

**FSP GENRE**

**Les Femmes actrices du développement**

**dans les filières agroalimentaires**

**Consortium Tchiwara**

**Afrique verte,  
Asfodevh,  
AVSF,  
Enda Pronat,  
Gret,  
Tech Dev**

**Chef de file: Enda Europe**

**Compte-rendu de l'atelier sous-régional année 3**  
**Ouagadougou, Burkina Faso,**  
**26 au 29 Mars 2012**

## TABLE DES MATIÈRES

<a href="#">Introduction générale.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">1-Cérémonie d'ouverture de l'atelier et présentation des projets .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">2- Débats sur les 5 thèmes émergents du FSP.....</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">3. Produits de capitalisation des membres du C1 et capitalisation générale du FSP.....</a>	<a href="#">21</a>
<a href="#">Annexe 2 : « L'amélioration et la sécurisation de l'accès des femmes au foncier au Sénégal » ..</a>	<a href="#">33</a>
<a href="#">Annexe 7.....</a>	<a href="#">40</a>
<a href="#">Liste des participant-es du consortium Tchiwara à.....</a>	<a href="#">40</a>
<a href="#">l'atelier de capitalisation de Ouagadougou, mars 2012.....</a>	<a href="#">40</a>

Annexes : **à mettre à la fin du CR**

- I. Programme détaillé de l'atelier
- II. La liste des participant-es
- III. Les fiches réalisées par chaque ONG sur les avancées de leur programme
- IV. La pièce de théâtre sur les relations hommes-femmes
- V. la présentation de la recherche sur le genre et le foncier par Fatou Sow (Enda Pronat)
- VI. la rencontre entre les formateurs/trices
- VII. quelques conseils d'utilisation du WIKI

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le troisième atelier du FSP genre les femmes actrices du développement des consortiums Tchiwara et Aglaé, s'est tenu du 26 mars au 29 mars 2012, à Ouagadougou, au Burkina Faso. Il a réuni 80 personnes représentant les ONG associées dans ce programme, les partenaires engagés dans la mise en œuvre sur le terrain et des femmes actrices des organisations bénéficiaires.

La rencontre avait pour objet de faire le point sur les projets et d'amorcer le travail de capitalisation générale des projets des ONG membres et de leurs partenaires. Le travail se poursuivra jusqu'à la fin de la troisième année du programme.

L'atelier a duré 4 jours et a été précédé pour le consortium Tchiwara d'une rencontre entre les formatrices/teurs africaines, qui sont intervenues sur le terrain dans différents pays.

Comme en 2010, le premier et le dernier jour de l'atelier lui-même ont été des journées communes aux deux consortiums.

Le deuxième et troisième jour ont permis d'approfondir les échanges sur les thèmes principaux et de discuter autour de la capitalisation de chaque consortium.

Le présent compte-rendu se divise en quatre parties :

- <sup>35</sup><sub>17</sub> la cérémonie d'ouverture et la présentation des projets des deux consortiums
- <sup>35</sup><sub>17</sub> les débats autour de 5 thèmes identifiés
- <sup>35</sup><sub>17</sub> le processus de capitalisation
- <sup>35</sup><sub>17</sub> des annexes (listes de participant-es, et informations complémentaires).

# 1- CÉRÉMONIE D'OUVERTURE DE L'ATELIER ET PRÉSENTATION DES PROJETS

## I.1. Cérémonie d'ouverture

La cérémonie d'ouverture a été présidée par Mme **Nestorine Sangare Compaoré**, Ministre de la Promotion de la femme du Burkina Faso, Mr **Laurent Barbot**, Chef du Service de Coopération et d'Action Culturelle de l'Ambassade de France, Mr **Jean-Claude Bouda**, Directeur Général de l'Artisanat.

Une présentation générale des avancées du FSP a été réalisée par **Marie-Lise Semblat** (Aster International) et la bienvenue a été prononcée par **Juliette Compaoré** (Secrétaire Exécutive d'ASMADE, du Burkina Faso).

Mme **Marie-lise Semblat** revient sur les actions entreprises par les deux consortiums d'ONG depuis deux ans. Au sein du consortium Tchiwara, centré sur les filières agroalimentaires, ont été mises en place des activités de décorticage et transformation de céréales (certaines dans des filières bio), de la transformation de karité (beurre et savon), de tomate, de coton, d'anacarde. Ont été également développé des élevages de porcs et de volailles ainsi que de la production de sésame. Les femmes actrices ont reçu des formations techniques pour professionnaliser leur activité et diversifier leurs produits, des formations en gestion, marketing, hygiène et qualité afin de conquérir des marchés urbains. Elles ont également amélioré leurs organisations ou leur participation à des organisations mixtes et reçu des sensibilisations sur les droits des femmes, le développement personnel. Les animatrices et agents techniques, ont également été formés aux questions de genre, l'accès au foncier, au crédit, et se sont organiser pour participer à des foires et faire du plaidoyer au niveau régional.

Le consortium Aglaé a également mis en place des formations techniques, et développé les capacités de gestion administrative et financière des groupements.

Des enquêtes et états des lieux sur les connaissances sur le genre dans les organisations actrices, ont été produits. Des actions de sensibilisation, et des suivis de parcours de vie, ont été menés. Des analyses sur les avancées de l'égalité hommes/femmes, sur la rentabilité économique et sociale des projets ont été réalisées durant les rencontres et formations dans chaque pays.

Elle souligne l'importance de tels projets dans un contexte de crises alimentaires récurrentes, et de féminisation de la pauvreté. Elle a appelé au soutien des pouvoirs publics, pour pouvoir poursuivre les actions dans le cadre d'un nouvel FSP, évalué par l'observatoire de la parité.

Elle présente les cinq thèmes identifiés par le pôle genre pour animer les débats:

- 1- Métiers d'hommes, métiers de femmes, métiers émergents
- 2- Rentabilité sociale et monétaire, le temps des femmes, les multiples activités
- 3- Changement social et évolution des rapports de genre : dans le travail, l'économie, la famille, l'espace public, la prise de parole par les femmes
- 4- Connaissance et évolution des pratiques organisationnelles des femmes, dans les OP mixtes et non mixtes.

5- Comment les femmes ont-elles accédé aux moyens de production, terre, espace physique, intrants, outils, machines ?

Après des paroles de bienvenue, **Juliette Campaoré** introduit une pièce de théâtre qui illustre de façon imagée, les contradictions auxquelles sont soumises les femmes quand elles souhaitent s'investir dans des activités économiques et qu'elles ne sont pas nécessairement soutenues par leur compagnon.

**Mr Laurent Barbot** rappelle que la France a mis en œuvre différentes actions, dans le cadre de son plan d'action sur le genre : en 2010 la mise en œuvre des résolutions sur la paix et la sécurité, comme vecteur de gestion des conflits, un partenariat avec ONU Femmes. Les femmes doivent participer dans les décisions politiques sur un pied d'égalité avec les hommes, conformément aux engagements internationaux. La France souhaite que partout les réserves à la Cedaw concernant notamment la transmission du nom et l'héritage devraient être levées. Il souligne la réussite du FSP genre et salue les associations impliquées dans les 6 pays. Le MAEE malgré des contraintes budgétaires a maintenu les financements annuels afin que les femmes soient davantage reconnues et soutenues dans leurs activités économiques. Il réaffirme le soutien de l'ambassade aux associations qui développent ce projet et souhaite à l'assistance de bons travaux.

**Mr Jean Claude Bouda** rappelle que l'artisanat est le deuxième employeur après l'agriculture et se déploie sur 110 métiers. Il prône un soutien massif pour diversifier les activités artisanales, qui sont une alternative pour produire des biens et services à prix modérés. Il souligne que le gouvernement met l'accent sur les acteurs et le genre. L'insertion économique des femmes représente l'Action 4 de son plan d'action, notamment pour le renforcement des capacités techniques et de gestion, des soutiens économiques sont apportés pour l'installation, et l'acquisition d'équipements. Des Centres spécialisés sont développés pour les filières porteuses. Le Code de l'artisanat introduit une reconnaissance de l'artisanat et une fiscalité adaptée, Le Ministère compte organiser les journées nationales de l'artisanat, un cadre de concertation et une stratégie nationale. Une attention particulière sera accordée aux conclusions du séminaire pour le devenir du secteur.

**Mme Nestorine Sangaré Compaoré**, Ministre de la promotion de la Femme salue le partenariat exemplaire entre les ONG du Nord et du Sud : des ONG de France avec celle des pays de la sous-région Ouest Africaine. Elle rappelle que le Burkina Faso a adopté, depuis 2009, une politique nationale genre, avec pour vision, la construction d'une société débarrassée de toutes les formes d'inégalité de genre, et qui assure à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique.

Pour l'opérationnalisation de cette politique, les plans d'action triennaux, se sont élaborés au fur et à mesure, en vue de prendre en compte l'évolution des orientations politiques nationales, dont la dernière en date, est l'adoption de la « stratégie de croissance accélérée pour un développement durable ». Le programme prioritaire retenu dans le plan d'action de la politique nationale genre, est le suivant : la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes dans la société burkinabé. Le deuxième programme retenu est la promotion de l'équité d'accès et de contrôle des hommes et des femmes aux ressources et revenus. Pour concrétiser cette option, l'Etat burkinabé a initié plusieurs programmes phare avec l'appui de partenaires. Il s'agit

notamment du programme d'installation des plates-formes multifonctionnelles sur toute l'étendue du territoire, du programme spécial de création d'emploi pour les jeunes et les femmes, lancé le 15 Mars 2012, et de plusieurs autres programmes qui sont en cours d'élaboration et qui viendront à coup sûr améliorer les efforts du pays pour l'autonomisation économique des femmes. Elle rappelle que la stratégie majeure et innovante, retenue par le ministère de la promotion de la femme, est la stratégie du « faire faire ». Il s'agit, avec cette stratégie, de repositionner le rôle du ministère dans la coordination, dans la conception et l'orientation des affaires et de contractualiser avec les acteurs de la société civile, qui sont les partenaires clés du ministère sur le terrain, au niveau des villages. Il ne fait aucun doute que la contribution de ces acteurs est plus qu'indispensable, pour répondre aux immenses besoins des femmes du Burkina. Les besoins les plus pressants sont les besoins économiques. En écoutant les différents discours qui l'ont précédée, elle insiste sur le contexte de transformation sociale, qui ne concerne pas uniquement le Burkina, mais qui s'étend à l'échelle internationale. Cette transformation requiert plus que jamais que les femmes ne soient plus cantonnées aux activités ménagères, comme vu dans l'extrait de la pièce de théâtre d'ASMADE, mais qu'elles puissent aussi apporter leur contribution, et qu'elles puissent davantage développer leurs activités économiques. Dans bien des foyers, le salaire de l'homme ne suffit plus à nourrir les familles. Et plus encore, l'agriculture, qui est la base de l'économie nationale, ne permet pas d'assurer à souhait la subsistance familiale, s'il n'y a pas des activités annexes pour apporter des revenus complémentaires. Et ce sont les femmes, à travers les activités dans les secteurs informels et formels qui apportent dans bien des cas, ce surplus nécessaire à la survie des ménages, mais surtout ce surplus nécessaire à la scolarisation des enfants, à la prise en charge des dépenses de santé, et de bien d'autres dépenses essentielles aux familles. C'est dire que la participation des femmes aux efforts de développement économiques sur le plan international, ne fait plus l'objet d'un doute.

La Ministre manifeste qu'elle se réjouit de voir que, non seulement le programme a vu le jour, mais qu'il a surtout atteint les objectifs qui lui étaient assignés. Elle estime que ce programme est une contribution significative à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, dans le domaine économique, aussi bien au Burkina Faso que dans les autres pays de la sous-région. Le Ministère de la promotion de la femme attendait, avec beaucoup d'intérêt, les résultats de cet atelier d'échanges et de capitalisation des expériences, pour voir quelles sont les bonnes pratiques qui pourraient être vulgarisées dans le contexte burkinabé.

## **1.2. Présentation des projets sur des posters :**

Chaque ONG avait préparé la présentation de son projet sous forme de poster, dont une trame avait été élaborée en commun. Cet exercice avait pour but de réaliser une présentation synthétique des thèmes du projet et de ses réalisations, de façon à ce que les autres participants puissent s'informer. Les posters devaient résumer sur deux feuilles de type paper-board, les projets, en rappelant les éléments essentiels : entités porteuses du projet, les partenaires, les acteurs et actrices, les méthodes et outils utilisés, les mots-clés définissant les projets, et les actions réalisées sur le plan technique et sur le plan de l'intégration du genre (individuelles et /ou collectives).

Les posters réalisés ont été exposés sur les murs de la salle de conférence. A la fin de la cérémonie d'ouverture, les participants ont disposé d'un moment pour circuler dans l'exposition et pour découvrir ou redécouvrir les contenus des projets.

Afin de susciter davantage de rencontres, et de questionnements, deux outils complémentaires ont été mis à disposition : des « post-it » pour déposer des commentaires et questions sur chaque poster, et un carnet pour prendre des notes et faire des observations à usage personnel. Puis un temps de discussion a été organisé : une personne de chaque projet s'est placée devant son poster et a répondu aux questions des autres participants qui ont circulé de stand en stand. Les posters ont été conservés en exposition durant tout le séminaire. Recueillis à la fin du séminaire par les ONG, ces posters viennent enrichir le matériel de communication et auront ainsi été testés par des utilisateurs potentiels.

L'exercice a été apprécié des participants, il a permis de faire un tour d'horizon de façon plus agréable et interactive qu'une longue présentation de 12 projets. Chacun a pu s'attarder sur celui qu'il souhaitait mieux connaître, poser des questions et lire rapidement les informations de ceux qu'il connaissait.

## 2- DÉBATS SUR LES 5 THÈMES ÉMERGENTS DU FSP

Cinq ateliers thématiques ont été organisés, autour des enjeux ayant émergé les deux premières années des projets ; ils ont été organisés sous forme de débats réunissant des participant-es des deux consortiums (Tchiwara et Aglaé) le premier jour et ont été prolongés au sein de chaque consortium le deuxième jour.

Le compte rendu présenté ici tient compte du document de problématique proposé pour initier le débat et des apports de ces deux temps : le temps commun Tchiwara-Aglaé et les approfondissements au sein du consortium Tchiwara.

### 2.1. ATELIER 1 : Métiers d'hommes, métiers de femmes, nouveaux métiers.

L'atelier a été animé le premier jour par Aster-International, AVSF Togo, CAGED Togo et GRAPAD Bénin. Il a été animé le deuxième jour par AVSF et leur formateur au Sénégal Baydi Ndiaye.

#### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Enjeux et constats de départ:

Le cadre du FSP a permis de constater soit des changements dans la répartition des rôles au sein d'un métier, soit l'élargissement de choix professionnels des femmes, soit encore l'identification et la création de nouveaux métiers où les femmes peuvent trouver pleinement leur place. Dans les différents projets les femmes sont parties souvent d'activités traditionnellement féminines (rentables ou domestiques) et y ont apporté les techniques permettant de les professionnaliser et souvent des formes de mécanisation. D'autres fois elles ont été formées à des métiers traditionnellement masculins, ou encore ont créé des métiers nouveaux.

**Dans le cadre de certains métiers, les rôles sont liés à des traditions et des tabous** comme le débitage de la viande au Togo. Pour accéder aux activités et métiers mieux rémunérés, les femmes doivent dépasser des tabous ou traditions et aussi s'équiper d'outils appropriés (ce qui a été illustré dans les projets de Tchiwara portés par le Gret, Enda Pronat, Afrique Verte, Asfodevh, Tech-Dev): moulins, machines, moules, équipements de contention, étal. Leur travail ne peut pas rester toujours manuel, sous peine de ne pas gagner en productivité. Les femmes doivent aussi se former et vaincre leur insécurité personnelle, leurs doutes sur leurs propres capacités (qui provient de ce qu'on leur a répété si souvent qu'elles ne seraient pas capables de faire certaines choses réservées aux hommes), leurs manques quand ils existent, en même temps que les stéréotypes de genre. Elles doivent valoriser davantage leurs propres savoirs, leurs acquis s'appuyer sur leurs propres forces, leur énergie, leur volonté d'avancer.

Des jeunes femmes formées en mécanique auto ou en électricité, **métiers traditionnellement masculins**, peuvent trouver des emplois qualifiés grâce à des activités d'accompagnement post formation. Des fiches de suivi d'accompagnement et des parcours de vie permettent de suivre les effets des formations et des qualifications acquises (CAGED à Lomé). La création en 2011 d'une Agence Nationale pour l'Emploi au Togo avec une approche sexo-spécifique doit concourir à faciliter l'entrée des jeunes femmes togolaises dans des métiers traditionnellement masculins.

**Identification et création de nouveaux métiers :** Les mutations de la société, les modifications des modes de vie liés à la mondialisation entraînent de nouveaux besoins et de nouvelles demandes sociales. Le projet de GRAPADH au Bénin a permis à partir des ateliers de réflexion-action animés par Aster d'identifier les besoins d'accompagnements des femmes dans les



complexes démarches qu'imposent la création ou l'extension de leurs activités économique. Leurs nouvelles responsabilités modifiant les rapports au sein du couple, de la famille, voire du quartier ou de la communauté locale, des fonctions de médiation sociale nouvelles apparaissent. C'est à partir de ces constats que la formation à un nouveau métier, l'accompagnement et à la médiation sociale s'est mise en place avec GRAPADH pour 26 femmes de Cotonou.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Partage d'expériences et débats de l'atelier 1**

AVSF Togo renforce le rôle des femmes dans la filière porcine au Togo, après la réintroduction des animaux décimés par la peste porcine. L'élevage change complètement : de la divagation des animaux en liberté à la construction de porcheries fermées. Les animaux doivent être nourris et traités. Traditionnellement ce sont les femmes qui élèvent les porcs, et les hommes qui vendent, abattent, débitent la viande et la revendent. Les maris prélèvent un bénéfice sur la vente, et ne redonnent aux femmes qu'une partie de la plus-value de leur travail. AVSF Togo les aide à lutter contre les tabous et stéréotypes qui les empêchent garder la mainmise sur leur plus-value et de développer les activités les plus rentables. Le renforcement des compétences techniques mais aussi l'information sur les droits des femmes et le débat sur les tabous qui changent quand on en parle ouvertement, doit leur permettre de maîtriser la filière locale.

L'atelier Tchiwara a permis d'identifier également d'autres métiers ruraux, qui sont actuellement exercés par des hommes, et qui pourraient représenter pour les femmes des opportunités de métiers mieux rémunérés tout en diminuant la dépendance des femmes:

- la menuiserie pour construire des enclos pour les animaux.
- la maçonnerie pour construire les porcheries en torchis, ou même les foyers améliorés
- la maintenance des outils ou machines (Les femmes qui ne savent ou ne peuvent pas utiliser les machines, se retrouvent dépendantes des manutentionnaires et des techniciens et mécaniciens.)
- la meunerie : l'association des femmes est souvent gestionnaires du moulin, mais c'est le plus souvent un meunier qui opère la machine et définit le prix de la mouture. Certaines machines sont dures à démarrer, mais d'autres sont simples.
- les métiers du carrelage : pour les boucheries
- les métiers de la peinture : pour la construction des locaux

Une des raisons pour lesquelles les femmes ont intérêt d'investir les domaines professionnels traditionnellement réservés aux hommes, est que les métiers féminins sont mal payés et souvent saturés (couture ou coiffure)

Les obstacles rencontrés par les femmes pour investir ces domaines professionnels, ont été énumérés :

- les tabous (ex : abattage des porcs par les femmes, elles ne doivent pas « verser le sang »)
- les stéréotypes : croire qu'une femme ne peut pas être mécanicienne, parce qu'elle ne saura pas manipuler la machine ou qu'il n'est pas convenable pour une femme d'évoluer dans un milieu majoritairement masculin
- le manque de soutien de la famille : Les femmes craignent de briser leurs liens familiaux, d'être exclues si elles poursuivent leurs activités sans l'accord de leur famille.
- le manque de confiance en soi des femmes
- le manque de formation de base
- le manque de formation technique

-les harcèlements sexuels des femmes : Des membres de CAGED au Togo ont témoigné de harcèlement sexuel, de la part des employeurs ou collègues, subis par des femmes exerçant des métiers considérés traditionnellement comme masculins. Certaines femmes ont abandonné leur métier pour cette raison.

-les discriminations à l'embauche : Une broyeuse de manioc au Niger qui avait obtenu son diplôme de mécanicien, avait déposé un dossier pour trouver un emploi. Il lui a été demandé de soulever une machine et de la transporter d'un endroit à un autre. Elle a été considérée physiquement trop faible pour pouvoir le faire, bien qu'elle disposait de toutes les compétences nécessaires pour être mécanicienne, le poste lui a été refusé.

Des pistes pour surmonter ou contourner ces obstacles ont été données :

- Sensibiliser les hommes (maris) en organisant des causeries/débats
- Education/formation des femmes (Apprendre aux femmes les métiers qu'elles ont besoin de maîtriser.)
- Développement des compétences (« Il faut que les femmes fassent un travail de qualité pour ne plus faire différence avec les hommes. » « Les femmes vont sur un terrain qui ne leur appartient pas.» Pour dépasser les préjugés, il faut que les femmes soient aussi compétentes que les hommes dans l'exercice de ces métiers)
- Plaidoyer (« pour aider les femmes dans leur communauté »)
- Accompagnement des femmes
- Endurance /persévérance
- disponibilité (se libérer des tâches ménagères : les partager avec les hommes, les organiser par des nouveaux services ou en modernisant l'accès aux services de base )
- Prendre en considération les multiples activités quotidiennes des femmes (budget-temps) pour que les actions mises en place pour soutenir les femmes à investir ces domaines professionnels soient efficaces : cela suppose donc d'intervenir aux marges des projets économiques.

Il y a eu des témoignages positifs : création d'une association de femmes artisanes, des femmes qui se sont inscrites dans des centres de formations techniques au Niger, ou encore sur l'histoire d'une femme qui a ouvert un garage au Niger et créé une association. Des femmes, dans la région de Kara, au Togo, ont aussi vu l'intérêt de se former aux métiers de la meunerie, suite à des conflits avec un meunier qui imposait des prix inabordables pour les femmes. Rester dans le rôle de simples usagères et même contrôler les comptes ne leur donne pas forcément le contrôle du service, car celui qui contrôle la machine (et qui fait partie d'un syndicat des meuniers qui fixe le prix de son travail) a davantage de pouvoir de décision que la cliente et même que l'association gestionnaire et propriétaire de la machine. Du moins dans un premier temps.

La restitution de l'atelier s'est faite sous forme d'une saynète le premier jour. Le deuxième jour, sous forme d'affiches représentant des arbres : les racines représentaient les solutions, (« *Ce n'est pas un arbre à problème, Si on fait le travail à la base, on aura les résultats.* »), le tronc les difficultés rencontrées, et les branches et feuillages, les métiers obtenus. Des post-it avec les solutions/ difficultés par métiers s'étaient collées sur les différentes parties de l'arbre.

La présentation illustrée par des arbres a montré qu'il faut réaliser de nombreuses activités consistantes, pour obtenir les « feuilles » et les « fruits », c'est-à-dire des métiers exercés par les femmes et les hommes de façon plus égale.

**PHOTO ARBRE**

## 2.2. **ATELIER 2 : Rentabilité sociale, rentabilité monétaire : le travail des femmes rurales dans les projets du FSP, est-il rentable ? De quel temps disposent les femmes pour leurs multiples activités économiques ?**

L'atelier a été animé le premier jour par le GRET, Asfodevh, Adequations. Le deuxième jour il a été animé par le Gret et Asfodevh.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Enjeux et éléments de réflexion issus de nos expériences :**

Les femmes paysannes impliquées dans nos projets ont témoigné de leur triple ou quadruple rôle: elles travaillent sur leurs propres productions, sur le champ familial dirigé par leur mari, assument des activités domestiques et participent aux projets des associations.

Nos enquêtes de terrain nous ont montré qu'elles contribuent déjà très fortement, parfois plus que les hommes, à l'alimentation de la famille, les frais de scolarité des enfants, les frais de santé, Elles ont donc divers revenus, y compris monétaires, pourtant elles n'en tirent pas toujours assez de reconnaissance au sein de leur famille et elles peuvent rester confinées aux rôles traditionnels des femmes.

### **L'apport économique est-il suffisant pour faire évoluer les rapports de genre ?**

Les femmes réalisent des journées de 4h du matin à 11h du soir durant l'hivernage. Certaines femmes ignorent le montant des revenus familiaux ou du mari. Elles aspirent à gérer leur argent, issu d'activités économiques propres et à prendre des décisions, pour elles et pour la famille.

Le volet de développement personnel des projets économiques permet d'aborder ces questions et de prendre en compte les contraintes sociales sur le travail rémunéré des femmes. Les formations sur l'organisation en groupement permettent aussi aux femmes de s'éveiller, de prendre conscience qu'elles peuvent être autonomes.

Les femmes qui connaissent leurs droits hésitent parfois à les faire valoir de peur d'être mal comprises par la famille, ou la communauté et de risquer la violence physique ou le bannissement. La polygamie évolue et a de multiples facettes concernant la rotation des activités et responsabilités. La rentabilité économique peut être évaluée en comparaison avec d'autres activités, l'évolution du marché, la maîtrise acquise sur les moyens de production et la liberté personnelle ou collective.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Partage d'expérience et débats de l'atelier 2 :**

Les participants de l'atelier ont dans un premier temps, défini la « rentabilité sociale » et la « rentabilité économique ». Au fil du débat, et à travers le récit de leurs expériences, la corrélation entre les deux types de rentabilités est apparue. Ils ont conclu que le développement social renforce le développement économique, et inversement. Et même que la rentabilité sociale doit précéder la rentabilité économique. Sans travail spécifique autour de leur développement personnel, les revenus des femmes seront plus limités.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Définitions de la « rentabilité sociale », et de la « rentabilité économique »

La rentabilité sociale a été défini comme un « changement de statut social des femmes » c'est-à-dire une meilleure reconnaissance sociale des femmes par leurs communauté, famille, maris, qui leur donne plus d'autonomie de décision et de mouvement.

La rentabilité économique a été définie en terme de « revenus générés par les activités ». Des revenus qui devraient permettre, à la fois, aux femmes de subvenir à leur bien-être, et à celui de leur famille (santé, éducation des enfants), et d'être réinvestis dans l'activité pour la développer

(entreprenariat féminin). Le revenu doit donc couvrir la rémunération du travail et les besoins de financement de l'activité ou de l'entreprise.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Quelle rentabilité sociale et économique dans les projets du FSP ?

La rentabilité sociale, à l'issue de ces deux premières années, est importante. Les participants disent voir un renforcement des liens de solidarités entre les femmes, une amélioration de l'hygiène des familles dans le cas de la production de savon (application dans la vie quotidienne des apprentissages techniques), un accroissement des connaissances des femmes (y compris dans le domaine technique).

La rentabilité économique des activités est également palpable. Les activités des femmes leurs génèrent des revenus complémentaires qui ajoutés à ceux de leurs autres activités rémunératrices quotidiennes, sont d'une importance cruciale pour leur foyers. Dans un contexte rural pauvre, tout revenu monétaire complémentaire vient répondre à un besoin de base. Cependant, pour certains projets qui ont abouti à créer une nouvelle activité de transformation (Gret) la première étape vise à apprendre à mener un cycle complet de production et avec les produits de la vente, couvrir les intrants et les dépenses de fonctionnement, pour continuer de nouveaux cycles de production. Arriver à générer une rémunération du travail ou un surplus pour l'investissement est une deuxième étape. Passer ces différents caps dépend autant de la formation personnelle et en gestion que les femmes pourront acquérir, que de leur formation technique et de leur habileté dans la production elle-même et la commercialisation. Les formations sur le genre (notamment les budgets temps) ont montré que la nouvelle activité productive des femmes rurales s'intègre dans un emploi du temps chargé et suppose des changements de la répartition des tâches dans l'exploitation dont elles font partie. En effet si elles consacrent davantage de temps à leur nouvelle production, cela supposera un changement dans l'organisation du travail du mari (si elles diminuent le travail sur le champs familial) ou des rotations de tâches entre femmes membres de la nouvelle unité de production.

L'approche genre aboutit donc à mieux contextualiser l'introduction de nouvelles activités productives, car à la différence des activités des hommes, les activités des femmes sont articulées plus directement le travail individuel, le travail familial et les tâches ménagères. Pour réussir la création d'une nouvelle activité, il faut donc prendre en compte davantage d'éléments du contexte socioculturel et économique.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Rentabilité économique et sociale à l'échelle rurale et urbaine : peu de différence

Les difficultés des femmes, en milieu urbain ou péri-urbain, et en milieu rural pour développer ces deux types de rentabilités, sont ressenties au premier abord par les participant-es comme relativement similaires.

Cependant il a été observé que l'écoulement des stocks est plus difficile en milieu rural qu'urbain, parce que les consommateurs sont moins nombreux, et ont moins de pouvoir d'achat. Les stratégies doivent tenir compte de ce contexte et être progressives.

En milieu rural, les tâches ménagères sont également plus lourdes, en raison du moindre équipement concernant l'eau et l'énergie, les déplacements sont également plus longs voire plus contrôlés. Les solidarités familiales et hiérarchies entre femmes sont codifiées et doivent être comprises dans chaque contexte culturel et ethnique.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Une corrélation entre rentabilité sociale et économique

**La rentabilité économique renforce la rentabilité sociale :**

Les participant-es ont vu que la rentabilité économique entraîne des améliorations sur le plan social. Les revenus engrangés par les activités des femmes, leur ont permis d'obtenir une meilleure reconnaissance sociale de leur communauté, le fait qu'elles gagnent de l'argent peut leur donner davantage droit à la parole. Dans des projets accompagnés qui introduisent des échanges avec les maris, leurs réticences parfois à laisser leurs femmes poursuivre ces activités, par peur de leur indépendance nouvelle, ou par incrédulité, se sont amenuisées quand ils se sont aperçus que grâce à ces activités, elles étaient capables de participer aux dépenses de leur foyer.

**La rentabilité sociale renforce la rentabilité économique :**

Des témoignages (par exemple à Léo, dans la coopérative Nuni qui a commencé la production de sésame, ou au Sénégal, dans le GIE de transformation du riz bio –« sain et durable ») relatent l'histoire de maris qui après avoir vu ce que les femmes étaient capables de faire, avaient, pour certains, accepté d'accompagner leur femmes à des formations sur le genre. Les femmes disent que ces formations ont permis d'améliorer la communication dans leur couple (projet de Léo sur le karité, Pronat sur le riz bio, AVSF Togo et Sénégal). Les maris semblent motivés, suite à ces formations, à aider leurs femmes dans certaines de leurs activités domestiques, et à les soutenir et les aider dans leurs activités professionnelles. La rentabilité sociale générée par les formations ciblées sur les femmes et les sensibilisations des maris sur le genre permettent donc une meilleure rentabilité économique dans la mesure où non seulement les maris ne s'opposent plus aux activités mais les soutiennent, ce qui permet aux femmes de les poursuivre et de les développer.

### 2.3 ATELIER 3 : Changement social, évolution des rapports de genre dans le travail, l'économie, la famille, l'espace public. Quelle prise de parole pour les femmes ?

L'atelier a été animé le premier jour par Adéquations, Equilibres & Populations, ENDA Europe avec l'appui de la formatrice Ginette Aguey et le deuxième jour par Enda Europe et Enda Pronat.

#### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Enjeux : questions à discuter issues de nos expériences

Sans modification des relations femmes/hommes, sans changements sociaux, les femmes ne parviendront pas à pérenniser leurs activités économiques et en faire un facteur d'émancipation. Parfois les changements sont apparemment sans rapport avec la dimension économique du projet et pourtant ils ont une influence sur le projet. Souvent en Afrique, *l'approche genre est comprise et utilisée comme une possibilité et stratégie de négociation avec les hommes*, dans différents domaines de la vie : individuelle, familiale, communautaire, politique. Il s'agit de négocier pour faire évoluer des relations qui restent actuellement largement fondées sur des inégalités d'accès aux ressources, au temps, aux revenus, à la mobilité, et au pouvoir de décision. Un affrontement direct est difficile, compte-tenu des conséquences possibles pour les femmes, tant qu'un rééquilibrage social plus général ne les protège pas de l'exclusion sociale ou de la stigmatisation. Dans ce contexte, quel accompagnement proposer aux femmes et aux hommes pour que les changements sociaux conduisent à des relations équitables entre les un-es et les autres ?

Quel impact a pu avoir le fait que des femmes aient pris la parole dans des espaces de concertation de politiques publiques de haut niveau, ou au niveau local ? Quel rôle pour des politiques publiques plus larges que nos projets ? La transformation sociale souhaitée peut aussi générer des conflits, des craintes, des résistances, qui peuvent aussi venir des femmes elles-mêmes. C'est ce processus qu'il sera utile d'analyser. Nous pourrions aussi nous demander ce qui a changé dans nos organisations, dans les ONG qui accompagnent les femmes.

#### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Déroulé de l'atelier, échanges et débats

Il a été décidé de partir d'exemples de changements survenus durant les projets, d'expliquer comment ils se sont produits et comment faire pour les étendre.

La conclusion principale des discussions de l'atelier 3, au cours des deux journées, est que nous avons pu observer des changements à différents niveaux, dans la famille, dans les organisations, et dans l'espace public, mais que pour articuler et relier ces différents changements, il faut mettre en œuvre des moyens pérennes et poursuivre les efforts durant des années.

Nos projets nous permettent d'avoir observé et suscité des changements surtout au niveau personnel et familial, et aussi dans les organisations mixtes et de femmes, ainsi que le contexte local des organisations (au niveau du village par exemple).

Certains projets ont profité d'un changement de la loi. Par exemple au Sénégal, la « parité absolue » a été votée en 2010 et doit s'appliquer à tous les niveaux électifs. Cette loi a donc eu des premiers effets au niveau national durant les élections de 2012. Mais nous ne pouvons pas dire encore que nous avons obtenus des changements politiques suite à la mise en œuvre de nos projets.

En ce qui concerne les changements dans la famille, nous avons observé différents niveaux de changement de comportement des maris des « femmes actrices » :

- des maris qui cessent d'ignorer les activités de leur femme
- des maris qui cessent de s'opposer aux activités de leur femme
- des maris qui collaborent à quelques activités ponctuelles ou qui revendiquent avec fierté les activités de l'organisation des femmes
- des maris qui prennent en charge quelques activités domestiques, ou aident leur femme à les concilier les soins aux enfants avec l'activité économique.

On a noté également des situations où les maris profitent de l'activité de leur femme pour se décharger sur elle. On n'a pas détecté de violences, le sujet n'ayant pas été beaucoup creusé, sauf dans les conversations informelles durant quelques ateliers.

En ce qui concerne les changements dans les organisations et les communautés, les changements concernent surtout la formation des femmes et l'assurance qu'elles peuvent acquérir d'une part en se formant du point de vue technique et économique, d'autre part connaissant mieux leurs droits civils et en améliorant leur estime de soi.

Dans quelques organisations une nouvelle division du travail a commencé à s'installer, ou du moins à s'analyser et à se discuter. Dans d'autres on voit des avancées en termes de maîtrise de nouveaux maillons de la filière, d'activités mieux rémunérées ou de nouveaux marchés.

### **Des changements ont pu être constatés, le premier niveau est permettre aux femmes de travailler , ensuite apporter une collaboration:**

Dans le projet d'Afrique Verte au Niger, des maris qui refusaient que leur femmes fassent leur travail de formatrices, maintenant acceptent : « On arrive à convaincre les maris qui s'opposent. »

Exemple : Un mari devait partir à l'étranger pour une durée d'un an et demi. Avant de partir, il a dit à sa femme : « Je ne veux pas que tu poursuives tes activités. » Cet homme a l'habitude de prêcher dans son foyer, et à l'église. Il souhaitait que sa femme le remplace en son absence. Il craignait qu'elle ne soit surchargée avec son travail de formatrice et ne puisse le remplacer. Elle est allée voir l'animatrice d'Afrique Verte. Celle-ci lui a conseillé d'expliquer le bien-fondé de son activité. La femme a amené son mari à leur bureau pour qu'il rencontre le chef de projet, ainsi il « s'est senti en confiance. » Sa femme a pu poursuivre ses activités. Elle a réussi à faire les deux. Elle a même participé à des foires, et son mari en était très content. Il lui demandait comment ça s'était passé.

Comment ce mari a-t-il été convaincu ? C'est le plaidoyer de l'ONG et de l'association qui ont convaincu l'homme de laisser sa femme poursuivre son activité. L'association a valorisé le fait que cette femme maîtrisait beaucoup de domaines, qu'elle avait fait des études universitaires, que sa présence était essentielle, qu'elle devait rester dans l'association. L'exemple illustre le fait qu'une femme ayant fait des études universitaires peut rencontrer le même obstacle dans la relation familiale, qu'une femme n'ayant pas le même bagage. C'est le plaidoyer collectif « dans



l'espace public » qui fait changer la position du mari et qui lui permet de valoriser le rôle social de sa femme.

Une transformatrice du beurre de Karité de Léo pense que c'est une question qui peut changer. Par la discussion des hommes changent. Certains sont venus voir le travail des femmes et ont été surpris de leur force. D'autres amenaient ensuite les bébés en moto pour que la mère l'allait. C'est le résultat d'un travail de sensibilisation collectif.

Mariama Diallo, d'une coopérative de transformatrices d'anacarde au Sénégal témoigne: une femme est venue à une formation sur le genre. Son mari était contre. Il lui a dit « Je sais que tu es allée à une formation sur le droit des femmes. Mais je te préviens, tes droits ne vont pas arriver jusqu'à Vélingara ! ».

Pour d'autres, comme Aminata d'ASMADE le changement, vient de la connaissance par des femmes de leurs droits : quand elles savent qu'elles ont le droit de partir en voyage, il est difficile à l'homme de l'empêcher. Et parfois, il faut saisir le droit de dire « non », et dire ouvertement : « J'ai le droit. Je fais ce que je veux. Je ne te demande pas ton avis ». Mais souvent les familles font blocage.

Mariama Diallo considère que les femmes ont démontré dans les projets qu'elles peuvent gérer la plupart de leurs activités, y compris les machines. Ce sont les femmes qui gèrent la transformation des noix de cajou, qui choisissent les noix, l'emballage. Elles ont appris par la formation technique, par des visites à l'étranger, pour voir comment ça se passe ailleurs, par l'élévation du niveau de culture générale, en particulier l'alphabétisation.

Mais il y a des « points faibles » : les cultures, ce sont deux hommes qui produisent l'anacarde, pas les femmes et s'il faut aller chercher quelque chose à l'extérieur du village, ce sont eux qui y vont. C'est pour cela que le groupement mixte a un sens, elle y voit une **complémentarité**.

Une participante dit que comme les femmes ne maîtrisant pas aussi bien les outils que les hommes, la présence des hommes pourrait être utile. Il y aurait moins d'accidents, selon elle. Elle donne un exemple d'accident mortel (le vêtement d'une femme s'est pris dans un roulement du moulin). Mais d'autres participant-es soulignent que les accidents arrivent aussi aux hommes. La différence est que chez les femmes cela induit une peur de « ne pas être capables ».

Des participantes du Bénin qui ont une expérience dans une filière technique industrielle témoignent que les hommes ne voulaient pas que les femmes entrent dans leur métier, au prétexte qu'elle ne seraient « pas capables ». Maintenant les femmes ont montré leurs compétences. Ils s'attendaient à ce que ces femmes ne participent pas. Elles commencent à être respectées maintenant par leurs employeurs, et collègues. C'est l'accompagnement de ces femmes, et le suivi sur le terrain qui ont permis cela. Certaines entreprises leurs donnent même des bonus pour les encourager. L'exemple d'AVSF autour de l'abattage des porcs illustre aussi ce fait.

Des hommes viennent demander de plus en plus à Afrique Verte s'ils peuvent être accompagnés dans leurs structures de transformation, ou demandent à intégrer des groupements de femmes.

L'arrivée d'hommes dans les activités traditionnellement féminines est un signe de rentabilité et de succès économique.

Question : est-ce l'appât du gain, est-ce que les femmes vont être déplacées de leurs activités ?

**D'abord la confiance en soi, ensuite la formation technique au Bénin:**

Des formations progressives modulaires commencent par l'empowerment, la confiance en soi, une remise à niveau. Pour le travail sur l'empowerment, on utilise les fiches d'accompagnement individualisées, les parcours de vie, des formations en groupe.

Les formations techniques viennent dans une deuxième étape, elles incluent des informations sur la législation du travail. Des visites d'entreprises ont été aussi organisées. Et les déplacements pour aller aux formations ont été subventionnés, ça a apaisé les maris ou leurs compagnons qui critiquaient cette dépense.

**Un obstacle identifié : la garde des enfants.**

Cela est un prétexte parfois pour l'opposition des maris. Quand cela se produit, on leur téléphone personnellement. Ce contact permanent fonctionne bien ; Il n'y a pas de crèche dans le projet du Bénin, les femmes préfèrent s'entraider, que la personne qui garde l'enfant soit connue. Les enfants sont habitués à être avec leur mère, crient quand quelqu'un d'autre s'occupe d'eux, le problème est resté sans solution. En ce sens l'association est utile, mais le projet n'a pas trouvé de réponses adéquates à ce problème. Et les femmes n'ont pas de solution, quand elles trouvent un travail dans un autre cadre que l'association.

Un participant suggère que c'est peut-être une question de pédagogie, si on développait des jeux dans l'espace pour garder les enfants, il y aurait un contenu éducatif intéressant.

La question des garderies pour faciliter le développement du travail rémunéré des femmes est donc un problème à discuter et à développer.

**Changer les traditions qui ont des conséquences économiques injustes, un bénéfice pour tous:**

En milieu rural y a-t-il des tâches « impossibles pour les femmes » ?

Comme défricher, labourer, conduire l'animal. Certaines participantes le pensent, d'autres non.

Une participante donne un exemple de changement de la tradition : selon l'adage, si la vache donne un veau mâle, c'est pour l'homme. Si c'est un veau femelle, c'est pour la femme. Même pour une poule il faut demander à l'homme, pour avoir le droit d'en posséder. Mais une femme a dit à son mari : Et si ma vache ne donne que des mâles, comment je vais faire ? Il a vu que ce n'était pas juste. Elle a pu vendre à un commerçant un veau mâle pour acheter un lit. Ainsi ces changements culturels ne profitent pas qu'aux femmes, mais à tout le reste de la famille, toutes les autres femmes de la famille.

**Les formations sur le genre se font à partir de jeux et causeries.**

Exemple au Togo (Ginette Aguey, formatrice) : sans cours théorique on peut introduire le genre, par des exercices : le jeu des grands-pères/ grands-mères. On fait discuter le groupe autour de questions : Que peut faire un homme et que peut faire une femme aujourd'hui ? Qu'est-ce que mon grand-père et ma grand-mère ne faisaient pas que mon mari et moi pouvons faire ? On peut alors voir l'évolution des rôles, montrer que le contexte a évolué. Il peut y avoir une prise de conscience comme cela. On les amène à réfléchir sur l'évolution des relations.

**Les progrès économiques des femmes peuvent susciter des résistances, comment dialoguer et négocier autour de la vie quotidienne?**

Les femmes avec qui je travaille ont des revenus. Mais un autre problème se pose, le mari ne donne plus à la famille. Donc le peu d'argent que la femme peut accumuler n'améliore pas la situation. Il faut négocier, le problème c'est que les femmes ne communiquent pas avec leurs époux. Elles ne peuvent donc pas négocier. Quand on a fait nos formations, il n'y a que des problèmes de ménages qui ont été abordés. Le respect mutuel, le langage, sont les premières choses qui font défaut. Ces formations, et activités génératrices de revenus, ont permis un changement dans le langage, et le respect mutuel. Des femmes nous remercient après, et nous disent elles-mêmes qu'avant la communication entre elles et leurs maris faisaient gravement défaut.

*Ginette, formatrice* : Quand tu restes longtemps avec la femme, vous discutez, et vous finissez par vous découvrir ce qui ne va pas.. Exemple : « Qui fait quoi, et comment dans votre couple ? » Les couples répondaient, puis tous les participants essayaient d'expliquer pourquoi l'organisation dans un couple était comme cela. Mais dans les formations mixtes, les hommes évitent de trop parler, parce qu'il ne veulent pas que les femmes connaissent toutes leurs facettes

**Se former et négocier dans des organisations mixtes :**

Haby ba (Enda Pronat) témoigne qu'elle travaille avec des organisations paysannes mixtes. Il y a beaucoup de jeunes (hommes et femmes). La majorité de ces jeunes travaillent en couple dans l'unité de transformation. Avant, même s'ils travaillaient avec nous, les jeunes hommes ne le disaient pas ouvertement dans leur communauté. Dans le cadre du FSP, on a fait des formations pour déconstruire les stéréotypes. Maintenant, il y a une meilleure répartition des tâches dans l'unité et dans la famille. Qu'est ce qui a amené ces changements ? Il y a un mimétisme entre les hommes. S'il y en a un qui aide sa femme, les autres commenceront à le faire. On a même identifié le vocabulaire sur le genre dans leur langue locale.

Anne David d'Asfodevh témoigne : Nos groupements sont très souvent mixtes. Par exemple, dans les formations techniques, on observe comment les tâches se répartissent entre les hommes et les femmes. Suite à cela, dans un groupe, il y avait eu un changement dans la répartition des tâches à la maison, entre les enfants filles et garçons. La connaissance des droits, et le plaidoyer local sont important pour faire avancer les choses. Ces changements sont un processus à long terme. Mais avec ce que nous faisons, nous créons aussi une certaine impatience chez les femmes pour voir des changements arriver rapidement. Il faut faire attention, car il y a un risque de déception.

*Question* : quand il y a de la mixité, c'est là que avance peut-être plus vite ?

**Faire des formations aux dirigeants** : Une représentante du SAFEM, Niger, évoque les formations pour « les responsables à l'intérieur du pays », destinées à lutter contre les résistances qu'ils opposent aux femme qui souhaitent monter dans la hiérarchie des organisations. Cela commence par le problème de la mobilité des femmes et leur difficulté à pouvoir voyager.

### **Le plaidoyer au niveau local, dans la communauté :**

La plupart des projets ont réalisé des actions de plaidoyer au niveau de la communauté villageoise notamment.

Au Sénégal, grâce au vote de la loi sur la « parité absolue », le débat a pu être porté au niveau des villages où Enda Pronat intervient avec les fédérations paysannes d'agriculture saine et durable. Les termes de « parité » et « d'égalité » sont très forts, ils suscitent souvent le rejet. Mais Enda a trouvé des religieux alliés, qui ont expliqué qu'il est juste d'avoir un traitement égal ou équitable. Le terme « équitable » passe mieux. Quand on trouve de type d'alliés, l'impact peut aller plus loin et puisqu'il s'agit d'une loi votée, il faut s'appuyer sur elle.

Au Sénégal, AVSF et les fédérations d'avicultrices et de productrices d'anacarde ont réalisé un plaidoyer fort pour accéder à des terres. Collectivement il est plus facile de revendiquer des terres, même si cela donne une petite parcelle par femme. Les femmes ont osé s'organiser et préparer une journée de plaidoyer, prendre la parole en public, réclamer leurs droits, ce qui a eu un impact significatif sur le président de la Communauté Rurale et pour accéder à des intrants que les politiques se distribuent habituellement.

### **Un plaidoyer au niveau international**

D'autres exemples existent de prise de parole publique dans des espaces de concertation de haut niveau, par exemple lorsqu' Afrique Verte international a été invitée à participer à la 27<sup>ème</sup> réunion du Réseau prévention des crises alimentaires, organisée par l'OCDE et le CILSS, à Praia du 8 au 10 décembre 2011. Madame Ramata Bambara, formatrice de manioc à Banfora (Burkina) y a représenté les formatrices du Burkina, Mali, Niger et Guinée. Ainsi le rôle stratégique des femmes formatrices de céréales dans la sécurité alimentaire de la sous-région a été valorisé.

### **Des moyens et des programmes pérennes aux différents niveaux, dans l'éducation et dans l'espace public, de façon simultanée:**

On a besoin de temps et de moyens. C'est un travail multi-cibles. Il faut expliquer aux bailleurs que ça ne se fait pas tout de suite. C'est compliqué, mais ça marche si on fait les choses de façon simultanée à différents niveaux.

Pour que les actions soient pérennes, il faut changer aussi bien l'éducation des enfants (que les femmes demandent à leurs petits garçons de venir les aider à la cuisine et pas seulement à leurs filles), qu'influencer les décideurs (par des lois), les communautés notamment les chefs traditionnels avec qui il travailler (pas seulement pour leur demander la permission...).

Il faudrait que ce soit des actions permanentes. Comme ce sont des changements de mentalités, si on ne fait qu'une action, l'effet disparaît vite. Donc il faudrait que les actions soient pérennes.

Pour qu'une action soit pérenne, il faut aussi impliquer les politiques et influencer les politiques d'éducation entre autres. Pour que les enfants se sentent sur le même pied d'égalité, garçons et filles et qu'ensuite les adultes aient changé. La femme n'arrivera jamais à négocier d'avoir des avantages, tant que les hommes auront plus d'arguments. Même dans les foyers où les hommes n'ont pas fait d'études, ils prennent comme exemple les intellectuels: « Dans les milieux évolués c'est pas comme ça, pourquoi vous voulez qu'au village ce soit comme ça ? »

### **Restitution en plénière**

Les participants de l'atelier ont décidé de se répartir chacun les rôles des acteurs clés qui participent aux changements sociaux. Chacun s'est attribué un rôle.

Philippe Ki : le ministre de l'éducation, Mariama Diallo la chef du village qui doit écouter les femmes du villages et prendre avec elles des décisions, Anne David l'association, Romain Outera un mari qui soutient sa femme, et l'encourage, Dominique Pobel et Anne Danthonny ont joué les rôles des enfants, un acteur le bailleur de fond qui finance les programmes sur le genre, une ministre de l'agriculture devait prendre en compte la perspective genre dans la mise en place des politiques, une conseillère municipale gérait un budget genre. Une femme actrice a commencé changer sa façon d'éduquer ses enfants, en répartissant équitablement les tâches domestiques entre son fils et sa fille pour permettre au deux de pouvoir faire leurs devoirs pour l'école.

En conclusion, il a été dit que sans une action « multi-acteurs », le changement était impossible.

#### 2.4. **ATELIER 4 : Connaissance et évolution des pratiques organisationnelles des femmes, dans les organisations mixtes et non mixtes**

Animation : Enda PRONAT, co-pilotage: Aster-International durant l'atelier conjoint et animation Pronat-Asfodevh durant l'atelier Tchiwara.

##### **Éléments de réflexion issus de nos expériences :**

L'approche de genre ne concerne pas seulement les questions économiques mais touche aussi tous les domaines de la vie, notamment les formes des organisations et les rapports de pouvoir en interne. C'est à travers eux aussi que les femmes peuvent être reconnues de leur famille, de la société, etc. Il existe une grande diversité organisationnelle des femmes dans nos milieux : tontines, Groupements féminins, GIE, coopératives rassemblent des femmes mais les mutations sociétales font place à de nouveaux besoins et à des aspirations qui conduisent à inventer de nouveaux types d'organisation. Autant ou plus que le fait de gagner de l'argent, c'est l'appartenance à un groupe, qui donne une reconnaissance, une vision élargie, une autonomie. Le fait de demander des terres, de faire des projets, de justifier des déplacements est plus facile quand les femmes le font au sein ou au nom d'une organisation, que si elles sont seules. Les actions collectives ainsi structurées sont au croisement du social et du politique et prennent une réelle dimension politique de changement social.

Parfois dans les organisations mixtes, les femmes vivent des contraintes pour gérer ou occuper des responsabilités et restent souvent dans leurs rôles traditionnels, secondaires. Dans certains cas, elles sont uniquement des prestataires de services, elles ne prennent pas de décision.

##### **Déroulé de l'atelier :**

Les participants ont choisi de différencier les dynamiques existant dans les organisations de base féminines et dans les organisations mixtes de deuxième niveau. Dans un premier niveau, ont été répertoriées les associations et groupements de base constituée exclusivement ou principalement par des femmes, et dans un deuxième niveau, les réseaux ou fédérations qui sont le plus souvent mixtes (tableau 1). Puis ils ont énuméré les avantages et inconvénients d'un travail réalisé en mixité ou en non mixité (tableau 2).

Les participants ont mis en lumière les éléments à prendre en compte, pour analyser les apports et inconvénients de la mixité/non mixité de leurs structures :

- **le Contexte**

La mixité ou non mixité d'une organisation s'explique souvent par les circonstances de sa création. Il faut donc en retrouver les raisons, qui était à l'initiative, parfois il s'agit de profiter d'une norme qui oblige les femmes à s'organiser en groupement de base pour bénéficier d'un soutien de l'Etat ou d'une ONG. Parfois il s'agit d'une tradition de solidarité entre femmes. Faire un état des lieux de l'organisation doit partir de reconstituer son histoire, pour savoir ce qui est en place, et quelles transformations on va observer.

Ensuite on peut analyser les activités réalisées par chacun(e) sous l'angle de la division sexuelle du travail : regarder qui fait quoi, pas uniquement dans l'organisation elle-même mais dans le contexte. Une organisation de femmes peut surgir aussi de la transformation d'une communauté ou d'une organisation mixte.

Les participants ont souligné l'esprit créatif et réceptif des femmes qui ont créé leurs organisations pour innover, d'où la nécessité de favoriser un espace où elles peuvent librement s'exprimer.

Mais certaines organisations ont été créées par une personne seule, et les membres ne sont pas toujours informés des détails de la création (exemple de groupements de karité).

- **Fonctionnement des organisations**

Des contraintes juridiques ont influencé le choix du type d'organisation et du rôle des personnes en leur sein. Certaines organisations de femmes ont déterminé un délai d'appartenance et de participation et des compétences requises pour qu'un(e) membre du groupe puisse exercer une responsabilité. Des saynètes présentées dans plusieurs ateliers (atelier 2 de Tchiwara à Keur Moussa en février 2011, atelier Togo-Niger-Bénin à Kara en juillet 2011) ont insisté sur l'arrivée d'opportunistes qui cherchent surtout à s'emparer des biens des groupements de femmes, si les critères ne sont pas bien établis.

Dans certains groupes mixtes, il y a des jeunes couples qui travaillent ensemble autour de la même activité. Il serait intéressant de les suivre et de voir les répercussions que les formations genre, l'acquisition de revenus égalitaires peut avoir sur leur famille (exemple : 9 jeunes couples d'un GIE accompagné par Enda Pronat au Sénégal, qu'il serait intéressant de suivre, pour voir leur évolution )

Il existe souvent une tension entre la recherche de rentabilité économique et l'intégration du genre dans les projets. C'est-à-dire qu'en fonction d'un critère purement économique, on pourrait exclure des femmes des projets, ou employer d'autres personnes. S'il s'agit de former et de faire évoluer des femmes précises issues d'une organisation précise, il faut prendre le temps de leur évolution. On ne maîtrise donc pas tous les paramètres.

Il faut analyser qui détient les pouvoirs décisionnels et organisationnels dans l'organisation, et comment le pouvoir est exercé. Il y a des présidentes qui restent en place trop longtemps. Le fait qu'il s'agisse de femmes n'est pas une garantie absolue de démocratie. Il faut travailler la répartition des tâches, le contrôle, la participation dans les organisations de femmes et mixtes.

- **Evolutions et changements à l'échelle des organisations :**

Les évolutions et changements observés dans les organisations ont été énumérés. Il y a une adaptation des organisations aux besoins de leurs membres : certaines ont évolué de la mixité vers la non mixité pour mieux affirmer les capacités ou l'autonomie des femmes. Ou inversement pour certains groupements, il y a eu besoin d'inclure des hommes, ce qui peut répondre à différentes situations.

Dans les réseaux ou quand se développent des relations de partenariats ou du plaidoyer, on observe un passage vers la mixité, même quand au départ les organisations ne travaillaient qu'avec des femmes.

Voici plusieurs évolutions constatées :

### **Groupements de base :**

-d'une fédération mixte (majoritairement féminine avec quelques hommes) vers une fédération franchement féminine –y compris dans le changement de nom- : exemple des groupements de femmes de transformation de la noix de cajou à Vélingara. Le but est de faire reconnaître la capacité des femmes à gérer leurs groupements et l'unité de transformation et sortir de la main mise des quelques hommes du groupe sur les machines, pour être autonomes et occuper les différents postes de leur activité.

-De groupements féminins vers des groupes « mixtes par stratégie » (afin que des hommes jouent un rôle de médiation, de porte parole, ou d'ambassadeur) ou « mixtes par nécessité », certains postes techniques ne pouvant être pourvus par des femmes en l'état actuel des choses.

### Organisations de deuxième niveau et fédérations :

- évolution vers le réseautage entre organisations d'hommes et de femmes, au sein d'un collectif de deuxième niveau (exemple d'Asmade au Burkina : alliance des femmes restauratrices de rue et des hommes grilleurs de viande),

-évolution vers le partenariat (exemple d'Afrique Verte et d'Asfodevh Niger afin de développer des activités de plaidoyer en faveur des préoccupations communes, les échanges de compétences, etc.)

### Evolutions et changements à l'échelle individuelle :

Grâce au travail d'accompagnement et de formation, on a constaté un renforcement des compétences des femmes dans les domaines de la gestion et des avancées en termes de leadership dans le cadre des organisations ;

On observe un renforcement de l'estime de soi, et une promotion individuelle des femmes à des niveaux supérieurs (promotion au sein de leur groupements, mais aussi dans les organisations politiques locales, réseaux, etc).

### Tableau x de synthèse :

#### Exemples :

Organisations mixtes	Organisations mixtes / Organisations de femmes
<b>Niveau 1</b>	
<b>Groupements de base</b> Exemple : Gie de jeunes transformatrices-teurs de riz ASD de Guédé Sénégal	<b>Groupements de base</b> Exemple : groupement de femmes transformatrices de cajou
<b>Groupements de base « mixte par nécessité »</b> Exemple du groupement d'avicultrices de Vélingara	
<b>Association « mixte par stratégie », les hommes étant porte paroles, médiateurs)</b> Exemple de l'association IGNE (Burkina)	<b>Association féminine</b> Exemple : association SENIMI (Burkina)
<b>Niveau 2</b>	
<b>Réseau Asfodevh</b>	
<b>Fédérations de producteurs-trices :</b> Ex : Fédération avicole de Vélingara (Sénégal) Ex : Fédération de producteurs et productrices de Guédé Sénégal)	



Tableau 2 :

	AVANTAGES	INCONVENIENTS
GROUPEMENT DE FEMMES	<p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les femmes peuvent se dire tout et plus librement parce qu'elles sont entre elles</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> « Bonne école pour les femmes ». Les femmes doivent tout faire par elles-mêmes.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Une opportunité d'apprentissages pour les jeunes. Les jeunes femmes travaillent avec les femmes plus âgées (transmission de savoirs intergénérationnels)</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Travail plus facile</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Prise de parole facilitée (les femmes entre elles osent davantage prendre la parole qu'en présence d'hommes)</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Confiance et reconnaissance des maris (ils réalisent ce que leurs femmes sont capables de faire)</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Influence des décideurs et plaidoyer</p>	<p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Jalousie, ragots</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les leaders instruites qui s'imposent</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Le poids des autres facteurs sociaux (âge, ethnies, castes, statut social des familles, des maris, niveau d'éducation /analphabétisme) sur les possibilités d'expression et de décision de chaque femme dans le groupe.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les conflits d'intérêts</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Des femmes leaders qui accaparent le pouvoir, et freinent les possibilités de renouvellement organisationnel.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Des contraintes qui obligent les femmes à intégrer des hommes à leur structure : analphabétisme, dureté de certaines tâches, besoin de reconnaissance.</p>
GROUPEMENTS MIXTES	<p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Plus proche de la réalité : hommes et femmes mélangés</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Apprentissage de la négociation avec les hommes, et prise de décision avec les hommes.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les hommes convaincus des deviennent médiateurs et les ambassadeurs de la cause des</p>	<p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Risque d'accaparement des postes charnières des filières, des postes décisionnels et gestionnels par les hommes .</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Malgré leur supériorité</p>

	<p>femmes.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Mixité par nécessité, ou par stratégie</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Complémentarité dans le travail, dans les idées.</p>	<p>numérique, et leurs apports financiers et matériels, les hommes occupent le plus souvent les postes de pouvoir.</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> des relations de pouvoir très fortes</p> <p><sup>35</sup>/<sub>17</sub> Contraintes rencontrées par les femmes, limitant leur progression : mobilité, disponibilité, analphabétisme, manque de confiance en elles,...</p>
--	--	---

## 2.5 ATELIER 5 : Comment les femmes ont-elles accédé aux moyens de production, notamment la terre/les locaux, les intrants, les outils, les machines ?

L'atelier a été animé le premier jour par Tech-Dev, AVSF Sénégal et Sotchi, avec le soutien de Mamadou Amadou Ndiaye, formateur d'AVSF Sénégal et Marie-Dominique de Suremain, Enda Europe.

### Enjeux et éléments de réflexion issus de nos expériences :

**L'accès à la terre et aux locaux, aux intrants:** les femmes transformatrices produisent souvent à domicile, en ville, elles doivent faire de la place pour leur activité en occupant un espace familial et donc le négocier avec le mari et la famille, ce qui n'est pas toujours facile. Les femmes qui ont cultivé le sésame au Burkina Faso ont dû demander des terres aux chefs de terre et à leurs conjoints. D'autres femmes ont dû s'adresser à des commerçants, ou se faire prêter des outils, se déplacer pour acheter en ville des intrants. Comment les projets ont-ils abordé ces questions ? **L'accès aux matières premières :** il n'est pas toujours garanti même quand il s'agit d'une activité traditionnellement féminine: dans le projet karité au Burkina Faso par exemple, l'accès aux amandes, ressource traditionnelle des femmes, est devenu un produit capté principalement par des commerçants et des grandes entreprises pour l'exportation.

Pour faire face certains projets (ACSSA au Niger) ont mis en place des systèmes de fonds d'approvisionnement en matières premières géré par l'Union et qui permet aux femmes de ne pas être en rupture de stock. Elles s'approvisionnent juste après la bourse céréalière de chaque année. D'autres ont négocié auprès de leurs communautés la gestion de parcs à karité de leurs villages respectifs qu'elles exploitent pour leur approvisionnement en amandes et autres produits de cueillette

### Déroulé de l'atelier, débats et réflexions.

Les débats de l'atelier se sont déroulés à partir de deux expériences : celles des transformatrices de noix de cajou au Sénégal, appuyées par AVSF et celles des productrices de sésame de Léo au Burkina Faso, appuyées par Tech-Dev et ADEE. Un film réalisé par la coopérative de Léo a été visionné pendant l'atelier.

### [Une négociation nécessaire avec les autorités de la Communauté Rurale et avec les maris pour que les femmes puissent accéder au foncier et aux moyens de production :](#)

La terre et les outils appartiennent traditionnellement aux hommes. Les femmes doivent demander leur permission aux autorités (chefs de terre ou élus locaux) ou à leurs maris, pour obtenir des surfaces de terre à cultiver, mais également pour obtenir des outils. La négociation ne va pas de soi. Un meilleur empowerment (confiance en soi, gains de pouvoir de décision et d'influence) des femmes, la mobilisation des organisations de femmes, et une stratégie de plaidoyer réalisés auprès des élus locaux, permettent aux femmes à faire reculer certains obstacles. Dans les projets présentés, elles ont été soutenues pour entreprendre ces négociations. Elles ont obtenu des résultats, mais des problèmes persistent :

- [Problèmes d'accès à des terres de qualité, et à des surfaces suffisamment grandes :](#)

Les femmes de Léo, de la coopérative Nuni, collectrices et transformatrices de karité, ont décidé de diversifier leurs revenus en s'engageant dans la culture du sésame. Elles ont réalisé un plaidoyer auprès de leurs époux pour obtenir des terres. Ce qui était un grand pas. Cependant les surfaces obtenues sont très petites, en partie parce que les maris n'ont pas toujours de grandes terres, mais surtout ils ont attribué des terres éloignées, petites et peu fertiles. Le sésame n'est pas très exigeant, mais les rendements ont été inférieurs aux prévisions, en partie à cause de la qualité des sols. Les femmes ont expliqué que leurs maris leur ont cédé des terres dont les sols étaient déjà épuisés par eux-mêmes. Les terres sont par ailleurs prêtées et donc les femmes ne possèdent pas d'assurance d'en disposer durablement, et donc ne sont pas encouragées à investir.

Le débat général a montré que dans d'autres expériences, une fois rendues fertiles grâce au travail des femmes, les terres pouvaient aussi leur être reprises, et de nouvelles terres infertiles leurs sont attribuées.

L'absence de décrets d'application des lois existantes (ex : la loi agro-sylvo-pastorale de 2004 au Sénégal), et la prévalence des droits coutumiers sur les droits modernes empêchent l'application de certaines lois en faveur de l'égalité d'accès au foncier pour les populations rurales, notamment pour les femmes. Les transformatrices des noix de cajous soutenues par AVSF ont obtenu des terres de la Communauté Rurale, suite à leur plaidoyer. Elles souhaitaient étendre leur activité de transformation vers la production afin de mieux contrôler leur filière. Deux groupements ont obtenu chacun 3 Ha de terre supplémentaires, ce qui a constitué un événement salué par la presse et une grande victoire. Ainsi il faut souligner que certains droits favorables aux femmes ou des ressources utilisables par elles, existent, mais que les femmes ne les connaissent pas. L'action doit donc tendre à leur faire connaître ces droits et les faire valoir.

Cependant une fois divisés par le nombre total de femmes potentiellement cultivatrices du groupement, la surface par femme est très réduite (chiffres...).

➤ Problème d'accès aux outils et moyens de production en temps opportuns :

A Léo, la négociation a porté aussi sur l'accès aux outils, notamment de labour, car les femmes ne possèdent que des dadas. Les maris agriculteurs ont prêté aux femmes leurs outils, mais seulement une fois qu'ils considéraient ne plus en avoir besoin. Or le temps de labour est très réduit durant l'hivernage, et les labours ne se sont pas faits à des moments opportuns, les activités du mari étant en concurrence avec la nouvelle activité agricole des femmes.

Ex : (développer éventuellement à partir de l'enregistrement audio (transcrit) de l'atelier interne de capitalisation Tech-dev -ADEE-Nuni.

➤ Accès aux intrants et reconnaissance des activités des femmes :

Au Sénégal, l'Etat distribue certains intrants, destinés aux paysans. Le canal de distribution se fait par les communautés rurales et leurs élus. Les intrants restent donc souvent aux mains de la clientèle du parti dominant localement (parents et proches des élus). Dans le projet d'AVSF des formations ont été faites pour que les femmes comprennent qu'elles ont légitimement le droit d'accéder à ces biens. Elles ont obtenu la visite du Conseil Rural et organisé une journée de réflexion, avec visite guidée des deux unités de transformation, à Velingara. Elles ont montré l'importance de l'industrie des femmes dans la vie de la communauté rurale, et ont sensibilisé les élus aux problèmes d'accès au foncier et moyens de production des femmes. Les femmes,

préparées au préalable, ont montré aux conseillers leur maîtrise de tout le processus de transformation des noix de cajou, jusqu'à la gestion de leurs activités.

Le Président du Conseil Rural a évoqué la nécessité d'aider ces femmes, d'installer une clôture, de désenclaver leur site, d'installer un point d'eau dans chaque unité, et des panneaux solaires, à condition que les femmes paient une taxe rurale. Le PAM (programme alimentaire mondial) intégrera les femmes à son programme d'achats. Un plan local de développement est prévu sur cinq ans. Les femmes seront invitées aux rencontres de planification. Chaque groupement a obtenu un groupe électrogène. Une cantine sur le futur marché des groupements sera installée, si elles forment une union.

AVSF les prépare au plaidoyer lors des réunions du plan de développement local. Il s'agira de mettre en valeur l'implication des femmes dans le développement de la communauté (leurs unités de transformation sont les seules dans la région) afin d'obtenir 50 ha de terre, et des intrants, que les femmes soient consultées et associées aux projets mis en place par la communauté rurale. Ce plaidoyer cible directement le PCR, le bureau du Conseil Rural, les conseillers, et indirectement les leaders religieux, les marabouts.

Ces exemples de plaidoyer ont illustré la complexité et les différents niveaux d'accès à la terre et aux intrants. Et le fait que les processus ne peuvent porter des fruits palpables en termes d'augmentation des revenus qu'au bout de plusieurs années d'efforts persistants, le temps de réunir de nombreuses conditions et de comprendre les différents obstacles qui se cachent les uns derrière les autres, comme si le système se réinstallait différemment chaque fois qu'on arrive à le faire bouger.

### **Recherche sur l'accès des femmes au foncier, Enda Pronat Sénégal.**

Cette recherche a été présentée comme prévu dans le projet d'animation du consortium comme contribution aux réflexions du FSP genre et économie. En effet Enda Pronat a mené une recherche qualitative et quantitative sur cette question avec des partenaires, au sein d'un groupement de recherche appelé le GRAFOSEN ; y a participé notamment le GESTES, centre de recherche de l'Université de Saint Louis ainsi que les fédérations paysannes accompagnées par Enda Pronat. La recherche a été publiée, on en trouvera une présentation en Annexe 4. .

### **3. PRODUITS DE CAPITALISATION DES MEMBRES DU C1 ET CAPITALISATION GÉNÉRALE DU FSP**

#### **3.1. Définition de la capitalisation**

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> « Capitaliser son expérience », qu'est- ce que cela veut dire ?

La capitalisation d'expérience est un processus de production d'analyses et de connaissances à partir de notre pratique de terrain.

Capitaliser son expérience, cela signifie revenir sur son vécu personnel et collectif, en l'occurrence dans le cadre du FSP Genre. La capitalisation n'est pas exactement une évaluation, ni le rapport d'activité, elle vise surtout à tirer les leçons de ce que l'expérience a pu nous apporter pour renforcer nos connaissances et les diffuser. Elle s'appuie sur ces documents, sur l'analyse des aspects positifs ou négatifs, de ce qui a fonctionné, des obstacles rencontrés. Mais elle peut il faut aussi recueillir des points de vue individuels et collectifs fondés sur le vécu des acteurs et le partage de l'expérience. La capitalisation est l'occasion de prendre en compte différents points de vue, l'expression de différentes personnes qui ont participé au programme.

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> A quoi sert une capitalisation d'expérience ?

La capitalisation permet de transformer nos expériences individuelles en connaissances partageables. C'est un processus d'apprentissage, et d'autoformation. C'est également un moyen de valoriser nos actions et nos compétences, en prenant conscience de ce que nous avons fait, et combien nous avons changé, durant un travail de réflexion collectif et d'élaboration personnelle. La capitalisation permet de produire une trace écrite, visuelle et sonore de notre expérience, durant la troisième année du programme. Elle sera utilisable à la fois comme archive vivante et comme outil de plaidoyer, sur lequel de futurs projets pourront s'appuyer. Elle peut aussi servir à construire de nouvelles alliances, de nouvelles envies de travailler ensemble.

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Comment faire une capitalisation d'expérience ?

Chacun a une méthodologie et une approche personnelle, professionnelle ou sociale d'élaborer une capitalisation d'expérience. Toutes les manières de faire sont intéressantes. On peut utiliser des photos, des dessins, des textes, des vidéos, des notes personnelles, pour comprendre ce qu'une cette expérience a apporté. Au cours de l'atelier, les équipes de projets choisiront une ou des manières de s'exprimer qui leur permettront de communiquer leur expérience. Il est souvent utile d'utiliser plusieurs méthodes complémentaires.

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les trois types de capitalisation du programme FSP.

Il y aura trois niveaux de capitalisation :

- ce que chaque ONG souhaitera produire avec ses partenaires avec ses ressources propres.

- Une publication conjointe du C1 Tchiwara, avec un article signé par ONG, et une synthèse ou des développements méthodologiques, pilotée par Enda Europe, à finaliser fin 2012. Le produit sera mis en ligne ou édité sur papier, en fonction des ressources disponibles.
- Une capitalisation globale commune au C1 Tchiwara et au C2 Aglaé: un film piloté par Equilibres et Populations, réalisé par un documentariste présent durant l'atelier. Il en tirera un documentaire détaillé et une version courte institutionnelle. Et une brochure accompagnée d'un CD-rom compilant tous les produits, dont la coordination sera assurée par Adéquations début 2013.

### 3.2. Capitalisation par ONG (C1)

Après un temps de réflexion par projet, chaque ONG a proposé les thèmes et produits à aborder dans leur capitalisation. Ce tableau sera mis à jour au fur et à mesure de l'avancée des travaux. Les détails du tableau tiennent compte du brain-storming de autour de tous les produits et sous-produits, des projets, dont la liste a été faite auparavant en plénière. En effet certains groupes ont souhaité souligner ce que le programme leur a apporté comme acquis tangibles, en dehors d'un document de capitalisation général à élaborer sur leur expérience.

ORGANISATION	Thème(s) de capitalisation	Produit(s) finaux et/ou matières premières à exploiter
AFRIQUE VERTE	Valoriser l'activité des transformatrices.	Livret
	Valorisation de la qualité des produits, des emballages et étiquettes.	photos / images
	Approfondissement des relations entre transformatrices.	lettres d'invitation- remerciements-mémentos
	Formation genre avec les maris.	Vidéos
	Participation aux foires nationales	photos et rapports
		apport à la publication commune à définir
GRET	Synthèse des acquis sur les 3 années du FS	document de 12 pages article scientifique (destiné à la publication commune )
	Formation actrices	Plaidoyer sur la préservation de l'arbre à Karité.
	Table filière Karité	Plaidoyer sur la qualité des produits.
AVSF		
Togo	Les femmes dans la filière porcine, inclusion et accès aux métiers d'hommes.	<u>Pour les femmes éleveuses :</u> Document audio de 15 à 20 minutes (70 % d'analphabètes RC).  <u>Pour les OND, Adm, bailleurs :</u> livret illustré (photos, dessins)
Sénégal	Le changement social, femmes et organisation	<u>Pour les femmes productrices :</u> Un montage vidéo à partir de documents

		existants.  Pour les ONG, Adm, et bailleurs : Livret illustré avec des témoignages de vie.
Togo et Sénégal	à définir	Une fiche globale de capitalisation pour AVSF. article pour la capitalisation conjointe
TECH DEV	Success story : « Moins de longues disputes au sein des familles. »	film témoignage des femmes et des maris, à partir du film réalisé et montré à Ouaga.
	Principales difficultés : Femmes et accès à la terre (aux terres fertiles) Accès des femmes en temps opportuns aux matériels agricoles Accès au crédit/campagne pour le sésame	rappports d'enquêtes
		Témoignages
ASFODEVH	Qualité du produit transformé ( Hyg)  Importance et qualité de la formation/accompagnement (souci de transférer les compétences acquises aux autres cellules et souci de redevabilité envers les bailleurs)	rappports de campagne
		Illustrer les difficultés
		Interviews des cellules
		Création d'une banque de données
		Recensement des outils utilisés
		Publication d'articles : définir le thème pour la publication commune.
ENDA PRONAT	« De l'association au GIE, le parcours d'un groupe mixte de transformateurs». Expérience de Guédé, Sénégal	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> Livret : histoire du GIE de Guédé à partir de récits de vie des jeunes couples et de l'atelier « ma maison de rêve »  <sup>35</sup> / <sub>17</sub> Pièce de théâtre
	Lexique local sur le genre.	définir si l'article pour la publication commune porterait sur le vocabulaire genre, et « ma maison de rêve ».

### 3.3. La parole aux femmes actrices :

Les femmes actrices membres des organisations de productrices et transformatrices agro-alimentaires, ont discuté également de leurs aspirations et acquis durant les premières années du FSP. Elles ont priorisé leurs propositions, ce qu'elles se proposent d'atteindre ou d'obtenir par le plaidoyer et la mobilisation.

- Acquisition de locaux pour cesser de travailler à domicile, ce qui occasionne de nombreuses limitations notamment au sein des familles



- des équipements plus performants
- des matières premières de qualité
- des moyens de transports
- des emballages et étiquettes améliorées
- une certification des produits transformés
- un appui à la mise en réseau sous-régional des transformatrices
- la mise à disposition d'un fond de garantie afin de faciliter l'accès au crédit bancaire
- le renforcement des capacités (alphabétisation, formation en genre, techniques d'élaboration de projet, afin d'écrire des projets et d'obtenir des financements directs)
- l'organisation de voyages d'échanges d'expériences.

photo : Ali Salamata Yansambou, du Niger

### 3.4. Capitalisation globale

Les processus d'élaboration pour la capitalisation globale ont été présentés par Equilibres & Populations (films) et par Adéquations (brochure et CD).

#### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> Les films

Dominique Pobel (Equilibre et Population) a présenté les avancées sur le film. Le film sera réalisé par le documentariste Félix Vigné, de la société ImageO. Félix, présent lors de l'atelier, a pu rencontrer les acteurs, et faire quelques visites de terrain. Le C1 et le C2 se sont mis d'accord sur sa proposition de faire deux films. Le premier film, de type institutionnel, durera entre cinq et dix minutes, et fera la promotion du programme FSP, la démarche d'accompagnement des ONG non spécialisées par les ONG spécialisées, ses réalisations. Le deuxième film, produit principal, durera une vingtaine de minutes, et sera un documentaire sur les enjeux de l'autonomisation économique des femmes. Seuls deux pays pourront faire l'objet de tournage, le Togo et le Burkina Faso et des personnages seront choisis pour illustrer en situation réelle les différents enjeux. Le tournage aura lieu en octobre 2012, un cahier des charge sera discuté au sein du pôle genre sous la responsabilité d'Equilibres & Populations. Ce film sera diffusable auprès des ONG et bailleurs, et auprès d'un public large (diffusion possible lors de festivals) pour une sensibilisation aux questions de genre en Afrique de l'Ouest.

#### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> La brochure et le CR-rom

Bénédicte Fiquet ( Adéquations) présente le projet de brochure et de CD-rom. L'idée est de créer une boîte à outils de promotion et de plaidoyer pour l'intégration de l'approche de genre dans les activités économiques. Cette boîte à outils pourra être complétée par la suite, selon les besoins, et les moyens des membres du FSP. Le public cible est les acteurs de la coopération, de la solidarité internationale et du développement en France et en Afrique francophone (ONG, réseaux de la société civile, MAEE et Agence Française de Développement, SCAC, Institutions de développement, collectivités territoriales, etc).

Le **CD-rom** contiendra :

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> des supports visuels et sonores

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> des contributions intégrales des actrices/teurs du FSP ( la brochure intègrera des extraits)

<sup>35</sup><sub>17</sub> des outils pratiques et méthodologiques (dont un outil sur les engagements nationaux et internationaux pour la réalisation de plaidoyers)

<sup>35</sup><sub>17</sub> des documents ressources externes

La **brochure** contiendra :

<sup>35</sup><sub>17</sub> des informations factuelles (la problématique genre et économie, le contexte, les projets...)

<sup>35</sup><sub>17</sub> des retours d'expérience

<sup>35</sup><sub>17</sub> des analyses et des témoignages d'actrices et d'acteurs

<sup>35</sup><sub>17</sub> des ressources documentaires

<sup>35</sup><sub>17</sub> des outils pratiques mis à disposition par les projets

<sup>35</sup><sub>17</sub> la présentation des organisations, des personnes ressources, des expertises disponibles.

L'élaboration et la réalisation s'appuiera sur l'ensemble des documents transmis :

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les documents de capitalisation des projets et des consortiums

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les documents de position et de plaidoyer

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les résultats d'enquêtes et parcours de vie

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les comptes-rendus de causerie

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les émissions radio, vidéo, etc...

<sup>35</sup><sub>17</sub> Les outils pratiques...

**Les avancées du projet :**

Des entretiens avec les acteurs et actrices du FSP, ont été réalisés par Bénédicte Fiquet, notamment d'ateliers comme le SIAO en 2010 ou l'atelier de 2012. Ils seront synthétisés dans la brochure, pour donner un « éclairage terrain » aux problématiques abordées d'un point de vue théorique. Ils seront retranscrits dans leur intégralité dans le CD-Rom.

Un power point a été fait à partir de paroles d'acteurs et d'actrices, et seront incluses dans le CD-Rom, comme outils de sensibilisation aux enjeux du genre. Des extraits figureront dans la brochure.

### 3.5. Communiqué final

L'atelier s'est terminé par la discussion d'un communiqué préparé par le pôle genre. Les participant-es ont discuté l'inclusion des principales recommandations de l'atelier, y compris les propositions des femmes actrices.

Communiqué des ONG ouest-africaines et françaises du Programme Genre et économie, les femmes actrices du développement, Ouagadougou le 30 mars 2012

Quarante organisations ouest africaines et françaises du Programme Genre et économie, les femmes actrices du développement se sont réunies à Ouagadougou au Burkina Faso du 26 au 29 mars 2012. Au Burkina Faso, Bénin, Mali, Niger, Sénégal, Togo, leurs projets visent à favoriser les activités économiques des femmes dans les filières agricoles, agroalimentaires, artisanales, l'entrepreneuriat et les métiers émergents. Le fil conducteur est l'intégration de l'approche de genre pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des femmes et des hommes.

Durant quatre jours, ces acteurs et actrices de la société civile - responsables d'ONG, animateurs et animatrices, formatrices et formateurs en genre, femmes actrices des projets, ont échangé sur les treize projets mis en œuvre depuis plus de deux ans. Ils ont commencé à rassembler les acquis pour créer des supports écrits et audio-visuels qui seront utiles à tous les acteurs du développement et de la coopération.

Au cœur de leurs débats : la place et la définition d'une économie qui respecte l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits humains, et favorise le développement durable des sociétés. Dans le contexte de la crise économique et alimentaire, qui touche particulièrement les pays sahéliens, c'est une économie qui soutient les filières et les débouchés locaux, qui crée des activités et des emplois rémunérateurs, renforce la structuration et les coopérations entre actrices et acteurs économiques.

Sur la base de leur expérience quotidienne, les ONG constatent que des changements des relations entre femmes et hommes vers plus d'égalité et de partage équitable du temps, des responsabilités décisionnelles, des ressources, sont nécessaires pour que les femmes puissent augmenter leurs revenus, pérenniser leurs activités économiques et en faire un facteur d'émancipation.

Les actrices et acteurs de la société civile rassemblés à l'atelier de Ouagadougou ont débattu des enjeux suivants :

- L'accès des femmes aux filières, aux formations, l'identification et la création de nouveaux métiers.
- Les articulations entre la rentabilité économique et la rentabilité sociale, du point de vue notamment des différents rôles et multiples activités des femmes.
- L'accès et le contrôle aux moyens de production : terres, espaces de travail, intrants, outils, crédit et fonds de garantie, moyens de transports et de déplacement...
- Les questions de pouvoir, les pratiques organisationnelles des femmes et des hommes.
- Le renforcement des moyens pour accompagner tous ces changements sociaux qui nécessitent du temps.

Les participant-es ont également souligné que leurs efforts et leurs contributions en matière de développement, souvent avec des moyens réduits et un investissement bénévole, seraient encore plus efficaces si les politiques publiques du niveau national au niveau local collectifs, tout comme les appuis internationaux s'engageaient clairement à :

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Concrétiser les engagements internationaux, les stratégies et les plans d'action genre élaborés

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> au niveau national : droits civils des femmes et réforme des codes de la famille, accès des femmes à la propriété, au foncier, parité aux instances décisionnelles, éducation, prise en compte des jeunes filles, droits sexuels et de la procréation...

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les plans de développement municipaux et autres initiatives locales : espaces de travail et de vente, équipements, services publics accessibles, garderies, garanties et crédit à un taux soutenable par les femmes...

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Assurer la cohérence des politiques : l'approche de l'égalité femmes-hommes doit être intégrée dans tous les projets, quels que soient leurs domaines, en France comme en Afrique de l'Ouest

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Instaurer des financements sur le long terme pour assurer la pérennité des acquis car le développement et l'égalité des sexes sont des processus longs.

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> Dans ce cadre, les appuis aux projets économiques doivent financer systématiquement l'alphabétisation des femmes qui reste une base de leur autonomisation économique et personnelle.

Les membres du « Programme Genre et économie, les femmes actrices du développement » s'engagent à poursuivre de façon déterminée et concertée la réflexion, l'action, la création et la diffusion d'informations et de documents en matière de genre et développement, sur la base des expériences et réalisations pilotes que chaque projet met en œuvre en fonction des spécificités de son pays et de sa région.

Signé :

Adéquations

ADEE

Afrique Verte International

ACSSA, APROSSA, AMASSA

Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières

Asfodevh

ASMADE

Association Femmes et Vie

Aster-International

CAGED

Enda-Europe

Enda Pronat

Ethnik

Equilibres & Populations

Fédération agropasteurs de Diender

Fédération Woobin de Keur Moussa

Fédération Nigatamaaré Tooro

Fédération Nuni

Fédération Yakaar Niani Wulli

Fédération Kouthioye et Samasansang

Fédération avicole Bantaré Ndiwri

ICAT Togo

Groupement d'éleveuses de porcs de Kara

GRAPAD

GRET

Guilde européenne

Ragussi

TECH DEV

Buyaba

Uproka

Rim Tereb Som

### Annexe 1 : Pièce de théâtre

Un extrait d'une pièce de théâtre, écrite par ASMADE, a été jouée dans la matinée, illustrant les conditions des femmes en Afrique de l'Ouest. Elle met en scène quatre personnages : deux maris et deux femmes. La scène se déroule un matin dans la maison d'une femme (Giselle). Son mari l'appelle pour qu'elle apporte ses vêtements repassés, et ses chaussures, avant de partir travailler. Occupée à préparer ses enfants avant qu'ils partent à l'école, elle ne répond pas tout de suite. Il s'énerve. Une fois son mari et ses enfants partis, Giselle poursuit son travail chez elle. Tout en triant ses céréales, elle dit:

*« Ma mère ! Ma mère ! » et moi ?! Une esclave ? Une servante ? Je n'existe pas ! Je suis juste bonne à servir, à cuisiner, à préparer, à coudre. Une machine à servir la famille, quoi !*

*Je l'aime ma famille, mes enfants, mon mari, mon trésor. Mon mari est le plus brave des hommes. Il travaille à la poste. Il est au guichet. C'est dur, hein ? Et pas très bien payé. Mais c'est un emploi sûr. C'est un homme sûr. Un peu jaloux... Mais féodal aussi. Il est jaloux comme le premier jour où je l'ai rencontré. Il ne supporte pas que je sorte de chez moi. Comme si j'avais le temps de trainer dehors ! (elle se met à rire) Mais à part ça c'est le meilleur des hommes. Il m'aime... Il aime les enfants. Il les aide pour leur avenir. Nous avons deux beaux grands garçons : 9 ans et 7 ans, Michel et Paul. Ils sont en bonne santé. Mais l'école, les scolarités... ! Comment faire avec un seul salaire ? Mais Dieu est bon. Il nous aidera. »*

Sa voisine, Félicité vient lui rendre visite. **Giselle** : -Et les enfants ?

**Félicité** :

*- Les enfants ? Tout va bien. Ils sont à l'école. Tu sais, je me suis pressée comme une folle, et je suis rompue de fatigue. Et la journée ne fait que commencer. Je n'en peux plus.*

**Giselle** : -Mais c'est la vie. On nous a éduquées pour ça !

**Félicité** : -Moi j'aimerais être là pour autre chose que la cuisine et la lessive !

**Giselle** : -Ma pauvre Félicité ! Que veux-tu faire d'autre ? Nous ne sommes bonnes qu'à ça ! Une femme doit servir son foyer, c'est ainsi !

**Félicité** : -Et tu crois vraiment à ça ? Que nous ne sommes que des femmes de ménage ? Bonne à tout faire ? (...) Tu connais Asmade et Aster ?

**Giselle** : -Oui. J'en ai déjà entendu parler à la radio. Pourquoi ?

**Félicité** : -Asmade et Aster organisent des formations pour la promotion de la femme. Je vais m'inscrire. Et toi aussi.

**Giselle** : -Mais tu sais bien qu'on n'a pas le temps !

**Félicité** : - On le prendra !

**Giselle** : -Mais nos maris ne seront pas d'accord !

**Félicité** : -Mais on ne le dira pas ! Tu crois qu'ils nous disent tout ce qu'ils font ? Ton mari et le mien, ne crachent pas dans une pierre ? Quand ils vont au maki, est-ce qu'ils nous tiennent au courant ? Allez viens, on va aller se rincer, et s'inscrire.

## **ANNEXE 2 : « L'AMÉLIORATION ET LA SÉCURISATION DE L'ACCÈS DES FEMMES AU FONCIER AU SÉNÉGAL »**

### **Recherche sur les femmes et le foncier au Sénégal, par le groupe de recherche GRAFOSEN (Groupe de Recherche-Action sur l'accès des Femmes au Foncier au Sénégal)**

Fatou Sow (Enda Pronat) a présenté les résultats de la Recherche-Action coordonnée par Enda Pronat, sur l'accès au foncier de femmes de trois communautés de producteurs :

- Ngatamaté Toro dans la vallée du fleuve Sénégal
- Woobin et Fédération des Agro-Pasteurs de Diender dans la zone des Niayes
- Yakaar Niani Wulli dans la zone de Tambacounda

#### Résultats de la recherche :

Dans les trois zones étudiées, l'accès des femmes à la terre est encore faible. Leur pouvoir de contrôle et de gestion des terres reste encore marginal. Elles n'ont qu'un accès indirect par le biais du mari, du père ou d'autres personnes du sexe masculin. Dans l'ensemble, elles n'ont pas accès à la terre en tant que propriétaire au sens juridique du terme avec tous les droits y afférant, mais en tant qu'utilisatrices, en tant que main d'oeuvre ou encore en tant que surveillante du patrimoine pour le compte de ses enfants futurs chefs de ménage. Les difficultés d'accès des femmes à la terre sont en étroite liaison avec son statut dans les familles que lui confèrent les coutumes et la religion.

Les droits des femmes à la terre ont longtemps été relégués au second plan pour ne pas dire ignorés et ce malgré des efforts de l'Etat pour promouvoir les droits des femmes à travers la promulgation de lois avant-gardistes dont l'applicabilité reste encore problématique. En fait, les pouvoirs traditionnels restent toujours puissants.

La problématique foncière au Sénégal est très complexe mais surtout très enserrée dans le carcan traditionnel. Cet enfermement de la problématique foncière dans les logiques traditionnelles montre que l'accès des femmes à un patrimoine foncier et la sécurisation de celui-ci épousera inmanquablement les contours d'une remise en question de l'ordre social et des différents tabous entourant la terre.

L'accès des femmes au foncier et la sécurisation de ce foncier exigent des ruptures qui, avant d'être pratiques sur le terrain, demandent d'abord à être opérées dans les représentations sociales du statut et du rôle de la femme. En effet, les analyses ont montré que les hommes et les femmes elles-mêmes trouvaient normale, l'inégalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de la terre.

Il faut donc oser porter le débat sur la place publique par exemple, comme l'a montré des exemples dans la zone des Niayes où des femmes ont décidé de poser le débat sur leur part dans l'héritage des terres laissées par leurs parents. Il s'agit là d'une des fenêtres d'opportunités permettant aux femmes d'accéder au foncier et de le sécuriser. Ces modes d'accès, bien qu'ils s'effectuent en marge des règles juridiques établies, constituent par endroits des alternatives pour les femmes.

Parmi ces fenêtres d'opportunités, figure l'investissement par les femmes des espaces de décision au niveau local dont les conseils ruraux en général et les commissions domaniales en particulier qui disposent du pouvoir délibératif dans le domaine foncier. Or, les résultats montrent que les femmes sont très peu représentées au niveau de ces espaces.

Les conquêtes foncières des femmes devraient donc nécessairement articuler des reconversions de mentalités, des remises en questions de certains ordres sociaux à des nouveaux positionnements au sein des espaces publics locaux.

Quelques chiffres :

Un accès au foncier difficile pour les femmes dans plusieurs régions du pays :

- Sur 100 femmes interrogées en milieu rural, seules 23 possèdent individuellement des terres
- Sur 100 femmes de la zone des Niayes, 42 femmes possèdent des terres
- Sur 100 femmes de la zone de la vallée du fleuve Sénégal, 23 femmes possèdent des terres
- Sur 100 femmes de la zone de Tabacounda, 4 femmes possèdent des terres.

Une répartition des modes d'attribution des terres inégale selon les sexes :

- 68.6 % d'hommes qui héritent de terres contre 18.5 % de femmes
- 29% d'hommes à qui sont affectées des terres, contre 18.5% de femmes
- 5.4% d'hommes qui achètent des terres, contre 1.4% de femmes

### Annexe 3 : Atelier formatrices samedi 24 mars 2012

11 personnes ont participé :

**Anne David**, Asfodevh

**Ginette Aguey** GF2D. Togo. Groupe de Réflexion et d'Action Femmes Démocratie et Développement. Encadre 3 ONG au Togo: Caged, AVSF et Sotchi.

**Bénédicte Fiquet**, chargée de mission genre Adéquations. Depuis 2010, animé atelier Niger de Safem. Avaient réalisé un diagnostic, et est-ce que les personnes qui font le diagnostic peuvent le faire sans formation. Tous niveaux responsabilités. Assisté à Atelier SIAO et atelier Lomé en 2011, co animatrice. Dans le cadre de la mission de capitalisation d'Adéquations. des entretiens individuels. J'en ai réalisé, les entretiens pas encore validé.

**Marie Clémence Mba Tsogo**. Fait le lien avec les deux formatrices en genre d'Asfodevh, Talaré du Niger et Virginie du Mali. Comment améliorer la réflexion du genre. Participe au pôle genre. De formation anthropologue.

**Magalie Saussey**, AFED. Jeanne Bisillat, genre et développement, plaidoyer genre dans la coopération. Des formations depuis 10 ans. Formations F3E : sur genre et éducation au développement. Anthropologue, travaille sur la question du genre et des services de l'eau, pour l'université de Toulouse.

**Martine François**. Gret. Responsable du projet Beurre de karité, avec sa collègue **Azara Nfon Dibié**, qui a animé des ateliers genre avec **Françoise Yoda**.

**Pauline Ndiaye**. Enda Pronat depuis 2007. A appuyé d'abord des femmes avicultrices. Dans le FSP suit la transformation de produits bio non certifiés. Participé à tous les ateliers genre, les internationaux, le SIAO, et formation OIT.

**Baydi Ndaiye**. « Formatrice homme ». Dirige une association SYSED à Kolda au Sénégal. Consultant. Beaucoup d'organisation me sollicitent sur droits de la femme et des enfants, pédagogie, professeur de formation. Relations avec AVSF en tant que consultant, mais travail conjoint en alphabétisation depuis longtemps, éducation des adultes. Accompagnement de l'organisation des aviculteurs (80% femmes), transformateurs, (aussi féminine) et plaidoyer local, ainsi que sur la gouvernance associative. Le travail peut s'amplifier, si on a des OP fortes et bien gouvernées. Il faut donc approfondir la réflexion. A réalisé les diagnostics organisationnels participatifs et animé l'atelier pays du Sénégal, pour enda Pronat et AVSF à Kaolack en 2011.

**Marie-Dominique de Suremain**, Enda Europe, chef de file et coordinatrice genre du consortium Tchiwara. Le motif de cette réunion est un échange professionnel entre formatrices et formateurs en genre, une prise de contact avant le démarrage de l'atelier, de façon à discuter un peu de nos méthodes.

**Quelques thèmes ont fait l'objet d'échanges :**



Azara : **quand on renforce économiquement les femmes, est-ce qu'on les renforce automatiquement du point de vue du genre ?** avant le projet les femmes avaient déjà des revenus, mais elles devaient toujours demander la permission pour sortir, pour développer leur activité. On a fait des formations techniques mais pas assez de renforcement sur le genre.

Récemment on a commencé les formations genre, animées par Françoise Yoda. Certains mots ouvrent les yeux des femmes, comme le mot « autonomie ». On était avec un groupement, elles avaient tous les éléments, les fonctions et les critères pour lancer la production, mais elles ne voulaient plus fabriquer le savon. On a commencé à discuter, le mot « autonomie » les a fait réfléchir. Elles ont refait l'historique de leur organisation, elles se sont réorganisées, ont nommé une présidente, et se sont rendues compte que quand l'organisation a été créée, tout était prêt depuis Ouaga, jusqu'au règlement intérieur, et les membres de la base n'étaient pas au courant.

Il y a une différence entre le fait que les femmes gagnent de l'argent et l'autonomie. La différence, c'est l'autonomie, ce qu'on met derrière. On peut travailler et être soumise dans la famille. Par contre on a des exemples très forts : après la visite à la Fiara, Madame Kaboré s'est organisée pour revenir tous les trois mois à Dakar. Elle n'a plus besoin d'aide.

Baydi : **Les femmes sont dans une logique de négociation plutôt que de confrontation.** Les femmes veulent négocier. Après la première formation sur les droits des femmes, elles ont découvert les droits les plus importants, par une méthodologie ludique, elles ont pu mémoriser les 5 droits les plus importants par un jeu.

Cela produit des changements : exemple d'une femme dont le mari s'inquiétait alors qu'elle ne partait pas loin. Elle a expliqué ses droits au mari et passé toute la nuit à discuter, elle argumentait qu'elle voulait s'entendre mieux avec lui. Le mari le lendemain a offert du lait symboliquement.

**Il faut que les gens débattent publiquement**, comme pour les mutilations génitales féminines, il faut rendre ces sujets moins tabous. Rencontrer les chefs de village, les élus, et des chefs religieux. Le plaidoyer doit être argumenté et démontrer qu'il s'agit d'augmenter la collaboration.

Le droit à l'héritage c'est un débat avec les imam, 1/3 c'est inéquitable, mais on ne peut pas remettre en cause les préceptes religieux. On ne peut pas dire de front que c'est inéquitable.

Les chefs de villages ont entendu à la radio que c'est imposer les valeurs de l'occident qui veut imposer que les hommes fassent ce que faisaient les femmes et réciproquement. Il faut lever cette équivoque, car les hommes se sentent menacés. Avec le même terme on couvre ces réalités.

Egalité des chances : au Sénégal il n'y a pas de code de la famille. Les marabouts s'y opposent. Le droit de la famille ne reconnaît pas l'égalité formelle. Le droit coutumier est reconnu. Les certificats de mariage, les femmes croient que ce n'est pas nécessaire. Que cela ne sert qu'à toucher la pension de retraite si on est salarié.

Question : les ateliers d'AVSF, ont montré que les femmes ont découvert les droits des femmes et ont changé. Si on fait la promotion des droits des femmes, il faut bien parfois aller à l'encontre des croyances.

**Nous sommes dans un processus.** On ne pousse pas les femmes au clash dans la rencontre avec les décideurs. Il faut y aller progressivement, ce n'est pas en 5 jours qu'on change les représentations.

**Le premier plaidoyer, c'est l'accès à la terre. Cela change** parce qu'elles impliquent les hommes. Certains hommes ont dit publiquement qu'ils aidaient leur femme aux tâches domestiques. Un homme a dit qu'il était d'accord que sa femme parte à Dakar et comment il se débrouille avec les enfants quand elle n'est pas là : *Il a dit je fais que ma femme faisait, même piler le mil, je ne le fais pas en cachette.* D'autres aussi ont montré du regard pour signifier qu'ils le faisaient aussi. Car il y a des choses que les hommes en général ne sont pas prêts à faire, notamment piler le mil (sauf s'il y a une machine).

**Il faut continuer, parce qu'il y a une responsabilité à enclencher une dynamique.** Il faut penser à la suite du FSP et voir comment gérer l'impatience des femmes quand il y a du changement. Quand on ouvre les perspectives aux femmes, il y a l'idée que tout est à faire, on est extrêmement pressés, ou on est parfois un peu découragé de tout ce qu'il y a à faire.

Ginette : **Les femmes veulent changer tout et tout de suite quand elles se réveillent,** il faut qu'elles ne se découragent pas d'avance, quand elles découvrent l'étendue du travail à faire.

Mon expérience est une première formation avec 24 femmes bénéficiaires, de 12 groupements, à Kara, dans une zone où il n'y a pas beaucoup d'interventions. Les femmes vivent en concubinages et non mariées, elles ont des enfants sans acte de naissance. Elles élèvent les porcs, mais c'est l'homme qui fixe le prix. Quand la vente est passée, les hommes se désengagent. Jusqu'à ce que l'argent soit fini. C'est elle qui doit payer la nourriture des enfants. Avant elles n'avaient pas le droit de tuer et débiter.

**Elles ont sollicité la formation des hommes pour nous aider à les convaincre, car sinon, on ne peut rien faire.** Chaque femme a envoyé son homme, on a formé 24 hommes sur les mêmes thématiques. Au début ils étaient réticents. Puis se sont assouplis. Certains hommes, bouchers se sont engagés à les aider. Ensuite on est allés vers les chefs traditionnels, les chefs de canton. Ainsi que les chefs de village. **Les femmes sont intervenues pour présenter leurs doléances sur 6 points : des actes de naissance, le mariage civil, plus de participation aux décisions, le débitage de la viande de porc, les violences conjugales et le foncier.**

Les 3 chefs ont adhéré à 5 points, **sur le foncier ils ont dit non.** Une femme n'héritera jamais de la terre. Ma crainte c'est le chef le plus jeune, qui a été le plus catégorique contre l'accès à la terre au foncier, « *même si le président de la république vient ici* ». Dans des sociétés patrilineaires, il craignent que l'héritage ne fasse pas partir la terre aux femmes.

Avec ce qu'elles gagnent, les femmes envoient leurs enfants à l'école. **Mais les hommes n'assument pas leur responsabilité,** les priorités sont ailleurs, ils dépensent pour leur bière. Ils disent qu'ils n'ont pas les moyens.

Baydi. On vit la même chose dans notre pays, au Sénégal. Avant le garçon devait faire le métier de son père. La fille est le soutien physique de sa mère pour prendre en charge les cadets. **Les hommes pensent que l'école ne sert à rien,** que l'enseignement général ne donne pas de

métier. **Les femmes disent qu'elles travaillent pour l'éducation des enfants.** Beaucoup de femmes disent qu'elles paient pour leurs propres enfants.

Dans les programmes d'alphabétisation, **on apprend à compter aux femmes**, car même si elles produisaient, les hommes manipulent l'argent. Les femmes ne voyaient pas l'argent. ON voit dans des programmes de santé, des hommes refuser de payer les consultations et les carnets de santé.

Genette : a animé « l'atelier Pays de Kara », avec des délégué-es du Togo, Bénin et Niger. L'impact de la rencontre a été fort pour certaines femmes qu'on a rencontrées dans un village, lors d'une visite de terrain. En discutant avec des femmes plus expérimentées d'Afrique Verte, **elles se sont rendues compte qu'elles pouvaient gagner plus**, que le résidu du soja peut être vendu, la prise de parole s'est améliorée.

J'ai une crainte **que les hommes récupèrent l'activité quand elle devient rentable.** Certains maris ont introduit des porcs pour faire travailler leur femme, elle s'en occupe et ils les vendent sans lui dire combien. Autre question : si on sépare le travail des femmes et des hommes, **est-ce que les femmes ne vont pas récupérer des dépenses plus importantes ?**

Avec Sotchi, on observe **le développement du travail ménager gratuit des petites filles** qui permet le développement du travail économique des femmes adultes.

Baydi : Ce qui a bougé à Vélingara avec les femmes d'AVSF c'est le fait qu'elle gère elle-même de l'argent. Le fait qu'elles aient une propriété commune. Elles ont acquis une connaissance technique en 2 ans. Le groupement a bougé mais on ne pas mesurer tous les effets dans le cadre d'un FSP de 2 ans, **on verra les vrais changements en 10 ans.** Ce sont des projets en cours...

Martine François : **on ne peut pas dire à nos bailleurs, qu'ils sont bons en nous finançant sur 2 ou 3 ans.**

Baydi, en effet, dans le projet de transformation de l'anacarde, le projet était déjà commencé. Tous les résultats ne sont pas attribuables au FSP. On a fait plus attention au genre avec le FSP mais elles étaient déjà dans une dynamique. C'est pas en 2 ans qu'on change tout. Même si on a déjà des résultats. On a renforcé. On a fait des pré-diagnostic. On les a retravaillés, on a tâtonné.

**Il faut mettre l'accent sur l'accompagnement au long cours et renforcer les organisations de femmes : pour qu'elles aient l'occasion de s'exercer et de gagner de la confiance en soi.**

Pauline Ndiaye : On réfléchit sur **la question de la mixité des organisations.** Le FSP est intervenu à un moment donné, mais toutes les organisations sont mixtes, elles préexistent. Dans ce projet on se demande davantage comment prendre en compte le genre, comment évoluer avec les femmes. **Dans les espaces mixtes, il y a toujours une préséance des hommes. Peut-être qu'on n'a pas renforcé les femmes entre elles avant.**

Dans l'atelier pays du Sénégal, elles ont discuté d'avenir, avec un exercice les invitant à penser à « **la maison de mes rêves** » : cette dynamique est intervenue à la fin de 5 jours d'atelier. **Certaines femmes ont dessiné, n'avaient jamais tenu de bic. Les jeunes hommes et femmes se sont exprimés sur le partage des tâches. Elles se sont autorisées à penser le changement.**

Dans le projet AVSF certaines les femmes ont abandonné le travail salarié, la prestation des services comme journalières à des cultivateurs aisés, pour se consacrer à l'activité du groupement, mieux rémunérée.

Pauline Ndaye ; L'atelier Pays du Sénégal a essayé de **gérer les problème des traductions**, en cherchant un formateur ayant la maîtrise des différentes langues wolof, pular, français. Les débats ont porté sur la notion de concertation, de négociation au niveau des familles autour de la mobilité, etc...

Magalie Saussey : comment les personnes abordent les notions de genre dans les différentes langues, c'est intéressant. Anne David : oui, il y a souvent des obstacles de la langue.

### **On pourrait échanger sur le vocabulaire utilisé dans les différents ateliers.**

Ginette : Je différencie ce qui est lié **au sexe et au genre**. On fait des papiers. Ce que les hommes peuvent faire et ce que les femmes ne peuvent pas faire. Le sexe définit ce qui ne peut pas changer, j'invite les personnes à penser ce qu'un homme ne peut pas faire, même s'il le veut.

Une formatrice utilise des expressions Burkinabé: « **né trouvé** », ce qui est acquis par l'éducation et la tradition transmise et « **né avec** » ce qui est inné.

Dans les langues nationales, pour la plupart c'est des périphrases que les gens utilisent. On part d'expériences vécues, de son propre cas. Un garçon qui fait une chose de fille. Les gens rient. On donne d'autres exemples. Les gens ont sorti des proverbes, qui sont souvent des stéréotypes.

*« Quelque soit la longueur de la tige, le propriétaire le ploie et le casse ».*

*« La poule et les œufs appartiennent au propriétaire ».*

*« L'homme = propriétaire de la maison et la femme = propriétaire de la case ».*

Chez les peuls, le mot *femme* a la même racine que le verbe *suivre*. Les femmes sont les personnes qui suivent.

Le contexte culturel peut aussi être favorable aux activités des femmes. Dans la culture du riz, tout est assuré par les femmes. Les femmes ont dit que le seul espace où elles sont libres de s'exprimer sur leur vie personnelle, sont les rizières. Pour la consommation locale et même pour .... financer les fêtes de l'excision. Elles ne voulaient pas la participation des maris, mais ont financé des ouvriers pour les travaux les plus durs.

Question : Est-ce qu'une séparation radicale entre sexe et genre est une simplification parfois excessive ? notamment qui amène à penser que tout ce qui tourne autour de la sexualité est immuable ?

La différenciation entre sexe et genre est un premier niveau de réflexion fondamentale, pour dénaturaliser les relations entre les hommes et les femmes.

## Annexe 4 : Le WIKI comme outil de capitalisation

Le Wiki, a été un outil innovant du FSP, mis en place pour permettre à chacun d'avoir accès à divers documents relatifs au FSP (comptes-rendus des réunions, articles, outils sur le genre utilisés pour les formations, rapports d'enquêtes, etc).

D'après le sondage fait à main levée dans la salle, un tiers des participants de l'atelier disent s'y être inscrits, 9 personnes disent l'avoir consulté au moins une fois, 5, au moins trois fois, et quelques coordinateurs de projets disent l'avoir utilisé les trois derniers mois précédents l'atelier à Ouagadougou. Beaucoup de participants disent ne pas avoir beaucoup utilisé cet outil à cause de problème de connexion à internet, ou de perte de leur mot de passe.

Un petit récapitulatif a été fait sur le fonctionnement du Wiki :

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Conseil pour ne pas perdre son mot de passe**

Quand vous vous connectez au wiki, votre nom d'utilisateur et mot de passe vous sont demandés. Cliquez sur « Remember Me », avant d'entrer sur le wiki. Vos noms d'utilisateur et mots de passe seront enregistrés, et vous n'aurez pas besoin de les réécrire à votre prochaine connection.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **« edit » et « view »**

En haut à gauche des pages sur le wiki, deux options vous sont proposées : « edit » et « view ». Si vous voulez seulement lire la page, restez sur « view ». Si vous voulez écrire, ajouter, ou changer quelque chose sur la page, cliquez sur « edit ». Cette option est possible à tous les utilisateurs, certaines fonctions comme retirer un document sont réservées à certains utilisateurs (éditeurs ou administrateurs).

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **« Le wiki pour les nuls »**

Vous retrouverez sur le wiki, en page d'accueil un article, « le wiki pour les nuls », qui peut vous aider à utiliser le wiki.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Liens vers les pages relatives à chaque ONG**

Sur la page d'accueil, à droite, vous pouvez trouver un menu avec le nom des « ONG participantes ». Vous pouvez trouver les liens vers les sites, et actualités des ONG participantes.

### <sup>35</sup>/<sub>17</sub> **Contacts des membres du C1**

La liste des participants aux ateliers avec leurs contacts se trouve en page d'accueil et il y a aussi des versions téléchargeables dans la liste des outils du menu à droite.

**Annexe 5 : Brain-storming : Capitaliser : qui ? Pour qui ? Pour quoi ? Sur quoi ?**

Chacun s'est posé ces questions, a répondu sur des post-its qui ont été mis en commun:

- Qui participe ou bénéficie de la capitalisation ?
- A destination de quel cible ou quel public capitaliser ?
- Pourquoi capitaliser, quel but voulons-nous atteindre ?
- Sur quel thèmes voulons-nous capitaliser notre expérience?

QUI CAPITALISE ?	POUR QUI ?	POUR QUOI ?	SUR QUOI ?
<p><b>Les femmes bénéficiaires :</b>                      « actrices »                      « Les productrices de sésame »                      « Les bénéficiaires »                      « les femmes actrices. »</p> <p>« Ceux qui l'ont vécu. »</p> <p><b>Les acteurs de terrains, partenaires, formateurs/trices :</b>                      « formateurs/trices et partenaires »                      « les acteurs »                      « acteurs de terrain »                      Les formatrices/animatrices « les animateurs, animatrices »                      chefs de projets communautaires                      « Partenaires »</p> <p><b>Les promoteurs et responsables du projet :</b>                      « Les membres de la structure FSP »                      « Ceux qui ont conçu le programme »                      « Promoteurs/responsables projet »                      « Les promoteurs du projet »                      « Promoteurs »</p>	<p><b>Pour les partenaires techniques et financiers :</b>                      « Partenaires techniques et financiers. »                      « Bailleurs »                      « MAEE »</p> <p><b>Pour les responsables politiques et responsables religieux</b>                      « pouvoir public »                      « Autorités nationales »                      « l'Etat »                      « Décideurs »                      « Leaders communautaires et religieux »                      « Responsables »                      « Décideurs communautés »</p> <p><b>Pour les associations/ONG/acteurs du développement</b>                      « pour les partenaires, vers les partenaires »                      « Les partenaires du Nord et du Sud »                      « ONGs »                      « Notre propre association pour un travail interne. »                      « Les structures locales d'appui au développement économique. »                      « accompagnatrices »                      « partenaires »                      « agents communautaires »</p>	<p><b>Pour prendre du recul sur les projets :</b>                      « Réfléchir »                      « Prendre du recul, mémoriser. »                      « Analyser »                      « Capitaliser Revenir sur son expérience. »</p> <p><b>Evaluer les résultats :</b>                      « Faire le bilan des acquis, des difficultés, des réussites. des difficultés. »                      « Evaluer »</p> <p><b>Pour définir des bonnes pratiques :</b>                      « Tirer des leçons »                      « tirer des conclusions »                      « Synthétiser les bonnes pratiques. »                      « Conceptualiser des success stories. »                      « Tirer des enseignements afin de faciliter le travail aux futurs projets sur le thème. »                      « Collecter des actions positives et négatives d'un projet. »                      « synthétiser, systématiser des</p>	<p><b>Méthodes et outils utilisés:</b>                      « Méthodes »                      « Les outils de plaidoyer »                      « Outils genre appropriés »                      « La démarche »</p> <p><b>Résultats :</b>                      « Réussites »                      « Acquis »                      « échecs »                      « Les bonnes pratiques en genre »                      « Leçons apprises sur l'accès et contrôle des ressources. »                      « Changement social/ changements de mentalité »                      « Changements économiques et sociaux dans vie femmes. »</p> <p><b>Comprendre les difficultés rencontrées :</b>                      « Débloquer des difficultés »                      « Les points de résistance comme expériences. »</p> <p><b>Autres thèmes plus spécifiques, proposés :</b>                      « Le contexte et les expériences du FSP »                      « Les projets mis en</p>

<p>« Les conceptrices, Le chef de fil, les responsables FSA » « Equipe ONG » « Les responsables FSP, Les parties prenantes des projets (ensemble) »</p> <p><b>Autres :</b> « témoins » « rédacteurs » « partenaires financiers ». « Les personnes ressource »</p>	<p><b><u>Pour les acteurs à la base</u></b> : « acteurs/actrices » « Les acteurs à la base. » « Les acteurs du développement » « Pour les autres femmes actrices sur le terrain, qui ne font pas partie intégrante du FSP. » « Vers les bénéficiaires du FSP » « Vers la base »</p> <p><b><u>Pour soi-même :</u></b> « Pour soi, pour en faire une archive. » « A nous-mêmes »</p> <p><b><u>Pour un public large :</u></b> « A tous ceux qui souhaitent travailler dans le même domaine. » « Opinion » « Le grand public » « Etudiants » « Aux hommes et aux femmes. » « vers tous les acteurs du FSP » « A tous ceux qui travaillent dans le domaine » « autres utilisateurs »</p>	<p>contenus, sélectionner. » « Un document des référence selon les normes. » « Regrouper les idées fortes » « Savoir-faire » « Connaissances pratiquées sur le terrain. » « Méthodologie » « démarche » « Documenter une ou des expériences. »</p> <p><b><u>Pour partager son expériences :</u></b> « Partager » « Mettre à disposition des acquis. » « Partage d'expériences. »</p> <p><b><u>Visibiliser le travail réalisé :</u></b> « Valoriser » « faire ressortir. »</p>	<p>œuvre » « Les moyens financiers pour soutenir les acquis » « Les ONG porteuses, leur évolution par le genre. » « Les liens nés entre les associations. » « Les techniques de production » « Les représentations des rôles H/F » « Le rôle social de la rentabilité économique. » « Les stratégies d'écoulement des produits » « L'accès aux marchés sans subir les intermédiaires qui captent la plus-value. » « L'émergence de femmes entrepreneuses ? (partir des AGR pour aller vers l'entreprise) » « L'utilisation des revenus générés » « Principalement l'augmentation des revenus dans le ménage grâce à la contribution économique des femmes (activités génératrices de revenus). » « Accès aux moyens de production et en particulier l'accès au financement à des conditions supportables par les femmes actrices en milieu rural notamment. »</p>
---	---	---	---

## Annexe 6. Produits et matière premières disponibles pour la capitalisation

Les participant-es ont énuméré les produits réalisés au cours de ces deux dernières années, qui pourraient être utilisées pour la capitalisation finale.

<b>MATERIAUX DISPONIBLES POUR LA CAPITALISATION DU C1</b>	
35 17	Ma maison de rêve (exercice final durant l'atelier pays du Sénégal, AVSF-Enda, à Kaolack)
35 17	Les mots du genre en langues nationales (Pronat)
35 17	Capitalisation sur la participation politiques des femmes dans les Communautés Rurales (brochure Pronat)
35 17	Un Cr d'un voyage en Espagne lors du Forum Rural Mondial.
35 17	CR des Ateliers genre internationaux
35 17	Tracts pour les Journées nationales droits des femmes (8 mars)
35 17	Documents de plaidoyers auprès du MAEE
35 17	Films documentaires de chaque organisation
35 17	Rapports des ateliers dans chaque projet
35 17	Wiki
35 17	Photos :
	○ -activités terrain
	○ -ateliers de terrain
	○ -produits transformés
35 17	Articles de journaux
35 17	sketches filmés
35 17	Dépliants des projets
35 17	Films réalisés dans certains projets
35 17	Interviews audio/filmés
35 17	clips pris durant les ateliers
35 17	Rapports des formations techniques
35 17	présentations réalisées dans le plaidoyer international sur la sécurité alimentaire
35 17	Plaidoyer pour l'accès à la terre : exemple AVSF, Pronat, Tech-DEV
35 17	-émissions radios
35 17	-PPT
35 17	-photos
35 17	Plaidoyer « de la fourche à la fourchette », synthèse du débat réalisé lors du FSM de Dakar février 2011
35 17	Plaidoyer à l'ambassade de France au Burkina Faso
35 17	Enquêtes approfondies auprès de 100 agricultrices de sésame et 100 maris au Burkina Faso
35 17	Rapports des formations OIT
35 17	Rapports des voyages d'échanges :
35 17	- sésame au Sénégal-Burkina Faso
35 17	- en France
	- emballages au Ghana
35 17	Pré-diagnostic
35 17	Interviews réalisées par Adéquation
35 17	Photos changement de rôles
35 17	Questionnaire individuel réalisés auprès des femmes



## ANNEXE 7

## LISTE DES PARTICIPANT-ES DU CONSORTIUM TCHIWARA À

## L'ATELIER DE CAPITALISATION DE OUAGADOUGOU, MARS 2012

Liste des ONG et pays	Fonction des participant-es	H	F
<b>AFRIQUE VERTE : 6 participant-es</b>		<b>1</b>	<b>5</b>
<b>APROSSA , Burkina Faso</b>			
Philippe KI	Directeur APROSSA	1	
Léonce ATINDEGLA	animatrice		1
Asseta GUIELBEOGO	Transformatrice		1
Rahmata Marthe BAMBARA	Transformatrice, Présidente Réseau		1
<b>ACSSA, Niger</b>			
Mariama OUMAROU	animatrice		1
Ali Salamata YANSAMBOU	Transformatrice		1
<b>ASFODEVH : 7 participant-es</b>		<b>3</b>	<b>4</b>
<b>France</b> : Marie-Clémence Mba Tsogo	sociologue pôle genre		1
<b>France</b> : Anne David	membre du conseil d'administration		1
<b>Togo</b> Karim Adam	animateur Togo	1	
<b>Bénin</b> : Luc DAGA	responsable Bénin	1	
<b>Burkina Faso</b> : Solange KAM	Transformatrice		1
<b>Burkina Faso</b> : Amélie SOMDA	responsable Burkina Faso		
<b>Niger</b> : Mamadou ISSIFOU	responsable Niger	1	
<b>ENDA EUROPE, France 2 participant-es</b>			<b>2</b>
Marie-Dominique De Suremain	chargée de mission genre, coordinatrice du consortium		1
Anne Danthonny	stagiaire		1

Liste des ONG et pays	Fonction des participant-es	H	F
<b>ENDA PRONAT, SENEGAL : 5 participantes</b>			<b>5</b>
Pauline NDIAYE	responsable du projet		1
Fatou SOW	chargée de projet genre et foncier		1
Fatou NDOYE Enda GRAF SAHEL	responsable pôle agroalimentaire		1
Haby BA	Chargée de zone		1
Fatou POUYE	Agricultrice, conseillère rurale de Keur Moussa		1
<b>GRET : 7 participant-es</b>			<b>7</b>
Martine FRANCOIS	chef de projet		1
Azara NFON DIBIE	chargée du projet Karité		1
Viviane TOGUYENI	animatrice projet		1
Fatimata ZOUNDI	formatrice		1
Nankalè KAMBONE	formatrice		1
Azeto OUEDRAOGO	formatrice		1
Martine KABORE	Présidente Rinterebsom		1
<b>TECH DEV : 8 participant-es</b>		<b>3</b>	<b>5</b>
Hubert de Beaumont	Président de l'association	1	
Johann Fourgeaud	chargé de projet sésame	1	
ADEE Elise Guiro	responsable accompagnement des femmes (ADEE)		1
ADEE Aubin Somda	responsable commercialisation du sésame	1	
Khady Traoré	agronome, responsable du projet sésame coopérative de karité Fédération NUNI		1
Diasso DIAHARATOU	Agricultrice		1
Nebié ZIBALADY	Agricultrice		1
Ida ABIBATA	Agricultrice		1
<b>AVSF : 6 participant-es</b>		<b>2</b>	<b>4</b>

Liste des ONG et pays	Fonction des participant-es	H	F
<b>AVSF Sénégal</b>			
Fatou SENHOR	animatrice		1
Mariama DIALLO	Transformatrice, conseillère rurale		1
Moussa BALDE	chef de projet	1	
<b>Togo:</b>			
Adom ALITI	chef de projet	1	
Myriam MACKIEWICZ	coordinatrice Togo		1
Yawe POUWALNAWE	Eleveuse		1
<b>FORMATRICES-(TEURS) : 5 participant-es</b>		<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Togo :</b> Ginette AGUEY	formatrice genre		1
<b>Sénégal :</b> Mamadou NDIAYE,	formateur genre	1	
<b>Burkina Faso :</b> Françoise YODA	formatrice genre		1
<b>Burkina Faso :</b> Adam TALL	formateur genre	1	
<b>France :</b> Magalie SAUSSEY	chercheure universitaire, France		1
<b>TOTAL : 46 personnes présentes</b>		<b>11</b>	<b>35</b>
		25%	75%