateliers - pilotes pour les Formateurs et le personnel sur le terrain (en plus des questionnaires écrits quotidiennement). L'équipe nationale des formateurs (et les

consultants internationaux) quittèrent la salle de l'atelier pendant que l'un des formateurs facilitaient l'opération. Les stagiaires discutaient sur chaque catégorie et écrivaient leurs conclusions sur les tableaux à feuilles mobiles. Ensuite, les formateurs furent réinvités et les résultats de l'évaluation leur furent présentés.

Au Bangladesh, l'évaluation des F.F.O.L. fut rédigée individuellement par les stagiaires. L'on demandait aussi des recommandations générales. Les réponses étaient détaillées.

Evaluation de l'atelier des Formateurs - 3è Journée

S'il vous plaît, prenez quelques minutes pour remplir cette fiche d'évaluation. Le contenu et le procédé de votre évaluation de l'Atelier sur la Gestion de Relations Homme - Femme en Matière de Foresterie nous est important.

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 :
Clarification de questions
soulevées 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.

w

4°) Présentation 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 du Projet de Shivapuri

3

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
Peut de
Réussite
Echec

1
2

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 Plénière du Profil d'Action du Programme.

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

Moyen
Fort

1

2

3

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

**B. Techniques de
Formation**

* Générer la motivation
chez les participants

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Etre sûr de vous-même
devant une salle pleine de
personne

Faible

* Reconnaître et
développer les techniques
et les connaissances des
participants

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Créer un environnement
où chacun se sent libre de
participer

* Techniques de gestion
du temps

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Capacités de
Présentateur et d'Orateur

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Rester Flexible/Ouvert

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Résumer et faire la synthèse des informations complexes

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Jouer le rôle de quelqu'un qui ne contrôle pas les réponses

Faible

Moyen
Fort

1

2

3

* Cacher la 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

* Des commentaires sur leurs techniques de formation ?

en matière de foresterie
dans une région

ANNEXE 2.D.

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

4 à 6 mois avant :

- * Identifiez le but de l'atelier et les types de stagiaires.
- * Fixez un budget pour l'atelier de formation
- * Initiez le processus de conception de la formation (voir pages 9-18)
- * Fixez les dates de l'atelier
- * Réservez le lieu de l'atelier

2 à 3 mois avant :

- * Sélectionnez les stagiaires (contactez leur surveillants pour obtenir leurs approbation)
- * Complétez le processus de conception de la formation
- * Organisez des voyages sur le terrain
- * Faites traduire tout le matériel
- * Faites photocopier tout le matériel écrit
- * Faites reproduire tout le matériel visuel
- * Réservez l'équipement (projecteur de diapositives, écrans, magnétoscopes)

1 mois avant :

- * Envoyez des invitations et l'ordre du jour à tous les stagiaires
- * Prenez des dispositions pour l'achat de stylos, de bloc-notes, de transparents pour les rétroprojecteurs,

2 semaines avant :

- * Préparez des présentations, les jeux et des idées pour les jeux de rôles
- * Exercez-vous avec le co-formateur
- * Revérifier les traductions, les photocopies et les reproductions
- * Préparez des paquets du matériel de formation pour les stagiaires.

1 semaine avant :

- * Contactez tous les stagiaires pour confirmer leur participation
- * Envoyez des paquets du matériel de formation à tous les stagiaires
- * Revérifiez les réservations du lieu et de l'équipement
- * Apprêter les diapositives et les rétroprojecteurs
- * Exercez-vous avec le co-formateur.

1 jour avant :

- * Disposer les sièges, les équipements et le matériel dans la salle de l'atelier
- * Vérifiez que tous les équipements sont en bon état
- * Exercez-vous avec le co-formateur

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 sur la gestion des Relations Homme - Femme en Matière de Foresterie ?

* Passez une bonne nuit !

**Des ateliers réussis
commencent par des
formateurs bien
organisés.**

SECTION Comment utiliser la méthode **3** de recherche accélérée (MRA) pour élaborer les études de cas

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

**ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR
L' ALIMENTAIRE ET L'AGRICULTURE**

PROGRAMME ARBRES, FORETS ET POPULATION

SECTION Comment utiliser la méthode de recherche accélérée (MRA) pour élaborer les études de cas

3

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

1 Introduction

2 Les Préparations pour les recherches sur le terrain

3 Conduire les recherches sur le terrain

4 Les outils de la MRA et comment les utiliser

5 Rechercher les documents pour l'étude de cas

Références

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 leur 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

SECTION 3

1. INTRODUCTION

Cette section décrit comment réaliser les études de cas particulièrement adaptées aux ateliers de formation de gestion des relations homme - femme en matière et la foresterie grâce à une méthode de recherche accélérée (MRA). Elle comprend une sélection des outils de la MRA qui peuvent être utiles pour les recherches sur le terrain. La section a été écrite pour les chercheurs déjà habitués au système de la méthode de recherche accélérée.

Ces exemples d'outils pour la réalisation des études de cas servant à la formation sont destinés à être utilisés dans un système aussi participatif que possible, bien que l'on sache que l'utilisation des outils de la MRA ne conduit pas à un développement participatif à long terme sur le terrain d'étude de cas. En dépit de cela l'utilisation des outils de la MRA peut être un catalyseur qui donne plein pouvoir aux femmes et aux hommes ruraux parce que les opportunités sont créées pour qu'ils fassent entendre leur préoccupation et leurs priorités ; ces outils cependant pourraient être perçus comme faisant partie d'un plus grand processus et non pas comme un substitut d'un processus.

La réalisation d'études de cas basées sur le milieu immédiat de travail des stagiaires, tels que les forestiers, comporte des avantages distincts quant à la formation. On s'attend à ce que les stagiaires réagissent par des recommandations plus réalistes lorsqu'ils vont eux mêmes mettre en application les changements qu'ils ont suggéré sur la base d'une étude de cas lors de l'atelier.

Comme alternative à la réalisation d'études de cas spécialisées, une sélection d'étude de cas à partir du programme d'Asie sont données dans la section D de ce paquet. Utiliser des études de cas qui n'ont pas été traitées par les stagiaires a l'avantage d'être moins controversé. Les avantages de la Méthode de Recherche Accélérée pour la recherche d'une étude de cas sont :

Cela met les stagiaires en contact direct avec les membres de la communauté dans la mesure où tous les deux participent au processus de recherche et cela constitue un entraînement dans la communication de l'information dans le milieu de travail même des stagiaires.

On introduit d'abord aux stagiaires un concept hors du commun.
Analyse des relations homme - femme dans un environnement familial.

Dans la mesure où l'on sollicite la participation des femmes et des hommes qui vivent sur la zone de l'étude de cas pendant toute le processus, ils peuvent vérifier la recherche qui devient des études de cas plus précises.

MRA en tant que méthodologie vise à incorporer plusieurs perspectives, l'idéal serait d'examiner les liens existant entre les secteurs tels que la foresterie, le bétail, l'agriculture et ainsi de suite.

On peut utiliser la MRA pour identifier les aspects de coopération, de complémentarité, de coexistence, de concurrence et de conflit spécifiques aux relations homme - femme.

DEFINITION DES PARTICIPANTS

Les participants au processus de recherches comprennent :

Les villageois qui participent en qualité de Spécialiste des conditions de vie sur la zone d'étude de cas. Ils sont mieux informés.

Les gens qui travaillent sur la zone et qui participent en qualité de gestionnaires sectoriels (foresterie, agriculture, etc.) ou des techniciens professionnels qui travaillent au compte du gouvernement, de l'entreprise privée, ou des agences de développement. Ils peuvent apporter leur contribution en joignant la micro et la macro - information.

Les chercheurs qui dépendent des autres participants quant à l'information juste et qui participent en utilisant les outils de la recherche participative pour collecter ou organiser et présenter l'information pour qu'elle soit débattue par tous les participants.

Des analyses communes relatives à l'usage de la MRA pour la réalisation d'études de cas particulièrement pour l'analyse des relations homme - femme et la formation en foresterie sont ici présentées. Cette section décrit trois étapes de la réalisation d'étude de cas basée sur notre expérience en Asie. Se préparer pour la recherche sur le terrain, conduire une recherche sur le terrain, et écrire une étude de cas.

CARACTERISTIQUES DE LA METHODE DE RECHERCHE ACCELEREE POUR LES RECHERCHES DE L'ETUDE DE CAS DE LA FORMATION

La pratique et la théorie de la MRA varient énormément selon le contexte dans lequel elle est utilisée. Il faut souligner que la MRA dans le meilleur des cas a les caractéristiques suivantes :

Elle est une recherche inclusive parce qu'elle vise à inclure les perspectives de tous les groupes d'intérêts y compris les femmes et les hommes ruraux.

Elle peut renverser les rôles traditionnels du chercheur et du cherché si les deux participent à la détermination des objectifs de la recherche.

Elle reconnaît le savoir technique des indigènes, et , reconnaît que cette connaissance est basée sur les relations homme - femme.

Elle fonctionne à travers la communication entre des personnes ayant des problèmes communs. Cette communication devient un outil d'identification de solutions.

Préparer les recherches sur le terrain

*** 1ère Etape** : Identifier les participants.

Les participants potentiels à la recherche comprennent les femmes et les hommes du village (jeunes et vieux ; riches et pauvres, ceux travaillant en ville, les gens instruits, les handicapés, les sans terre, etc.) le personnel du gouvernement, celui du projet, les chefs d'entreprises etc. En somme tout individu intéressé par le développement de la zone de l'étude de cas. Les chercheurs de l'étude de cas sont aussi des participants mais ayant la responsabilité particulière de collecter, d'organiser et de présenter l'information.

Dans le programme de l'Asie, réaliser une étude de cas dans la zone où travaillent les stagiaires représentait aussi une occasion d'interaction entre les formateurs et les stagiaires. A fur et à mesure que les formateurs dans le programme menait une recherche d'étude de cas, ils se rendaient compte des besoins et des problèmes spécifiques des stagiaires pendant le processus de recherche. En conséquence la formation, était ajustée était adaptée aux conditions de travail des stagiaires.

Dans le programme de l'Asiatique, on tenait des réunions entre les formateurs et les stagiaires, avant le processus de recherche pour :

- * expliquer les objectifs du programme
- * discuter des problèmes des stagiaires
- * demander une assistance pour sélectionner les sites pour les études de cas
- * expliquer la méthodologie de la méthode de recherche accélérée, qui est employée
- * demander les informations actuelles sur la zone d'étude de cas.

Quels sont les groupes d'intérêt représentés sur 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 prennent-ils part? Existe-t-il des barrières culturelles qui les empêchent de participer ensemble?

Qui sont les principaux informateurs? Existe-t-il des groupes qui n'ont pas droit à la parole? Quels sont les caractéristiques communs aux membres de la communauté? En quoi ces membres diffèrent-ils?

*** Étape 2 : Identifier les attentes des participants à la recherche.**

Chaque personne participant au processus de la recherche espérera y tirer avantage de plusieurs façons. 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 parmi les villageois à participer aux activités du projet à travers une meilleure entente mutuelle.

Bien que la MRA peut aboutir à des changements, ceux-ci ne peuvent être déterminés d'avance. A travers le processus de la recherche, on identifie les obstacles à la satisfaction des préoccupations des différents groupes d'intérêt, les solutions sont explorées et des conflits sont résolus au fur et à mesure que les débats progressent.

Durant les semaines et même les mois précédant le début des recherches sur le terrain, les chercheurs s'adressent directement aux individus et aux groupes au sujet de leur priorités et de leurs préoccupations. Les chercheurs peuvent créer des occasions de dialogue entre les groupes d'intérêt en les invitant tous à des réunions sur la recherche. A la réunion il est important de remarquer qui ne prend pas la parole. Par exemple, dans beaucoup de cultures, on n'invite pas les femmes aux réunions du village. Il faudra faire un effort particulier pour aller aux domiciles des femmes ; ou pour rencontrer un groupe de femmes pour s'enquérir de leur point de vue.

- Qu'est-ce que les participants c'est-à-dire les villageois, la population locale, les chercheurs aimeraient obtenir de la recherche.
- Qui parle ? Qui ne parle pas ? Pourquoi ?
- Quels sont les liens entre les différentes attentes ? s'excluent-elles mutuellement ?

Étape 3 : Discuter les besoins de l'information.

L'utilisation de la MRA comme une méthodologie de recherche d'étude de cas a des conséquences sur le contenu aussi bien que le processus. C'est une tâche difficile que celle de réconcilier des besoins de produire une étude de cas avec les préoccupations et les priorités de tous les participants. De façon idéale l'opportunité est donnée aux femmes et aux hommes vivant sur la zone de l'étude de cas d'influencer le processus de la recherche en participant à la prise des décisions sur les problèmes prioritaires, les outils de recherche, l'emploi de temps, la localisation, etc. à travers toute étape de la MRA.

L'identification des normes, tendances et changements qui constituent des contraintes ou des soutiens au développement dans la zone comprend à la fois les tendances nationales et locales.

Identifier la division de travail entre les femmes et les hommes en tenant compte

a) des activités productives telles que la foresterie, la culture, la production animale, la commercialisation, le travail salarié etc. , et

b) des activités reproductives telles que la préparation de la nourriture et du combustible, l'approvisionnement en combustible et en eau, le soin des enfants, la construction et la réparation des maisons, ainsi que l'organisation de la communauté.

Identifier l'information spécifique du programme de foresterie nécessaire pour évaluer le degré d'incorporation des problèmes de relations homme - femme. Quels sont les objectifs et les activités ? Qui sont les participants et qui sont les bénéficiaires. Quel impact il y a t - il sur la vie des hommes et des femmes vivant sur la zone du programme ?

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

Etape 4 : Sélectionner les outils pour la recherche

L'utilisation de la MRA crée des opportunités de participation. Les outils de recherches conventionnelles telles que les enquêtes confèrent une maîtrise aux chercheurs avec ERR sous la forme la plus participative tous les participants disposent d'un pouvoir de contrôle en utilisant les outils de la MRA pour présenter leurs perspectives. Par exemple quand les femmes et les hommes dessinent différentes cartes, il est facile de percevoir différentes relations homme - femme dans leur perception des ressources, des contraintes de l'organisation du village, etc. La désagrégation des relations homme - femme ne renvoie pas seulement aux données que réalisent les femmes et les hommes mais aussi à ce en quoi leurs perspectives diffèrent.

Pour compléter les recherches de terrain, l'information déjà disponible peut faire économiser le temps et les efforts. Bien qu'elle est parfois négligées. L'information disponible donne une perspective historique à la recherche et peut être utile pour vérification de la recherche sur le 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 bureaux de Développement du District, au niveau des Agents de Foresterie du District et etc. D'autres groupes tels que les comités du village, les groupes de femmes etc. ; détiennent aussi souvent des données écrites qui peuvent être utile à l'information de l'esquisse de contexte.

- Quels outils conviennent aux besoins de l'information ?
- Quels sont les outils que préfèrent les participants ?
- Quelle information existe t - il déjà dans les rapports. Les cartes, les études, les procès verbaux, etc. ?
- Quels outils produisent l'information désagrégée des relations homme - femme ?

Etape 5 : Ebaucher une recherche sur le terrain

Toutes les informations à partir des étapes précédentes doivent être rassemblées avant l'ébauche de la recherche sur le terrain.

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

1- L'équipe de recherche : Elle comprend tant que faire se peut un chercheur et une chercheuse. Même là où existent des barrières culturelles quant à l'interaction entre femmes et hommes, les femmes trouvent qu'il est plus facile de s'entretenir avec les chercheuses. Cela améliore la qualité de l'information sur les différences existant entre la manière dont les femmes et les hommes perçoivent leur vie sur la zone de l'étude de cas.

Si le budget le permet, cela vaut la peine d'utiliser un chercheur supplémentaire expert en science sociale, ou un technicien. Par exemple, on pourrait consulter un forestier si l'équipe n'a pas de forestiers.

2- Programmation : Il faut programmer les recherches de l'étude de cas à un moment où les membres de la communauté peuvent pleinement participer. Dans toutes les zones rurales la vie d'une communauté est intimement liée aux cycles des saisons et de l'agriculture. Par exemple, la demande de la main d'oeuvre est à son plus haut degré lorsque toute personne valide est supposé travailler au champ.

3- Localisation : Les critères de sélection du site comprennent des facteurs environnementaux, sociaux, politiques et économiques. Si la zone d'étude de cas est grande, il faut sélectionner des petits sites de recherche qui sont représentatifs. Les stagiaires et la population qui vivent sur la zone peuvent aider à sélectionner les sites, mais une visite personnel est mieux.

Par exemple, si un trait important de la zone d'étude de cas est qu'elle est habitée par trois groupes ethniques, un village constitué par chaque groupe ethnique doit être compris dans la recherche d'étude de cas. Ceci mettrait en lumière l'interaction entre les trois groupes et leurs différents rapports vis à vis des ressources forestières.

4- Matériel : Sélectionner une documentation qui facilite la présentation des résultats pour qu'elles soient discutées. Si des cartes ont été tracées sur le sol, peuvent-elles être tracées sur papier ou photographiées ? Si des chercheurs dessinent sur leurs cahiers de notes pendant une marche de section transversale (voir la description pages 14-17), comment partageront-ils et vérifieront-ils cette information avec les autres ? S'il y a des interviews enregistrées, comment est-ce que la communauté pourra évaluer à l'information au enregistrées ?

- Qui sera dans l'équipe de recherches ?
- Quant est-ce que les recherches seront conduites et combien de temps cela prendra t - il ?
- Quant est-ce qu'on va mener la recherche ?
- Quel matériel les participants utiliseront-ils dans la situation des recherches pour accroître leur connaissance ?

Etape 6 : Evaluer les informations collectées.

Les résultats des recherches doivent être révisés chaque jour avec tout les participants, y compris les membres de la communauté pour déceler les trous, découvrir les incompréhensions, et corriger les erreurs de conception basées sur les sources d'information limitées. Parce que les villageoises et villageois sont les experts, ils critiquent et discutent des réceptions des chercheurs.

Ces révisions peuvent réorienter les plans pour les recherches du lendemain si des nouvelles sources d'information sont découvertes.

Par exemple, les chercheurs peuvent vouloir photographier la zone d'étude de cas pour produire une série de diapositives qui sera utilisée dans l'atelier de gestion des relations homme - femme. Dans ce cas, la population qui vit dans la zone et qui a pris part aux recherches de l'étude de cas, doit être consultée en vue de vérifier si les chercheurs ont compris la situation.

3. Conduire des recherches sur le terrain

Réaliser des études de cas pour la gestion des relations homme - femme nécessite l'adaptation de quelques outils de la méthode de recherche accélérée (MRA) pour collecter les informations partiales sur les relations homme - femme. En utilisant ses outils, les femmes et les hommes ruraux sont capables d'enseigner leurs manières de vivre aux étrangers.

Le tableau ci-dessous montre quel outil de la MRA peut être utilisé pour la collecte des informations nécessaires pour chaque Etape ou chaque Profile de la Structure de gestion des relations homme - femme en matière de foresterie.

Les chercheurs devraient :

- * Identifier les gens qui connaissent leur village et veulent partager leur connaissance.
- * Aboutir à un accord avec les villageois sur la méthode, le temps, la place, le matériel etc.
- * Examiner, vérifier et encourager les discussions et le débat.
- * Etre patient, ne pas contrôler
- * Observer et documenter les informations
- * Prendre les noms des femmes et des hommes qui partagent leurs connaissances sur les présentations des informations.

Par exemple, indiquer sur les cartes celui qui les a dessiné. Cette reconnaissance donne du crédit à qui de droit.)

Les chercheurs ne devraient pas :

- * Négliger les participants silencieux
- * Jouer le rôle de l'enseignant
- * Interrompre une explication

Profil	Contexte	Activité	Ressources	Action
----- Outil				
Mappage ou modelage	.		.	
Section transversale	.		.	
Analyse saisonnière		.	.	
Diagramme de tendance	.			
Classement de matrice		.	.	.
Classement de richesse			.	
Diagrammes chapatti	.		.	
F.F.O..L				.

4 - Les outils de la MRA et comment les utiliser

Chaque outil de la MRA décrit ici est suivi d'un exemple de la manière dont il peut être utilisé dans différentes situations de recherche dans le monde entier. Ce ne sont que des exemples et non des modèles car ils ne sont pas parfaits tout comme la procédure de description n'est pas la seule bonne manière. Ils sont insérés ici comme suggestions. Les outils de la MRA sont en constante amélioration et partie de ce processus est l'adaptation des outils déjà existants et l'invention de nouveaux autres. Le processus de recherches pour l'étude de cas offre cette opportunité.

1) Marches de section transversale

Qu'est ce que les marches de section Transversale ?

Une marche de section transversale est celle réalisée par des chercheurs en compagnie des villageois au cours de laquelle les problèmes et les opportunités liées à la géographie physique et à la topographie de la communauté sont notés de façon à produire une sorte de carte . Cela d'habitude donne un "résumé" d'une zone plus vaste que ne le fait la carte du village.

Pourquoi des sections ?

Les sections transversales identifient les zones, les contrastes, les changements, les conditions et les traits physiques tels que les sols, les arbres et les ruisseaux dans l'environnement du village. Les sections constituent un point de départ idéal pour un processus de recherche/planification rapide dans le village, parce qu'elles considèrent les villageois comme des experts des conditions de vie sur la zone de l'étude de cas. Au fur et à mesure que ou les chercheurs marchent à travers le paysage, ils peuvent noter à la fois les aspects naturels et artificiels de l'environnement. Effectuer une marche de section transversale avec les femmes puis avec les hommes séparément fait ressortir clairement les différences basées sur les relations homme - femme dans leurs rapports avec l'environnement naturel.

Qu'a t - on besoin pour faire les sections transversales?

Les participants sont des groupes de femmes et d'hommes qui sont désireux de marcher et de s'entretenir avec les chercheurs par le biais d'une marche de section.

Décide avec les participants de l'itinéraire à suivre pour la section essaie de choisir un itinéraire ayant des caractéristiques environnementaux et topographiques. Cet itinéraire doit se baser sur une carte récente.

Pendant la marche, les chercheurs discutent de ce qu'ils voient (les sols, les rivières, les cultures, les habitants etc.) avec les villageois. Il peut s'avérer utile pour le groupe des chercheurs de répartir les responsabilités pour documenter les informations spécifiques (la foresterie, le bétail, les sols etc.) en vue de collecter les informations pour les Profils des Ressources et du Contexte. Les chercheurs observent, posent des questions et écoutent. Ils essaient de découvrir les problèmes et les occasions liés à ce qu'ils voient et notent les contrastes et les changements. Ils identifient les

différentes zones. On utilise les informations collectées lors de la marche de section pour établir le diagramme.

Exemples de marches de section transversale.

La section transversale A montre une simple section transversale d'un village du Sri Lanka situé sur le flanc d'une colline. La couverture d'arbre et les conditions du sol sont mises en lumière en relation avec l'emplacement des hameaux du village.

A cause de la pente, abrupte, les bosquets villageois sont situés sur les parties supérieures de la colline alors que les jardins familiaux sont situés sur les parties intermédiaires et basses. Les champs de paddy sont répandus sur les pentes. Les hommes et les femmes doivent passer beaucoup de temps et dépenser beaucoup d'énergie à monter et descendre les pentes de la colline pour mener leurs activités de forestière.

La section B montre comment ce simple outil peut fournir des informations appréciables sur les relations homme - femme. En Gambie, des sections transversales étaient produites sur des marches séparées avec des jeunes gens, des hommes âgés, des jeunes femmes et des femmes âgées afin que les priorités différentes catégories de sexe et d'âge soient mieux comprises.

On présente ici des sections transversales réalisées par des jeunes hommes et femmes, qui mettent l'accent sur les types de sol, d'exploitation de terre, les interventions et les problèmes. Les différences entre les deux sections transversales les montrent les différents besoins. Par exemple, la section transversale des femmes met l'accent sur les rizières car le riz est une importante source d'alimentation et de revenu pour les femmes en Gambie.

TRANSECT A

Section transversale du village de Illuktenn, SRI Lanka

*Source : Anoja Wickramasinghe Etude de cas de Sri Lanka sur la gestion des relations homme - femme en matière de foresterie
(voir Section D)*

2. MAPPAGE ET MODELAGE

Qu'est ce que le Mappage/Modelage ?

Le Mappage participatif est un procédé par lequel les villageois produisent une image visuelle de la ville où ils vivent. Le modelage de la représentation est tridimensionnel.

Pourquoi faire le Mappage/Modelage ?

Les villageois, peu importe leur niveau d'alphabétisation, sont capable de représenter visuellement leur environnement. A partir des cartes et des modèles des villageois, les étrangers ont une vue sur la manière dont les femmes et les hommes ruraux voient leurs ressources et sélectionnent leurs priorités.

Les villageois peuvent présenter et analyser des informations sur l'utilisation de la terre, les bassins versants, les forêts et les autres ressources. Les femmes et les hommes peuvent indiquer leur accès aux ressources et leur contrôle sur elles ; les cartes d'un plan de village comportant les détails des ménages peuvent être utilisées pour identifier les familles tenues par les femmes et pour discuter les informations du problème de santé ou de la richesse au niveau des familles, par exemple.

La discussion de groupe sur une carte ou un modèle peut aider, identifier les tendances : "Comment était cette place il y a un an ? cinq ans ? "etc. Elle peut aussi révéler ce qui peut arriver dans l'avenir d'après les villageois "Quels sont vos desseins pour ce village? " "Quels sont les obstacles à tes desseins ?"

Qu'à t - on besoin pour le Mappage/Modelage ?

Avec les villageois, choisi un emplacement et du matériel. Ensuite, décide du type de carte qui satisferait le mieux aux besoins de l'information, c'est-à-dire. celle qui documente les problèmes sociaux ou les ressources ou les deux à la fois.

On peut faire les cartes sur le sol ou sur du papier : chacune à des avantages. Le tracé de la carte sur le sol encourage la participation parce qu'il est visible par un grand groupe, ainsi elle suscite de vives discussions. Les cartes sur le sol sont aussi facilement rectifiables et on peut y insérer une vaste zone. L'usage des couleurs (ex. les teintures, les poudres colorées, les briques brisées, la terre de couleurs différentes rend le procédé plus concret et l'information plus détaillée. D'autre part, les cartes sur papier sont plus durables et sont plus facile ; à transporter et à présenter.

Dans le processus de recherche, des séries de cartes peuvent être réalisées. Ceci à deux avantages :

* Premièrement : cela renforcera la justesse de l'information 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 que l'on pourrait comparer après.

* Deuxièmement : les cartes seront de plus en plus détaillées au fur et à mesure que les gens s'habitueront au procédé.

Exemple de cartes et de modèles

La carte A donne les ressources naturelles et sociales clefs, y compris les forêts, les champs, l'eau, et l'école dans le village de Himachel Pradesh. La carte donne les distances entre les maisons et les ressources. En utilisant différentes couleurs (le rouge pour les femmes, le bleu pour les hommes et le vert pour les deux groupes, par exemple) la carte peut servir à indiquer l'accès à ces ressources basées sur les relations homme - femme, le temps et les contraintes de modalité.

La carte B démonte l'utilisation des produits forestiers par différentes familles dans un village Gujarat, y compris la consommation du bois de chauffe, le fourrage et le bambou. La carte montre que la dépendance des produits forestiers est élevée pour tous les villages particulièrement en ce qui concerne les sans terres. On peut utiliser les crayons de couleur pour montrer quels produits sont collectés par les femmes, par les hommes ou par les deux à la fois ou pour indiquer quelles sont les familles dirigées par les femmes.

La carte C montre les variétés d'arbres horticulturaux dans un seul jardin familial en Thaïlande. Ensemble avec l'information donnée dans l'étude de cas écrite, les stagiaires d'un atelier peuvent utiliser la carte pour identifier les espèces préférées et utilisées par les femmes, les hommes ou les deux à la fois.

CARTE B

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

TRANSECT B

Transect des Jeunes Hommes, Misera

ZONE	RESIDENCE	TERRE CULTIVABLE	DEPRESSION	COMMUNICATION (Route)	JARDINS	TERRE CULTIVABLE	RESIDENCE
Type de sol	Terrain sablonneux	Terrain fragile	Terrain Sablonneux		Terrain Sablonneux	Terrain Sablonneux	Terrain Sablonneux
Exploitation de Terre	Culture des champs de maison telle que le maïs	Production Agricole, jardinage, vergers, pâturage, production de riz à une petite échelle	Petite production de riz due à l'insuffisance de pluie depuis 10 ans. Etait une zone potentielle pour une grande production de riz.		Production de légumes. Tomates amères, piment, lait, oseille, etc.	Production d'arachides, de premier millet, de sorgho, de dernier millet.	Culture de champs de maison ou telles que le maïs, le manioc et la citronnelle.
Essences d'Arbres	Mangues, Omalina, Neem	Manguiers, citrons, goyaviers, bananiers et autres arbres.	Manguiers, légumes, etc.	Bananier, anacardier, citronnier, manguier, oranger et papayer.	Acajou, soie, coton, keno, santongo, kurtangawo		
Interventions	Puits du CEG			Gouvernement Sénégalais	AATG (Action Aide the Gambia)	Equipe de campagne du Département des Services Agricoles de Striga.	
Problèmes	Magasin, moulin, matériel agricole, bêtes de trait et charrettes.	Pestes et maladies des arbres fruitiers, manque de pesticides	Pluie insuffisante depuis 10 ans.	Transport disponible, certains jours seulement. (dimanche)	Débouchés de commercialisation, termites, clôture, réduction du niveau hydro statique au fur et à mesure que la saison sèche se	Striga	

poursuit.

Transect des jeunes femmes, Misera

ZONE	COLLINES	RIZIERES	ROUTE	JARDIN DE LEGUME	JARDIN VERGERS MANGUES	RESIDENCE MANQUE NEEM	CHAMPS? CIMETIERE? BAOBABS? ET AUTRES ARBRES	RIZ CHAMPS, MANGUE	AUTRES ARBRES	COLLINE S
Sols	Rocailleux et escarpées	Culture de riz (saison pluvieuse), pâturages (bétail, saison sèche), changés en jardin de légumes.	Communication	Légumes	Production pour la nourriture et l'argent)	Quartier résidentiel, fruits et arbres médicinaux.	Arachides, maïs et d'autres cultures.	Culture de riz (petite échelle).	Objectifs environnementaux tels que médicaments et bois	Pâturage, collecte de bois et de gravier.
Interventions			Gouvernement	D'AS, contrôle de pestes, AATG		Résidence, puits, gouvernement, AATG, alphabétisation des adultes, intrants et matériel agricoles, mission d'éducation.	Intrants d'AATG			
Problèmes	Culture rentable impossible	Manque d'eau		Clôture	Clôture et eau, protection des plants	Migration des populations pendant la saison pluvieuse vers Sare Kinti et Sare Njobo. Migration est due à l'insuffisance de terre cultivable. Manque d'infrastructures.	Manque de terres cultivables et d'intrants de production.	Manque d'eau		Culture rentable difficile due aux rochers et aux pentes, manque de pluie.

3- Analyse Saisonnière

Qu'est ce qu'une analyse saisonnière ?

L'analyse saisonnière est une représentation de modèle périodique dans la vie au village qui met en contraste les différences existantes dans les modèles saisonniers, des vies des femmes et des hommes. Cette représentation est basée sur les répartitions du temps qui peuvent être longues (ex. une génération) ou courte (ex. une semaine, un mois). L'analyse saisonnière la plus commune est celle qui donne des informations détaillées sur les cycles d'agriculture.

Pourquoi faire une analyse saisonnière ?

L'analyse saisonnière révèle les liens existants entre les différents aspects de la vie du village et de l'environnement que nous pourrions oublier de lier (ex. le temps, les ressources et les activités). L'analyse saisonnière documente le travail, le revenu, les dépenses, les modèles de culture, les débits de rivière, la pluie, le fourrage de bétail, la dette, la maladie ou la disponibilité des aliments. L'analyse saisonnière documente aussi les variations des relations homme - femme (ex. comment est ce que les systèmes de travail saisonnier des femmes et des hommes diffèrent.)

Les besoins pour d'une analyse saisonnière.

Une analyse saisonnière participative peut nécessiter un groupe élargi de villageois pour les discussions, il faut alors prévoir assez de place pour tout le monde. Avec les villageois, il faut choisir un ou deux participants pour produire le diagramme. Il faut fournir des matériaux tels que les pierres, les semences, les fruits et les bâtons pour indiquer les totaux; et fournir le matériel de dessin tel que la craie et les bâtons.

Il faut d'abord établir le type de calendrier à utiliser pour l'analyse. Il doit être basé sur un calendrier auquel les villageois se sont familiarisés. Quels sont les divisions de temps qu'ils utilisent habituellement - les mois ? les saisons?

Une analyse saisonnière couvrant une période de 18 mois relèvera des changements d'une saison à une autre. Ensuite, tous les villageois doivent se mettre d'accord sur les unités de temps et les marquer sur le sol ou sur le plancher. Finalement, il faut demander aux participants de qualifier chacune des catégories (ex. le taux de pluviosité, le travail, la maladie etc...) en utilisant l'unité de temps choisi.

Exemples d'analyse saisonnière

Le calendrier A décrit les types de travail dans un village de Sri Lanka en rapport avec le modèle pluviométrique, en insistant sur les activités basées sur les relations homme - femme pendant les saisons pluvieuses et les saisons sèches. Pendant que les activités productives changent suivant la saison (s'il y a assez de pluie, on produit annuellement deux fois le paddy et les légumes), les activités reproductives et l'entretien de la maison sont réguliers.

Le calendrier B montre les divisions de travail basées sur les relations homme - femme sur une période d'une année dans un village Thaï. Le calendrier note aussi l'utilisation des machines par les hommes et les femmes.

Le calendrier C d'un village au Malawi, montre comment on peut utiliser l'analyse saisonnière pour voir les rapports existants entre plusieurs modèles importants : le taux de pluviosité, le travail de l'agricole, autre travail, la disponibilité des aliments, la maladie, le revenu, la disponibilité d'eau. Les

femmes et les hommes ont produit des calendriers distincts qui montrent des différences importantes surtout en ce qui concerne le travail et le revenu.

CALENDRIER A

CROQUIS

CALENDRIER B

CROQUIS

SECTION 3

P 25

CROQUIS

4. SCHEMATISATION DE LA TENDANCE

Qu'est ce que la schématisation de la tendance ?

La schématisation de la Tendance est une représentation des changements dans la vie du village et de la communauté sur la base des analyses ressources.

C'est aussi une analyse sur les changements spécifiques aux relations homme - femme à propos de qui a accès aux ressources et qui les contrôle.

Pourquoi faire une schématisation de la Tendance ?

On utilise la schématisation de tendance pour identifier les changements intérieurs dans les zones telles que les ressources forestières, l'économie du combustible (les combustibles utilisés, les contraintes du temps, les distances couvertes, les changements dans les modèles de travail), la fixation des prix, les opportunités de commercialisation, les modèles d'utilisation de la terre etc...

Qu'a t - on besoin pour le tracé de la tendance ?

Le tracé de la tendance peut nécessiter un groupe appréciable de villageois pour la discussion, il faut alors prévoir assez de place pour tout le monde. Avec les villageois, il faut choisir un ou deux schémas. Il faut fournir les matériaux tels que les pierres, les graines, les fruits et les bâtons, pour indiquer les montants ; et procurer le matériel de dessin tel que la craie et les bâtons.

Il faut d'abord situer la période du schéma de la tendance. Il est utile de bâtir sur des repères chronologiques historiques parce qu'il déterminent quels ont été les grands « jalons » de la communauté (c'est-à-dire les conditions, les schémas, les révolutions la construction, les écoles, etc...). Ensuite tout le village doit se mettre d'accord sur ce que représente les tendances (c'est-à-dire le travail, la migration, les prix etc...). Pour terminer, demandez aux participants de quantifier chacune des tendances sur le schéma.

Exemple de Schématisation de la Tendance :

La Tendance A indique des événements majeurs étalés sur une période de 60 ans dans le village au Bengal de l'Ouest. Le repère chronographique a été réalisé par l'aide d'un informateur âgé de 105 ans. Les repères chronologique peuvent aussi se réaliser dans les groupes de discussions d'hommes et de femmes séparément. Cela montrera à la fois les similitudes et les différences dans l'identification des événements majeurs et des changements importants.

La Tendance B démontre comment on peut utiliser les transects pour montrer les tendances historiques.

La tendance c'était sur deux modèles fait par les villageois de Ardanarypura. Les modèles présentaient des changements intervenus dans la zone du bassin versant sur une période de cinquante ans. On pourrait utiliser les deux schémas pour faciliter une discussion relative aux changements des activités et de l'accès aux ressources et qui sont une conséquence de la détermination de l'environnement.

TENDANCE A

Le village Khajret Uperti Gangauri

1930-1940 . 10-12 familles

- . 1 riz mon (40 kg) disponible
- . taux de pluviosité
- . monoculture
- . amélioration de la loi et l'ordre
 - . famine - le gouvernement et Zamindar ont distribué de l'argent et du riz respectivement
 - . épidémie après la famine
- beaucoup de décès
 - . 11/2 de riz mon donné en lieu et place du 1 mon au Mahajan (réserve)
 - . il y avait le gunje (le grand marché)
 - . ils transportaient le poisson par barque, les noix de coco etc. de Dacca et du riz à partir d'ici

- . Pas de banque, l'argent et d'objets de valeurs gardés dans la maison
- . Pas de chapeaux à proximité, pas de bar ségrégationniste.
- . Terre marécageuse pleine de tigres sauvages, de chacals etc.
- . Usage de charrettes bovines pour le transport.
- . Usage de torche pendant la nuit.
- . Usage d'eau de mares comme eau potable
- . Soins chez le fakir disponible
- . Paiement de dot pour le mariage d'une fille
- . Port du Hama par les jeunes femmes. Pas d'habits cousus sur mesure.

1941-1950 . augmentation du prix du riz de 1,25 RS à 20 RS. Cela crée un soulèvement populaire qui s'est finalement transformé en mouvement de libération

. Le cycle est arrivé au village après les indépendances
introduction des puits creusés.

1951-1960 . Introduction des habits cousus.

- . Introduction des bars.

1961-1975 . Changement des méthodes de cultures

- . Changements intervenus au niveau des festivals et des habitudes alimentaires.
- . échange de biens après la guerre du Bangladesh
- . disparition progressive des pêcheurs et des potiers de la communauté.
- . augmentation de la population

1976-1990 . abolition du Purdah (voile) dans la communauté musulmane.

- . dégâts et pertes causés par l'inondation.
- . changement dans les habitudes des produits consommables.
- . début de la polygamie
- . absence de la paix mentale.

SECTION 3

4- SCHEMATISATION DES TENDANCES

Qu'est ce que la schématisation des tendance ?

La schématisation de la tendance est une représentation des changement dans la vie du village et de la base des ressources de la communauté. C'est aussi une analyse sur les changements spécifiques aux relations homme - femme à propos de qui a accès aux ressources et qui les contrôle.

POURQUOI FAIRE UNE SCHEMATISATION DE LA TENDANCE ?

On utilise la schématisation des tendances pour identifier les changements intervenus dans les zones tels que les ressources forestières, l'économie du combustible (les combustibles utilisés, les contraintes du temps, les distances couvertes, les changements dans les modèles de travail), la fixation des prix, les opportunités de commercialisation, les modèles d'utilisation de la terre, etc....

Qu'a t - on besoin pour la schématisation des tendances ?

La schématisation des tendances peut nécessiter un groupe appréciable de villageois pour les discussions il faut alors prévoir assez de place pour tout le monde. Avec les villageois, il faut choisir un ou deux participants qui vont produire le schéma. Il faut fournir le matériel tel que les pierres, les graines, les fruits et les bâtons pour indiquer les montants ; et procurer le matériel de dessin tel que la craie et les bâtons.

Il faut d'abord situer la période du schéma de la tendance. Il est utile de bâtir sur des repères chronologiques historiques parce qu'ils déterminent quels ont été les grands "événements" de la communauté (ex. les inondations, les sécheresses, les résolutions, la construction des écoles etc.). Ensuite tout le village doit se mettre d'accord sur ce que représentent les tendances (ex. le travail, la migration, les prix etc.) Pour terminer, demander aux participants de qualifier chacune des tendances sur le schéma.

Exemples de schématisation des tendances :

La tendance A indique les événements majeurs étalés sur une période de 60 ans dans un village au Bengal de l'Ouest. Ce repère chronologique a été réalisé par l'aide d'un informateur âgé de 105 ans. Les repères chronologiques peuvent aussi se réaliser dans les groupes de discussions d'hommes et les femmes séparément. Cela montrera à la fois les similitudes et les différences dans l'identification des événements majeurs et des changements importants.

La tendance B démontée comment on peut utiliser les transects pour montrer les tendances historiques.

La tendance C était sur deux modèles fait par les villageois de Ardanarypura. Les modèles présentaient des changements intervenus dans la zone du bassin versant sur une période de cinquante ans. On pourrait utiliser les deux schémas pour faciliter une discussion relative aux changements au niveau des activités et de l'accès aux ressources sur la base des relations homme femme et qui sont une conséquence de la détérioration de l'environnement.

Le Classement par préférence

Le classement par préférence est une grille qui représente une valeur relative ou des préférences en établissant des activités hiérarchisées ou des éléments. Elle relève les catégories utilisées par les villageois pour le classement. Souvent les femmes et les hommes ont des catégories différentes.

Pourquoi faire le classement par préférence ?

On utilise le classement par préférence participatif pour chercher ou étudier les informations. Au cours de l'exercice de classement, les chercheurs commencent à comprendre l'alternative des villageois et leurs options. Ils aimeraient mener une étude plus approfondie et savoir quelles seraient leurs préférences s'ils avaient plus de liberté de choix (ex. les variétés de semences d'arbres disponibles.) Les essences d'arbres, les combustibles, les variétés de cultures etc.... peuvent être classés.

SECTION B

Qu'a t - on besoin pour le classement par préférence ?

Ensemble, avec les villageois, choisir le matériel à utiliser (ex. le papier ou le sol, les graines, les pierres, les bâtons etc.) Ensuite, décider de ce qu'il faut classer et lister les éléments (ex. les essences d'arbres, produits de l'agroforesterie, les parcelles forestières de la communauté etc.) Prendre chaque élément et pose la question en quoi est ce qu'il est bon et en quoi est ce qu'il est mauvais. Il faut reporter la question pour obtenir d'avantage de caractéristiques. Il faut lister les critères de classement dans le diagramme. Il faut demander aux femmes et aux hommes de classer chaque élément (1 = meilleur, 2 = deuxième meilleur, etc.). Les questions à poser sont : "quels sont les critères les plus importants ? s'il ne vous fallait qu'un, lequel choisirez vous ? "Combien en avez-vous de chaque ? "Combien en amenez-vous avoir de ? " les chercheurs doivent se méfier d'utiliser leurs propres critères à moins qu'ils ne soient clairement différents de ceux des villageois.

Exemples de classement par préférence

La matrice A était réalisée par les vieilles femme de la Gambie (ses groupes de vieux, de jeunes et de vieilles femmes ont réalisé une matrice qui indique les usages et les avantages de plusieurs produits agricoles. Les critères de classer la nourriture, le revenu, le besoin en main d'oeuvre agricole, la saveur, etc. étaient choisis par les vieilles femmes.)

La matrice B donne le classement de différents types d'arbres d'horticulture réalisé par les villageois à Uttar Pradesh, selon la résistance aux saisons, la valeur marchande, la résistance aux maladies et la capacité de servir de fourrage. La matrice établit la différence en nombre entre les arbres qui existent et le nombre désiré. Des informations supplémentaires seront nécessaire pour répondre aux questions : "les préférences des villageois diffèrent-elles des propositions du Département Forestier ?" "les préférences diffèrent-elles suivant qu'on est homme ou femme".

SECTION 3

Matrice A

TABLEAU

SECTION 3

Matrice C

La matrice C donne le classement des moyens d'existence réalisé par les femmes dans le village Godavellagudda. En plus des avantages, les femmes ont évalué les possibilités de réalisation de revenus telles que la commercialisation du bois d'oeuvre, les besoins en main d'oeuvre, les crédits. Pour comparer les priorités et les contraintes des femmes et des hommes, on pourrait aussi demander aux hommes de classer leurs possibilités de réalisation de revenus pour voir si les critères des hommes diffèrent de ceux des femmes.

* CLASSEMENT DE FORTUNE

Qu'est ce que le classement de fortune ?

Le classement de fortune est un outil pour déterminer la richesse relative de chaque membre de la communauté, y compris les différences provenant du fait qu'on est homme ou femme en matière de richesse. Les informations relatives sur la fortune sur plus souvent faciles à obtenir parce que les participants sont moins susceptibles quant au dévoilement de leur fortune en rapport avec les membres d'une autre communauté, qu'ils ne le seraient si on leur demandait de donner des chiffres exacts.

L'Emploi du classement de fortune

L'on utilise le classement de fortune relative pour analyser quelle proportion de la communauté est riche et déterminer qu'ils sont d'une part et proportion des membres de la communauté est pauvre et qu'ils sont d'autre part. Il vise à trouver plutôt les raisons d'une richesse ou d'une pauvreté relatives que d'étudier les revenus exacts. Le classement de fortune montre les critères de la communauté pour « la pauvreté » et « la richesse ».

Les besoins du classement de fortune ?

Pour le classement de la fortune, les chercheurs ont besoin d'une liste originale des maisons. Si une carte du village a été réalisée on peut l'utiliser (voir N°1 dans l'exemple qui suit à la page 34). Il faut chiffrer autant de cartes qu'il y a de maisons et sur chaque carte, écrire le nom de chaque ménage (voir N°2). Avec les villageois, sélectionner les informateurs principaux et demander à tour de rôle à chacun de trier les cartes dans les tas selon les catégories de fortune (voir N°3).

A travers les discussions avec les villageois, il faut déterminer leurs critères de richesse et de pauvreté, mais il ne faut pas discuter des ménages individuellement. (voir N°4).

Pour calculer les points, il faut compter les cartes dans chaque tas (voir N°5) et donner un pourcentage à chaque catégorie selon le nombre de catégories utilisées par les informateurs principaux. Par exemple : S'il y a trois catégories A = 33, B = 66, C = 100 A représente les plus riches et C les plus pauvres ménages S'il y a quatre catégories A = 25, B = 50, C = 75 et D = 100.

Il faut ajouter tous les points, diviser par le nombre d'informateurs et relever les résultats (voir N°6). Finalement, classe les maisons en commençant de la plus riche à la plus pauvre. La plus riche aura peu de points et la plus pauvre aura des points élevés.

Exemple de classement de fortune

L'exemple A donne une simple méthode de classement de la fortune. En utilisant la carte de leur village, les villages du Bengal de l'Ouest ont mis au point un système à trois points pour indiquer trois groupes différents de ménages.

SECTION 3

TABLEAU

SECTION 3

TABLEAU

SECTION 3

Le groupe le plus pauvre (leurs maisons sont marquées d'un point) n'avait pas de terre mais un peu de nourriture quelques travailleurs et beaucoup de charges.

Le second groupe (leurs maisons sont marquées de deux points) avait un peu de terre (un ou deux arpents/0,4-0,8 ha) et il était juste capable de satisfaire leurs besoins de consommation.

Le troisième groupe (leurs maisons sont marquées de trois points), avait environ quatre arpents de terre, des membres de famille disposant d'un emploi hors du village étaient plus nantis en matière de revenu familial, de disponibilité de la nourriture et du pouvoir d'achat. On pouvait utiliser des marqueurs en couleur pour indiquer sur la carte, les familles tenues par les femmes. L'exemple B donne le classement de la fortune réalisé par les vieilles femmes en Gambie. Elle ont mis sur pied des critères distinguant cinq type de familles, allant des plus riches aux plus pauvres, elles ont fait observer la répartition du caste parmi ces familles et celles qui avaient bénéficié d'une assistance de développement. Les classements de fortune étaient aussi réalisés par les jeunes hommes et les vieux hommes. Lorsqu'on compare les classements des vieilles femmes et ceux des jeunes femmes à ceux des vieux et des jeunes hommes, il apparait clairement que les hommes mettent l'accent sur le bétail, le matériel agricole comme indicateurs de fortune, alors que les femmes, plus d'accent sur les pauvres habitats, les grandes familles et la pénurie alimentaire comme étant des indicateurs de la pauvreté.

L'exemple C est un résumé du classement de fortune des familles du village de Mahilong. On en a identifié quatre types - très aisées, aisées, moyennes et pauvres, ayant les deux critères que sont les biens et les conditions sociales. Les biens importants comprennent des vélos, l'eau des puits, des télévisions, les charrues et les animaux. Les conditions sociales importantes comprenaient, les habitudes de boisson, l'éducation des enfants et la grandeur de la famille.

L'exemple D est l'analyse des moyens d'existence, un type de classement de fortune au niveau interne de la famille. Pour tous les deux hommes et deux femmes, les charges de la famille, le bétail, les sources de revenu et les dépenses mensuelles sont présentes sur les graphiques en barres et les graphiques circulaires. La plus pauvre de ces familles est de toute évidence celle de Clara : elle est une femme chef de famille ayant seulement quelques poules et chèvres et tire son revenu principalement de l'agriculture.

SECTION 3

SCHEMA DE PAIN INDIEN

Qu'est-ce que les schémas de pain indien ?

Les schémas de pain indien (ou les schémas de Venn) sont les représentations des rapports, sociaux dans une communauté. Les formes circulaires qui ressemblent au pain indien sont utilisées pour montrer l'importance relative des individus et des groupes dans une communauté.

Pourquoi tracer les schémas de pain indien ?

On utilise le schéma de pain indien pour identifier les "acteurs" principaux dans une communauté que ce soit des organisations ou des individus et est aussi utilisé pour identifier les liens entre ces acteurs et les activités de la communauté. Le tracé du schéma de pain indien 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 mais ils ne jouent pas habituellement un rôle dans la planification du développement de la foresterie comme le font beaucoup de sources d'influence reconnues.

Les besoins des schémas de pain indien ?

Découper 20-30 cartons ou du papier dur en forme circulaire grand comme des plats de dîner. Les cercles doivent avoir les mêmes tailles pour commencer. Avec les informateurs principaux, il faut identifier les leaders d'opinion dans la communauté, inscrire les noms de ces groupes ou des individus sur les cartons découpés puis demander aux participants "quels sont les organisations ou individus qui sont liés au développement de la foresterie ?" "Lesquels travaillent ensemble ?" "Lesquels ne travaillent pas ensemble ?".

Indiquez une relative influence dans la communauté des "acteurs" en réduisant la taille du pain indien au fur et à mesure que leur influence baisse. Indiquez une force relative des liens entre les "acteurs" et la communauté en diminuant la distance entre les pains indiens au fur et à mesure que les liens se renforcent.

Finalement, lorsque vous aboutissez à un consensus, vous discutez du schéma avec d'autres villageois pour passer les informations triangulairement 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 schémas de pain indien

Le schéma A montre l'utilisation de pain indien pour illustrer l'infrastructure d'un village à Andhra Pradesh. Apparemment l'agent de développement et la coopérative des producteurs de lait sont de ceux qui disposent d'une grande influence dans le village.

Le schéma B est basé sur le schéma du pain indien réalisé séparément par les femmes et les hommes à Tamil Nadu. Il y a un certain nombre de similitudes entre eux spécialement pour ce qui est de l'importance de la coopérative et la boutique de rotin, le château d'eau le panchaya. Les femmes accordent plus d'importance aux postes de santé primaire et à l'hôpital quant aux hommes ils accordent plus d'importance à l'école.

8. L'ANALYSE DES FORCES, DES FAIBLESSES, DES OPPORTUNITES ET DES LIMITATIONS (F.F.O.L.)

Qu'est-ce que l'analyse des F.F.O.L. ?

L'analyse des F.F.O.L. est un outil pour documenter l'évaluation d'une activité par les villageois y compris ses forces, ses faiblesses, ses Opportunités et ses Limitations.

Pourquoi faire une analyse des F.F.O.L. ?

L'analyse des F.F.O.L. 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 F.F.O.L. pour identifier les différences entre homme - femme en ce qui est des préférences.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour l'analyse des F.F.O.L. ?

Avec les participants, choisissez les matériaux (ex. une grande feuille de papier ; un tableau, des marqueurs, de la craie etc.), puis tracez quatre colonnes verticales. Inscrivez "forces", "faiblesses", "opportunités" et "limitations" dans chaque colonne. Avec les participants il faut 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 débats sur chaque élément. Ensuite, avec les participants, remplir chaque colonne. Listez tous les bons aspects dans la colonne des "forces" (ex. plus de formation disponible, la formation se fait près de la maison).

Dans la colonne des "faiblesses", il faut lister tous les aspects négatifs (ex. les frais de formation sont très élevés, seuls les hommes sont invités pour y prendre part).

Dans la colonne des "opportunités" il faut lister les solutions possibles en vue d'éliminer ou de diminuer les aspects négatifs (ex. faire en sorte que les invitations soient explicitement bien accueillantes pour les femmes).

Dans la colonne des "limitations", il faut lister toutes les contraintes possibles (ex. manque de fonds).

Finalement, discuter de l'évaluation avec les autres villageois. "Les hommes et les femmes participaient-ils à l'évaluation ?" "Leurs évaluations diffèrent-elles ?"

TABLEAU DES F.F.O.L.

Le village de Khajret Uperli-Gangauri

Élément à évaluer	Forces	Faiblesses	Opportunités	Limitations
Localisation point d'eau	Près du village	Facilement inondé	Améliorer le système d'écoulement des eaux	Manque de fonds

SECTION 3

P 25

CALENDRIER C

CROQUIS

SECTION 3

TABLEAU

EXEMPLES D'ANALYSE DES F.F.O.L.

Le tableau A donne un exemple simple de la manière dont les F.F.O.L. peuvent être utilisés. L'avantage des F.F.O.L. est de reconnaître que chaque problème a ses aspects positifs et négatifs. F.F.O.L. est plus effectif lorsqu'on l'utilise pour approfondir les discussions sur les problèmes clés générés par les autres outils. Par exemple, on peut l'utiliser pour étudier les opportunités pour remédier à la dégradation environnementale exposées lors du schéma, des tendances ou pour étudier les limitations de se concentrer sur les produits agricoles de préférence identifiés lors du classement de préférence. C'est un outil de prospection dans le futur.

La triangulation est un aspect important de la M.R.A. La triangulation est un procédé de vérification de la justesse de l'information en utilisant au moins trois méthodologies différentes ex. l'étude des documents, le Mappage saisonnier, le schématisation des tendances.

DOCUMENTATION DE L'ETUDE DE CAS

Pour être utilisé dans la formation en gestion des relations homme - femme, l'étude de cas doit présenter des informations factuelles, fragmentées par des relations homme - femme sur les rôles, les sources 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 les études de cas visuellement en utilisant des cassettes vidéo et en utilisant des cartes, schémas, tables et photographies. Beaucoup d'outils MRA fourniront la plupart des informations sous forme visuelle. La combinaison de la forme visuelle et de la forme écrite procure, suscite l'intérêt et procure du plaisir à l'étude de cas. En elle-même les représentations visuelles ne sont utiles que si les participants ont bas niveau d'alphabétisme.

Pour être efficace pour la formation en gestion des relations homme - femme en matière de foresterie, les études de cas écrites et visuelles doivent : **équilibrer les informations relatives aux relations homme - femme en matière de foresterie.**

Une étude de cas pour la formation en gestion des relations homme - femme est un égard bifocal sur un programme des forestiers et son contexte. L'étude de cas doit équilibrer les informations entre la foresterie et les questions homme - femme puis les relier entre elles d'une part et à d'autres secteurs d'autre part tels que l'agriculture, la production animale, la nutrition, la culture de subsistance et ainsi de suite.

Les informations doivent être fragmentées sur la base des relations homme - femme et être suffisante pour analyser les impacts différentiels sur les femmes et les hommes.

Equilibrer les informations générales et spécifiques

Une bonne étude de cas de formation comporte assez de détails sur le contexte spécifique de l'étude de cas, telle que les informations partiales en matière de relations homme - femme qui sont détaillées, sur les tâches de la foresterie et de l'agriculture. Celles-ci doivent être équilibrées par les informations qui dévoile les liens existants avec plusieurs sujets tels que le développement forestier durable.

Provoquer des questions

Une bonne étude de cas ne donne pas de réponse, mais suscite des débats et démontre le besoin de comprendre "qui fait ceci ?" "A qui ça profite ?" "Qui doit faire partie ?". L'étude de cas doit pousser les séminaristes à remettre en cause la base des décisions liées au développement forestier qu'ils prennent.

Etre réaliste

Une bonne étude de cas stimule une situation que les stagiaires reconnaissent par leur propre expérience. Lorsque les stagiaires trouvent l'étude de cas crédible ils trouvent que la gestion des relations homme - femme est un outil effectif pour le développement forestier.

Donner des informations complètes

Une bonne étude de cas donne toute les informations nécessaires pour compléter les quatre Etapes ou Profils de la formation des gestions des relations gestion homme - femme en matière de foresterie. Les informations sont justes ; il n'y a pas d'incohérences des faits et l'étude de cas ne comporte pas de suppositions ou d'opinions.