



RAPPORT DE LA FORMATION EN GENRE DES ASSISTANTES FORMATRICES

Projet RC-TEC - Niger



Mars-Aril 2010

Formation réalisée par Madame Hadiza Tahirou, Experte Genre

Ont contribué à la réalisation de ce rapport :

- Mme Aougui Halimatou, Stagiaire assistante en genre au SAFEM
- Mme Dondi Kollo, secrétaire au SAFEM
- Mme Hamza Agaïcha, AF Zinder
- Mme Gountou Soumana, AF Dosso
- Mme Zalhatou Magitou (Mouskoura), AF Agadez
- Mme Fatchima, AF Maradi
- Mme Hadiza, AF Ingall
- Avec l'appui de l'équipe de coordination du Projet RC-TEC

CONTEXTE

Lancé en novembre 2009 à Niamey, le projet RC-TEC vise à renforcer l'autonomisation des femmes artisanes. Son approche consiste à renforcer les capacités techniques, entrepreneuriales et commerciales et à appuyer une dynamique genre pouvant participer de manière efficace à la plus value de la femme artisan. C'est dans cette optique qu'il organise une formation en genre à l'endroit des Assistantes Formatrices (AF) et responsables des sections féminines (SF) de la FNAN, ainsi que tous les agents du SAFEM et du point focal genre du Ministère des Transports du Tourisme et de l'Artisanat.



Le RC-TEC à travers la Guilde, après la formation des agents du SAFEM a jugé essentiel de renforcer les assistantes formatrices en notion genre.

Interlocutrices principales des artisanes, constituant le trait d'union entre le nombril qu'est le SAFEM et les Artisanes Sans Frontière (ASF) d'autre part les assistantes formatrices sont le pilier sur lequel repose l'essentiel de la réussite du projet en cours.



Cette formation a été organisée du 31 mars au 02 avril 2010 au village artisanal de Wadata, au siège du R/OAFA.

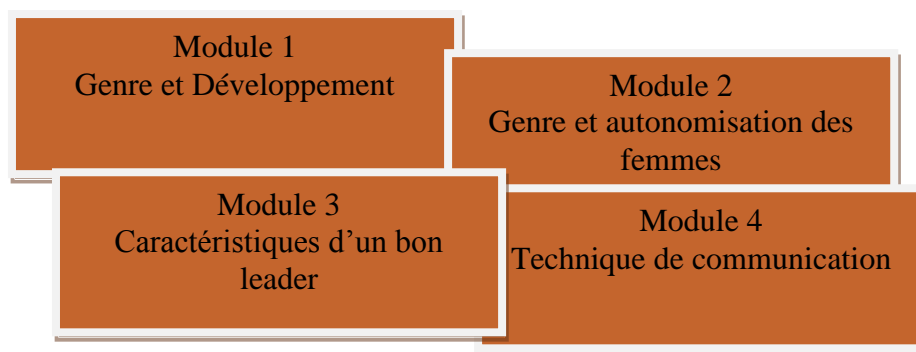
Elle est à comptabiliser dans la l'objectif de la GUILDE de faire de l'approche genre un reflexe dans le comportement quotidien de chaque acteur de développement.

C'est Madame Tahirou Hadiza, spécialiste en genre au Ministère de la population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant qui a assuré l'animation de ladite formation.



INTRODUCTION

La formation en genre qui s'est tenue pendant trois jours (du 31 mars au 02 avril 2010) au village artisanal sous l'animation de Madame Hadiza Tahirou s'est articulée autour de 4 modules, à savoir :



En outre, au côté des 08 assistantes formatrices genre du projet, il y'a :

- 02 représentants de la section féminine nationale
- La stagiaire en genre du SAFEM
- L'équipe de coordination du Projet (03 personnes)
- Le point focal genre du MT/T/A
- Toute l'équipe du SAFEM

L'objectif général de cette formation est de **renforcer les capacités des Assistantes Formatrices et des responsables des sections féminines régionales en matière d'approche Genre et Développement (GED).**

A la fin de la formation, chaque participant doit:

- être sensibilisé sur les questions de genre et développement
- mieux connaître ce qu'est le genre et les concepts liés au genre.
- mieux connaître les méthodes et les approches d'intervention en matière de genre
- être engagés à intégrer le genre dans son travail quotidien
- être formé sur les caractéristiques d'un bon leader
- être initiés aux techniques de communication et de plaidoyer
- être capable d'animer des entretiens individuels, des causeries éducatives collectives avec les femmes, avec les hommes et avec les communautés

Le genre est renforcé au sein de la FNAN par le biais de la section féminine

DESCRIPTION DE LA FORMATION DE JOUR EN JOUR

III.1 Première Journée de formation : 31 mars 2010

A l'ouverture des travaux, c'est Madame Mory Amina, présidente nationale de la S/F de la FNAN qui a pris la parole, pour exprimer à l'endroit de tous les participants, son mot de bienvenue et de remerciement, particulièrement aux délégations régionales qui ont répondu tous (à l'exception de Diffa) à l'appel de la FNAN et du SAFEM. Elle a ensuite demandé à une des participantes de dire une fatiya avant le démarrage de la séance.

La formatrice a ensuite pris la parole pour demander aux participants de se présenter. Elle a également demandé à ce qu'on adapte le programme à la convenance générale ; c'est ainsi qu'il a été arrêté que :

- Les séances vont débutés les matins à 9h, suivit d'une « pause santé » de 15mns à partir de 11h.
- La pause déjeuner interviendra à 13h et prendra fin à 14h30mns.
- La suspension des travaux aura lieu à 15h30 mn

Il a été entendu aussi que la formation se tiendra en 3 langues (français, haoussa, djerma), du fait du niveau de la majorité des participants qui ne parlent pas bien français. Sans compter que certains comprennent le djerma tandis que d'autres ne parlent que le haoussa.

Puis à la demande de la facilitatrice, les participants ont à tour de rôle énumérés leurs attentes et leurs craintes par rapport à la formation.

Les attentes	Les craintes
<ul style="list-style-type: none">☞ Définir Genre☞ Comprendre l'approche Genre☞ Préciser ce qui reste à faire☞ Complémenté les formations antérieurs sur le Genre☞ Connaître mieux le Genre☞ Définir clairement les concepts☞ Appliquer le contenu de la formation☞ Transmettre la formation à d'autres☞ Comment appliquer le contenu pour un développement durable☞ Pouvoir être à même de renforcer le partenariat, la complémentarité entre les hommes et les femmes	<ul style="list-style-type: none">☞ Ne pas comprendre☞ Ne pas oublier☞ Ne pas être compris par d'autres☞ Ne pas être à la hauteur de la formation

Aussitôt les normes de travail à suivre tout au long de cette formation ont furent défini. Il s'agit de :

- *mettre les téléphones sous vibreur*
- *Respect des horaires*
- *Eviter les apartés, les bavardages*
- *Eviter les vas et viens*
- *L'assiduité*
- *S'écouter*
- *Poser des questions si l'on n'a pas compris*
- *La demande de la parole avant de parler*

Toujours dans l'optique de déterminer un cadre rigoureux de travail, Il a été ensuite procédé à la délégation des responsabilités comme suit :

Définition des responsabilités	
Modérateur et chef de village	Mme Mourzanatou Zene
Modérateur adjoint	Mr. Boubacar Amadou
Rapporteuses (31-03-2010)	Mme Kollo et Mme Agaïcha
Rapporteuses (01-04-2010)	Mme Gountou et Mme Zalika
Rapporteuses (02-04-2010)	Mme Fatchima et Mme Hadiza
Gestionnaire du temps	Mme Dakaou Haoua

Après la pause santé, la facilitatrice a entamé la formation par le premier module en demandant à l'assemblée de dresser le calendrier journalier de l'homme et de la femme en milieu rural :

Calendrier journalier de l'homme et la femme en milieu rural

FEMMES	HOMMES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prière ▪ Pillage ▪ Salutations et visite de courtoisie ▪ Préparation repas ▪ Corvée d'eau ▪ Corvée de bois ▪ Entretien des enfants ▪ Travaux champêtres ▪ Artisanat ▪ Ménage (balayage et vaisselle) ▪ Elevage ▪ Jardinage ▪ S'occuper du mari ▪ Baptême, mariage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prière ▪ Travaux champêtres ▪ Jeux de société ▪ Fada ▪ Chasse ▪ Exode ▪ Jardinage ▪ S'occupe de la famille ▪ Elevage ▪ Enlève la botte de mil ▪ Pâturage ▪ Se repose sous l'arbre ▪ Pêche ▪ Prend la boule ▪ Artisanat ▪ Visite de courtoisie

En élaborant les calendriers journaliers de l'homme et de la femme en milieu rural pendant l'hivernage, nous avons constaté que ces activités sont presque similaires autant chez la femme que chez l'homme. En plus il y a des activités que la femme fait et que l'homme ne fait pas.

La remarque faite ici est que la femme artisanne en milieu rural fait tous les travaux que l'homme fait, qu'elle soit enceinte ou non. En ce qui concerne les travaux traditionnellement légués à l'homme, qui demande une condition physique spéciale (abattage d'arbre etc.), elle est dotée de toutes les potentialités pour les faire cependant elle met beaucoup plus de temps que l'homme.

Puis l'Experte enchaîne avec la définition des concepts genre et sexe. Pour aboutir à cela, elle scinde l'assistance en 2 groupes, pour un exercice. Elle demande au 1er groupe composé exclusivement d'hommes de dire les qualités et défauts des femmes, et au 2^{ème} groupe composé exclusivement de femmes de faire de même pour les hommes.

Le tableau qui en découle est le suivant :

Les hommes vus par les femmes		Les femmes vues par les hommes	
Qualités	Défauts	Qualités	Défauts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsables ▪ Courageux ▪ S sensibles ▪ Esprit de supériorité ▪ Dociles ▪ Attentionnés 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Egoïstes/bloqueurs ☞ Vilains ☞ Autoritaires ☞ Hypocrites ☞ Inéquitables ☞ Irresponsables ☞ Lâches ☞ Arrogants ☞ Intransigeants ☞ Jaloux ☞ Maladroits ☞ Matérialistes ☞ Opportunistes ☞ Ingrats ☞ Malhonnêtes ☞ Calculateurs ☞ Pas galants ☞ Dictateurs ☞ Méchants ☞ Insouciantes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Patientes ▪ Font le ménage ▪ Contribuent dans le foyer ▪ Courageuses ▪ Soumises ▪ Sensuelles ▪ Imaginatives ▪ Procréatrices ▪ Initiatives ▪ Commerçantes 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Manque de compréhension ☞ Ingrates ☞ Insatisfaites ☞ Jalousies ☞ Insatiables ☞ Bagarreuses ☞ Hypocrites ☞ Commères ☞ Bavardes ☞ Consommatrices ☞ Matérialistes ☞ Grincheuses

L'objectif de cet exercice est de définir les concepts suivants :

Les stéréotypes sociaux : c'est l'image négative colée sur l'autre sexe sans aucune base solide (vérifiable) c'est aussi des croyances rigides que l'on se construit sur l'autre sexe. Les stéréotypes généralisent de manière exagérée certains traits de caractère et ils les appliquent à tous les individus d'un groupe sans tenir compte des spécificités et diversités de chacun.

Discrimination : c'est la rupture de l'égalité, c'est le fait de refuser de mettre quelqu'un dans ses droits.

Préjugés sociaux : jugement a priori, une conviction possédée avant d'entreprendre une action.

C'est alors qu'intervient la pause déjeuner.

A la reprise, partant d'un exercice sur les rôles spécifiques alloués aux femmes et aux hommes, nous avons abouti à la définition des concepts : GENRE et SEXE.

Différence entre Genre et Sexe

LE GENRE est :

- ACQUIS
- VARIABLE
- CONSTRUIT
- DYNAMIQUE (dans l'espace et le temps)

LE SEXE est :

- INNE
- UNIVERSEL
- BIOLOGIQUE

NB: Le genre : C'est une donnée socioculturelle, une construction sociale qui varie selon les ethnies, selon les régions et d'un pays à un autre. On peut le modifier sans pour autant bouleverser l'ordre social.

La différence de ces deux concepts réside dans le partage entre nature et culture.

Il était alors 15H 20mns quand la formatrice a demandé aux participants de faire une synthèse avec et sous son contrôle; puis la séance du jour a été levée.

III.2 Deuxième journée de formation : 01 avril

Le jeudi 01 AVRIL 2010 la séance de formation des assistantes formatrices s'est poursuivie à la salle de réunion ROAFA du village artisanal de Wadata. Les travaux ont débutés comme prévu à 9h.

Après la synthèse du rapport de la première journée présentée par Mesdames KOLLO et AGAÏCHA, les critiques et amendements ont été faites par l'assistance.

La formatrice a posé des questions sur les concepts étudiés la veille particulièrement sur celui du genre et du sexe. Elle a alors donné d'amples éclaircissements afin de mieux fixer les idées des différents participants par rapport à ces concepts.

Aussitôt une participante a demandé la ré explication du mot stéréotype. Cette interpellation de la formatrice conduit à un feed back de toutes les définitions des concepts étudiés la veille. C'est ainsi qu'exemple à l'appui, elle a expliqué une fois de plus des concepts tels que discrimination, préjugé, genre et sexe.

Puis, la formatrice a introduit le 1er module de la journée relatif au **calendrier journalier de l'homme et de la femme en milieu rural et aux triples rôles** en dressant un tableau dans lequel elle demande à l'assistance d'inscrire la répartition des rôles spécifiques selon le sexe dans la société nigérienne :

Rôles des femmes	Rôles des hommes
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultivatrices ✓ Entretien et éducation des enfants ✓ Tâches ménagères (corvée d'eau, cuisine, bois...) ✓ S'occupe du mari ✓ Accouche (Spécif.) ✓ Allaite (Spécif.) ✓ Conservatrice ✓ Artisanas ✓ Présidente des sections féminines ✓ Tambaras ✓ Mallamas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultivateurs ✓ Chef de familles ✓ Eleveurs ✓ Finacent la nourriture et habillement, logement ✓ Géniteur (Spécif.) ✓ Politiciens ✓ Chefs coutumiers ✓ Artisans ✓ Chefs religieux ✓ Alkali

Du coup, on a classé les rôles en 4 groupes à savoir :

- **Les rôles de reproduction** : ce sont des activités qui ne sont pas rémunérées : mise au monde, entretien des enfants, activités associées à leurs soins ainsi que les tâches domestiques quotidiennes destinées à assurer l'entretien de la famille.
- **Les rôles productifs** : c'est tout travail fait par l'homme ou la femme en vue de l'obtention d'un paiement en nature ou en espèce (culture d'exploitation ou de rente).
- **Les rôles communautaires** : ce sont les rôles assumés au sein de la communauté
- **Les rôles politiques** : ce sont des rôles joués au sein des institutions politiques, où les hommes et les femmes sont représentés à des degrés différents.

Par rapport à ces différents rôles, les points suivants ont été relevés:

- le rôle de reproduction est exclusif aux femmes, quand il apparaît au niveau des hommes, il prend un aspect de production (exemple : corvée d'eau ou garoua, bûcheron ou faskaré).
- Quant aux rôles communautaires, ils sont joués par les deux sexes néanmoins, ceux de prestiges sont assurés surtout par les hommes.
- Au niveau du rôle politique on retrouve les deux sexes, mais les femmes sont rarement aux instances de décisions.

Cette approche a permis à l'assistance de comprendre les différents rôles des femmes et des hommes en rapport avec les activités qu'ils mènent et les ressources dont-ils disposent. C'est alors qu'intervient la pause santé de 15mns pour permettre aux gens de se relaxer.

A la reprise, la facilitatrice dans un souci pédagogique, jugea à l'improviste nécessaire d'entretenir l'assistance sur un module non moins important relatif à **l'évolution des concepts, de l'IFD, FED à GED**. Cela dans le but de faire comprendre aux AF le processus ayant accouché de l'approche genre et développement, qui fait 'objet de cette formation. C'est ainsi que l'experte genre expliqua que :

L'approche Intégration des Femmes dans le Développement (IFD), est une approche qui vise à intégrer les femmes dans le processus de développement, cela s'est traduit par la création des petits projets générateurs des revenus en vue d'améliorer les conditions de vie des

femmes. L'IFD a montré ses limites en ce qu'elle n'a pas voulu remettre en question le modèle de développement dans lequel on voulait les intégrer.

Alors l'approche Femme et Développement (FED) vit le jour, celle-ci met l'accent sur la relation entre les femmes et les processus de développement plutôt que seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement. Ici, l'innovation est qu'on prévoit des volets féminins dans la conception de tous les projets de développement. L'approche Femme et développement ne mise pas sur une transformation des rapports entre les sexes et ne cherche pas à analyser pleinement tous les systèmes pouvant être tenus responsables de la situation d'oppression vécue par les femmes. Selon cette approche, ce sont les inégalités entre les classes et les structures internationales qui sont responsables de la subordination des femmes.

Enfin dans les années 1980, l'approche Genre et Développement (GED) est née des critiques féministes des modèles successifs de développement. Elle est une stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de genre dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes et projets de développement. C'est aussi une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et femmes existent.

L'approche GED ne vise pas à transformer les femmes en hommes mais à s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe. Elle ne tente pas de marginaliser les hommes mais d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux.

En conclusion, il ressort que le problème de genre est un problème de comportement (changement de mentalité) et que l'approche GED vise à long terme un partenariat égal entre les femmes et les hommes dans la définition et l'orientation de leur avenir collectif.

En parlant de l'Intégration des Femmes au Développement IFD, Mme Tahirou a introduit le 3ème module de la journée en lieu et place du 2ème module, et cela dans le souci d'entretenir une logique dans l'administration de sa formation. Il s'agit du module traitant des **obstacles liés à la participation des femmes et les inégalités de genre dans le domaine de l'autonomisation des femmes.**

En premier, on a fait ressortir quelques caractéristiques d'une femme autonome qui sont :

- La liberté de mouvement
- L'indépendance économique
- La capacité de dialogue et de consensus
- La capacité de convaincre
- Pouvoir contribuer
- Apport moral

Puis celles d'une artisanne autonome qui doit:

- Avoir la liberté d'association
- Assurer la bonne marche de son foyer
- Etre Capable de faire des bénéfices propres
- Maîtrise de reproduction
- Contribution aux activités sociales et familiales
- Développement /organisation
- Disposer des intrants et matières premières
- Contributions dans les dépenses familiales

A la suite de tout ceci, la formatrice a demandé d'énumérer les obstacles qui freinent cette autonomisation de la femme artisanne suivie des stratégies pour y remédier. Ce qui a donné le tableau ci après :

Obstacles	Stratégies
<ul style="list-style-type: none"> - L'homme - surcharge de travail - le complexe - refus des hommes - analphabétisme - dépendance des femmes - absence de moyens financiers - manque de débouchés - refus de voyager - manque de formation - faiblesse organisationnelle - environnement défavorable - manque d'équipements - sous représentation au sein des organisations faitières - préjugés et pesanteurs sociaux culturels - matières premières (accès, quantités, intrants, disponibilité, qualité) - conflit interne - manque de volonté - manque d'ouverture sur les marchés - manque d'innovation et de créativité - absence de réseau de fabrication - concurrence déloyale des chinois et nigériens - mauvaise finition - faiblesse en gestion, vente et marketing - forte natalité - problèmes liés au foyer - mentalité d'attentisme/assisté 	<ul style="list-style-type: none"> - organisation des femmes - sensibilisations des hommes et des femmes - informer, éduquer et communiquer entre elles, et avec les hommes - sensibiliser les leaders d'opinion - le planning familial - organisation au sein du foyer - allègement des tâches

Enfin, on a entamé le dernier module de cette journée intitulé : **Rôles et caractéristiques d'un bon leader**. Ici aussi, la formatrice a demandé aux différents participants d'énumérer à leur points de vue les caractéristiques d'un homme leader et d'une femme leader :

Leader homme	Leader femme
<ul style="list-style-type: none"> • patient • réceptif • attentif • respectueux • diplomate • courageux • pragmatique • coopératif • engagé • bon négociateur • charismatique persuasif • prévoyant • équitable • honnête • éloquent • ouvert • dynamique • intelligent • stratège • intègre • présentable • pertinent • modeste 	<ul style="list-style-type: none"> • forte de caractère • patiente • respectable • ouverte • confiante • écoutée • éloquente • respectueuse • prévoyante • présentable • avoir le sang froid • courageuse • pertinente • impartial • charismatique • ouverte • intelligente • modeste • stratège • disponible • imaginative • humble • intègre

Ici, la conclusion évidente qui ressort est que le leadership exige les mêmes qualités aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Puis la facilitatrice donna la définition du concept :

Leader : c'est le chef de fil, influent, qui prend le devant et à un pouvoir de décision. C'est un dirigeant : chougaba, jagora, guinéfouno.

Ensuite on a dénombré les responsabilités d'un bon leader qui se doit de :

- Veiller au bien être de la communauté
- Susciter la dynamique, la cohésion sociale
- Accepter et faire accepter l'alternance
- Cultiver la citoyenneté
- Etre capable d'initier et de conduire des actions de développement
- Capable de prendre des décisions
- Assurer la bonne marche de la structure
- Veiller à l'application des règlements internes et statut
- Veiller à la bonne gouvernance
- Veiller à la mise en œuvre du plan d'action
- Pouvoir trancher

Ceci étant, la formatrice a longuement tiré l'attention des animatrices sur le respect des règlements intérieurs et statuts, la bonne conduite par le leader même afin d'assurer une bonne gouvernance au sein de la communauté où de la structure qu'il dirige.
Suite à l'interpellation de la gestionnaire de temps, la séance a été levée à 16h.

III.3 Troisième journée de la formation : 2 avril 2010

La formation en genre des AF s'est poursuivie le vendredi 2 Avril 2010 toujours dans la salle ROAFA du village artisanal de Wadata. La séance a débuté avec un léger retard, vers 9h30, avec la présentation et l'adoption du rapport du 2ème jour.

La formation de ce jour a débuté avec le module : **travaux de groupe sur les techniques de conduite d'une causerie-débats ou de réunion** sous forme d'exercice de simulation de réunion.

Une équipe de 5 personnes a été constituée comme table de séance, composée de la présidente de l'association fictive en question, de la secrétaire générale, du rapporteur, de la trésorière, et du commissaire aux comptes. Ce bureau s'est retiré de la salle pendant 15mn afin de préparer une réunion sur le thème choisi: préparatifs de la délégation régionale au SAFEM. Cette réunion sera présentée à l'ensemble des participants qui jouent le rôle de la base de la structure en question.

Le bureau a tenu sa réunion à l'endroit de toute l'assistance qui a posé des questions auxquelles, la présidente (AF d'Agadez) a répondu.

A la fin de cette simulation, la formatrice a jugé le niveau de la conduite de la réunion très acceptable. Puis elle a mis l'accent sur les points ci-après :

La tenue d'une réunion à 3 principales articulations : avant, pendant et après la réunion.

Avant la réunion

- Convoquer le bureau exécutif pour déterminer l'ordre du jour.
- Décider de l'objectif de la réunion.
- Arrêter les préalables de la réunion : la date, le lieu, le jour et l'heure.
- Établir les convocations
- Mettre les moyens pour informer les participants à temps et avoir le local à temps



Pendant la réunion

- Faire les salutations
- Dire le mot de bienvenue et la fatiya
- Présenter le bureau et les participants (si l'auditoire n'est pas importante)
- Bien introduire l'ordre du jour
- Annoncer la tenue d'une partie diverse en fin de réunion
- Mesurer le temps de parole
- Ne pas baisser la tête, regarder toute l'assistance
- Énoncer les points à débattre
- Être clair et concis dans ses propos
- Ne pas monopoliser la parole
- Il faut de temps à autre, interpellier les gens silencieux
- Bien gérer le temps
- Être présentable, propre et descente
- Faire toujours une synthèse



Après la réunion

- Faire le suivi de la réunion
- Départager les rôles en fonction des décisions prises par la réunion
- Dresser et rédiger le procès-verbal

- ❖ NB : il est aussi important que les dirigeants de la réunion adoptent un certain nombre d'attitudes et de comportements pendant la réunion. Ils doivent :
 - S'asseoir correctement (éviter de s'affaisser dans la chaise)
 - S'écouter les uns, les autres et laisser les gens aller au bout de leurs idées
 - Afficher un respect à l'endroit de tous
 - Ne pas répondre aux provocations
 - Etre courtois et aimable
 - Ne jamais se contredire

Puis la facilitatrice passe aux modules suivant qui est : **technique de communication, d'animation et de plaidoyer**. Ici ce fut d'abord la désignation des caractéristiques de l'animateur/trice, qui doit être :

- **L'exemple** : l'animateur est l'exemple du groupe. Il montre la voie à suivre. les autres s'inspirent de lui pour communiquer et partager les informations
- **La vision du but** : définir les objectifs avec précisions, y veiller. Il doit aider à identifier les besoins, replacer le débat dans le contexte, laissé les gens s'exprimer.
- **L'organisation** : l'animateur doit s'occuper de l'organisation du groupe, assurer la mise en place, le bon fonctionnement du groupe, responsable de l'organisation (matériel,...)
- **Dynamisme** : dynamique, motiver les membres à atteindre les objectifs, donner l'envie d'aller en avant
- **La participation** : faire participer, apporter leur contribution et prendre des responsabilités

L'animateur (trice) doit comprendre, clarifier les interventions, écouter, tous avec la même attention, faciliter les échanges, orienter les débats. Respecter tout le monde.

- **Le pouvoir** : l'animateur (trice) est un leader, il doit rester souple et permettre un partage de pouvoir si cela est nécessaire, prévenir et régler les situations de crises, maintenir le bon ordre, définir les règles avec les membres, s'assurer de leur respect
- **L'évaluation** : l'animatrice surveille la progression du travail, fait le point, un résumé, gère le temps, change les objectifs selon les besoins.

L'animateur se doit d'avoir les qualités ci-après :

- ☞ *Autonomie personnelle*
- ☞ *Faire preuve d'assurance*
- ☞ *Réagir rapidement*
- ☞ *Adapter son style*
- ☞ *Jouer le rôle de modérateur et de facilitateur*

C'est sur ses mots que la formatrice a clos ce module et a enchaîné sur l'adaptation de l'outil : fiche de situation de départ qui doit être emportée sur le terrain par les AF. Cette fiche élaborée par le SAFEM vise à recueillir la situation de départ individuelle des différentes femmes artisanes qu'elles auront à encadrer sur le terrain. C'est ainsi que la fiche a été amendée par les AF elle-même puis corrigée par le SAFEM pour donner une fiche définitive. (voir annexe)

Après un dernier tour de table, où les différents intervenants ont eu à apprécier la formation et féliciter l'experte en genre Mme Tahirou Hadiza, elle prit la parole pour une dernière synthèse de la formation qui s'achève.

Ensuite la présidente de la S/F FNAN a pris la parole pour clore les travaux. Mais avant, elle a tenu à féliciter et remercier la formatrice pour son dynamisme et sa maîtrise des différents modules administrés. Elle a également remercié et souhaité un bon retour aux participants dans leurs foyers respectifs. Interlocutrices principales des artisanes, constituant le trait d'union entre le noyau qu'est le SAFEM et les ASF d'autre part les assistantes formatrices sont le pilier sur lequel repose l'essentiel de la réussite du projet en cours.

ANNEXE

Annexe 1 : termes de références de la formation

République du Niger
Ministère des Transports du Tourisme et de l'Artisanat
Secrétariat Permanent du SAFEM



TERMES DE REFERENCE

Formation des Assistantes Formatrices et des responsables des sections féminines régionales à l'approche genre

Contexte général

Le Projet RC-TEC lancé en novembre 2009 à Niamey, vise à renforcer l'autonomisation des femmes artisanes. Son approche consiste à renforcer les capacités techniques, entrepreneuriales et commerciales et à appuyer une dynamique genre pouvant participer de manière efficace à la plus value de la femme artisan.

Dans sa démarche, le projet repose sur les représentations locales de la FNAN et notamment de sa section féminine et travaille de manière opérationnelle avec des accompagnateurs issues de cette section féminine et qui jouent le rôle d'assistante formatrice notamment dans les missions de renforcement des artisanes.

Les Assistantes Formatrices ont un rôle de proximité avec les femmes artisanes et servent de facilitatrices pour les formateurs expatriés pendant leurs missions de formation. Cependant, elles ont un rôle plus présent auprès des femmes bien au-delà de la période réservée aux formations. C'est cette proximité que le projet RC-TEC compte exploiter pour faire asseoir la démarche de genre en dotant les AF des outils et méthodes d'interventions genre adéquats.

En novembre 2009, une première formation avait rassemblé toutes les AF, mais elle les avait surtout préparé au travail d'accompagnement technique des formateurs. Le diagnostic genre réalisé par le SAFEM dans le cadre du projet RC-TEC a mis en évidence le fait que le renforcement technique qui va être effectué doit être accompagné par des actions genre très spécifiques envers les femmes artisanes pour leur faire bénéficier de manière optimale de ces formations. Les AF pourront donc profiter de leur séjour et de leur travail avec les femmes pour aider à développer sur le terrain ces actions genre spécifiques.

La présente formation sera un cadre pour les outiller de manière très précise et très orienté par rapport aux actions genre à mettre en œuvre. C'est une formation qui devra renforcer leurs capacités d'animation tout en consolidant une approche genre claire. Elle impliquera également la section féminine de la FNAN qui pourra alors jouer un rôle de préparation pour cette formation, mais pourra aussi s'approprier des connaissances issues de la formation pour développer au sein de la FNAN une véritable approche genre.

Objectifs

Objectif général

Renforcer les capacités des Assistantes Formatrices et des responsables des sections féminines régionales en matière d'approche Genre et Développement

Objectif spécifique

- Sensibiliser les AF et responsables des SF/ FNAN sur les questions de genre et développement
- Intégrer les questions Genre et Développement dans leur travail quotidien Améliorer les compétences des AF et des responsables de la SF/FRA en matière d'intervention sur le genre (les approches, les outils, la méthode, etc.)
- Renforcer les capacités de plaidoyer des AF et des responsables de la SF/FRA en matière de genre

- Renforcer les capacités des AF et des responsables de la SF/FRA en matières d'entretiens individuels, de causeries éducatives avec les femmes et de causeries éducatives avec les hommes et les communautés

Résultats attendus

- Tous les AF et responsables des SF/FNAN sont sensibiliser sur les questions de genre et développement
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN connaissent mieux ce qu'est le genre et les concepts liés au genre.
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN connaissent mieux les méthodes et les approches d'intervention en matière de genre
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN sont engagées à intégrer le genre dans leur travail quotidien
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN sont formés sur les caractéristiques d'un bon leader
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN sont initiés aux techniques de communication et de plaidoyer
- Tous les AF et responsables des SF/FNAN sont capables d'animer des entretiens individuels, des causeries éducatives collectives avec les femmes, avec les hommes et avec les communautés
- Le genre est renforcé au sein de la FNAN par le biais de la section féminine

Méthodologie

La formation va se dérouler de manière interactive, selon une démarche participative. Elle va reposer sur la définition que le SAFEM se fait d'une femme artisanne et sur les réflexions issues de l'atelier de Ouagadougou organisée par le FSP en février 2010 et du diagnostic genre du projet RC-TEC.

La formation sera animée par l'experte genre du projet RC-TEC qui a animé la démarche du diagnostic genre au SAFEM et participé à l'atelier de Ouagadougou. A cette occasion, les modules dispensés seront :

- Module 1 : Genre et Développement
- Module 2 : Genre et autonomisation des femmes
- Module 3 : Caractéristiques d'un bon leader
- Module 4 : Technique de communication

Lieu et dates

La formation aura lieu du 30 mars au 02 avril 2010 au village artisanal de Wadata, au siège du ROAFA

Participants

- Les 10 Assistantes genre du Projet
- 08 représentants des 08 sections féminines régionales
- 02 représentants de la section féminine nationale
- La stagiaire en genre du SAFEM
- L'équipe de coordination du Projet (03 personnes)

Annexe 2 : fiche de diagnostic de départ réalisée par les AF

Informations d'indentification

Noms et prénoms : _____

Age : _____/

Situation matrimoniale : célibataire marié divorcée veuve

Nombre d'enfants à charge : _____/

Activités : _____ Localité : _____

Titulaire de : carte d'identité carte de voyage CEDEAO aucun

Papier d'identité :

Membre d'une association de femmes : oui non

Informations sur les activités

• Sur la répartition du temps

1) Possédez-vous une main d'œuvre qui vous aide dans votre activité ?

Oui Non

2) Dans quel domaine s'effectue cette aide ?

Artisanat Travaux domestique

Commerce Préparation du repas

3) Tu exerces ton activité à plein temps ?

Oui non

4) Combien de temps y consacrez-vous par jour ? _____/

5) Combien de temps consacrez-vous au commerce par :

Jour Semaine Mois

6) Dites 3 difficultés liés à la gestion du temps :

1. _____
2. _____
3. _____

ACTIVITES DE RATIONNALISATION DU TEMPS

1) Que fait votre mari pour vous aider dans votre activité ?

- _____
- _____
- _____

2) Que fait votre famille pour vous aider dans votre activité ?

- _____
- _____
- _____
- _____

3) Que fait votre communauté pour vous permettre de gagner du temps pour votre activité ?

- _____
- _____
- _____
- _____

3) Que faites vous entre femmes pour vous permettre de gagner du temps pour votre activité ?

- _____
- _____
- _____
- _____

• **Sur la mobilité en lien avec l'activité artisanale**

1) Avez-vous déjà participé à des foires ?

Oui non

Précisez la période : _____

2) Quelles sont les difficultés rencontrées avant d'aller à ces foires ?

3) Quelles sont les difficultés rencontrées pendant ces foires ?

4) Quelles sont les difficultés rencontrées après ces foires ?

5) Quelles sont les difficultés que vous rencontrés avec vos mari ?

Pourquoi ?

6) Quelles sont les solutions que vous proposés ?

• **Sur la prise en compte des problèmes spécifiques par les autres acteurs**

1) Est-ce que vous avez déjà reçu des appuis dans votre activité ?

Oui non

2) De la Part de qui ?

Epoux Service publique Projet

Groupement Autres (préciser)

3) De quelle nature ? Matières premières/équipement Stockage

Financier Formation Transport

4) Quelles sont les formations déjà suivies par l'artisane ?

Alphabétisation Ecole

Formation technique (préciser dans quel domaine et la structure formatrice)

L'autonomie dans la gestion des revenus

1) Combien gagnez-vous par :

Jour ? _____/ Semaine ? _____/ Mois ? _____/

2) Dans quoi est-il dépensé ?

3) Comment se décide la dépense ?

Le mari : L'artisane : L'artisane avec son mari :

Commentaire de l'AF

Nom de l'AF _____