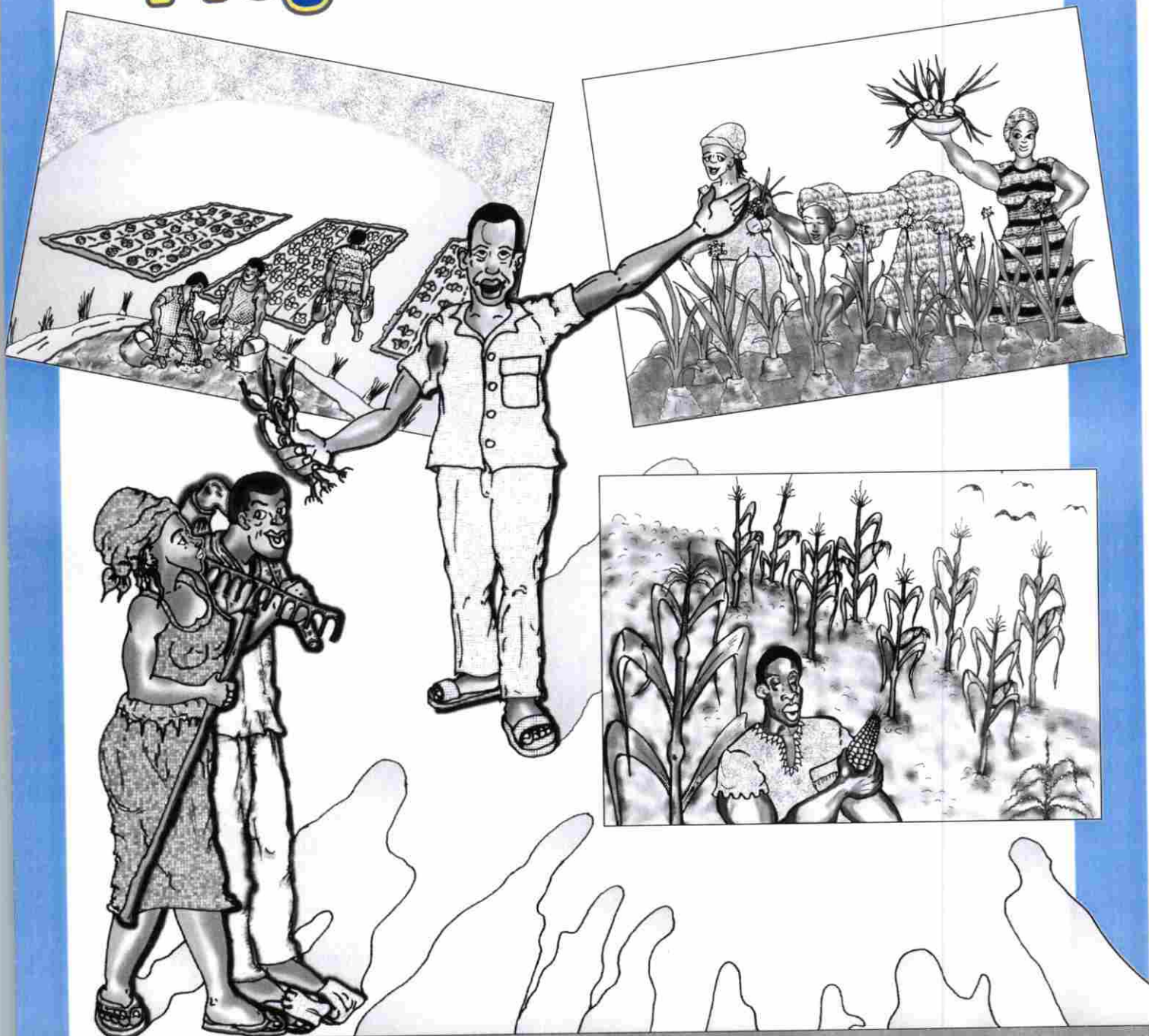


CILSS



Centre Régional Agrhymet

Programme majeur formation



Genre et Protection des Végétaux
Actes du 2^e Séminaire-Atelier
tenu à Niamey du 4 au 15 Décembre 2000

SOMMAIRE

RAPPORT DE SYNTHESE	1
INTRODUCTION.....	4
I. PROGRAMME/CALENDRIER DU SEMINAIRE.....	4
II. METHODOLOGIE DE TRAVAIL.....	5
III. DEROULEMENT DE L'ATELIER	6
Ouverture officielle et présentation du séminaire	6
Crainces et attentes des participant(e)s	6
Techniques d'animation GED.....	6
Rappel des résultats du 1 ^{er} séminaire	7
Rappel des concepts de base de Genre et Développement et exercices de consolidation des acquis du 1 ^{er} séminaire.....	7
IV - LA PLANIFICATION SYSTEMATIQUE D'UNE ACTION DE FORMATION EN GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX	22
4.1. Identification des besoins de formation en Genre et Protection des végétaux des producteurs	25
4.2. La formulation des objectifs d'un programme de formation en Genre et Protection des Végétaux	26
4.3. Formulation des objectifs d'apprentissage en genre et Protection des Végétaux.....	28
4.4. Thèmes et contenus prioritaires de formation en Genre et PV.....	29
4.5.Méthodes, techniques et ressources matérielles.....	31
4.5.1.Conseils pratiques à observer au cours de la formation.....	33
4.5.2.Techniques d'animation/vulgarisation en G et PV	33
4.5.2.1.L'animation de groupe/causerie-débat.....	34
4.5.2.2.Le feed-back.....	35
4.5.2.3.Conseils pratiques pour réussir une réunion.....	35
4.5.2.4.L'interview du groupe dirigé.....	36
4.5.3..Evaluation de l'impact d'une animation.....	36
4.5.4. Les supports didactiques.....	37
4.6.Evaluation des activités d'apprentissage.....	38
4.6.1.Objets de l'évaluation d'une activité d'apprentissage.....	38
4.6.2.Techniques d'évaluation.....	39
4.6.3.Les instruments d'évaluation.....	39

4.7. Evaluation du programme de formation	40
4.8. Description de la fonction de conseiller-facilitateur-formateur en G et PV....	41
V. VISITE DE TERRAIN.....	43
VI. ELABORATION D'UN GUIDE DE FORMATION EN GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX.....	46
VII. MECANISME DE SUIVI-EVALUATION.....	46
VIII. LE RESEAU GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX	49
CONCLUSION.....	51
IX. BIBLIOGRAPHIE.....	52

ANNEXES

- Annexe I : Liste des participants
- Annexe II : Programme du séminaire
- Annexe III : Craintes et attentes
- Annexe IV: Note de présentation du séminaire
- Annexe V : Rappel des résultats du 1^{er} séminaire-atelier
- Annexe VI : Thèmes de Formation
- Annexe VII : Baromètre d'ambiance
- Annexe VIII : Résultats de l'évaluation finale du séminaire
- Annexe IX : Motion de remerciement

SIGLES ET ABREVIATIONS

AGRHYMET : Centre Régional de Formation et d'Application en Agrométéorologie et Hydrologie Opérationnelle.

GED : Genre et Développement

G et PV : Genre et Protection des Végétaux

GRAAP : Groupe de Recherche et d'Appui pour l'Auto-promotion Paysanne

IFD : Intégration de la Femme au Développement

IGD : Interview du Groupe Dirigé

REFESA : Réseau des Femmes Sahéliennes

PV : Protection des Végétaux

REMERCIEMENTS DES FACILITATRICES A L'ENDROIT DES RESPONSABLES DU CENTRE REGIONAL AGRHYMET

Au terme de la présente consultation, nous tenons à adresser nos vifs remerciements aux responsables du Centre Régional AGRHYMET pour la confiance placée en notre expertise.

La thématique Genre et Protection des Végétaux est d'actualité pour le système agricole sahélien.

Son application sur le terrain connaîtra sans doute quelques difficultés qu'il faudra surmonter. Il s'agit là de changement de mentalité pour des actions coordonnées et mieux définies, profitables à l'ensemble des catégories sociales.

Les acquis du Centre Régional AGRHYMET dans le domaine sont importants. Ils constituent un capital précieux qu'il convient de partager dans le cadre d'une stratégie sahélienne en matière du Genre.

Il est à espérer que le présent séminaire atelier contribue effectivement au renforcement des compétences des agents vulgarisateurs (trices) des producteurs (trices) et du Centre pour un meilleur investissement en appui-conseil relatif à la prise en compte de la dimension Genre dans la protection des Végétaux.

Il est souhaitable que la collaboration ainsi établie se renforce davantage non seulement dans la thématique Genre/Communication, mais aussi à travers les activités de suivi sur le terrain dans la perspective de contribuer au développement durable de la sous-région.

Les consultantes :

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Du 04 au 15 décembre 2000 s'est tenu dans la salle de conférence du Centre Régional AGRHYMET à Niamey, le deuxième séminaire sur « Genre et Protection des Végétaux, financé par l'USAID dans le cadre de son appui au Programme Majeur Formation ». Les délégués de Pays membres du CILSS y ont pris part. Il s'agit de : Mali (1), Cap-Vert (1), Guinée-Bissau (1), Gambie (1), Tchad (1) et Niger (5) dont 3 de la DPV, 1 de la SNV et 1 de la plate forme paysanne.

La cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par le représentant du Directeur Général qui a souhaité la bienvenue aux participants et les a exhorté à suivre correctement les travaux. Ensuite dans une véritable dynamique de groupe, participants (es) et facilitateurs/trices se sont accordés sur les moyens et méthodes de travail afin d'assurer une conduite judicieuse de la session:

- élaboration d'un code de conduite ;
- Formation des groupes de travail pour une meilleure implication et participation des uns et des autres dans l'exécution des tâches liées au séminaire.

Ce préalable a permis d'une part de maintenir l'esprit d'équipe dans le groupe et d'autre part d'atteindre les objectifs escomptés.

Le rappel des résultats du 1^{er} séminaire sur G et PV tenu à Torodi en 1998, a constitué une bonne introduction aux travaux. Une série d'exercices sur les concepts de base en genre et développement et les outils d'analyse du genre, a renforcé cette introduction et consolidé les acquis du 1^{er} séminaire. Aussi a-t-il permis aux participant (e) s d'être au même niveau d'information/compréhension et de parler le même langage au cours des travaux . Ces exercices avaient trait :

- à la définition des termes sexe et genre ;
- à la comparaison des approches " Intégration de la Femme au Développement (IFD) /Genre et Développement (GED) ;
- Aux rôles sociaux des hommes et des femmes découlant de la division sexuelle du travail ;
- à l'accès /contrôle des ressources et des bénéfices
- aux besoins pratiques versus intérêts stratégiques
- enfin aux facteurs d'influence qui peuvent bloquer ou constituer un levier important pour la prise en compte des femmes dans les actions de développement de façon spécifique et dans la vie courante en générale.

En outre ces aspects sont utilisables dans les activités de terrain, de formations et d'apprentissages en matière de protection des végétaux.

Les plans d'actions, élaborés lors du 1^{er} séminaire ont connu une évaluation par pays au cours des travaux de groupe, et débattus en plénière. La contrainte majeure qui en est ressortie, réside dans le manque de moyens logistiques et financiers pour concrétiser les actions planifiées.

Toujours dans le cadre de la consolidation des acquis du premier séminaire, d'autres types d'exercices liés à la protection des végétaux ont été traités en travaux de groupes, puis restitués en plénière. Il s'agit :

- du traitement phytosanitaire ;
- des différentes cultures ;
- des types de nuisibles et des méthodes de lutte (chimique biologique – traditionnelle – alternative, intégrée ...)

Identification des contraintes dans l'application des différentes méthodes de lutte

Identification des tâches liées aux différentes activités en matière de PV (Prospection – diagnostic, contrôle phytosanitaire, application des matières actives, leur conditionnement et les mesures de sécurité à observer).

Après cette retrospection sur le 1^{er} séminaire, les objectifs ci-après de la présente session ont été rappelés. Il s'agit de :

- concevoir un module de formation genre et protection des végétaux qui répond aux besoins et aspirations des agents féminins et masculins travaillant dans le domaine de la protection des végétaux et de la vulgarisation agricole ;
- élaborer des outils pédagogiques pour la formation, l'information et la sensibilisation des hommes et des femmes en milieu rural dans le domaine de la protection des végétaux ;
- adopter des mécanismes du suivi de ces actions.

Après ce rappel, des exposés théoriques suivis d'exercices d'application ont été effectués dans le cadre de « la planification systématique d'une formation en genre et protection des végétaux ». Les séquences suivantes ont constitué ce module :

- identification des besoins de formation en genre et PV
- formulation des objectifs de formation et d'apprentissage
- méthodes et techniques utilisées pour dispenser une formation ou conduire un apprentissage
- évaluation d'un apprentissage /formation en G et PV

Des résultats de ces différents exposés et exercices, il est ressorti dix thèmes constitutifs d'un guide de formation en G et PV.

Chaque participant (e) a été chargé (e) de traiter entièrement un thème selon la démarche proposée en intégrant la dimension genre.

La visite de terrain est intervenue le 6^e jour de la session.

A cet effet trois (3) groupes ont été constitués conformément au nombre de sites retenus pour le compte de cette activité dont celui du village de Babangata.

L'objectif majeur de cette visite était de s'entretenir avec les paysans (es) sur les méthodes traditionnelles de lutte contre les ennemis des cultures, et de procéder par la suite à une restitution au groupe des participants.

La dernière partie de la session a connu des exposés et exercices d'application sur les mécanismes de suivi-évaluation. Le principe directeur à ce niveau est de garder toujours le contact avec la réalité.

Aussi des questions relatives à la mise en place du réseau Genre et PV et des attributions à lui assignées ont été traitées.

Outre les évaluations journalières, une évaluation finale de la formation a été effectuée par chaque participant (e) sur fiche individuelle.

Les résultats de cette évaluation ont révélé d'une part une appréciation positive de la session et d'autre part une réelle volonté de poursuivre l'expérience entamée.

Ce séminaire de formation a donc allié la théorie à la pratique sur les sites de cultures.

Les travaux se sont déroulés dans une atmosphère conviviale et détendue permettant ainsi aux participants et encadreurs d'en sortir avec une gamme variée de connaissances sur Genre et PV.

Au terme des travaux, une motion de remerciement à l'endroit du Centre Régional AGRHYMET a été formulé ainsi qu'une série de recommandations.

INTRODUCTION

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités portant essentiellement sur la sécurité alimentaire, la gestion rationnelle des ressources naturelles, la recherche et l'appui à la formation continue, le Programme Majeur Formation du Centre Régional AGRHYMET a constaté un déficit de formation en Genre et Protection des Végétaux.

Il est également apparu, selon les investigations du Centre que les préoccupations des femmes ne sont pas suffisamment prises en compte dans l'élaboration des programmes de formation, qui jusqu'ici s'adressent principalement aux hommes. Pourtant, celles-ci constituent aujourd'hui près de 70% de la force de travail dans la production vivrière des pays membres du CILSS. Elles fournissent la main-d'œuvre dans les activités de maraîchages, de stockage des denrées et des semences, qui, elles aussi restent tributaires des attaques des ennemis des cultures et ont subi plusieurs pertes ces dernières années.

La nécessité d'impliquer fortement les femmes dans la protection des végétaux est ressortie au niveau de tous les pays membres du CILSS. Pour répondre à ce besoin, un premier séminaire tenu à Torodi au Niger en septembre/octobre 1998, a permis d'identifier les contraintes auxquelles les agents féminins et les femmes rurales sont confrontées dans le domaine particulier de la protection des végétaux.

Au cours du dit séminaire, nombre de questions relatives au genre ont été relevées, des plans d'action individuels élaborés par les représentants des pays membres du CILSS présents au séminaire et des recommandations ont été enfin formulées pour doter le Programme Majeur Formation de modules et de supports pédagogiques en Genre et Protection des Végétaux.

Ce deuxième séminaire tenu du 4 au 15 décembre sur Genre et Protection des Végétaux a constitué une véritable réponse à ces recommandations.

Dix (10) participants représentant six (6) pays membres du CILSS y ont pris part.

Le séminaire s'est fixé comme objectif majeur d'amener de façon pédagogique les participants (es) à :

- Identifier les différents groupes cibles, principalement les femmes et leur besoin de formation en Genre et Protection des Végétaux ;
- Traduire en action de formation des besoins identifiés en terme de contenu technique, de progression et d'évaluation formatives.
- Identifier les supports pédagogiques indispensables à la conduite de telles actions de formation.
- Améliorer leur compréhension des questions relatives au genre et aux techniques d'animation selon l'approche participative appliquée aux activités de formations.

Le présent rapport fait le point de l'ensemble des activités menées au cours de cette session

I. PROGRAMME/CALENDRIER DU SEMINAIRE

Après la séance d'ouverture officielle de l'atelier, le groupe s'est donné des moyens de travail à travers une organisation judicieuse du déroulement de la formation :

- élaboration d'un code de conduite

- formation de groupes de travail pour une meilleure implication et participation de chacun(e) dans l'évolution du travail à accomplir pendant toute la durée de l'atelier
- rappel des résultats du 1^{er} séminaire
- rappel des concepts de base en genre et développement (consolidation des acquis du 1^{er} séminaire)
- planification systématique d'une action de formation (identification des besoins de formation, évaluation du programme de formation en Genre et PV).
- mécanisme de suivi-évaluation
- visite de terrain.

L'ensemble du programme s'est déroulé dans une bonne dynamique de groupe ayant favorisé l'esprit d'équipe tout au long des travaux et facilité l'apprentissage .

(programme/calendrier, annexe II).

II. METHODOLOGIE DE TRAVAIL

Le séminaire a été conduit de façon à assurer la participation active et constante de chaque participant. Il ne s'agissait pas d'une formation théorique, mais plutôt d'une formation pratique qui a misé sur l'expérience et les acquis antérieurs de l'ensemble des invités au séminaire (facilitateurs et participants).

La méthodologie du séminaire a été basée sur des principes andragogiques qui ont pris en compte les besoins, les intérêts et l'expérience des participants(es). Cinq (5) outils de la méthode active ont été utilisés pour conduire le séminaire :

- les exposés
- le brainstorming qui vise à générer un grand nombre d'idées ou de solutions aux différents problèmes sur la problématique genre et protection des végétaux,
- les travaux de groupes, portant sur des exercices pratiques formulés en fonction des résultats attendus du séminaire ;
les échanges en plénière sur les résultats des travaux en groupe, en vue de l'adoption par tous.
- les jeux de rôle
- les visites de terrain.

Cette méthode a permis de mettre à l'épreuve la capacité d'analyse des participants(es) face à des problèmes de formation et de vulgarisation sur la problématique genre et protection des végétaux, auxquels ils seront confrontés dans leur milieu réel de travail.

Le séminaire a été conduit par deux facilitateurs, qui ont veillé scrupuleusement au bon déroulement des travaux et à l'atteinte de objectifs sous la coordination technique d'un formateur du Centre Régional AGRHYMET.

L'exposé sur les résultats du 1^{er} séminaire a été présenté par le responsable du Programme Majeur Formation et un des facilitateurs ayant pris part au dit séminaire.

- Le rappel sur les notions de Genre et Développement
- Les notions en techniques de communication et d'animation
- La planification systématique d'une action de formation

- Les mécanismes de suivi-évaluation ont été préparés et présentés par les deux facilitateurs. Les exposés ont été suivis de questions/réponses.
- une évaluation journalière était effectuée à la fin de chaque journée de travail
- deux participants se chargeaient du rapport journalier par système de rotation
- deux autres rapporteurs hebdomadaires se sont chargés d'un rapport général de la semaine en procédant à la synthèse des différents rapports journaliers
- une évaluation finale de la formation a mis fin au séminaire.

III. DEROULEMENT DE L'ATELIER

3.1. Ouverture officielle et présentation du séminaire

L'ouverture officielle de l'atelier a été présidée par le représentant du Directeur Général du Centre Régional AGRHYMET qui a souhaité la bienvenue aux participant(e)s et les a exhorté(e)s à suivre correctement les travaux. Pour sa part, les résultats de cette session serviront par la suite d'outil de travail pour une implication effective des femmes dans les activités de protection des végétaux.

3.2. Craintes et attentes des participants(es)

Pour concilier les attentes des participants(es) avec les objectifs du séminaire, il a été demandé à ceux/celles-ci d'exprimer leurs attentes et leurs craintes par rapport à la formation. La synthèse de l'exercice a fait ressortir une similitude entre les objectifs visés par le séminaire, et les attentes des participants(es) (annexe III).

3.3. Techniques d'animation GED

L'équipe d'animation a opté pour une technique de formation basée sur l'interactivité et l'échange d'expériences de préférence à une formation classique de type théorique. Ces ateliers étant destinés à des agents de terrain il semblait beaucoup plus intéressant de travailler à partir de leur pratique, de leurs connaissances du milieu et de leur vécu personnel plutôt que de dispenser un cours théorique qu'il aurait été ensuite difficile de relier à la réalité.

La soupape

Ce sont des jeux, des chants, des danses et des mines qui sont effectués en groupe sur le signal de comédien-pédagogue. La soupape permet de soulever le couvercle quand les tensions qui sont le résultat du travail deviennent insupportable.

L'animation effectuée par le comédien-pédagogue constitue un moyen très simple de faire vivre en harmonie un groupe de participants à un atelier. C'est du nouveau. On peut même intituler cela " détente atelier". C'est une nouvelle stratégie d'approche en vue de garder une ambiance bon enfant pendant les pauses mais aussi dès que les participants à l'atelier se sentent fatigués. Cette animation conçue de rires et de détentes permet que soient tenus les débats dans un esprit de famille tel qu'il est souhaité pour la réussite d'un tel atelier. L'atelier en tant que tel, en est un qui augure l'ère d'une aube nouvelle, car c'est un climat de famille qui régnait tout au long des assises avec pour mot d'ordre " il faut se mettre à l'aise" tel que souhaité par le facilitateur qui a par ailleurs inculqué la fraternité aux uns et

aux autres tout en banissant l'idée de supériorité comme constaté par le passé et qui a montré des handicaps majeurs.

D'autre part, l'introduction des " jeux " amis visibles et invisibles a été plus que bénéfique pour les participants qui en ont fait un régulateur et un élément unificateur.

Les craintes et attentes ont été aussi au rendez-vous durant l'atelier, autour du baromètre d'ambiance qui a beaucoup marqué les uns et les autres .

Djidjima kou dja ! djidjima.

3.4. Rappel des résultats du 1^{er} séminaire

Un exposé sur les résultats du 1^{er} séminaire a été effectué en plénière. Quelques questions d'éclaircissement ont été posées et des informations complémentaires ont permis d'enrichir l'exposé.

(annexe IV)

3.5. Rappel des concepts de base en Genre et Développement et exercices de consolidation des acquis du 1^{er} séminaire

3.5.1. Rappel des concepts de base en Genre et Développement

Une série d'exercices a permis aux participant(e)s d'être au même niveau d'information et de compréhension sur les concepts de base en genre et développement. Les concepts dégagés sont à exploiter pour une meilleure prise en compte des femmes dans les activités de la protection des végétaux, de l'agriculture et de la sécurité alimentaire.

➤ Perception des participants(es) sur les concepts de l'approche genre

Les exercices suivants, traités par les participants, ont permis d'évaluer leur perception sur les concepts de l'approche genre.

Exercice 1 : Répondre par vrai (V) ou Faux (F) aux questions suivantes :

- les hommes et les femmes produisent les aliments, c'est aux hommes de les préparer ☐
- Les hommes travaillent plus longtemps que les femmes en zones rurales ☐
- Le genre favorise une répartition équitable des tâches et responsabilité entre l'homme et la femme ☐
- Le genre est la différence biologique entre les individus ☐
- Le genre est la construction sociale du masculin et du féminin ☐
- On peut modifier les facteurs biologiques du genre ☐

- On peut modifier les facteurs socio-culturels imposés par la société pour promouvoir l'égalité des chances entre les sexes ☐

Les plénières ont permis de noter 100% de bonnes réponses.

Exercice 2 : Sexe par opposition à genre – travaux de groupes – et restitution en plénière.
L'harmonisation en plénière a donné les résultats suivants (tableau 1).

Tableau 1 : Perception des participant(es) sur les concepts de l'approche genre.

Sexe	Genre
Est biologique	A trait aux relations sociales
Il est inné (on naît avec)	Il est acquis selon le milieu social
Il est universel	Il est sociétal
Il est invariable	Il est variable selon le contexte, la politique, l'économie
Il est statique	Il est dynamique
Ex : seules les femmes peuvent donner naissance	Ex : femmes et hommes peuvent exercer une même profession

Le « sexe » décrit les caractéristiques biologiques des hommes et des femmes qui ne sont pas modifiables, et présentent un caractère universel.

Le terme « genre » décrit les caractéristiques sociales des femmes et des hommes à partir des relations qu'ils/elles entretiennent. Il fait référence aux relations construites socialement, qui existent entre les hommes et les femmes (mari/femme ; père-fille) et entre les hommes et les hommes (père-fils).

Les relations de genre sont définies dans un contexte particulier et changent selon son évolution économique ou politique. Elles varient d'un contexte à l'autre.

L'approche genre reconnaît que dans la plupart des sociétés, les femmes et les hommes sont impliqués dans différents types d'activités.

Mais la nature et le degré de leur engagement dans chacune des activités sont variables et illustrent la division du travail dans un lieu spécifique, à une période donnée. La répartition des rôles détermine les relations du genre. Ces relations peuvent être complémentaires, parfois conflictuelles, mais toujours inégales.

Exercice 3 : de l'intégration des femmes au développement (IFD) au genre et développement (GED)

Pour une même compréhension du tableau ci-dessous, les participant(e)s ont été amené(e)s à le commenter et à souligner ce qui différencie IFD de GED (tableau 2).

Tableau 2 : Différences entre IFD et GED.

IFD	VERS	GED
<ul style="list-style-type: none"> • Une approche qui considère les femmes comme le nœud du problème 	1. L'approche	<ul style="list-style-type: none"> • Une approche envers le développement des hommes et des femmes
<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes 	2. Le point central	<ul style="list-style-type: none"> • Les relations entre hommes et femmes
<ul style="list-style-type: none"> • L'exclusion des femmes (la moitié des ressources productives) du processus de développement 	3. Le problème	<ul style="list-style-type: none"> • Relations inégales du pouvoir (riches/pauvres, hommes/femmes) inhibitives au développement égal et à la participation totale des femmes
<ul style="list-style-type: none"> • Développement plus efficient, plus efficace et plus juste 	4. L'objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Développement égal et soutenu avec femmes et hommes comme partenaires dans la prise de décision
<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des femmes au processus existant de développement 	5. La solution	<ul style="list-style-type: none"> • « Empowerment » (habilitation) des désavantagés et transformation des relations inégales
<ul style="list-style-type: none"> • Projet de femmes • Composantes femmes • Projets intégrés • Augmenter la productivité des femmes • Augmenter les revenus des femmes • Augmenter les capacités des femmes dans leur rôle de reproduction 	6. Les stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et entamer les besoins pratiques de genre déterminés par les hommes et les femmes pour améliorer leur niveau de vie. • Entamer les besoins stratégiques des pauvres par un développement concentré sur les individus

Commentaire : Une approche différenciée selon le genre met en relief l'interdépendance des relations entre les hommes et les femmes. Elle est orientée vers un développement équitable et permanent où les femmes et les hommes agissent comme des partenaires égaux dans la prise de décision.

Tandis que IFD s'adresse aux femmes uniquement pour améliorer leur condition de vie, GED se penche sur les relations sociales entre les hommes et les femmes pour un développement équitable et durable.

Exercice 4 : outils et catégories d'analyse genre : travaux de groupes et plénière.

- La division sexuelle du travail et les rôles sociaux

La distinction entre les différents rôles peut s'appréhender comme suit : le rôle productif ; le rôle reproductif ; le rôle de production sociale ou de gestion communautaire, et enfin le rôle politique.

Le consensus en plénière a généré les résultats suivants :

- a) Le rôle productif : c'est tout travail fait par les hommes et les femmes, en vue d'obtenir une rémunération en nature ou en numéraire (argent) ou d'un moyen de subsistance. Le travail productif comprend aussi bien le travail destiné à produire une valeur d'échange que le travail produisant une valeur d'usage (consommation de la famille) sachant que ce dernier a aussi une valeur d'échange potentielle.

Pour les hommes et les femmes en agriculture, cela inclut le travail effectué sur leurs propres terres (agriculteur/trice indépendant(e), le travail effectué sur les terres familiales (femmes, fille ou fils d'agriculteur), le travail journalier chez un autre paysan (salarial agricole).

Tout travail fait par les femmes et les hommes pour l'obtention d'une rémunération ou d'un moyen de subsistance relève du rôle productif.

L'axe de répartition des tâches à ce niveau montre que c'est surtout l'homme qui y est visible malgré la contribution importante de la femme. C'est l'homme qui reçoit les informations, les formations, le matériel agricole, etc...

b) Le rôle reproductif

L'élément de réponse retenu est le suivant :

Outre la procréation, il comprend toutes les activités liées aux soins apportés aux enfants, ainsi que les tâches domestiques quotidiennes destinées à assurer l'entretien de la famille.

Le rôle reproductif inclut, non seulement la reproduction biologique, mais aussi la reproduction de la main d'œuvre, de la force de travail et la socialisation de la jeune

Le rôle reproductif ne se limite pas à la procréation, mais aussi à toutes les activités et tâches domestiques quotidiennes liées à l'entretien de la famille.

Le rôle reproductif ne se limite pas à la procréation, mais aussi à toutes les activités et tâches domestiques quotidiennes liées à l'entretien de la famille.

L'axe de répartition des tâches ici, montre que seule la femme fait face aux multiples tâches domestiques quotidiennes.

c) Le rôle de production sociale ou communautaire

Elément de réponse : ce rôle concerne les activités entreprises au niveau de la communauté pour assurer sa cohésion et sa pérennisation. Ex : les travaux d'entraide liés à

l'agriculture, ou les travaux de gestion communautaire comme la construction d'école, de dispensaire, de point d'eau etc...

Ce travail est en général de nature bénévole.

Le rôle de production sociale ou communautaire vise à assurer pour la communauté, le maintien de liens sociaux de solidarité, l'approvisionnement et le maintien de ressources rares d'utilité publique telles l'eau, les soins de santé, l'éducation, etc...

Hommes et femmes y contribuent, mais s'agissant des prises de décision, les femmes sont souvent écartées.

d) Le rôle politique (la défense des intérêts stratégiques)

Ce rôle inclut les activités entreprises à tous les niveaux au nom d'un groupe d'intérêt commun.

Élément de réponse : c'est un rôle qui prend place aussi bien dans les structures traditionnelles coutumières que dans les structures modernes (associations – ONG – partis politiques – groupes de pression etc...). Mais dans ces structures, souvent les hommes ont tendance à occuper les rôles dirigeants, sauf dans les organisations autonomes des femmes.

Pour améliorer les conditions de vie et la position sociale des femmes, il faut prendre en compte l'ensemble des rôles qu'elles ont à jouer : mères, filles, femmes, agricultrices, commerçantes, citoyennes, etc...

➤ Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques

Les actions de développement sont basées sur l'identification des besoins exprimés par les groupes cibles auxquels elles s'adressent, et visent à satisfaire ces besoins. La planification avec la perspective du genre différencie les besoins pratiques (BP) des intérêts stratégiques (IS) (tableau 3).

Tableau 3 : Besoins pratiques et Intérêts stratégiques.

BESOINS PRATIQUES	INTERETS STRATEGIQUES
C'est une approche reliée aux situations d'insatisfaction dues aux privations matérielles (la condition)	C'est une approche reliée aux avantages de l'équité
Ils sont facilement observables et quantifiables	Ils sont invisibles, ils sont dûs aux facteurs culturels
Ils sont reliés aux domaines spécifiques de la vie : eau potable, habit, habillement, santé.	Ils sont relatifs aux conditions structurelles qui définissent l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices ainsi que les opportunités de développement personnel
Ils peuvent être satisfaits par des ressources spécifiques comme : dispositifs, crédits, formation technique, etc...	Leur satisfaction est plus complexe et abstraite. Exiger une conscientisation et un changement de l'identité dans la vie quotidienne.
Ils sont reliés aux groupes sociaux particuliers, aux communautés définies	Ils sont un facteur commun de toutes les femmes. Leur manifestation varie selon les facteurs comme l'ethnie, la région, etc...
Ils peuvent être satisfaits sans transformation des rôles traditionnels du genre	Leur réalisation implique la transformation des rôles traditionnels du genre
Ils peuvent être satisfaits par d'autres, c'est à dire accordés, donnés	Ils exigent des procès personnels et collectifs d'adaptation.
Leur satisfaction permet de mieux réaliser les activités associées aux rôles traditionnels du genre (allègement des tâches domestiques-hygiène et soins aux enfants etc...)	Leur satisfaction conduit à une plus grande équité des genres (même chance d'éducation, d'instruction, d'accès et contrôle des ressources et bénéfices etc...)
Ils améliorent la condition de vie des femmes et des hommes, mais ne changent pas les relations inégales. Ils sont concrets et peuvent être satisfaits à court terme.	Ils améliorent la situation, la position sociale. Ils changent les relations sociales inégales par une conscientisation des femmes et des hommes. Ils sont abstraits. Ils ne peuvent s'observer qu'à long terme

Pour résumer :

- a) Les besoins pratiques se rapportent aux responsabilités concrètes et quotidiennes des femmes et des hommes, dans leurs différents rôles productifs, reproductifs et communautaires. Ils sont une réponse à des nécessités immédiates que rencontrent des hommes et des femmes dans un contexte particulier. Les entreprises dans ce domaine ne remettent en général pas en question la division sexuelle du travail. Ex : l'installation d'une pompe sur un puits soulage physiquement les femmes, mais n'améliore pas leur capacité de prise de décision par rapport à la gestion de l'eau.
- b) Les intérêts stratégiques sont formulés à partir de l'analyse des inégalités et des déséquilibres entre hommes et femmes. Ils sont identifiés pour mettre fin à la situation de subordination des femmes. Ils varient en fonction de la situation sociale, économique et culturelle. Cela peut inclure :

- la transformation ou la suppression de la division sexuelle des tâches et des responsabilités de façon à soulager les femmes du poids de leurs nombreuses tâches.
- La modification de lois discriminatoires à l'égard des femmes
Nombre d'intérêts stratégiques peuvent être communs aux hommes et aux femmes : avoir prise sur sa vie ; sur celle de sa communauté ; sur celle de son pays ; mais aussi participer aux choix d'orientation et aux prises de décision dans les multiples instances de la vie publique. Il est donc important d'identifier ces intérêts communs.

D'une façon générale, on peut envisager que la pratique démocratique réponde aux besoins stratégiques de la majorité des hommes et des femmes.

- Profils accès et contrôle des ressources

Les activités de production, de reproduction, de gestion communautaire et des politiques exigent l'utilisation des ressources.

De l'engagement au travail et de l'utilisation des ressources découlent habituellement des bénéfices pour les individus, les familles, les communautés.

L'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci sont des facteurs clés déterminant le profit que les personnes peuvent tirer de leur travail.

Ex : les femmes peuvent avoir accès à la terre, la cultiver, avoir des revenus de leurs activités productives ; mais disposent rarement de l'argent (décident de leur utilisation) issu de ces activités dans certains milieux.

Les ressources à inclure dans un profil d'accès et contrôle peuvent se distinguer en :

- Ressources naturelles telles que la terre, l'eau, les forêts, etc...
- Ressources physiques créées de mains de l'homme telles que la production d'outils et d'investissement, crédits, bâtiments...
- Ressources socio-culturelles comme l'information, l'éducation, etc...
- Ressources humaines telles que la main d'œuvre, les compétences...

Les bénéfices sont obtenus par l'usage des services et des installations. Ils comprennent l'accroissement des connaissances et capacités, des revenus en biens, en intrants, en propriétés, etc...

- Les facteurs d'influence

C'est l'outil qui permet de recenser de façon systématique tous les facteurs susceptibles d'influencer la solution des discriminants mises en évidence dans les profils activités, accès et contrôle.

Les facteurs d'influence peuvent être :

Politiques
Economiques – démographiques
Culturels et sociaux
D'ordre éducatif

Juridiques
Internationaux
Ecologiques
Etc...

En terme d'exercice, il s'agissait pour les participant(e)s (tableau 4) de compléter la grille ci-dessous.

Eléments de réponse par consensus

Tableau 4 : Facteurs d'influence.

Problèmes genre identifiés	Alternative proposée	Facteurs d'influence		Stratégies pour lever les contraintes
		Contraintes	Opportunités	
1. Inégal accès à la terre	Achat, aide, institution, répartition équitable des terres.	<ul style="list-style-type: none"> - Educatif juridique (religieux) socio-culturel - Méconnaissance des textes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique - Juridique - Conventions internationales 	- Sensibilisation - information-plaidoyer
2. Exclusion des femmes dans les prises de décision	Intégration et implication des femmes dans la prise de décision Renforcement des capacités des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> - Socio-culturel - Religieux - Economique - manque d'information 	<ul style="list-style-type: none"> - juridiques - politique (démocratie) - économique (moyens) - alphabétisation - échanges d'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> - éducation - sensibilisation - plaidoyer - formation en leadership et en genre
3. Les femmes n'ont pas de contrôle sur la gestion des ressources naturelles	Egale répartition des hommes et des femmes dans la gestion des ressources naturelles Renforcement de la capacité organisationnelle des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - démographique - juridique - écologique - économique - politique 	<ul style="list-style-type: none"> - politique - conventions internationales - existence des ONG et associations féminines (société civile) 	<ul style="list-style-type: none"> - sensibilisation - formation - éducation - lobbying

3.5.2. Consolidation des acquis techniques en genre et protection des végétaux

Après le rappel sur les concepts de base en genre et développement, les participant(e)s ont procédé au traitement des exercices sur la protection des végétaux afin de consolider davantage les acquis du 1^{er} séminaire.

Ainsi, dans la série d'exercices qui suit, les participants à l'atelier ont été amenés à décrire de façon claire le système de fonctionnement des activités de protection de végétaux, les facteurs favorisant et les contraintes liées à ces activités selon le genre.

Exercice 1 : Examen et évaluation des plans d'actions élaborés lors du 1^{er} séminaire par les participants(es) des pays membres du CILSS.

La synthèse des travaux fait ressortir à tous les niveaux, un handicap majeur dans l'exécution des actions planifiées. Cet handicap est relatif au manque de moyens logistiques et financiers.

Exercice 2 :

Dans vos pays respectifs il existe plusieurs méthodes de lutte contre les ennemis des cultures. Dans cet exercice, il vous est demandé d'identifier les activités agricoles qui nécessitent un traitement phytosanitaire (tableau 5).

Tableau 5 : Activités agricoles nécessitant un traitement phytosanitaire

N°	Activités agricoles	Oui	Non
1	Préparation du sol	X	
2	Semis/repiquage		X
3	Entretien des cultures	X	
4	Récolte	X	X
5	Stockage	X	
6	Conservation des semences	X	
	Destruction des mauvaises herbes	X	

Exercice 3 : Identifier les méthodes de lutte par cultures retenues (tableaux 6 et 7).

Tableau 6 : Méthodes de lutte par cultures retenues.

Cultures	Stade de développement	Types de nuisibles	Méthodes et moyens de lutte
Chou	Pépinière	Termites champignons	Décis Fongicide
	Pommage	Chenilles	Karaté Diméthoate – Dipel
Tomate	Pépinière	Termites Champignons	Décis Fongicide
	Croissance Floraison/fructification	Nématode Insectes, chenilles, virus	Nématicide Karaté-Dipel- Diméthoate-traitement manuel
Gombo	Croissance	Insectes-chenilles	Décis – traitement manuel
	Floraison/fructification	Punaises	Karaté Diméthoate
Oignon	Floraison/bulbaison	Thrips	Décis Fenitrothion Karaté
Poivron	Croissance/floraison/ Fructification	Insectes	Karaté Décis Diméthoate

NB : Pour toutes ces cultures, on peut utiliser les méthodes traditionnelles tels que l'utilisation du piment, du tabac, du savon, de la cendre, du neem et des appâts empoisonnés.

Exercice 3 (suite) : Identifier les méthodes de lutte par élément de réponse (par consensus en plénière.

Tableau 7 : Méthodes de lutte identifiées par les participant(es) par consensus.

Cultures	Stade de développement	Types de nuisibles	Méthodes et moyens de Lutte
Mil	Semis	Termites Rongeurs Oiseaux Champignons	Traitement chimiques Gardiennage Piégeage-épouvantail Appâtage-bandes sonores
	Levée	Chenilles Sauteriaux	Lutte chimique
	Tallage/montaison	Foreurs de tige Sauteriaux Mauvaises herbes Maladies foliaires	Arrachage des plants atteints – désherbage (ex : <i>Striga hermonthica</i>)
	Epiaison/floraison	Coléoptères Lèpre du mil (mildiou) Mineuse de l'épi Punaises Sauteriaux Meloides	Lutte chimique La fumée mécanique/manuelle Pièges lumineux
	Grainaison	Sauteriaux Coléoptères Oiseaux Mineurs de l'épi Charbon	Lutte chimique Gardiennage Destruction des plants atteints
		Iules	Lutte chimique
Arachide	Semis	Rongeurs Oiseaux	Piégeage Epouvantail/bandes sonores
	Levée	Champignons Oiseaux	Lutte chimique Bandes sonores/épouvantail- gardiennage
	Floraison	Pucerons	Lutte chimique
	Formation des gousses	Iules Champignons	Lutte chimique

Sorgho	Semis	Termites Rongeurs Oiseaux Champignons	Traitement chimique Gardiennage Piégeage-appâtage Lutte
	Levée/tallage	Sauteriaux Foreuses de tiges	Lutte chimique Lutte chimique
	Epiaison/floraison	Coléoptères	Lutte chimique
	Grainaison	Coléoptères Charbon Oiseaux	Lutte chimique Lutte chimique Gardiennage/épouvantail/bandes sonores
		Sauteriaux	Lutte chimique
Niébé	Semis	Rongeurs Oiseaux	Piégeage Gardiennage
	Levée	Sauteriaux <i>Striga gesneroides</i>	Lutte chimique Variétés résistantes Arrachage manuel
	Ramification	Maladies virales et bactériennes	Arrachage et destruction des plants atteints
	Floraison	Pucerons –punaises Maladies virales et bactériennes Thrips	Lutte chimique Méthodes alternatives de lutte Arrachage
	Fructification	Chenilles de gousse Punaises	Lutte chimique
	Stockage (post-récolte)	Bruches	Huile de neem Bouse de vache Cendre Fûts fermés hermétiquement Fumigation

Exercice 4 : Pour chaque méthode de lutte (tableau 8) il est demandé aux participant(e)s de :

- identifier les matières actives nécessaires à la préparation des produits phytosanitaires
- donner les formulations de préparation et les doses d'application par hectare
- donner les règles de sécurité à observer pendant les traitements
- citer les différents intervenants (hommes/femmes) par méthode

Tableau 8 : Méthodes de lutte/Matières actives/Formulations/Doses/Règles de sécurité.

Méthodes de lutte	Matières actives /Nom commercial	Formulations (Comprimés Poudre Liquide)	Dose/ha	Règles de sécurité à observer	Intervenants (hommes/Femmes)
Lutte chimique	Décis	Liquide	1 litre	- Porter des gants	En général ce sont les hommes qui traitent les cultures
	Fénitrothion	Liquide	2,5 litres	- Lunettes	
	Diméthoate	Liquide	1 litre	- Masques	
	Adonis	Liquide	1 litre		
	Marshall	Liquide	20 à 30 sachets	- combinaisons	
	Karaté	Poudre		- respect de la direction du vent	
	Dipel	Poudre	500 à 1000 g		
	Thioral	Poudre	Index	- ne pas manger	
	Apron plus	Poudre	Index	- ne pas fumer	
	Propoxur	Poudre	Index	- ne pas boire	
	Phostokin	Comprimé	Index	- respect des emballages d'origine lors des traitements	
	Carbofuran	Granulé			
Lutte biologique	<i>Métarhizium</i>	Liquide (huile)		- ne pas associer les produits avec les aliments - destruction des emballages vides	
Lutte traditionnelle	Cendre du neem	Pas de dose fixe	Protéger les narines contre l'inhalation	- respect du délai d'attente - respect de l'environnement	
Lutte alternative par rapport à la lutte chimique	Utilisé pour les cultures de contre saison			- respect des paramètres de traitement	

* Selon index phytosanitaire

Exercice 5 : identification des contraintes dans l'application des différentes méthodes de lutte et par intervenants (hommes/femmes) identifiés plus haut (tableau 9).

Tableau 9 : Contraintes à l'application des méthodes par les intervenants (hommes/femmes)

Méthode de lutte	Contraintes observées	
	Chez l'homme	Chez la femme
Lutte chimique	<ul style="list-style-type: none"> - Non maîtrise de certains thèmes techniques - Insuffisance de moyens - Négligence dans l'application des thèmes techniques 	<ul style="list-style-type: none"> - manque d'information et de formation - manque de moyens financiers
Lutte mécanique manuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Multiplicité des activités - Insuffisance d'information 	<ul style="list-style-type: none"> - Surcharge de travail - Manque de moyens financiers
Lutte biologique	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance d'information - Manque de moyens financiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'information et de formation.
Lutte traditionnelle	-	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de vulgarisation des méthodes traditionnelles de lutte

Exercice 6 : identification des contraintes rencontrées par les agents de vulgarisation en G et PV dans l'exécution de leurs tâches (tableau 10).

Tableau 10 : Contraintes rencontrées par les agents de vulgarisation.

Activités	Tâches		Contraintes	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Collecte des données	+	+	Manque de recyclage Insuffisance de moyens	Manque de formation et d'information Manque de moyens
Diagnostic	Identification des nuisibles	+	Manque de recyclage et de moyens	Manque de formation, d'information et de moyens
Identification des organismes de quarantaine	1. Délivrance permis d'importation 2. Délivrance certificat phytosanitaire	Idem mais peu de femmes dans le domaine	Insécurité (menaces) Manque de moyens Manque d'information sur la législation des autres pays	Insécurité Manque de moyens Difficultés de travailler la nuit
S'assurer par rapport à l'homologation et /ou changer sensibilisation	Appui conseil (supervision traitement – fonctionnement sécurité...)	Idem	Difficultés d'accès à certains sites. Rareté d'eau-conditions climatiques Insuffisance des moyens matériels-financiers Difficultés de communication avec les hommes	
Conditionnement et stockage des produits post-récoltes	Identification fumigation des parasites	+	Méconnaissance de certains produits chimiques Manque de matériels appropriés Manque de formation et d'information dans le domaine	
Identification des besoins de formation	Information Programmation Sensibilisation Recensement des besoins Etablir calendrier de rencontre	Idem	Faible participation aux séances d'information Difficultés de faire passer le message Insuffisance des moyens financiers Problème de communication (difficultés)	
Recherche action en PV	Information Programmation Recherche volontaire chez qui on fait les tests Diffusion résultats de la recherche	Idem	Réticences de certains paysans Méfiance Insuffisance de communication entre la recherche et la PV	Peu de femme dans le domaine

POSTE
DE
CONTRÔLE

Par ici Monsieur...
C'est pour un contrôle
phytosanitaire !



Poste de contrôle phytosanitaire
Agent de contrôle phytosanitaire vérifiant l'entrée des produits agricoles

Exercice 7 : Analyse des contraintes socioculturelles

A partir de vos expériences de terrain, identifiez les contraintes socio-culturelles liées aux activités de protection des végétaux des populations hommes-femmes et des agents vulgarisateurs (masculins et féminins) (tableau 11).

Tableau 11 : Contraintes socio-culturelles.

GROUPES CIBLES	CONTRAINTES SOCIO-CULTURELLES
Femmes	Religion – mauvaise interprétation - Contraintes biologiques (grossesses-allaitements) - Obligations familiales (multiples tâches domestiques) - Us et coutumes – tradition - Education – manque de moyens
Hommes	- Insuffisance d' moyens financiers
Agents vulgarisateurs féminins	- Grossesses et allaitements - Difficultés de communication avec les hommes
Agents vulgarisateurs masculins	

IV - LA PLANIFICATION SYSTEMATIQUE D'UNE ACTION DE FORMATION EN GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX

Le dossier de présentation de ce deuxième séminaire « genre et Protection des Végétaux » s'est fixé entre autres objectifs :

- La conception d'un module de formation en Genre et Protection des Végétaux, répondant aux besoins et aspirations des agents féminins travaillant dans le domaine de la vulgarisation agricole;
- L'élaboration (confection) des affiches et autres outils pédagogiques pour la formation des vulgarisateurs et des femmes rurales en protection des végétaux.

Afin de répondre à ces deux objectifs majeurs ci-dessus énumérés, il était important, voire indispensable de traiter avec les participants (es) au présent séminaire le module relatif à la planification systématique d'une action de formation/vulgarisation en genre et protection des végétaux.

Préparer en adéquation avec les besoins spécifiques des différents groupes cibles intéressés (agents vulgarisateurs (trices) producteurs (trices)), ce module a abordé de façon chronologique et cohérente les unités suivantes correspondant aux objectifs spécifiques à atteindre :

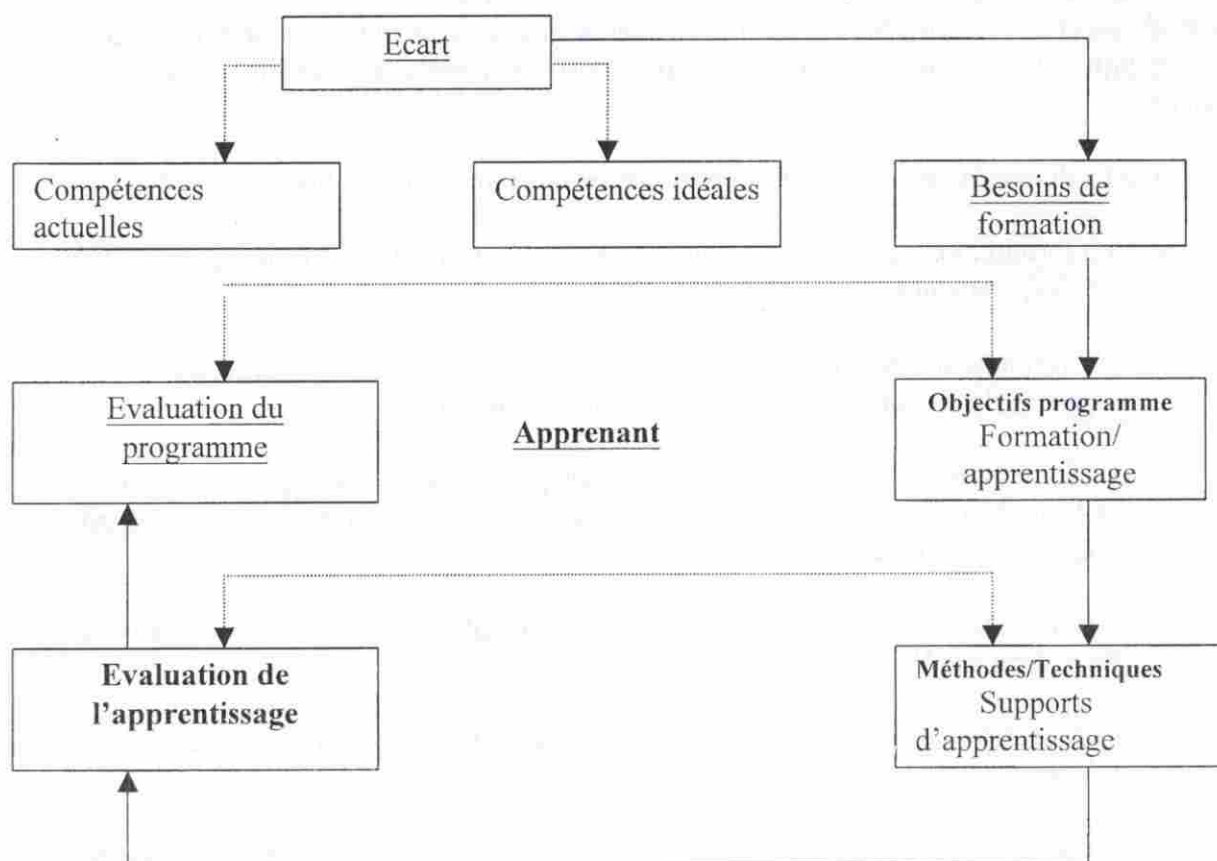
- La détermination des besoins de formation en Genre et Protection des Végétaux ;
- La formulation des objectifs d'un programme de formation en Genre et Protection des Végétaux des différents acteurs ;
- La formulation des objectifs d'apprentissage pour une session de formation en Genre et Protection des Végétaux des groupes cibles identifiés ;
- La formulation des sujets, thèmes, contenus prioritaires et messages clés en Genre et Protection des Végétaux des différents acteurs (producteurs (trices) et agents vulgarisateurs (trices)) ;
- Les méthodes, techniques et supports de formation/vulgarisation en Genre et Protection des Végétaux par groupe cible identifié ;
- L'évaluation des activités de formation/vulgarisation en Genre et Protection des Végétaux ;
- L'élaboration d'un programme de formation en Genre et Protection des Végétaux assorti d'un guide de formation/vulgarisation en Genre et Protection des Végétaux.

L'interrelation entre les différentes séquences du séminaire a permis d'exploiter aisément les résultats des exercices de la phase dite « consolidation des acquis du premier séminaire sur Genre et Protection des Végétaux » pour un traitement cohérent de ce module.

Ainsi, les **tâches** des différents acteurs (producteurs (trices), vulgarisateurs (trices)) dans le domaine de la protection des végétaux en rapport avec les multiples **contraintes** identifiées et entravant l'exécution correcte de ces tâches ont constitué une transition pédagogique et une porte d'entrée, du reste pertinente à la "planification systématique d'une action de formation/vulgarisation en Genre et Protection des Végétaux".

Chaque unité était assortie d'exercice d'application permettant de renforcer les capacités opérationnelles des participants (tes) dans les domaines traités.

En effet, le schéma suivant illustre tout le processus de cette planification systématique. Le processus part des besoins de formation qui se formulent sur la base de l'écart observé entre la compétence actuelle des différents acteurs en Genre et Protection des Végétaux et leur compétence désirée. Il aboutit à l'évaluation du programme de formation/vulgarisation en passant par la formulation des objectifs du programme , le choix des méthodes/techniques et supports, l'évaluation des apprentissages.



4.1. Identification des besoins de formation en Genre et Protection des végétaux des producteurs

Abordant cette première unité de la planification, un contenu théorique a été largement traité avec les participants (tes) sous forme d'exposé suivi d'échanges à partir des points ci-après :

- Définition et importance des besoins de formation ;
- Différents types de besoins de formations en Genre et Protection des Végétaux ;
- Techniques d'analyse des besoins de formation en Genre et Protection des Végétaux.

En résumé, il a été retenu ceci :

Un besoin de formation, c'est :

- une déficience qui peut être comblée par une activité de formation ;
- l'écart entre la compétence actuelle et la compétence désirée.

Parmi les besoins de formation, on distingue :

LES BESOINS RESSENTIS

Se sont les déficiences de l'apprenant telles que lui-même les perçoit.

Les besoins démontrés

Se sont les déficiences de l'apprenant mises en évidence par des observations ou des mesures faites par d'autres à partir de la performance de l'apprenant.

Les besoins normatifs

C'est le niveau de performance souhaité, par rapport à la norme. Ces besoins découlent le plus souvent des progrès constants de la science ou encore de la décision des institutions.

Sources pour l'analyse des besoins de formation :

Pour les besoins ressentis

- l'entrevue explore en profondeur ;
- le questionnaire d'enquête offre un meilleur échantillonnage des utilisateurs.

POUR LES BESOINS DEMONTRES

- Le rapport d'activités de l'apprenant ;
- Le pré-test ;
- L'observation directe.

Pour les besoins normatifs

- L'avis d'experts sur la compétence idéale
- Les données publiées dans les revues spécialisées
- Les directives données par les institutions

L'exercice d'application relatif à cette unité a été traité en groupe de travail et a permis de dégager en séance plénière les besoins de formation en Genre et Protection des Végétaux des agents vulgarisateurs (trices) et des producteurs (trices) avec un accent particulier sur le groupe des femmes.

Ainsi neuf (9) besoins de formation ont été identifiés pour les agents vulgarisateurs (trices) et six (6) pour les producteurs (trices) à partir des domaines ci-après :

*** Agents vulgarisateurs**

Hommes +
Femmes ++

- Prospection
- Diagnostic
- Législation phytosanitaire/contrôle
- Lutte intégrée
- Application des produits phytosanitaires
- Techniques d'animation
- Techniques de stockage et protection des produits agricoles
- Techniques de contrôle de qualité (conservation – transformation)
- Formation en genre.

*** Producteurs (trices)**

Hommes +
Femmes ++

- Diagnostic
- Techniques d'application
- Stockage et protection des produits agricoles
- Méthodes alternatives à la lutte chimique
- Formation en leadership
- Formation en concept genre

4. 2. La formulation des objectifs d'un programme de formation en Genre et Protection des Végétaux

Comme suite à l'identification des besoins de formation en Genre et Protection des Végétaux, cette séance a été traitée autour des objectifs spécifiques ci-après :

- Définir ce que c'est qu'un objectif de programme de formation en Genre et Protection des Végétaux
- Définir le but de la formulation d'un objectif de formation en Genre et Protection des Végétaux

- Enumérer les règles générales relatives à la formulation d'un objectif de formation
- Formuler des objectifs de formation en Genre et Protection des Végétaux.

L'atteinte de ces objectifs pédagogiques a été conditionnée par un brainstorming très participatif. En substance l'on a retenu ceci :

Utilité

Le but de la formulation des objectifs d'un programme de formation :

- définir et délimiter le contenu de la formation (différents modules à traiter par rapport aux objectifs) ;
- mobiliser et orienter les ressources pédagogiques (le formateur, les méthodes et les moyens) vers un but bien concret
- vérifier le progrès en cours de formation
- pouvoir évaluer les succès (ou non-succès) de l'action pédagogique en fin de parcours.

Formulation

Les objectifs d'un programme de formation décrivent d'une manière précise la situation pédagogique qui doit être atteinte à la fin de la formation. Pour cela, ils doivent répondre à certaines règles générales :

- Ils sont centrés sur le résultat, et non sur les activités de formation
- Ils sont mesurables
- Ils décrivent les conditions (de travail de l'environnement professionnel, etc..) dans lesquelles ils seront mesurés
- Généralement, les objectifs sont formés dans la forme qui suit :
- « le participant connaît/comprend/est capable de..... sous les conditions..... »

Domaines

Trois domaines d'objectifs pédagogiques peuvent être discernés, selon le type de résultats qu'on veut atteindre :

- « le savoir » (la connaissance, la compréhension)
- « le savoir faire » (l'aptitude, la maîtrise des techniques, l'analyse, la réflexion)
- « le savoir être » (l'attitude, le comportement)

Normalement, le formateur ne cherche pas seulement à atteindre une amélioration de connaissances, mais aussi à atteindre certaines habilités, ou même à changer le comportement de son groupe cible.

4. 3. Formulation des objectifs d'apprentissage en genre et Protection des Végétaux

Ce chapitre d'importance capitale pour les participants (tes) a été traité à partir des objectifs spécifiques tels :

- définir ce que c'est qu'un objectif d'apprentissage
- décrire les caractéristiques d'un objectif d'apprentissage en Genre et Protection des végétaux ;
- formuler des objectifs d'apprentissage en Genre et Protection des Végétaux des agents vulgarisateurs et des populations rurales, particulièrement des femmes.

A ce niveau, le contenu théorique a été également développé sous forme de questions pratiques dont les réponses ont aidé le groupe à retenir ceci :

- l'analyse des besoins permet d'identifier un certain nombre de tâches que l'agent ou le paysan doit accomplir. C'est en décomposant et en analysant sa performance dans l'exécution de chacune de ces tâches qu'on arrive à identifier ce que l'apprenant doit être capable de faire : se sont les objectifs d'apprentissage.

A quoi sert l'objectif d'apprentissage ?

A Savoir où l'on va : les apprenants comme le facilitateur savent ainsi quels comportements nouveaux ils seront capables d'acquérir en fin d'apprentissage.

A vérifier qu'on y est arrivé : un apprentissage efficace est celui qui permet d'atteindre un but.

A faciliter l'évaluation : un objectif d'apprentissage permet de préciser dès le départ les résultats à vérifier. Aussi est-il question par exemple de vérifier la capacité de mémorisation des apprenants ou leur aptitude à mettre en application un savoir nouveau ?

A faciliter l'animation du groupe : le climat de travail est meilleur quand les termes de l'échange entre les apprenants et le facilitateur sont clairement définis. Chacun sait ce qu'il peut attendre des autres.

A adapter l'apprentissage : une définition claire des objectifs à atteindre permet de juger :

- la pertinence des activités d'apprentissage par rapport aux objectifs de la session
- la conformité du contenu de l'apprentissage en rapport avec les attentes des apprenants et leurs besoins.

A choisir les méthodes et les moyens à utiliser : on ne peut se limiter à une discussion de groupe comme méthode d'apprentissage si l'on s'est fixé pour objectif de rendre les apprenants capables de réparer par exemple un moteur (pulvérisateur).

Comment définir les objectifs d'apprentissage ?

L'objectif est défini valablement s'il communique aux autres une image identique à celle que son concepteur a en vue. Les termes à utiliser pour définir un objectif d'apprentissage ne doivent souffrir d'aucune interprétation.

Pour vérifier si un objectif d'apprentissage est convenablement défini on doit pouvoir répondre aux trois questions suivantes :

1. Qu'est-ce que l'apprenant doit-il être capable de faire ?
2. Dans quelles conditions l'accomplissement se déroule-t-il ?
3. Quel niveau d'accomplissement ou de performance attend-on de lui ?

Trois caractéristiques dans la définition d'un objectif d'apprentissage

La performance : un objectif définit toujours ce que l'apprenant doit pouvoir accomplir

Les conditions : un objectif se doit de définir les conditions éventuelles de la performance

Les critères : un objectif décrit dans la mesure du possible le niveau de performance acceptable.

En substance, l'on peut retenir ceci :

Un objectif d'apprentissage est un énoncé qui décrit brièvement ce que l'agent sera capable de faire après l'apprentissage qu'il n'était pas capable de faire avant. Des objectifs clairs et précis déterminent les activités d'apprentissage, orientent l'évaluation et surtout facilitent l'apprentissage.

Au terme du développement théorique ci-dessus évoqué un exercice d'application a été effectué par les participants (tes) en travaux de groupe.

Cet exercice est parti des besoins de formation des différents acteurs préalablement identifiés pour aboutir à la formulation des objectifs d'apprentissages et à celle des objectifs de programme de formation.

Des échanges fructueux en plénière ont permis de retenir une série de formulations d'objectifs par groupe cible et par thème (cf annexes).

Suite à ces énoncés, il est important de souligner que le traitement des exercices n'a pas prit en compte les aspects relatifs à la performance, aux conditions et aux critères dans la formulation d'un objectif d'apprentissage.

4.4. Thèmes et contenus prioritaires de formation en Genre et PV

Dans la perspective de répondre à l'objectif 1 de ce séminaire à savoir « concevoir un module de formation en genre et protection végétaux répondant aux aspirations des agents féminins travaillant dans le domaine de la vulgarisation agricole », cette séquence s'est voulue très pratique.

Aussi, les participant(e)s ont opéré un choix parmi les thèmes suivants en fonction de leur compétence. Ce sont :

- la prospection
- le diagnostic
- la lutte intégrée

- la législation phytosanitaire
- l'application des produits phytosanitaires
- les techniques d'animation
- les techniques de stockage des produits post-récolte
- les techniques de qualité
- la formation en Genre et Leadership
- La méthode alternative à la lutte chimique.

Chaque thème a fait l'objet d'exercice pratique d'élaboration de programme de formation en s'inspirant du guide suivant :

❖ Guide d'élaboration d'un programme de formation en G et PV

Sept (7) étapes

0. Situation de départ

Quel est le problème pour lequel on souhaite un programme de formation en G et PV

Le problème se trouve-t-il au niveau des personnes, de l'organisation ou de l'environnement ? Autrement dit justification du thème retenu.

Une formation est-elle la vraie solution au problème ?

1. Le groupe cible et l'identification des besoins de formation

- Le profil du groupe : caractéristiques, niveau, culture
- Leur perception des relations hommes femmes
- Leurs attentes et motivations par rapport à la P.V.
- Leurs connaissances, aptitudes, attitudes dans le domaine retenu ?

Ces éléments en comparaison avec les performances désirées.

2. Formulation des objectifs

- Correspondance entre les buts de la formation et les problèmes constatés ?
- Des objectifs généraux aux objectifs didactiques
- Existe-t-il une distinction claire entre les objectifs de connaissance, d'aptitude et d'attitude à atteindre
- Est-il possible de mesurer les résultats de la formation ?
- Validation avec les commanditaires et représentants du groupe cible.

3. Les animateurs et les personnes ressources

- Principes de l'apprentissage chez l'adulte
- Leurs qualifications didactiques et leur perception des relations hommes – femmes
- Les styles de communication et d'apprentissage
- Hommes, femmes ou équipes mixtes ?

4. La formulation du contenu

- Sujets et sous-thèmes prioritaires pour le groupe cible ?
- Les thèmes par ordre logique, contenu détaillé – quels supports avec quel type de message?
- Le développement des modules et séquences : durée, moment, objectifs spécifiques.

5. Choix des méthodes, techniques et ressources matérielles

- En relation avec le niveau des participants
- Et leur style d'apprentissage
- Privilégier les méthodes expérimentales et participatives
Exemples : études de cas, jeux de rôle, simulation, travaux de groupe, visite de terrain.

6. Organisation de la formation et gestion de groupes

- Planification du temps et du lieu
- Créer un climat de confiance et d'échange
- Répartition des responsabilités et délégation du pouvoir : implication du groupe cible dans l'organisation.

7. Evaluation et suivi

- Comment et quand peut-on mesurer les résultats ?
- Les modes d'évaluation : orale ou écrite
- Types d'évaluation : (auto évaluation, normative, formative)
- Aspects à évaluer : les objectifs, les méthodes utilisées, performance du groupe ; contenu ; les facilitateurs.

NB : Si le temps matériel a été jugé insuffisant pour traiter à fond chaque étape de ce guide, il a été fortement recommandé aux participant(e)s de détailler la quatrième étape « formulation de contenu » afin de permettre au séminaire d'aboutir aux résultats escomptés à savoir : « l'élaboration d'un guide de formation en G et PV d'une part et d'autre part l'élaboration de messages clés en fonction de supports appropriés identifiés au cours des travaux.

4. 5. Méthodes, techniques et ressources matérielles

Tout en liant le choix des moyens d'apprentissage aux trois (3) domaines d'objectifs pédagogiques cités plus haut à savoir :

- le cognitif (le savoir ou les connaissances)
- le psychomoteur (le savoir faire ou les gestes/habiletés)
- le psycho-affectif (le savoir être ou les attitudes),

il a été retenu d'entrée de jeu que les moyens d'apprentissage doivent tenir compte du contenu de l'apprentissage, de la situation éducative et des aptitudes du formateur.

Aussi cette séquence, s'est articulée autour des définitions et contenus des différentes méthodes et techniques de formation tout en insistant sur les avantages et contraintes de chaque méthode et technique.

En Résumé il a été retenu ceci :

La méthode désigne l'ensemble des principes ou théories à la base des activités d'apprentissage. Il y a lieu également de distinguer 4 types de méthodes dont :

- a) la méthode active ou participative où le facilitateur permet à l'apprenant de trouver des solutions aux problèmes par ses propres moyens. Le facilitateur n'a pas de réponse toute faite. Cette méthode peut créer beaucoup de frustrations chez l'apprenant s'il n'est pas doué.
- b) la méthode de la découverte où le facilitateur connaît les réponses mais permet à l'apprenant de trouver des réponses aux problèmes par lui-même, cela suppose l'existence de plusieurs apprenants et une interaction entre eux est nécessaire. Le manque d'interaction peut conduire à un échec.
- c) La méthode de l'enquête ou interrogatoire : à ce niveau, aussi bien le facilitateur que les apprenants connaissent la solution à un problème posé. Cependant, il se peut que l'apprenant ne réalise pas qu'il connaît la réponse. Grâce à l'interrogation, l'enseignant rend explicite la solution au niveau de l'apprenant.
- d) La méthode affirmative : l'enseignant connaît la réponse et la communique simplement à l'apprenant. C'est la méthode traditionnelle d'enseignement.
En outre, il a été souligné aux participant(e)s que les méthodes participatives sont les plus appropriées pour la formation des adultes. Elles sont plus efficaces et plus agréables.
La formation participative est caractérisée par le respect pour les participants qui sont actifs. Elle utilise fortement les expériences de ces participants.

Quant aux techniques de formation, le séminaire a retenu pour l'essentiel qu'il existe une gamme assez riche de techniques de formation et que le choix de la méthode participative en matière de formation va de paire avec un ensemble de techniques appropriées.

Ces techniques appelées « techniques ouvertes » stimulent la créativité, la prise de conscience, facilite l'expression des idées etc...

Et par rapport à la méthode active/participative, un certain nombre de techniques de formation sont à considérer :

- la méthode GRAAP (Groupe de Recherche et d'Appui pour l'Auto-promotion Paysanne)
- les travaux de groupe
- les études de cas
- la discussion dirigée
- la démonstration
- l'exposé
- le brainstorming
- le jeu de rôle
- la causerie ou exposé informel
- la dramatisation
- la discussion en petits groupes

Toutes ces techniques ont été largement développées avec les participant(e)s et un accent particulier a été mis sur les techniques suivantes : le brainstorming, les travaux de groupe, l'étude de cas, le jeu de rôle, la méthode GRAAP. Ces techniques sont plus connues et généralement utilisées lors des formations (voir documents en annexe).

4.5.1 Conseils pratiques à observer au cours de la formation

Un ensemble de conseils pratiques a été donné aux participants en vue de leur permettre de bien conduire une formation :

- limiter chaque temps de parole afin d'assurer l'attention continue des gens à ce qui se dit
- condenser vos propos au strict essentiel
- donner les illustrations brèves ou nécessaires
- les participants doivent quitter la salle en se souvenant des principaux points.
- faire succéder les activités de façon cohérente
- adapter le contenu de vos modules aux intérêts des participants
- stimuler et soutenir leur motivation et intérêt
- là où l'activité demande une forte concentration, commencer avec une méthode brève de stimulation d'énergie ou un jeu
- ne pas programmer des travaux théoriques de grande concentration juste après un déjeuner
- introduisez des moments de blagues et des activités culturelles locales telles les chansons, les danses...

Aussi, il est nécessaire de préparer vos matériels bien en avance. Il s'agit de :

- flip chart ou papier craft
- des markers
- du scotch pour coller les papiers au mur
- les documents appropriés et en nombre suffisant
- des blocs-notes pour les participants
- le rétro-projecteur et transparent si les conditions s'y prêtent (les transparents doivent être en ordre et bien rangés)
- d'autres matériels spécifiques nécessaires au bon déroulement des travaux.
- les supports didactiques etc.

4.5.2. Techniques d'animation/vulgarisation en G et PV

La rubrique « Résultats attendus » du dossier de présentation du présent séminaire-atelier escompte entre autres résultats :

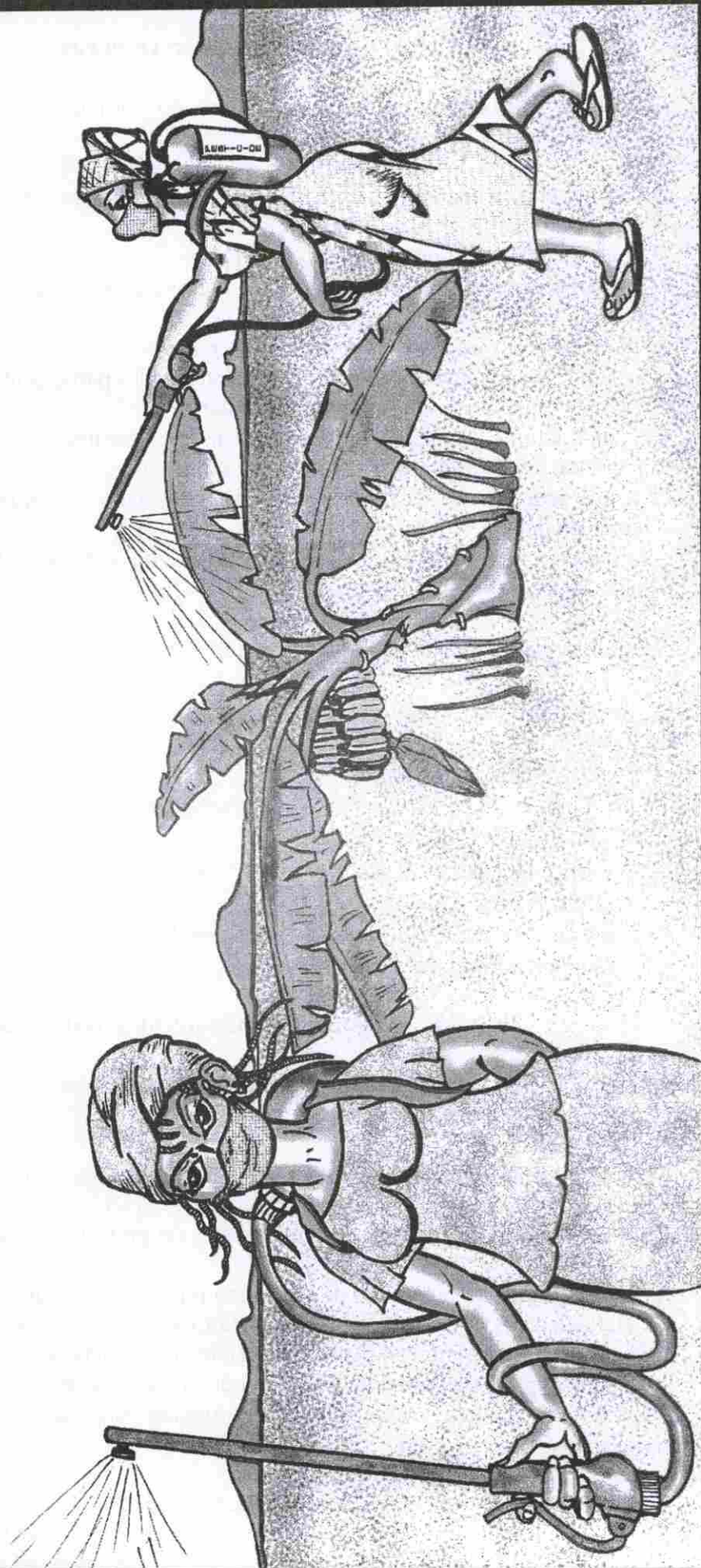
- « le renforcement des capacités des agents de vulgarisation en sensibilisation, information et encadrement sur le genre et protection des végétaux »
- « l'identification des moyens et méthodes et protection de végétaux ».

Aussi, le répertoire des besoins de formation prioritaires des différents groupes cibles en G et PV (retenu après les exercices d'application) fait mention de la formation en techniques d'animation/vulgarisation en genre et protection des végétaux.

Il est donc apparu légitime d'aborder au cours du séminaire ce module en vue de compléter le chapitre « méthodes, techniques de formation/vulgarisation en G et PV/ressources matérielles ».

Les thèmes suivants ont successivement été traités :

- l'animation de groupe et plus précisément la causerie-débat



Séance d'application de pesticide de synthèse :
Protection de bananiers avec des mesures de sécurité.

- le feed-back
- les conseils pratiques pour réussir une réunion
- l'interview de groupe dirigée
- les fonctions, tâches, rôles et qualités d'un conseiller, facilitateur-formateur en genre et protection des végétaux
- l'élaboration d'un plan d'animation
- l'évaluation de l'impact d'une animation.

4.5.2.1. L'animation de groupe/causerie-débat

Définie comme une technique de communication interpersonnelle, un entretien entre un animateur et un groupe de personnes en vue de lui apporter un message précis.

Trois (3) étapes distinctes caractérisent une animation de groupe :

- la préparation
- la conduite de l'animation.
- l'évaluation de l'animation

❖ qualités d'un bon animateur

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| - accueillant | - attentifs aux réactions du public |
| - respectueux, courtois, poli | - savoir écouter |
| - maîtrise de soi | - savoir poser des questions utiles |
| - maîtrise du sujet | - savoir reformuler, récapituler, |
| - savoir faire des synthèses | - savoir encourager la participation |
| - faire preuve d'empathie | du public |

❖ conseils pratiques pour mener à bien une causerie

- faire un plan détaillé des idées maîtresses
- respecter le public : ne pas le prendre de « haut »
- utiliser un langage simple
- ne pas mémoriser le texte
- lire le moins possible un texte écrit, cela empêche le contact des yeux avec l'auditoire
- contenu du message doit être précis
- adopter une tenue vestimentaire appropriée (éviter les habits qui pourraient distraire ou intimider votre auditoire)
- surveiller les attitudes non verbales
- illustrer la causerie avec les supports visuels si possible
- fixer la durée de la causerie en fonction du milieu et de l'intérêt que le public porte au thème
- le groupe idéal pour une causerie est de 20 à 30 personnes
- faire attention aux tics qui pourraient déranger l'auditoire.

❖ conseils pratiques pour l'utilisation d'un support visuel lors d'une causerie

- préparer l'aide visuelle à l'avance
- comprendre soi-même l'aide visuelle
- la montrer à tout le monde

- la faire circuler dans l'assistance si possible
- la fixer au mur si possible
- montrer assez longtemps l'aide visuelle
- garder le contact des yeux avec l'auditoire lorsque vous utilisez un support visuel
- contrôler l'attention que le support visuel reçoit
- s'il s'agit d'un support visuel qui contient plusieurs éléments, pointer les différentes parties avec votre doigt ou baguette
- expliquer les détails avec lesquels les gens ne sont pas familiers.

4.5.2.2. *Le feed-back*

Définit comme un processus qui consiste à transmettre de l'information permettant à un individu de découvrir l'impact de ses actions et de ses paroles sur d'autres individus.

Le feed-back permet essentiellement de :

- développer des relations inter-personnelles satisfaisantes et profondes
- être plus ouvert aux nouvelles expériences.

Appelés à entretenir des relations permanentes de suivi-évaluation avec les producteurs(trices), il a été jugé opportun de traiter ce thème de façon très pratique à travers les points ci-après :

- ce qu'il faut faire pour qu'un feed-back soit constructif
- ce qu'il faut faire pour qu'un feed-back soit négatif
- les caractéristiques d'un feed-back positif (qui aide)
- règles pour recevoir le feed-back
- règles pour donner le feed-back.

4.5.2.3. *Conseils pratiques pour réussir une réunion*

Pour bien jouer son rôle de catalyseur de processus, de partenaire et d'animateur, le principal défi que l'agent vulgarisateur doit relever consiste à conduire un appui fondé sur sa capacité à développer des rapports de confiance avec les différents groupes sociaux selon le genre. Pour cela il doit se doter d'habiletés intellectuelles et d'astuces nécessaires pour conduire correctement les différentes réunions avec les groupes cibles identifiés à la base.

Le traitement de ce thème a été rendu dynamique. L'essentiel des informations a été résumé en seize (16) erreurs à ne pas commettre lors d'une réunion :

- absence d'ordre du jour (objectifs de la réunion non définis)
- absence de stratégie préalable
- manque de préparation préliminaire
- retard
- éloignement du sujet de la réunion
- durée de la réunion trop longue
- manque d'organisation de la réunion
- discussions sans conclusion
- absence de leadership
- information hors sujet

- perte de temps
- interruption non programmée
- absence de décision
- discussion décousue
- domination d'une personne sur la réunion
- absence de suivi.

Ce thème a été complété par des conseils pratiques à observer lors des réunions/animation face à l'émergence de certains caractères dans le groupe. Ainsi l'animateur averti doit être capable d'adapter ses réactions et réponses face aux différents types de personnalité : le bagarreur, le timide, le sage, le bavard, le grand seigneur, le rusé, celui qui sait tout etc...

4.5.2.4. L'interview du groupe dirigé (IGD)

Encore appelé « Groupe de discussion dirigée », cette technique de communication interpersonnelle permettra aux agents vulgarisateurs de :

- trouver des idées nouvelles en matière de P.V.
- opérer un choix entre plusieurs méthodes
- évaluer ou pré-tester des messages
- identifier de nouveaux problèmes et leur cause
- discuter de sujets délicats dans le domaine du G et P.V

Le traitement de ce thème a pris en compte les points suivants :

- avantages et contraintes de l'IGD
- l'utilisation de l'IGD
- l'organisation d'une IGD
- sujet à traiter au cours d'une IGD
- composition de groupe d'une IGD
- choix des participants
- nombre de participants pour une IGD
- durée d'une IGD
- cadre approprié pour une IGD
- importance d'un guide de questions, sujets pour une IGD
- les qualités d'un bon animateur d'IGD (ces qualités sont presque identiques à celles d'un bon animateur de groupe traitées plus haut).

4.5.3. Evaluer l'impact d'une animation

Cette partie, succinctement développée a abordé pour l'essentiel :

- Les instruments d'évaluation d'une séance d'animation (les questionnaires, les exercices d'application, les vérifications de changement de comportements, les simulations etc...).
- Les moments où les différents types d'évaluation doivent se produire :
avant l'animation = évaluation diagnostique
pendant l'animation = évaluation formative
après l'animation = évaluation sommative

4.5.4. Les supports didactiques

En appui aux résultats des travaux pratiques effectués au cours du séminaire, les supports didactiques adéquatement identifiés doivent permettre aux participant(e)s de matérialiser les messages clés de formation/vulgarisation à l'intention des groupes cibles identifiés en genre et protection des végétaux

Les objectifs spécifiques suivants ont permis de traiter efficacement ce thème :

- ❖ Savoir ce qu'est un support d'animation
- ❖ Déterminer les différents types de supports d'animation
- ❖ Reconnaître le rôle de chaque type de support d'animation
- ❖ Choisir les supports d'animation en fonction des contextes de communication.

En substance,

Le support didactique a été défini comme un élément matériel avec lequel on diffuse un message pour sensibiliser et/ou former un groupe de personnes. Les messages sont toujours contenus dans le support de communication.

En animation, formation, sensibilisation, vulgarisation nous sommes amenés à utiliser isolément ou de façon combinée plusieurs supports de communication (communication multimédia) pour transmettre nos messages.

Les supports didactiques visuels, audio, audiovisuels, scripto-visuels pouvant être utilisés dans une séance d'animation ou de formation sont :

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| - affiches – dessin – photo | - bande dessinée |
| - boîte à images | - cassette sonore |
| - diapositive | - flanellographe |
| - grande feuille, | - livret, |
| - tableau, | - transparent |
| - vidéo (Cinéma) | |

Avant de choisir des supports d'animation/vulgarisation, il convient de se poser les questions suivantes :

- Quels sont les objectifs de la communication à effectuer ?
De quoi doit-on parler ? Pourquoi ? A qui ? Qui va animer ?
Avec quel résultat ?
- 1) Qu'est – ce que l'on sait de la population cible ? Ses habitants ?
Son niveau ?
- 2) Le contenu de la communication
Les informations seront-elles dépassées ?
- 3) La pédagogie. Les attentes ? La disponibilité de la population ?
- 4) Les conditions d'exécution de la sensibilisation

Equipements Duplication Manipulation

Outre les aspects ci-dessus mentionnés ce thème a abordé les questions relatives

- aux critères de choix des supports didactiques
- aux principes d'élaboration des supports didactiques
- et enfin aux avantages et contraintes liés à l'utilisation de quelques supports didactiques (Cf annexes).

4.6. Evaluation des activités d'apprentissage

Conformément au processus de planification d'une action de formation, il est de règle de procéder à l'évaluation des activités d'apprentissage afin de :

- mesurer l'écart entre les résultats obtenus et Les objectifs fixés
- rechercher les causes de cet écart
- rectifier le tir en conséquence

Ainsi,, cette unité a permis en brainstorming de définir l'évaluation d'une activité d'apprentissage en terme de formulation d' un jugement de valeur sur une idée, un travail, une méthode, un matériel etc.... Ce qui suppose la mesure, le jugement et la décision.

Pourquoi l'évaluation d'une activité d'apprentissage

Il est à retenir que :

Le formateur/facilitateur procède à l'évaluation d'une activité d'apprentissage pour :

- apprécier les difficultés éprouvées par l'apprenant au cours de l'apprentissage
- déterminer ce que l'apprenant a réellement appris au cours de l'apprentissage
- confirmer que l'apprenant est prêt pour passer à une section supérieure
- déterminer dans quelle mesure une méthode de formation a été plus efficace qu'une autre

4.6.1. Objets de l'évaluation d'une activité d'apprentissage

A ce niveau, quatre (4) paramètres sont à considérer :

Les performances de l'apprenant

- * Comportement intellectuel
- * Habileté technique
- * Attitude

L'activité d'apprentissage elle-même

- * Objectifs d'apprentissage
- * Contenu
- * Méthode d'apprentissage
- * Technique d'apprentissage
- * Le temps alloué à l'activité

Le formateur/facilitateur

- * Compétence
- * Méthode utilisée
- * Technique de formation
- * Attitude vis-à-vis des apprenants

L'environnement pédagogique

- * Dynamique de groupe

Qui évalue ? quand évaluer ?

- l'évaluation par l'apprenant ou auto-évaluation sous le contrôle du formateur/facilitateur (pré/post-test) avant et après l'activité)
- l'évaluation par le formateur/facilitateur
- * l'évaluation des prérequis ou évaluation diagnostique effectuée au début de l'activité d'apprentissage
- * l'évaluation en cours d'apprentissage ou évaluation formative
- * l'évaluation finale qui intervient en fin de la session d'apprentissage

4.6.2. Techniques d'évaluation

- l'évaluation journalière/hebdomadaire pour une appréciation globale de l'activité (prend en compte tous les aspects de l'activité)
- épreuve orale et écrite pour les connaissances à retenir
- épreuve pratique et l'observation directe pour les habiletés à acquérir, aptitudes à réaliser certaines choses.

4.6.3. Les instruments d'évaluation

Ils sont fonctions des techniques d'évaluation

- Fiche/grille d'évaluation journalière/hebdomadaire pour l'appréciation générale de l'activité d'apprentissage
- Guide d'entretien/grille de correction pour les épreuves orales
- Composition, questions à choix multiples, les questions à compléter etc.../grille de corrections pour les épreuves écrites
- Liste de contrôle/échelle d'appréciation pour les épreuves pratiques et l'observation directe.

4.7. Evaluation du programme de formation

Il est important dans cette séquence de dissocier l'évaluation du programme de formation de l'évaluation des activités d'apprentissage lors d'une session. Cette évaluation est considérée comme celle de tout le processus et permet de :

- vérifier l'efficacité du programme de formation
- dégager certaines leçons de l'action pédagogique
- préparer le suivi de la formation et son impact dans les milieux de travail des apprenants.

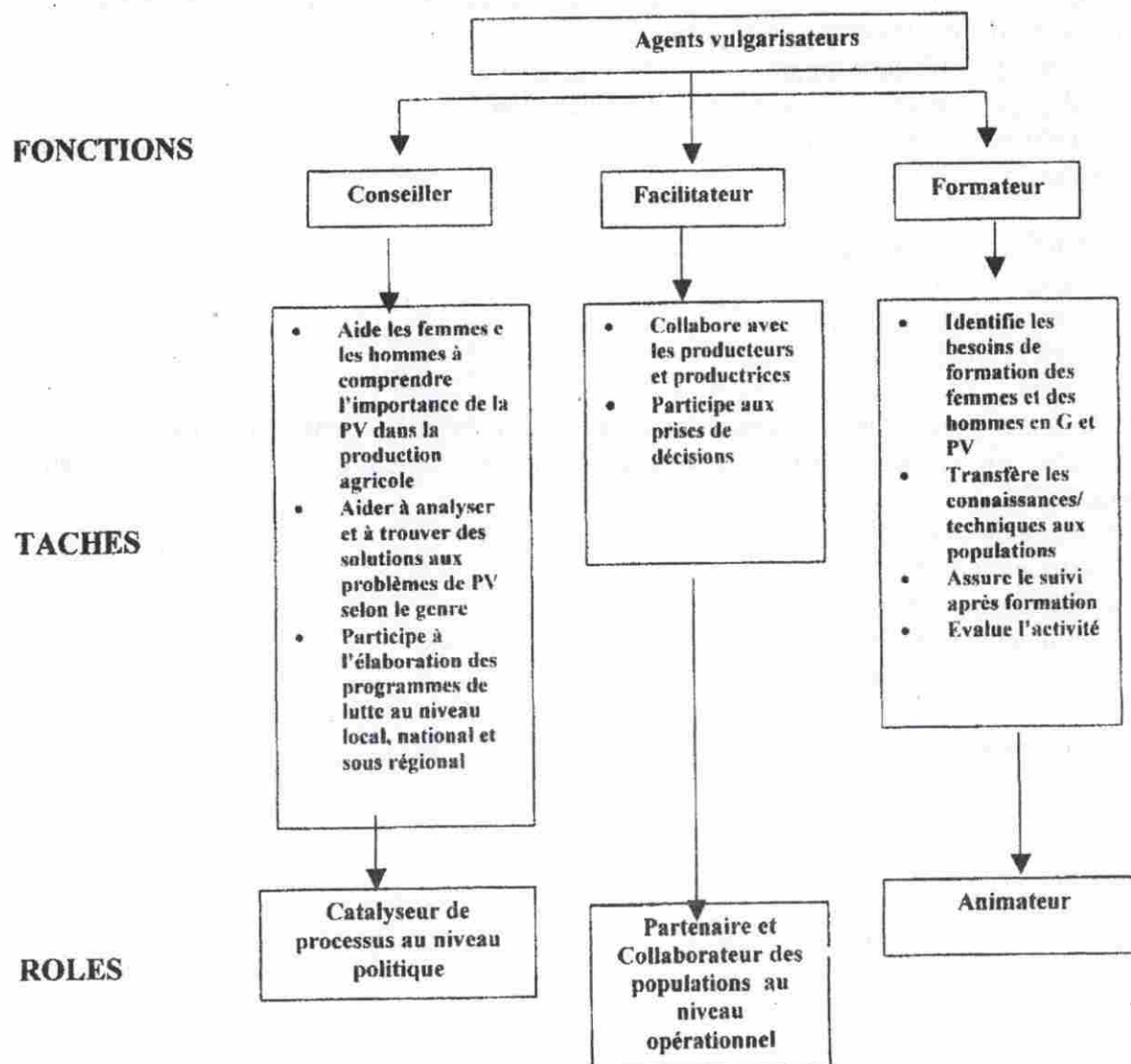
Trois techniques d'évaluation sont applicables à ce niveau

- le questionnaire
- l'entretien du groupe
- l'observation directe

Dans le souci de prendre en compte tous les aspects relatifs à une bonne évaluation du programme, une grille a été proposée aux participant (e)s . Cette grille s'intéresse de près aux éléments suivants :

- situation de départ
- groupes cibles
- formulation des objectifs
- contenu développé
- méthodes techniques et supports utilisés
- organisation de la formation
- évaluation

4.8. Description de la fonction de conseiller-facilitateur-formateur en G et PV



❖ Les compétences d'un conseiller-facilitateur-formateur en G et PV

De part ses fonctions, ses tâches et ses rôles, l'agent vulgarisateur est considéré comme un conseiller – facilitateur – formateur. Avec une expertise certes limitée, il doit intervenir sans chercher à décider et agir à la place de ses partenaires ruraux.

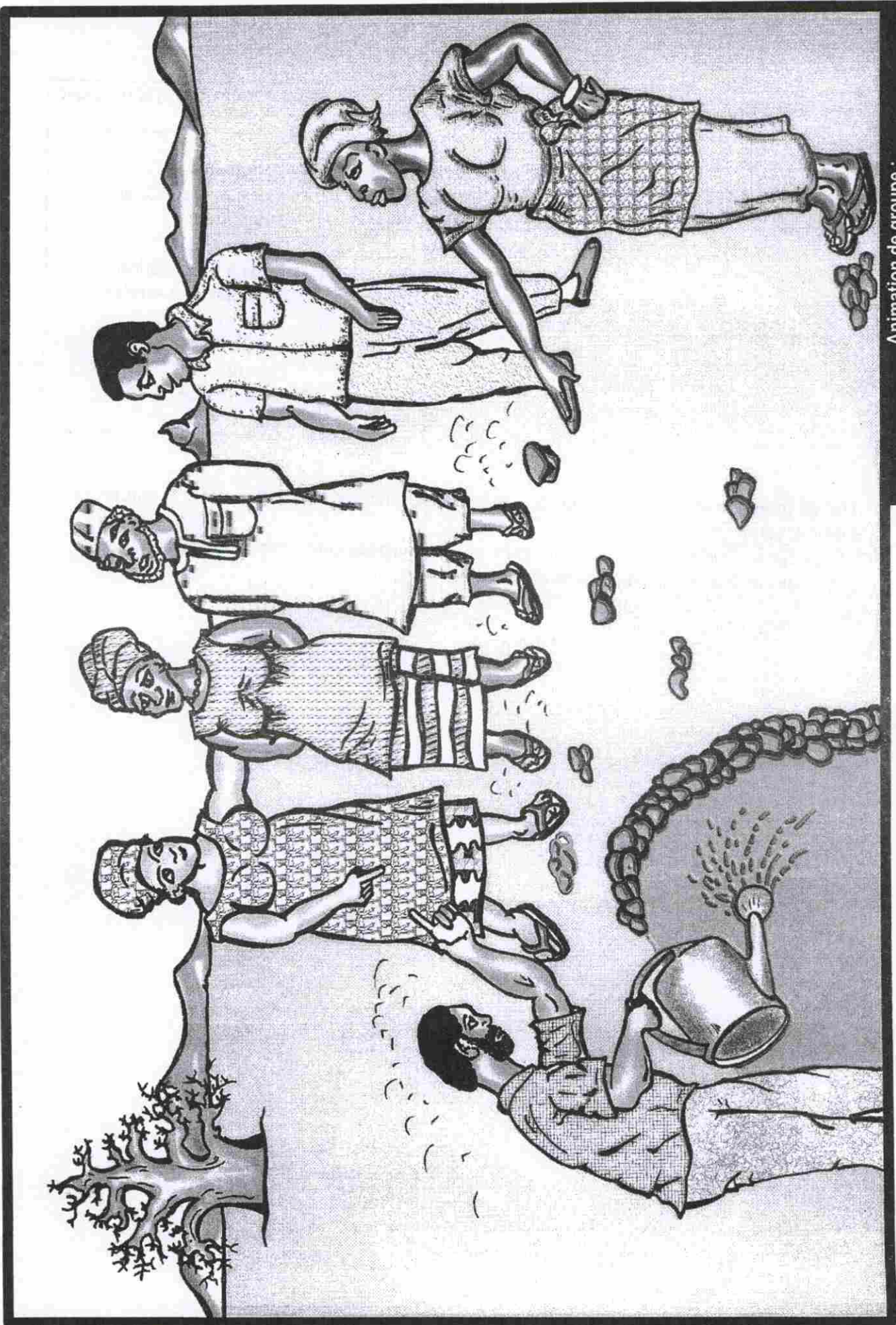
Pour jouer avec succès son rôle, le Conseiller Facilitateur Formateur doit adopter un ensemble de comportement appelés attitudes de base. Ces attitudes contribuent à créer la confiance au niveau des populations rurales qu'il encadre. Elles peuvent être regroupées en trois points :

- Comportement physique
- Comportement social
- Comportement psychologique

Comportement physique	Comportement social	Comportement psychologique
<ul style="list-style-type: none"> * Ténacité * Dynamisme * Endurance 	<ul style="list-style-type: none"> * Discipline personnelle * Tolérance de l'ambiguïté * Aptitude à mobiliser les populations * Intégrité * Conscience claire de son rôle et des ressources dont il dispose 	<ul style="list-style-type: none"> * Autonome * Confiance en soi et aux autres * Sens pratique * Sens à l'innovation * Sens élevé du service * Ecoute active * Accueillant * Patient * Persévérance * Créativité

Afin de jouer correctement son rôle de catalyseur de processus, de partenaire et d'animateur, il doit développer :

- des aptitudes affectives et interpersonnelles avec ses communautés rurales
- des aptitudes ou habiletés intellectuelles



Dessin - Housséini Saïfou

Animation de groupe :
Concertation autour de la technique de culture "Demi-lune"

Tableau 13 : Aptitudes affectives et interpersonnelles du facilitateur

Aptitudes affectives et interpersonnelles
* Facilité de communication
* Facilité d'adaptation
* Capacité d'ouverture et d'écoute
* Facilité de collaboration
* Capacité de motiver les autres
* Diplomatie (se référer au management de groupe)
* Capacité de gérer un groupe
* Capacité d'animer un groupe
Aptitudes ou habiletés intellectuelles
* Capacité d'analyse
* Capacité de conceptualisation
* Objectivité dans le jugement
* Curiosité
* Intuition
* Esprit d'initiative

V.VISITE DE TERRAIN

Au sixième jour du séminaire les participant(e)s ont effectué des visites sur deux sites maraîchers et un site de cultures pluviales. Il s'agit de :

- Liboré Banigoungou : site de cultures maraîchères situé à 6 km à l'est du Centre Régional AGRHYMET et exclusivement exploité par des femmes.
- Saga Gorou : site de cultures maraîchères situé à 7 km au nord du Centre Régional AGRHYMET et exclusivement exploité par des hommes.
- Babangata : site de cultures pluviales situé à 80 km au sud du Centre Régional AGRHYMET.

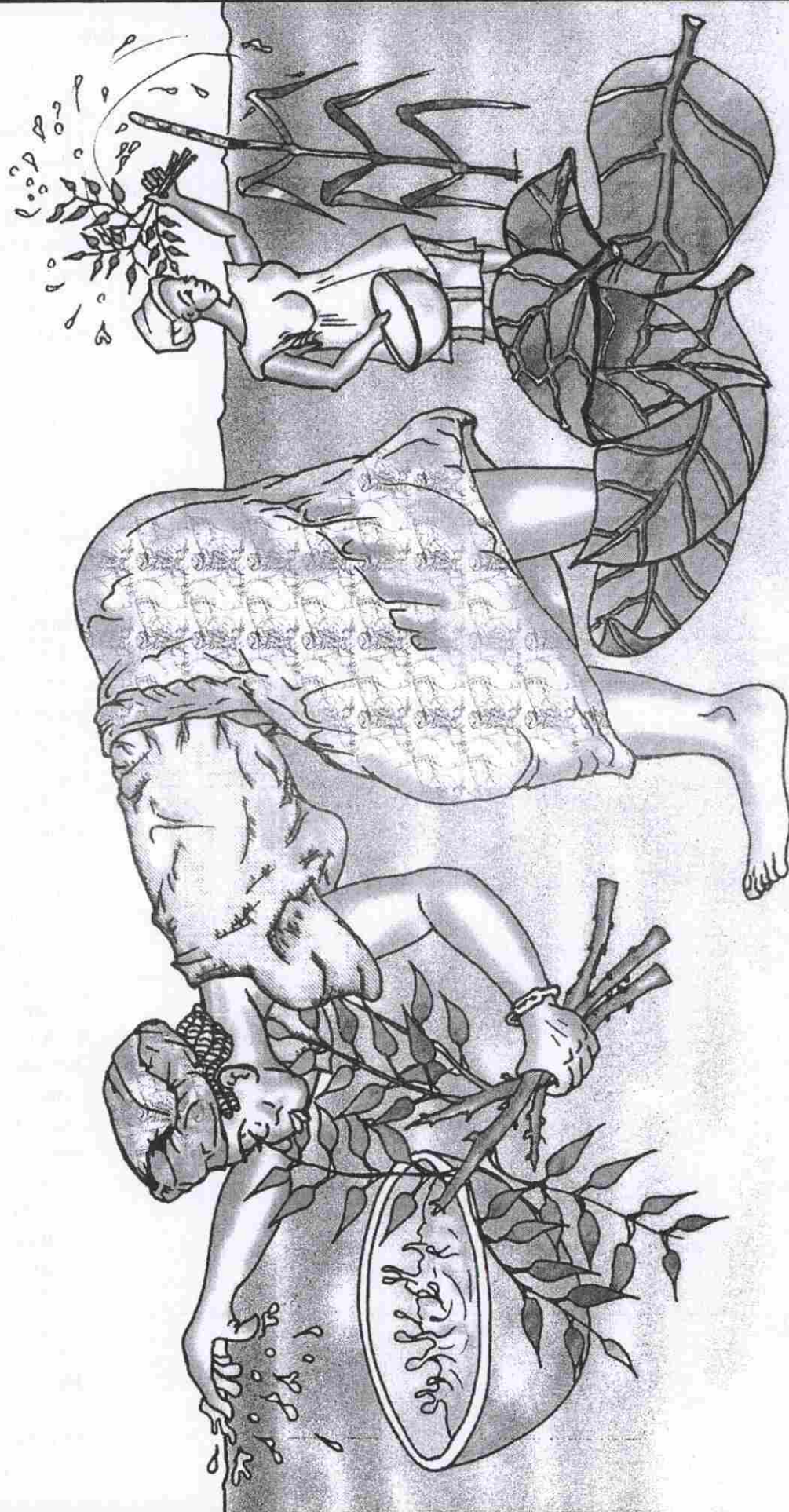
Trois groupes ont été constitués pour les entretiens avec les paysans (nes) dans le but de s'informer sur leurs méthodes de lutte contre les ennemis des cultures. Sur les deux sites maraîchers les enquêtes ont concerné les cultures de chou, tomate. Gombo, courgette et poivron (tableau 14) et les cultures pluviales de mil, arachide, sorgho, niébé et riz sur le site du village de Babangata (tableau 15). Pour chaque culture les méthodes de lutte ont été dénombrées, décrites par les exploitant(e)s et schématisées par les participant(e)s.

Tableau 14 : Méthodes de lutte contre les ennemis des cultures maraîchères.

Cultures	Stade de développement	Nuisibles	Méthodes et moyens de lutte
Chou	Pépinière	Sauteriaux , coccinelles <i>Helicoverpa armigera</i> <i>Plutella xylostella</i> Nématodes à gali.	-Savon omo (25F) + tabac (25F) dans 10 litres d'eau contre les chenilles. -Utilisation de la cendre des glumes de mil contre les pucerons -Karaté contre les chenilles
Tomate	Floraison/fructification	Sauteriaux, cochenilles <i>Helicoverpa armigera</i> Nécrose apicale Mouche blanche Acariose bronzée	Traitement au Karaté, Dimethoate et Decis contre les chenilles et la mouche blanche. Pas de traitement contre les maladies de la tomate
Poivron	Floraison/fructification	Puceron Sclérotiniose	Utilisation de la cendre sur les feuilles et fruits contre les pucerons. Aucun traitement contre les maladies.
Courgette	Floraison/fructification	<i>Dacus. Sp</i> La coccinelle <i>Henosepilachna elaterii</i> Pucerons (<i>Aphididae</i>) Mouches blanches (<i>Aleyrodidae</i>)	-Utilisation du Karaté contre les chenilles et les mouches et épandage sur les feuilles et fruits de la cendre de bois de neem à titre préventif.
Gombo	Floraison/fructification	Chenilles, Pucerons <i>Dacus sp.</i> Nématodes	Epandage de cendre sur les feuilles et fruits de gombo contre les chenilles et pucerons et utilisation de Karaté.

Tableau 15 : Méthodes de lutte contre les ennemis des cultures pluviales.

Cultures	Stade de développement	Nuisibles	Méthodes et moyens de lutte
Mil	Tallage Epiaison/Floraison	<i>Dysdercus volkeri</i> <i>Rhyniptia sp</i> La mineuse de l'épi Le forer des tiges Sauteriaux	-Utilisation du Decis à la dose de 2 mesures du bouchon du produit pour 10 litres d'eau contre les sauteriaux, les insectes floricoles, les chenilles et les forers des tiges. -Utilisation des tranchées contre les sauteriaux. - Utilisation du feu et de la fumée contre les insectes floricoles. - Prière pour implorer Dieu contre les ennemis de la culture
Sorgho	Tallage/Epiaison/ Maturation	Sauteriaux, oiseaux granivores	- Utilisation du Diméthoate contre les sauteriaux - Gardiennage contre les oiseaux granivores
Niébé	Floraison/fructification	Punaises suceuses des gousses, Pucerons	- Utilisation de Feux allumés la nuit dans le champ pour brûler les punaises et les pucerons
Arachide	Levée/Floraison/maturité Stockage	Chenilles blanches(<i>Spodoptera littoralis</i>) Ecureuil, Hérisson, oiseaux	-Utilisation du Décis contre les termites -Utilisation de la cendre contre les hérissons -Gardiennage et utilisation des épouvantails contre les oiseaux granivores. - Piégeage, appâtage contre les écureuils et les hérissons
Riz	Levée/Maturité	Rongeurs Termites	Piégeage et appâtage contre les rongeurs. Pas de traitement contre les termites. On attend la remontée de l'eau du fleuve



Séance d'application de pesticide d'origine naturelle :
Mixture à base de mélange d'eau et de feuilles de neem ou de tabac

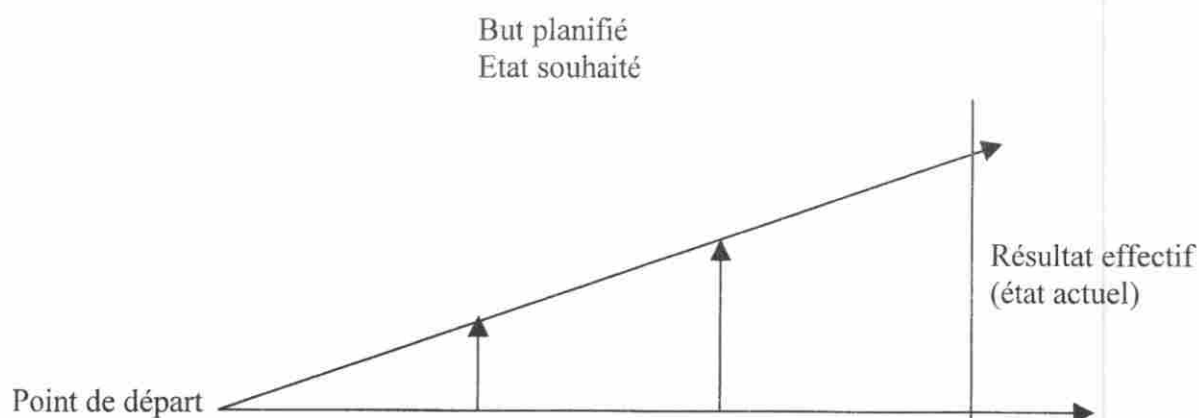
VI. ELABORATION D'UN GUIDE DE FORMATION EN GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX

Les participant(e)s au séminaire ont élaboré un guide de formation en Genre et Protection des Végétaux composé de dix (10) modules de formation. Ce guide doit servir à la formation/vulgarisation des agents de terrain et aussi des producteurs sahéliens (voir annexe).

VII. MECANISME DE SUIVI-EVALUATION

Le suivi équivaut à faire le point, à observer le cap, à procéder à d'éventuelles corrections. Suivre signifie garder le contact avec la réalité de l'entreprise, dans un contexte donné.

- Le suivi en effet s'intéresse en premier lieu à la question de savoir si nous avançons réellement en direction du but planifié. Il permet également le rapprochement entre les différents acteurs/trices.
- Les données ainsi obtenues permettent de comparer l'état actuel (situation réelle) à l'état souhaité (planification).
- Lorsque la situation réelle examinée à intervalles réguliers est comparée à la planification, on obtient une description du chemin effectivement parcouru.
- Si l'écart entre les résultats et buts planifiés devient trop important, il faut s'employer à changer de cap.



- Pour un suivi, il faut disposer des instruments adéquats.
1. Les premiers pas vers le suivi
- Champs d'observation : dès la phase de planification, il y a nécessité de mesurer les progrès de l'action en premier lieu sur la base de la comparaison entre les objectifs planifiés et ceux atteints. Mais envisager éventuellement d'observer d'autres domaines.

Champs d'observation

Résultats	<u>Planifiés</u> Suffisamment d'hommes et de femmes formées, informées et sensibilisées en genre et P.V.
Processus	<u>Stimulants</u> Motivation des hommes et des femmes. Organisation judicieuse des activités.
Impact	<u>Conséquences souhaitées</u> Connaissance optimale. Changement positif de comportement
Contexte	<u>Influences stimulantes</u> Demande accrue de formation

Sur ces quatre aspects il y a lieu de réfléchir sur les instruments disponibles et applicables dans le contexte local.

Aussi, est-il nécessaire de distinguer les différents types de suivi :

- suivi des résultats
- suivi du processus
- suivi de l'impact

Garder le contact avec la réalité du terrain

- * Tous les types de suivi se construisent autour des questions précises :
- * Que pouvons-nous et que voulons-nous observer ?
- * Le nombre et la qualité des personnes formées ?
- * L'utilisation des connaissances acquises ?
- * Le changement de comportement opéré chez ces personnes ?

Autrement dit :

Le suivi consiste toujours en un choix conscient de questions que nous traitons de manière ciblée et systématique. Les opinions acquises servent aux personnes concernées lors de la prise de décision, de l'orientation et de la composition de leur entreprise et permettent ainsi d'atteindre les objectifs fixés.

Matrice de suivi au niveau d'un projet

	Planifiés	Non planifiés
Résultats		
Processus		
Impact		
<p><u>Questions directrices :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont nos objectifs ? - Comment savoir si nous nous en approchons ? - Que voulons-nous observer et établir ? - Qu'est-ce qui est important à notre niveau ? Qu'est-ce qui ne l'est pas ? 		

- Combiner la théorie à la pratique.
- Condenser l'information et la représenter de manière simple, concise et si possible visuelle. Informer à temps.
- Garder l'objectif en vue et l'adapter s'il y a lieu.
- Formuler les indicateurs avec les personnes concernées.

Liste de contrôle pour la formulation des indicateurs

Quoi ?	Résultats, processus, impact, contexte
Pourquoi ?	Situation, évaluation, prise de décision
Quand ?	Collecte des données : quand et à quelle fréquence
Pour qui ?	Destinataire de l'information
Comment ?	Méthodes, quantitatifs/qualitatifs, exactitude
Où ?	Site, perspective.

Objectifs	Indicateurs (choix)	Sources de vérification

VIII. LE RESEAU GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX

Le réseau Genre et Protection des Végétaux a vu le jour suite au premier séminaire-atelier tenu à Torodi au Niger en 1998. Ce réseau a pour objectifs de veiller à la conduite des activités menées par les participants au niveau des pays, d'avoir des contacts permanents en matière d'information et de formation en Genre et Protection des Végétaux et de servir d'interface entre ses membres et les différents acteurs concernés par les questions de « Genre ».

Un comité provisoire a été mis en place depuis 1998. Ce comité a eu pour missions d'élaborer des textes réglementant le fonctionnement du réseau et de suivre des plans d'actions au niveau des pays. Cependant, le fonctionnement de ce réseau reste timide par manque de ressources adéquates.

Le deuxième séminaire-atelier a procédé à l'élargissement de ses membres aux nouveaux participants à l'atelier (voir liste en annexe) et a formulé des suggestions aux responsables du Centre Régional AGRHYMET dans la perspective d'une dynamisation de cette organisation :

L'implication continue des participants(es) aux différents séminaires et ateliers organisés par le Centre Agrhymet.

La mise à disposition de moyens adéquats pour le fonctionnement du réseau.

Le financement des plans d'actions au niveau des pays

Un lobbying afin de faire connaître le réseau par les autres instances du CILSS.

Remarque

Il y a lieu de rapprocher ce réseau au REFESA (Réseau des Femmes Sahéliennes), dans la limite du possible le considérer comme un volet de celui-ci.

EN RESUME

Une planification "Genre" n'a de valeur que si la vigilance par rapport aux différents groupes sociaux reste active pendant toutes les phases du programme/projet

Faire les bons choix stratégiques

Pour chaque objectif, envisager les actions à entreprendre du point de vue des hommes et des femmes. En fonction du contexte, des ouvertures mais aussi des obstacles qui peuvent surgir, déterminer « le champ du possible » :

- identifier les domaines où se rejoignent les intérêts communs des hommes et des femmes
- identifier ceux où le transfert des rôles sont envisageables en vue d'un meilleur équilibre
- identifier les activités qui doivent être spécifiquement destinées aux femmes ou aux hommes en fonction de leurs besoins pratiques et stratégiques
- identifier les activités complémentaires pour un groupe ou l'autre (compensatoires)
- spécifier pour chaque action l'impact attendu sur les hommes et les femmes.

Prendre en compte les acteurs/actrices

S'assurer :

- qu'ils/elles ont été suffisamment impliqué (e)s, qu'ils ont pu s'exprimer et seront partie prenante de la mise en œuvre de l'action.
- qu'il existe des voies de communication, d'information et de participation pour les hommes et les femmes
- que les intérêts stratégiques des femmes sont pris en compte dans les activités
- qu'on n'augmente pas la charge de travail des femmes sans compensation
- qu'il y ait un équilibre entre les différents groupes d'un point de vue budgétaire
- que les activités des femmes tiennent compte de leur rythme et de leur mode de vie.
- et que les activités n'attisent pas la compétition et les antagonismes, mais favorisent la complémentarité, l'équité.

CONCLUSION

Les travaux du deuxième séminaire-atelier sur Genre et Protection des Végétaux se sont achevés sur une note de satisfaction de toute l'équipe, en témoigne les résultats de l'évaluation finale.

Les membres du groupe se sont fortement impliqués dans la formation faisant montre d'une grande ténacité et d'un intérêt réel aux tâches à accomplir.

La dynamique de groupe a contribué également à aboutir aux résultats escomptés.

Le soutien tant pédagogique que matériel des premiers responsables du Centre Régional AGRHYMET a été remarquable tout au long de la session.

Toutefois, les résultats de cette session ne doivent pas être considérés comme une fin en soi. Au contraire, les différentes séquences traitées dix (10) jours durant et les conclusions qui se dégagent des travaux ouvrent de nouvelles perspectives à la thématique « Genre et Protection des Végétaux ».

La pertinence des thèmes traités, la qualité des débats et l'intérêt soutenu que l'équipe a manifesté tout au long des travaux laissent croire qu'une bonne voie est frayée.

Aussi, les participants à ce séminaire désormais outillés, devront réinvestir leurs acquis en jouant pleinement leur rôle d'appui-conseil auprès des groupes cibles intéressés par la protection des végétaux.

Bibliographie

- Formations aux techniques participatives d'animation de groupe et de communication interpersonnelle, (centre multimédia de communication pour le développement-CESPA-Bamako, octobre 2000.
- Formation des formateurs (courte durée) PRFMSR, Dakar, Sénégal.
- Genre et PV (actes du séminaire tenu à Torodi (Niger) du 27 septembre au 1^e octobre 1998).
- Le lecteur pour l'atelier de formation des formateurs en Genre et Développement, IPD-KIT, Amsterdam, novembre 1997

Annexes

ANNEXE I
Liste des participant(e)s et
encadreurs

NOMS/PRENOMS	STRUCTURES	ADRESSES
Mme Touré Fanta Diallo	Ministère du Développement Rural Direction Générale de la Réglementation et du Conditionnement – Chef Section Contrôle Phytosanitaire – Bamako – Mali	Tél. Bur.: (223) 22 20 22/23 12 27 Dom.: (223) 20 43 77 Fax: (223) 22 12 17 E-mail: tourefantadiallo@hotmail.com
Mme Baldé Ana Marcelina	Ministère du Développement Rural Direction de la Protection des Végétaux Chef Section de l'Informatique et de la Formation/PV – BP. 844 – Bissau	B.P. 844 Bissau – Guinée-Bissau Tél: Bur. (245) 25 29 03 Dom. (245) 25 28 64
Mr. Idrissa Noma	Projet Proniex SNV Niamey – Niger	BP. 10110 Fax: (227) 75 35 06 Tél.: (227) 75 20 52/36 33/30 03 E-mail: idrissa.noma@snv.ne
Mme Mahamane Lawali Nana Dossia	Chef Service Communal Agriculture Diffa	BP. 01 Tél.: (227) 54 03 01
Silva F.N. Beatriz Ivone	Direction Générale de l'Agriculture Protection des Végétaux – Praia - Cap-Vert	Cx.P.: 50 MAAA Télex: (238) 64 25 45/47 Fax: (238) 64 25 43
Mr. Ebrima S. Bandeh	Kuntacir Agricist – C.R.D. Banjul – Gambie	Tél.: (220) 66 50 25
Mme Amadou Nana Fassouma	Direction Départementale de l'Agriculture Zinder	BP. 149 Tél.: (227) 51 02 48
Mme Touraoua Zouéra	Commune Niamey II	BP. 11452 Tél.: 74 01 04
Mr. Doctor Belbang Tchouroun	DPVC – Ndjaména – Tchad	BP. 1551
Mr. Djibo Bagna	Plate forme paysanne	
Mr. Djibo Hamidou	PMF/Centre Régional Agrhymet – Niamey	BP. 12625 Tél.: (227) 73 21 81/73 47 58 Fax: (227) 73 22 37 E-mail: hdjibo@sahel.agrhymet.ne
Mr. Yazi Dogo	S/c ONPPC – Niamey	BP. 11585
Mme Danté Aminata Ballo	Consultante indépendante – Niamey	BP. 12906 Tél.: 74 04 53
Mme Palm Hortense	Consultante indépendante – Bamako – Mali	BP. 1641 Tél. Bur. (223) 23 60 17 Dom. (223) 20 20 21

ANNEXE II
PROGRAMME DU SEMINAIRE

SEMINAIRE 'GENRE ET PROTECTION DES VEGETAUX'

PROGRAMME

HEURES/JOURS	JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3	JOUR 4	JOUR 5
8H 30 – 9H 00	<p>*Ouverture officielle</p> <p>.Présentation du séminaire</p> <p>.Présentation participant (e) s</p> <p>.Allocution d'ouverture officielle</p> <p>*Question administratives et financières</p> <p>*Exercice de présentation des participant (e) s</p> <p>*Examen et adoption du programme</p>	<p>Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille</p>	<p>Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille</p>	<p>Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille</p>	<p>Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille</p>
9H00 – 10H30	.	<p>Concepts de base (IED) (suite)</p>	<p>Consolidation des acquis du 1^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux (suite)</p> <p>Travaux de groupe : cultures maraîchères et pluviales/nuisibles</p> <p>Plénières</p>	<p>Consolidation des acquis du 1^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux (suite)</p> <p>Travaux de groupe : contraintes/différentes méthodes de lutte</p> <p>Plénières</p>	<p>Planification systématique d'une action (suite)</p> <p>Formulation des objectifs d'apprentissage</p> <p>Exposé</p> <p>Exercices d'application</p> <p>Besoins de formation en G & PV/objectifs d'apprentissage</p>
10H 30 – 10H 45	Pause café	Pause café	Pause café	Pause café	Pause café
10H 45 – 13H 30	<p>Présentation de la méthodologie de conduite du séminaire</p> <p>.Présentation méthode du travail</p> <p>.Code de conduite au séminaire</p> <p>.Crâintes et attentes des participant (e) s</p> <p>.Rappel des résultats du 1^{er} séminaire sur Genre et</p>	<p>Evaluation des actions du 1^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux par pays</p> <p>Travaux de groupe</p> <p>Plénière</p>	<p>Consolidation des acquis du 1^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux (suite)</p>	<p>Consolidation des acquis du 1^{er} séminaire Genre et Protection des Végétaux (suite)</p> <p>Travaux de groupe : contraintes/différentes méthodes de lutte</p> <p>Plénières</p>	<p>Exercices d'application</p> <p>besoins de formation en G & PV/objectifs d'apprentissage (suite)</p>

	Protection des Végétaux /débats	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner
13H30 – 14H 15 14H 45 – 16H 30	*Concept de base Genre et Développement Travaux de groupe Plénières	Evaluation plans d'action du 1 ^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux par pays (suite) Consolidation des acquis du 1 ^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux Travaux de groupe sur méthodes de lutte contre les ennemis de cultures Plénière	Consolidation des acquis du 1 ^{er} séminaire sur Genre et Protection des Végétaux (suite) Travaux de groupe : différentes méthodes de lutte Plénières	Consolidation des acquis du 1 ^{er} séminaire G et PV (suite) Travaux de groupe : contraintes socio-culturelles des différents acteurs en G et PV Plénières Planification systématique d'une action de formation en G et PV Détermination des besoins de formation en G et PV des différents acteurs Exposé	Restitution des résultats des exercices d'application	
16H30 – 16h45	Evaluation journalière	Evaluation journalière	Evaluation journalière	Evaluation journalière	Evaluation journalière	Evaluation journalière

JOUR/HEURES	JOUR 6	JOUR 7	JOUR 8	JOUR 9	JOUR 10
8H30 – 9H 00	Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille	Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille	Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille	Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille	Lecture, amendement et adoption du rapport de la veille
9H 00 – 10H 30	Restitution des exercices d'application Besoins de formation/objectifs d'apprentissage (suite)	Visite terrain	Travaux de groupes autour des résultats de la visite terrain	Mécanisme du suivi évaluation des actions en G&PV (suite) Plénières	Présentation du guide de formation par thème retenu (suite).
10H 30 – 10H 45	Pause café	Pause café	Pause café	Pause café	Pause café
10H 45 – 13H 30	Restitution des exercices d'application Besoins de formation/objectifs d'apprentissage (suite)	Visite terrain (suite)	Travaux de groupe autour des résultats de la visite terrain (suite)	Présentations du suivi de formation par thème retenu	Présentation du guide de formation par thème retenu (suite)
13H30- 14H 15	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner	Pause déjeuner
14H 15 – 16H 30	Planification systématique d'une action de formation en G&PV Méthodes/Techniques/Ressources matérielles Exposé Organisation de la visite terrain Constitution/Répartition des groupes par site	Visite terrain (suite)	Restitution des résultats de la visite terrain Planification systématique d'une action de formation en G&PV Formulation des objectifs d'un programme de formation en G&PV (exposé) Techniques de formation en G&PV Techniques d'animation	Présentation du guide de formation par thème retenu (suite)	Evaluation finale de la formation Questions relatives au réseau G&PV Rédaction du rapport de synthèse de la formation Formulation des recommandations et motions de remerciements
					<u>Clôture officielle</u>

Deuxième Séminaire sur « Genre et Protection des Végétaux » du 04 – 15 décembre 2000

				vulgarisation en G&PV Mécanisme de suivi évaluation des actions en G&PV Travaux de groupe Plénières		
<u>16H 30 – 16h45</u>	.Evaluation journalière	.Evaluation journalière	.Evaluation journalière	.Evaluation journalière	.Evaluation journalière	

**ANNEXE III
CRAINTES ET ATTENTES**

Craintes et attentes

Craintes	Attentes
<ul style="list-style-type: none">• Mauvaise organisation• Surcharge du programme• Mauvaise compréhension• Manque de suivi• Timidité du groupe• Difficultés dans la gestion du temps• Manque de moyens pour l'application sur le terrain• Contraintes socio-culturelles	<ul style="list-style-type: none">• Elaboration d'un module de formation• Application, suivi et évaluation des activités dans les pays• Maîtrise de l'approche « Genre » dans la protection des végétaux• Identification des acteurs bénéficiaires de la suite des activités• Des documents de qualité pour mieux exploiter les résultats du séminaire• Le genre doit être une réalité• Organisation d'autres séminaires en Genre et PV• Un guide de formation facile à lire et simple à mettre en œuvre• Une formation plus pratique que théorique.

Il a été conclu que toutes les craintes ont trouvé leurs solutions dans les attentes. En ce qui concerne les attentes elles ont été discutées pour voir si elles répondent aux objectifs du séminaire, ensuite les participant(e)s ont déterminé la responsabilité à chaque attente.

Attentes des participant(e)s, objectifs du séminaire et responsabilité

Attentes	Correspond aux objectifs du séminaire	Responsabilité
1. Elaboration d'un module de formation.	Oui	Séminaristes
2. Application, suivi et évaluation des activités dans les pays.	Oui	CILSS, partenaires au développement, Etats, séminaristes.
3. Maîtrise de l'approche genre dans la protection des végétaux.	Oui	Séminaristes
4. Identification des acteurs bénéficiaires de la suite des activités.		CILSS, Etats, séminaristes
5. Des documents de qualité pour mieux exploiter les résultats du séminaire.	Oui	PMF/Agrhymet, séminaristes
6. Le genre doit être une réalité.	Oui	CILSS, REFESA, Etats, séminaristes
7. Organisation d'autres séminaires en genre et PV.		CILSS, partenaires au développement
8. Un guide de formation facile à lire et simple à mettre en œuvre.	Oui	PMF/Agrhymet, séminaristes
9. Une formation plus pratique que théorique.	Oui	PMF/Agrhymet, séminaristes

ANNEXE IV
NOTE DE PRESENTATION DU
SEMINAIRE

1. Introduction

Dans le cadre de ses activités de formations continues, le Programme Majeur Formation (PMF) du Centre Régional AGRHYMET à Niamey (voir encadré) se propose d'organiser, du 20 au 30 septembre 2000 à Niamey, un séminaire sur le thème Genre et Protection des Végétaux ".

La production vivrière est l'activité principale des femmes du milieu rural. Leurs responsabilités et leur force de travail dépassent souvent celles des hommes dans la plupart de nos régions. Les femmes fournissent également une grande partie de la main-d'œuvre dans les activités de maraîchage, le stockage des denrées et des semences ainsi que la commercialisation des produits agricoles.

La prise en compte de l'approche genre dans les formations au Centre Régional AGRHYMET est une initiative du Programme Majeur Formation. Sa mise en œuvre exige donc de la plupart de nos structures d'intervention une nouvelle orientation de nos stratégies et l'acquisition du personnel femmes et hommes de nouvelles connaissances et compétences.

En organisant ce deuxième séminaire-atelier le Centre Régional AGRHYMET traduit toute l'importance que le CILSS accorde à l'aspect «Genre ».

Le présent dossier donne une information détaillée sur les objectifs du séminaire, les justifications de son organisation, son contenu, le groupe cible et le coût de l'organisation.

2. Problématique

La défense des cultures étant une partie intégrante de l'agriculture, les femmes sahéliennes ont aussi à ce niveau des difficultés d'acquisition des moyens de production (pesticides, appareils de traitement), de vulgarisation des nouvelles méthodes de lutte et d'accès à la formation et à l'information.

Le premier séminaire tenu à Torodi au Niger en Septembre/Octobre 1998 a permis d'identifier les contraintes auxquelles les agents féminins et les femmes rurales sont confrontés dans le domaine particulier de la protection des végétaux. Il a situé le rôle de la femme sahélienne et de l'agent technique féminin en protection des végétaux et a montré la nécessité d'améliorer l'implication des femmes dans ce domaine.

Le deuxième séminaire-atelier propose la valorisation des résultats du premier en identifiant les éléments pouvant faire l'objet de formation/vulgarisation et en élaborant des outils et supports devant soutenir ces actions sur le terrain.

3. Objectifs

A travers l'organisation du deuxième séminaire «Genre et Protection des Végétaux » les objectifs suivants sont attendus :

- concevoir un module de formation en genre et protection des végétaux répondant aux besoins et aspirations des agents féminins travaillant dans le domaine de la vulgarisation agricole.

- élaborer (confectionner) des affiches et autres outils pédagogiques pour la formation des vulgarisateurs et des femmes rurales en protection des végétaux.
- adopter des mécanismes de suivi pour la mise en œuvre des plans d'actions définies au cours du premier séminaire tenu à Torodi (Niger) en 1998.

D'autre part, le CRA considère ce deuxième séminaire comme une évaluation des plans d'actions dont l'engagement a été pris lors du premier séminaire et l'encouragement des participants pour la poursuite de ces actions.

4. Justifications

Le premier séminaire " Genre et Protection des Végétaux " tenu au Niger en 1998 a fait ressortir les connaissances des participant(e)s autour de ce thème et a permis d'élaborer des plans d'actions, prenant pleinement en compte les rôles des femmes dans les activités de protection des cultures et dans l'encadrement des femmes.

A partir de ce constat, il a été donc décidé au cours du deuxième séminaire de sensibiliser et de former les femmes sur :

- les contraintes de production liés aux ennemis des cultures ;
- les risques liés à l'utilisation des pesticides ;
- l'utilisation de méthodes alternatives à la lutte chimique.

C'est aussi un cadre de réflexion entre participant(e)s formateurs/chercheurs, et conseiller(e)s en genre et développement afin de promouvoir la participation des femmes aux formations de base et formations continues qu'organise le CRA.

5. Contenu

Le premier séminaire a permis de faire ressortir les particularités, les disparités et les similitudes qui existent entre les femmes et les hommes travaillant dans l'agriculture, d'analyser leurs relations complexes et évolutives considérées comme variables importantes pour toute idée de méthodes de lutte durables contre les ennemis des cultures.

Tout en mettant l'accent particulier sur les méthodes alternatives contre les ennemis des cultures, la protection de l'environnement et des femmes applicatrices, ce deuxième séminaire-atelier se base sur des approches participatives et pratiques d'auto-apprentissage à l'élaboration d'outils et supports pédagogiques pour la formation des paysannes.

LE PROGRAMME MAJEUR FORMATION (PMF) DU CENTRE REGIONAL AGRHYMET (CRA)

Créé en 1974, le Centre Régional de Formation et d'Application en Agrométéorologie et Hydrologie Opérationnelle, plus connu sous le nom d'AGRHYMET, est une institution spécialisée du Comité Permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS). A la suite de la restructuration engagée en 1993, AGRHYMET abrite deux programmes majeurs sur la formation et l'information. Leurs activités portent sur la sécurité alimentaire et la gestion des ressources naturelles qui constituent les deux mandats du CILSS.

Le programme de formation a pour objectif de renforcer les capacités et des ressources humaines des pays membres en les dotant de cadres supérieurs et moyens formés en agrométéorologie et hydrologie, ainsi qu'en protection des végétaux et en maintenance des instruments.

Tous les diplômes délivrés par le Centre Régional Agrhyet (CRA) sont reconnus par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES). Depuis sa création, le CRA a formé 682 cadres (toutes filières et tous cycles confondus) dont 609 (soit environ 90%) pour les pays du CILSS à travers ses formations de base.

Le CRA dispose d'un centre de documentation unique dans la région comportant plus de vingt six mille (30.000) références bibliographiques sur la protection des végétaux et les sciences atmosphériques et environnementales. Le Centre diffuse ces informations à travers des bulletins signalétiques et thématiques.

Le Programme Majeur Formation (PMF) entreprend des activités de recherche d'appui à la formation pour renforcer la base scientifique et technique du cycle de formation en protection des végétaux. L'effet recherché est d'enrichir les connaissances scientifiques des étudiants, d'élargir les aptitudes des formateurs et de générer des résultats utilisables en milieu rural. Actuellement, l'accent est mis sur l'utilisation des approches participatives dans le transfert des connaissances en matière de lutte intégrée. La recherche multidisciplinaire qui lui sert de cadre est menée dans des exploitations paysannes où se pratique la culture associée de mil et niébé, la culture de riz irrigué et le maraîchage.

6. Groupe cible

Le séminaire est ouvert à toute personne travaillant dans l'agriculture en général et dans la protection des végétaux en particulier, au niveau des services étatiques, ONG, projets de développement, ..., et engagée dans la problématique genre et développement. Une partie des participants seront financés ; d'autres doivent chercher un financement.

7. Encadrement et méthodes de travail

L'encadrement est assuré par des spécialistes en formation et vulgarisation, en gestion intégrée des végétaux et en genre et développement travaillant dans le domaine de l'agriculture.

Les méthodes de travail utilisées comportent, entre autres, des présentations, des discussions en plénière, des visites de terrain,...

Les travaux de groupes constituent la charpente sur laquelle s'articulent trois thèmes :

Thème 1 : Elaboration et développement de supports pédagogiques en G et PV.

Thème 2 : Développement de contenus des modules de formation en G et PV.

Thème 3 : Identification de moyens et méthodes de communication/vulgarisation pour les vulgarisateurs en G et PV.

8. Résultats Attendus

Les résultats attendus au terme de ce séminaire-atelier sont :

- R1. La capacité des participants et participantes dans la sensibilisation, l'information et l'encadrement des agents de vulgarisation sur le concept Genre et Protection des Végétaux est renforcée.
- R2. Des modules de formation en genre et protection des végétaux répondant aux besoins et aspirations des agents féminins travaillant dans le domaine de la vulgarisation sont conçus.
- R3. Des affiches et autres outils pédagogiques pour la formation des femmes rurales en protection des végétaux sont développés.
- R4. Des mécanismes de suivi pour la mise en œuvre des plans d'actions sont testés et adoptés.
- R5. Des moyens et méthodes de communication/vulgarisation sont identifiés.

9. Rôle et contributions du Centre Agrhymet

En tant qu'organisateur du séminaire, le Centre Agrhymet se chargera des tâches suivantes

- préparation technique et logistique: implication de la Division Vulgarisation (PMF) en tant que coordinatrice technique sous la supervision de l'Unité Opérationnelle des Formations continues et du Centre de Gestion pour les préparatifs logistiques ;
- intégration des résultats du séminaire dans la base de données des formations continues du Centre Régional AGRHYMET ;

Deuxième Séminaire sur « Genre et Protection des Végétaux » du 04 – 15 décembre 2000

- organisation et encadrement du séminaire, appuyé par des consultants ;
- suivi ex-post : intégration des modules élaborés dans les programmes de formation du Centre, promotion de l'utilisation des modules par les services partenaires dans les pays, suivi d'études d'impact des formations sur le terrain

ANNEXE V
RAPPEL DES RESULTATS DU
1^{er} SEMINAIRE-ATELIER

Module 1

Définition du concept et de l'approche genre

A partir des définitions données par les participant (e)s, plusieurs ont été notées, mais en voilà une qui répond au mieux à l'approche :

“genre et développement, est une approche qui prend en compte les différentes couches sociales au niveau d'une communauté, en mettant en évidence leurs relations.

Ex : quand on veut entreprendre une action d'un milieu donné, il est nécessaire, voire indispensable de connaître ce milieu, de savoir qui fait quoi, qui veut quoi, qui décide de quoi. (observation du terrain et compréhension)

Une fois cette observation faite déterminer avec les personnes concernées, ce qu'elles désirent (ou leurs besoins) quoi faire et comment le faire (méthodologie de travail et analyse) Enfin définir l'action ou l'activité à mener, qui doit le faire (qui en est responsable), avec quels moyens (humains, matériel, financiers)

Le concept “ Genre ” même a été défini en opposition avec sexe. Un tableau a été dressé dont voici le contenu

Genre : concept sociologique, différences sociales qui sont fixées par la société, variables d'une société à une autre. Elle peuvent être modifiées ;

Sexe : concept biologique, différences biologiques : on naît fille ou garçon : Universelles et invariables. Elles ne peuvent être modifiées

Cet exercice a été fait pour que les participants (es) puissent bien saisir cette notion de genre. Il y a deux catégories de genre : la catégorie des femmes et celle des hommes.

Un autre exercice, est celui concernant les approches IFD et genre et développement (GED). Ces deux approches comportent des différences structurelles. Si l'IFD s'adresse uniquement aux femmes, elle ne remet pas en cause le modèle socio-culturel en place ; elle renforce même les rôles sociaux de la femme.

Ex . IFD appuie les femmes dans les domaines que leur a attribué la société sans se soucier de leur position sociale. Elle appuie plutôt les besoins essentiels (pratiques) des femmes : appui à la santé, à l'allègement des tâches domestiques, au crédit, à accroître la capacité des femmes à effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle.

GED : prend en compte la société dans son intégralité. Il analyse les relations existant entre hommes et femmes, jeunes et vieux, riches et pauvres etc....au sein de la famille et de la société.

Un autre point des modules du 1^{ER} séminaire est le triangle des actions et processus. Il représente le champ GED. C'est-à-dire le lieu de travail des différents acteurs/actrices. Les trois pôles représentent : terrain ou hommes et femmes évoluent et dont il faut tenir compte ; les agents des institutions et organismes qui travaillent avec les gens de terrain et qui sont en sorte le trait d'union entre le terrain et les institutions ; et aussi les institutions (gouvernements, ONG, organismes) qui appuient financièrement et/ou matériellement le

terrain. Pour la durabilité de l'action entreprise, il est indispensable que les trois pôles soient impliqués dans toutes les étapes : de l'identification, à l'étude, programmation, exécution et suivi – évaluation.

Pour résumer ce 1^{ER} module du 1^{ER} séminaire, nous disons :

L'approche genre repose beaucoup plus sur les capacités d'ouverture et d'écoute des intervenants (es). Il ne s'agit pas de bouleverser radicalement le mode de fonctionnement social en cours. Il s'agit plutôt de :

1. approfondir la réalité qui intègre la différenciation entre le masculin et le féminin (homme – femme), cela permet d'élaborer des actions / programmes adaptés au milieu et à ces acteurs/actrices, de maintenir et si possible de sécuriser des changements qui sont de toutes façons inévitables.
2. élaborer des outils, suivre des processus et modes de faire, qui intègrent et favorisent cette vision différenciée de la réalité ; élaborer des outils de communication, d'animation...
3. prendre en compte les relations dynamiques qui impliquent les phénomènes de pouvoir. Mettre en place des actions qui soutiennent des changements souhaitables et évaluer ce qui est possible, en tenant compte des risques et des chances.

Le module 2 : avait trait aux jeux de rôles. Tout le monde a participé à cet exercice. Plusieurs thèmes ont été proposés par les participants (es) et joués par eux/elles (femme chef de service protection des végétaux, famille paysanne).

Ces jeux de rôles nous ont permis non seulement de simuler ce qui se passe sur les différents terrains mais également d'évaluer le degré d'implication des participants, leurs motivations et leur conviction en ce qui concerne le changement positif des mentalités chez les hommes et les femmes de leurs terrains respectifs. Chacun/e s'est impliqué dans les jeux, malgré quelques appréhensions chez les hommes à endosser des habits de femmes et jouer le rôle de la femme.

Module 3 : analyse du rôle de la femme productrice sahélienne.

A l'aide de la grille de Harward, les participants (s) ont déterminé les activités des hommes et des femmes dans l'agriculture et dans la protection des végétaux. Il s'agissait de schématiser les activités des hommes et des femmes, leur accès aux ressources et le contrôle de ces ressources et les bénéfices générés par les activités. Ces activités sont divisées en trois catégories : celles liées à la production (biens et services) à la reproduction, procréation, soins aux enfants et les tâches domestiques) à la communauté (relatives à la collectivité), les travaux d'intérêt public, entre aide solidarité etc....

L'exercice a fait ressortir la différence en activité et les charges de travail entre les hommes et les femmes et les différences en accès et contrôle des ressources et bénéfices des activités.

Conclusion du module : les femmes travaillent autant que les hommes pour les activités de production. Elles s'occupent des activités de reproduction qui ne génèrent aucune ressource monétaire ; et elles sont toujours sollicitées pour les activités communautaires surtout celles qui relèvent de la tradition.

Leur accès aux ressources est faible par rapport à l'homme. En général, le contrôle des ressources revient aux hommes. Parfois les bénéfices des activités des femmes sont aussi sous le contrôle des hommes.

Module 4 : Contribution des participant (e) s par pays

Présentation de la situation genre et protection des végétaux dans les pays respectifs

Il s'agissait de traiter trois points concernant la participation des femmes et leur implication

- Implication de la femme dans l'agriculture
- Implication de la femme dans la protection des végétaux
- Implication de la femme dans les services de la protection des végétaux

Plusieurs points sont communs aux différents pays

- Rôle capital des femmes dans la production alimentaire
- Utilisation des méthodes des luttes traditionnelles
- Sous représentation dans les services nationaux de protection des végétaux et n'occupent pas de poste de responsabilité dans le domaine.

Elles ont des contraintes quant à leur implication effective : maternité – obligations familiales - les pesanteurs socio-culturelles.

Mais des opportunités pour l'encadrement des femmes productrices existent car elles ont une facilité de communication.

Module 5 : Etude de cas : le village de Babangata

Trois principales questions guidaient les entretiens avec les villageois (es)

1. quelles sont les cultures pratiquées par les hommes et par les femmes. Pourquoi existe-t-il une différenciation ?
2. à qui appartient la terre, et qui peut l'utiliser ?
- 3 . quelles sont les méthodes de lutte utilisées par les hommes et les femmes et pourquoi ?

Réponse 1 .les cultures des hommes sont destinées en grande partie pour l'utilisation familiale. Celles des femmes de moindre importance leur revient entièrement.

Réponse 2 : la terre appartient au chef de village qui peut l'attribuer à qui en fait la demande mais le constat qui s'est dégagé est que les parcelles attribuées aux femmes sont petites par rapport à celles des hommes, du fait que c'est les hommes qui sont les chefs de famille et c'est à eux de nourrir toute la famille.

Réponse 3 : les méthodes de lutte utilisées par les femmes sont surtout celles traditionnelles car elles ont peu accès aux intrants. Quand aux hommes ils utilisent aussi bien les méthodes de lutte traditionnelles, que les méthodes et techniques modernes.

Module 6 : Les méthodes de lutte utilisées par les hommes et les femmes

Les méthodes traditionnelles sont utilisées par tous/toutes les paysans (ne)s. Elles sont spécifiques aux nuisibles des cultures pratiquées aussi bien par les femmes que par les hommes. Ces méthodes sont apprises sur le tas ou transmises de générations en générations. Les méthodes modernes sont peu utilisées (surtout chez les femmes) par manque de disponibilité d'intrants. Seuls les hommes sont formés et informés sur ces méthodes, et c'est eux qui accèdent aux produits.

Module 7 : les stéréotypes sociaux

Dans ce module , il s'agissait de faire le portrait de l' homme et de la femme en terme de qualités et de défauts. Deux groupes ont été constitués : hommes d'un côté , femmes de l'autre. Chaque groupe a attribué des qualités et des défauts aux hommes et aux femmes. Mais certains défauts et/ou qualités ne sont pas objectifs. Il est vrai que quand on parle de stéréotypes , il y a peu d'objectivité là dessus.

Module 8 Analyse du rôle de la femme agent en protection des végétaux

Cinq questions principales constituaient le pivot des discussions

- activités des femmes agents sur le terrain
- leurs relations avec les hommes et les femmes
- leurs relations avec les collègues hommes
- leurs relations avec leur entourage familial
- les facilités et/ou difficultés qu'elles rencontrent dans le travail sur le terrain

Les femmes agents en protection des végétaux exercent le même travail que leurs collègues hommes, mais rencontrent quelques difficultés avec les hommes ruraux qui préfèrent écouter plutôt un homme. Mais avec les femmes rurales, elles sont l'objet d'une attention particulière, elles sont bien accueillies par ces dernières.

Il a également été relevé la faible implication des femmes dans la recherche et la vulgarisation, cela est dû aux pesanteurs sociales ou au manque de temps disponible de la femme (obligations familiales).

Mais elle a des opportunités, car elle reçoit la même formation de base que son collègue homme, elle est patiente, curieuse (elle veut tout savoir) et méticuleuse dans son travail .

Module 9 : afin de permettre aux participants (es) de mieux élaborer leurs plans d'actions respectifs , le séminaire a traité les besoins pratiques et les intérêts stratégiques.

Les besoins pratiques ce sont les besoins exprimés le plus souvent par les hommes et les femmes pour améliorer leurs conditions de vie . Il s'agit de besoins essentiels , concrets, immédiats. Ils peuvent être satisfaits à court terme. Ex : allègement des tâches domestiques par l'octroi de moulins, construction de forage, soins aux enfants, crédit etc....

Quand aux intérêts stratégiques , ils améliorent la situation , c'est-à-dire la position sociale. Pour aborder les intérêts stratégiques les participants (es) ont relevé un certain nombre

ANNEXE VI
THEMES DE FORMATION

d'actions à réaliser : former- informer -sensibiliser – conscientiser – instaurer une égalité de chance pour tous/toutes dans le domaine de l'éducation, de la santé, de la justice.

Module 10 : Des plans d'action ont été élaborés par pays et nous demanderons aux participants (es) par pays de nous dire ce qu'ils ont pu faire ou n'ont pas pu faire depuis 1998 .

Avant d'évaluer le séminaire, il a été question de créer un réseau genre et protection des végétaux . Qu'en est – il de ce réseau ?

Nous en reparlerons ultérieurement. Voilà donc ramassé ce que le 1^{er} séminaire a produit.

Nous pensons que ce second séminaire qui est la suite logique du 1^{ER} sera plus riche et mieux élaboré.

**OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE FORMULES PAR LES PARTICIPANTS SUR
LES THEMES RELATIFS AU G ET PV**

*** Agents vulgarisateurs**

Thème 1 : Prospection

Objectifs

Etre capable d'identifier les principaux nuisibles des cultures.

Thème 2 : Diagnostic

Objectifs

- être capable d'identifier les différents nuisibles
- être capable d'identifier les dégâts causés par les nuisibles sur les cultures
- être capable de proposer les méthodes de lutte appropriées

Thème 3 : Législation et contrôle phytosanitaire

Objectifs

- être capable d'expliquer les textes »s législatifs
- être capable d'identifier les nuisibles de quarantaine
- être capable de veiller à l'application correcte des textes

Thème 4 : Lutte intégrée

Objectifs

- être capable d'identifier les méthodes de lutte des ennemis des cultures
- être capable d'opérer un choix sur les méthodes
- être capable d'opérer un choix sur les méthodes
- être capable de faire la combinaison des différentes méthodes selon le milieu

Thème 5 : Application des pesticides

Objectifs

- être capable d'identifier les produits
- être capable d'expliquer les techniques d'utilisation es pesticides
- être capable d'utiliser correctement les différents appareils de traitement
- être capable d'expliquer les mesures de sécurité sur l'utilisation des pesticides
- être capable de démonter les techniques d'application
- être capable de conduire les tests d'efficacité biologique des pesticides.

Thème 6 : Techniques d'animation

Objectifs

- être capable de conduire une réunion
- être capable de conduire une causerie - débat
- être capable de conduire une interview de groupe dirigé
- être capable de conduire un ciné – débat.

Thème 7 : Techniques de stockage et protection des produits post-récoltes

Objectifs

- Etre capable d'identifier les ennemis des produits stockés
- Etre capable d'identifier les différentes méthodes de stockage des produits
- Etre capable de bien protéger les produits.

Thème 8 : Techniques de contrôle qualité des produits agricoles

Objectifs

- Etre capable d'identifier les normes de qualité
- Etre capable d'expliquer les méthodes de conservation et de transformation des produits agricoles

Thème 9 : Formation genre et protection des végétaux

Objectifs

- Etre capable de faire la différence entre sexe et genre
- Etre capable de distinguer les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des hommes et des femmes
- Etre capable d'expliquer le profil, accès contrôle et répartition des ressources
- Etre capable d'analyser la situation de la femme par rapport à l'homme
- Etre capable d'identifier les facteurs d'influence
- Etre capable d'utiliser les outils d'analyse genre.

Concernant le groupe des producteurs et particulièrement les productrices, les consensus en plénière a permis de retenir les thèmes suivants assortis de leurs objectifs d'apprentissage.

Thème 1 : Diagnostic

Objectifs

- Etre capable d'identifier les nuisibles des cultures
- Etre capable d'identifier les dégâts que peuvent occasionner les nuisibles
- Etre capable d'apprécier le degré d'infestation

- Etre capable de faire remonter l'information

Thème 2 : Application des produits

Objectifs

- Etre capable d'identifier les différents types de produits phytosanitaires
- Etre capable de connaître les techniques de traitement
- Etre capable d'appliquer les mesures de sécurité selon les normes
- Etre capable d'expliquer les mesures de sécurité

Thème 3 : Stockage des produits post-récolte

Objectifs

- Etre capable d'identifier les nuisibles des produits stockés
- Etre capable d'expliquer les méthodes de stockage.

Thème 4 : Méthode alternative à la lutte chimique

Objectifs




- Etre capable d'expliquer les méthodes alternatives de lutte
- Etre capable d'appliquer selon les normes les méthodes alternatives à la lutte chimique.

Thème 5 : Formation en Genre et Leader Ship

Objectifs

- Etre capable d'expliquer la différence entre genre et sexe
- Etre capable d'expliquer les instruments d'analyse Genre (activité, accès, contrôle, facteur d'influence, besoins pratiques, intérêt stratégique, répartition des bénéfices), la position sociale de la femme par rapport à celle de l'homme
- Etre capable d'expliquer ce que c'est qu'un leader
- Etre capable d'expliquer les techniques de négociation
- Etre capable de conduire une réunion
- Etre capable de conduire un interview de groupes dirigés
- Etre capable de conduire un ciné-débat.

ANNEXE VII BAROMETRE D'AMBIANCE

BAROMETRE D'AMBIANCE			
MARDI	X X X X X X X X X X X	X X	X
MERCREDI	X X X X X X X X X X X X X	X	
JEUDI	X X X X X X X X X X X	X X	X
VENDREDI	X X X X X X X X X X X X X X		
SAMEDI	X X X X X X X X X X X X X X		
LUNDI	X X X X X X X X X X X X X	X	
MARDI	X X X X X X X X X X X X	X	
MERCREDI	X X X X X X X X X X X X X X		
JEUDI	X X X X X X X X X X X X	X	
VENDREDI	X X X X X X X X X X X X	X	

**ANNEXE VIII
RESULTATS DE L'EVALUATION
FINALE DU SEMINAIRE**

RESULTATS DE L'EVALUATION FINALE DE LA FORMATION

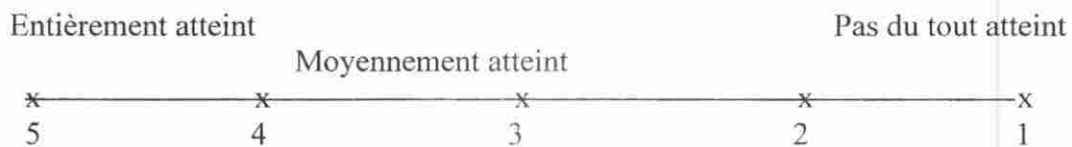
En se basant sur leurs attentes et les objectifs du séminaire atelier, les participants (es) ont procédé à l'évaluation finale des travaux sur une échelle allant de 1 à 5.

- 5 signifiant que l'atelier a permis d'atteindre entièrement les objectifs fixés ou les attentes
- 1 signifiant que l'atelier n'a pas du tout atteint ni les objectifs fixés ni les attentes

Les résultats se présentent ainsi qu'il suit :

9 personnes sur 12 ont évalué.

Objectifs et attentes



La moyenne de l'indice de satisfaction est de 4,80/5

Fiche d'évaluation rapide – synthèse 9 personnes ont évalué

NOTATION SUR 5

Organisation de la formation 4,55

Attentes des objectifs 4,80

Adaptation à la réalité de terrain 4,75

Clarté des objectifs de la formation 4,78

Moyens didactiques 4,90

Niveau de l'encadrement 4,78

Dynamique du groupe 4,68

Diversité/richesse des informations 4,68

Contenu des activités d'apprentissage 4,75

Méthodes/techniques pédagogiques 4,85

ANNEXE IX
MOTION DE REMERCIEMENT

MOTION DE REMERCIEMENT

- Monsieur le Directeur Général du Centre Régional AGRHYMET,
- Messieurs les Responsables des Programmes Majeurs Formation et Information,
- Monsieur le Représentant de l'USAID,
- Messieurs les Experts,
- Mesdames les Consultants,
- Monsieur le Consultant,

C'est un plaisir pour moi à l'occasion de la clôture de ce séminaire « Genre et Protection des Végétaux » de prendre la parole au nom de mes collègues participants et participantes pour adresser nos vifs et sincères remerciements

- aux partenaires financiers, l'USAID pour avoir apporté leur appui,
- au CILSS pour la réalisation de la présente session,
- au Centre Régional AGRHYMET pour l'initiative et la bonne organisation de cet atelier dont l'importance n'est plus à démontrer.

Nous remercions également les Consultants et les Consultantes pour n'avoir ménagé aucun effort pour la réussite de ce séminaire.

Une motion spéciale de remerciement est adressée à Monsieur Sankung SAGNIA pour l'attention particulière qu'il a accordé au présent séminaire malgré ses lourdes charges professionnelles.