

Étude de cas

Participation des chefs et des dirigeants traditionnels en Zambie

Problématique hommes-femmes, ciblage et inclusion sociale



Les **études de cas** présentent des interventions (du FIDA et d'autres organismes de développement) dans le cadre desquelles des méthodologies axées sur les ménages ont été utilisées efficacement, en précisant comment chacune d'entre elles a donné de bons résultats dans un contexte donné.

Les **études de cas** sont des documents évolutifs qui seront régulièrement actualisés en fonction des nouveaux acquis de l'expérience et des informations que vous nous communiquerez. Si vous avez des commentaires ou des suggestions, veuillez contacter les auteurs.

Auteure

Clare Bishop-Sambrook

Spécialiste technique principale "Égalité des sexes et inclusion sociale"
Division des politiques et du conseil technique, FIDA
courriel: gender@ifad.org

Préparée par

Vincent M. Akamandisa

Directeur de Mutakamwa Productions Ltd, Lusaka
courriel: vmakamandisa@gmail.com

Septembre 2015

Participation des chefs et des dirigeants traditionnels en Zambie

Section 1 – Aperçu de la méthodologie

Nom de la méthodologie	Participation des chefs et des dirigeants traditionnels à l'émancipation socioéconomique des communautés rurales
Pays/région où elle est appliquée	Province orientale de la Zambie
Date de début/fin d'application	Avril 2013 à juin 2016
Organisme principal chargé de l'élaboration et de l'application de la méthodologie	Women for Change (WfC) est une ONG zambienne qui travaille en milieu rural avec les communautés, en particulier les femmes et les enfants, en faveur du développement humain durable en recourant aux méthodes de l'éducation populaire. C'est WfC qui a mis au point cette approche au départ, mais d'autres organisations ont depuis contribué à créer des associations locales de chefferies et à travailler avec elles dans le cadre de divers projets. Le Zambian National Men's Network (Réseau national des hommes zambiens) est l'une de ces organisations qui travaillent avec les chefs et responsables religieux sélectionnés.
Finalité de la méthodologie	<p>Cette méthodologie entend promouvoir la participation active des chefs et des dirigeants traditionnels au développement humain inclusif dans les communautés rurales de Zambie.</p> <p>WfC est convaincue que les dirigeants traditionnels peuvent être de puissants agents du changement en milieu rural. Ils vivent avec la population et connaissent mieux ses problèmes que les élus. Ils peuvent donc être de réels fers de lance du développement du fait de l'influence et du respect dont ils jouissent auprès des citoyens. Toutefois, les chefs et les dirigeants traditionnels peuvent également perpétuer des aspects négatifs de la culture locale qui portent atteinte aux droits des femmes et des hommes. Les sensibiliser aux divers aspects de la problématique hommes-femmes leur donne le sentiment d'être partie prenante des programmes de développement et améliore le respect des droits de chacun.</p>
Contribution de la méthodologie à la réalisation des buts généraux de l'organisation/du projet	WfC a pour but de parvenir à l'égalité de traitement des hommes et des femmes et à l'autonomisation des femmes ainsi que d'améliorer la sécurité alimentaire en fournissant aux petits paysans un accès aux marchés ouvert à tous induit par le secteur agricole. Cette méthodologie aide les hommes et les femmes à accroître leur potentiel économique par des activités paritaires de renforcement des capacités et de développement.
Groupe cible	Le groupe cible se compose de chefs, de dirigeants traditionnels et de petits paysans de quatre districts de la province orientale de la Zambie. Les critères de sélection sont les suivants:

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vivre dans la zone du projet ▪ disposer d'au moins 5 ha de terres ▪ participer à l'une des six filières ciblées par le projet (maïs, arachide, tournesol, soja, tomate et oignon).
--	--

Section 2 – Modalités d'exécution

Partenaires d'exécution	WfC collabore avec le personnel du Ministère de l'agriculture et de l'élevage, le Ministère du genre et du développement de l'enfant, d'autres institutions publiques et des ONG. L'Association de développement Mfumbeni, une association locale qui relève de la chefferie du Chef Nzamane, en est l'un des principaux partenaires.
Sélection des facilitateurs/mentors	Les partenaires de WfC sélectionnent un certain nombre de chefs, de dirigeants traditionnels et, parfois, de responsables des communautés locales.
Formation des facilitateurs/mentors	Le personnel de WfC et un consultant forment les formateurs durant sept jours. Les formateurs sont ensuite déployés pour former les membres de leur communauté et envoient des rapports à WfC. WfC suit et appuie la formation avec l'aide du personnel de ses partenaires.

Section 3 – Mobilisation des chefs et des dirigeants traditionnels

Étape 1: mobilisation des dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les chefs et dirigeants traditionnels sont formés et participent à l'analyse de la problématique hommes-femmes et aux actions de sensibilisation en la matière, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme, les droits de l'enfant et les programmes relatifs au VIH/sida. ▪ Au cours de leur formation, les formateurs reçoivent du matériel d'information, d'éducation et de communication qu'ils utilisent ensuite pour sensibiliser leur communauté.
Étape 2: formation de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les chefs et dirigeants formés organisent localement des ateliers d'une journée. Des réunions de suivi peuvent aussi être organisées sur les problèmes à résoudre et la disponibilité des ressources. ▪ Une invitation générale à participer à la réunion est lancée. En général, 40 à 60 personnes y prennent part. Si les participants sont trop nombreux, ils sont répartis en petits groupes pour que la communication et la participation soient les plus efficaces possible. ▪ Les couples sont encouragés à y participer ensemble de façon à recevoir l'information en même temps. Quand les participants sont célibataires, par exemple dans le cas d'un ménage dirigé par une seule personne, il leur est conseillé de venir à la réunion avec un adulte du sexe opposé. ▪ Certains des exercices utilisés pour promouvoir l'égalité au sein du couple sont tirés des outils analytiques de la problématique hommes-femmes du cadre d'analyse de Harvard (notamment le profil des activités et le tableau du triple rôle qui servent à faire prendre conscience de la répartition de la charge de travail entre les sexes et du rôle qu'assume chacun au sein de la communauté, de l'accès aux ressources et aux bénéfices ainsi que de leur maîtrise).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À l'issue de l'atelier d'une journée, les enseignements sont partagés en vue d'influer sur le changement de comportement. Quand les ménages adoptent de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes, l'amélioration de leurs moyens d'existence et l'harmonie qui règne au sein du foyer incitent d'autres ménages à faire de même. ▪ L'approche visant à cibler les adultes d'un même ménage est également utilisée dans le cadre de fermes-écoles paysannes, de cycles d'études et de journées de démonstration aux champs, ainsi que par les conseillers en entreprise agricole.
Durée moyenne du cycle d'exécution	Un cycle d'activité (de la formation des chefs et des dirigeants à l'exécution des activités au sein d'une communauté) prend en moyenne trois à six mois selon qu'il inclut une formation ou qu'il concerne des activités de production dans le cadre du développement des filières.

Section 4 – Suivi et indicateurs

Processus de suivi	Le personnel du projet et ses partenaires rendent périodiquement visite à la communauté sur le terrain et préparent les rapports.
Indicateurs	<p>Les indicateurs sont définis en consultant les partenaires d'exécution qui ont la responsabilité d'assurer le suivi de l'exécution du projet. Ils donnent des indications sur le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à l'atelier dont la vie a changé après avoir participé au projet. Ils sont notamment les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre/pourcentage de femmes occupant des postes de direction ▪ pourcentage de femmes possédant des terres ▪ nombre/pourcentage de femmes et d'hommes ayant accès au crédit pour investir ▪ répartition de la charge de travail entre femmes et hommes.

Section 5 – Résultats

Nombre de bénéficiaires effectif/prévu	<p>Globalement, le projet vise 200 000 bénéficiaires d'ici à juin 2016, dont au moins 30% de femmes.</p> <p>Au moins 80% des chefs en place ont été ciblés. Parmi les chefs de village (personnes jouissant d'une position de pouvoir sur les affaires de leur village), 30% étaient des femmes qui dirigeaient des groupements communautaires et des clubs, ou des épouses de chefs.</p>
Principaux changements attribuables à la méthodologie	<p>Changements relevés chez les chefs et les dirigeants traditionnels:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ participent activement au développement socioéconomique de leur communauté ▪ organisent des activités de développement au sein de leur chefferie ▪ nomment un nombre plus important de femmes à des postes de décision ▪ interagissent davantage avec les autres dirigeants traditionnels pour un apprentissage mutuel ▪ interagissent davantage avec leur communauté

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ servent de modèles, de mentors et de coachs aux membres de leur communauté ▪ prennent des arrêtés qui interdisent les pratiques négatives, notamment les mariages précoces, le legs des épouses, l'accaparement forcé des biens, etc. ▪ protègent davantage les droits des femmes et des enfants. <p>Changements relevés à l'échelle des ménages:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ partage plus équitable des rôles entre l'homme et la femme au sein du ménage et de la communauté ▪ augmentation du nombre de femmes ayant la maîtrise de ressources productives (notamment terre, masses d'eau et technologies améliorées). En effet, les revendications des femmes relatives à leur droit à la terre ont été accueillies favorablement par les chefs et les responsables villageois qui avaient été sensibilisés à cette question au cours de leur formation ▪ sensibilisation au VIH et au sida ▪ amélioration de l'accès des femmes et des ménages vulnérables aux marchés.
<p>Principaux points forts et facteurs de succès de la méthodologie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La participation active des chefs et d'autres personnes influentes légitime le recours à la méthodologie et ses processus. ▪ Les chefs servent de coachs et de mentors aux membres de la communauté, ce qui est propice au changement de comportement. ▪ Dans la mesure où les chefs et les dirigeants traditionnels sont les principaux agents du changement, ils ne sont pas confrontés à des difficultés linguistiques ou à d'autres obstacles socioculturels. ▪ La méthodologie encourage les couples à parler avec franchise d'eux-mêmes, de leur ressenti et de leurs convictions. Elle aide ainsi les membres du ménage à regrouper leurs ressources et leurs capacités pour répondre à leurs besoins. ▪ Les couples participants sont incités à donner le meilleur d'eux-mêmes du fait de la compétition informelle qui s'installe avec les autres couples.
<p>Difficultés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il faut du temps pour éliminer les pratiques culturelles négatives internalisées. ▪ Le ciblage des couples réduit le nombre de ménages auxquels on s'adresse si l'espace prévu pour les ateliers communautaires est restreint. ▪ Des communautés rurales peuvent être exclues des activités de développement et de la prise de décisions en raison de la médiocrité de l'infrastructure de transport et de communication.
<p>L'avenir: améliorations possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un budget distinct pour cette activité permettrait de mener plus facilement des actions, notamment de suivi et d'évaluation. ▪ Les expériences et cas intéressants devraient être partagés avec d'autres communautés. ▪ Des visites d'échange et des excursions sur le terrain devraient être organisées.

Durabilité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les expériences réussies issues du premier atelier organisé pour les chefs a suscité l'intérêt et accru la demande. Les partenaires coopérants ont répondu positivement et sont prêts à financer d'autres ateliers pour d'autres chefs dans d'autres provinces et dans toute la région de l'Afrique australe. ▪ Vu le succès du programme de WfC s'adressant aux chefs et aux dirigeants traditionnels, un certain nombre de chefs se sont attaqués aux priorités de développement de leur chefferie, notamment: <ul style="list-style-type: none"> ▪ création d'ONG de développement ▪ élaboration de plans stratégiques et présentation de propositions de projet de financement d'activités de développement communautaire ▪ action de lobbying auprès du gouvernement et des bailleurs de fonds en faveur du développement ▪ participation active à d'autres programmes nationaux de développement ▪ interdiction des pratiques culturelles négatives. ▪ La capacité de mener à bien des activités s'est accrue au sein des communautés et ne se limite pas à la durée des interventions du projet. ▪ Les coûts sont limités dans la mesure où la plupart des activités sont exécutées à l'échelle du district, de la chefferie et des communautés.
-------------------	--

Section 6 – Ressources

Budget	Le coût d'un cycle de formation d'environ 30 formateurs s'élève à environ 9 000 USD, repas et collations, logement, transport, papeterie et honoraires du facilitateur compris.
Ressources	<p>Akamandisa, V.M. 2013. <i>Engaging Traditional Leadership for Women's Rights in Zambia</i>. Paru dans <i>Transforming Gender Relations in Agriculture in Sub-Saharan Africa</i>, éditeurs. C. Farnworth, M.F. Sundell, A. Nzioki, V. Shivutse et M. Davis. Institut environnemental de Stockholm: Initiative du Réseau agricole international suédois:</p> <p>http://www.sei-international.org/mediamanager/documents/Publications/SIANI-Gender-Africa-book/SIANI-2013-Transforming-Gender-Relations-Agriculture-Africa.pdf</p>



Fonds international de développement agricole

Via Paolo di Dono, 44 - 00142 Rome, Italie

Téléphone: +39 06 54591 - Télécopie: +39 06 5043463

Courriel: ifad@ifad.org


www.ifad.org

www.ruralpovertyportal.org

 ifad-un.blogspot.com

 [instagram.com/ifadnews](https://www.instagram.com/ifadnews)

 www.facebook.com/ifad

 www.twitter.com/ifadnews

 www.youtube.com/user/ifadTV