







PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT DES FILIERES SAFRAN ET DU PALMIER DATTIER DANS LA REGION SOUSS-MASSA

# L'ALPHABÉTISATION FONCTIONNELLE:

# UN LEVIER DE TRANSFORMATION SOCIALE ET DE REPOSITIONNEMENT DES FEMMES, DANS LA FILIÈRE SAFRAN



# Capitalisation du programme Tighri

Mai 2018



Odile BALIZET EL Madani ESSAGHIR

# **Abréviations**

AOP	Appellation d'Origine Protégée
CDS	Communauté de Développement Solidaire
Enabel	Coopération Technique Belge (Agence Belge de Développement) ex CTB
GIE	Groupement d'intérêt économique
ONCA	Office Nationale du Conseil Agricole
ORMVA	Office Régionale de mise en Valeur Agricole
ORMVAO	Office Régionale de mise en Valeur Agricole de Ouarzazate
PDFSD	Projet de Développement des Filières du Safran et du Palmier Dattier dans les régions
	Souss Massa et Draa Tafilalet Enabel
M&D	Migrations & Développement

# Sommaire

Avant- propos		P 3
1.Contexte et présentation du prograr	P 4-7	
2. La démarche méthodologique	P 8-13	
	2.2 L'alphabétisation fonctionnelle	P 14-24
	2.3 L'appui au développement économique local et à la filière Safran	P 25-34
	2.4 La capitalisation en continu du projet	P 35-38
3. Les principaux changements observ	P 39-43	
4. La parole aux acteurs : Recommand duplication du projet et des prolonger	P 44-46	

# **Avant-Propos**

Ce document est le fruit d'un travail de capitalisation des expériences du programme Tighri. Durant un an, un processus a été conduit en accompagnement des autres axes du programme : alphabétisation fonctionnelle des femmes, accompagnement des initiatives socioéconomiques des coopératives et des associations et étude du positionnement dans la filière Safran. Après une formation à la capitalisation des membres du comité de suivi et des monitrices, le processus a été le plus participatif possible avec l'ensemble des groupes d'acteurs. La « méthode des changements les plus significatifs » adoptée a permis de renforcer le processus de valorisation des femmes, en leur donnant de façon périodique, un temps et un espace pour prendre conscience et formuler les principaux changements auxquels le projet a contribué dans leur vie personnelle, familiale, collective, en tant qu'actrices économiques.

Ce document est complété par des capsules vidéo, qui enrichissent le document de témoignages. Leur but pédagogique, est de diffuser largement et à tout public, cette expérience innovante et pleine de réussites, afin que d'autres acteurs s'en inspirent, soit pour le développement du rôle des femmes dans d'autres filières économiques, soit pour améliorer les dispositifs d'alphabétisation, pour stimuler les dynamiques socioéconomiques par la systématisation des visites d'échanges et de partage d'expériences comme levier de l'autonomisation.

Enfin, il convient de remercier tous les acteurs, qui ont contribué à cette capitalisation et tout particulièrement :

Les femmes des douars de Ignarne, Mandou, Mezouad, Tagmout, Tamseksite, Taourirt et leur entourage

Les monitrices, Latifa Ait Abdelkader, Khadija Agafai, Layla Amzil, Ilham Bouhouta, Aicha Maddi

L'équipe de coordination du projet de M&D, composée d'Omar El JID, Jamila Afid, Fatima Zahra Elgrah et Rachida Outaafroukte.

L'équipe d'alphabétisation fonctionnelle ASNF et son référent Ahmed Haddachi

L'équipe de l'étude sur le positionnement des femmes dans la filière Safran : Ali Chafai Elalaoui & Bahija Chaarani (Ciaddex)

L'équipe de l'ORMVA, de l'ONCA et d'Enabel de Ouarzzazate pour leur appui et leur suivi

L'équipe de capitalisation

Odile Balizet et El Madani Essaghir

# 1. Présentation du programme<sup>1</sup>

Le Programme de « Développement des filières du safran et du palmier dattier dans la région Souss-Massa-Draâ » est financé conjointement par la Coopération Belge, les autorités marocaines, avec une contribution des bénéficiaires. Le programme intervient dans la Région Souss-Massa-Draâ, et plus particulièrement dans la zone d'action de l'Office Régional de Mise en Valeur Agricole de Ouarzazate (ORMVAO). Il s'inscrit dans le Pilier II de la stratégie du « Plan Maroc Vert » et a déjà été retenu dans le cadre du Plan Agricole Régional élaboré en 2009. Ce programme pour le développement des deux filières vise l'amélioration des conditions de vie des populations et la lutte contre la pauvreté et a pour objectif global :« L'autonomisation et le renforcement du développement économique et social durable des petits producteurs et productrices de safran et de dattes dans la zone d'action de l'ORMVAO » Les deux contextes des filières étant différents, des objectifs spécifiques ont été assignés par filière : la filière Safran, dans laquelle s'intègre le projet Tighri , est mieux développée et est valorisée de manière plus équitable et durable dans le Cercle de Taliouine et dans la zone de Taznakht.

# La genèse du projet Tighri:

Dans le domaine agricole, la Belgique et le Maroc coopèrent, depuis quelques années, dans le cadre du Plan Maroc Vert, qui vise un développement économique durable des régions défavorisées, ciblant en particulier les producteurs les plus vulnérables. Par ailleurs, le Maroc et la Belgique se sont engagés dans le cadre du Programme Indicatif de Coopération (PIC 2010-2013) à intégrer la thématique d'égalité entre hommes et femmes, en accompagnant les activités visant l'autonomisation de la femme et surtout son implication à côté des hommes dans les instances de prise de décision liées aux activités des interventions sectorielles.

Depuis de nombreuses années, les projets agricoles de Enabel déploient une approche « filières », abordant les différentes opérations nécessaires pour passer d'une matière première à un produit fini. L'approche "filière" constitue le fil conducteur des interventions de Enabel. Le safran et les dattes dans la région méridionale de Souss-Massa-Drâa, zone d'intervention de l'ORMVAO, sont des filières cibles de ses interventions.

De son côté, l'association Migrations et Développement est un partenaire historique des communes, douars impliqués dans ce projet. Depuis plus de 30 ans M&D travaille au développement du territoire du Souss Massa Drâa en particulier son pôle développement économique local qui appuie les producteurs et productrices de safran dans une logique filière.

Cependant pour l'ensemble des partenaires deux problèmes freinent les évolutions de cette approche :

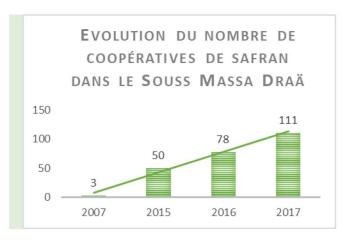
<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Capsule vidéo 1 présentation du programme Tighri

# 1. Le faible niveau de qualification des producteurs et productrices et de leurs organisations

Bien que la qualité du Safran soit en nette amélioration et que le nombre de coopératives ait augmenté de façon significative, la majorité des coopératives sont handicapées par :

La faiblesse du niveau scolaire de leurs adhérents et des membres du bureau de la coopérative ;

En outre, ces coopératives ont un besoin important en formation sur la gestion des OP, la conduite technique et la commercialisation.



# 2. Le rôle mineur que jouent les femmes dans cette filière alors qu'elles occupent une place décisive dans la chaîne de production

Alors qu'elles réalisent plus de 65% des tâches de production du Safran, les femmes sont peu présentes dans les instances de décision :30% dans les instances de gouvernance des coopératives, et 10% au niveau des organes de gouvernance de la FIMASAFRAN et des GIE . De multiples raisons à cela :

La commercialisation des produits de l'exploitation en particulier du Safran est assurée et contrôlée par les hommes qui sont les chefs du foyer et de l'exploitation, ayant la charge de subvenir aux besoins du foyer et de gérer l'exploitation. Les femmes n'accèdent qu'aux revenus des activités génératrices de revenus (AGR) qu'elles réalisent (tapisserie, basse-cour, certains produits de l'élevage).

Des raisons culturelles où la mixité hommes femmes est encore mal tolérée, l'analphabétisme

Des raisons de disponibilité, maternité, tâches ménagères, agricoles, AGR....

Le projet Tighri trouve donc ces racines dans ce contexte.

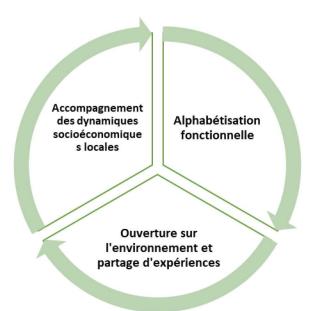
#### L'objectif du projet Tighri

L'accompagnement des adhérentes des organisations professionnelles pour renforcer leur position au sein de la filière safran au niveau du cercle de Taliouine et de Taznakht

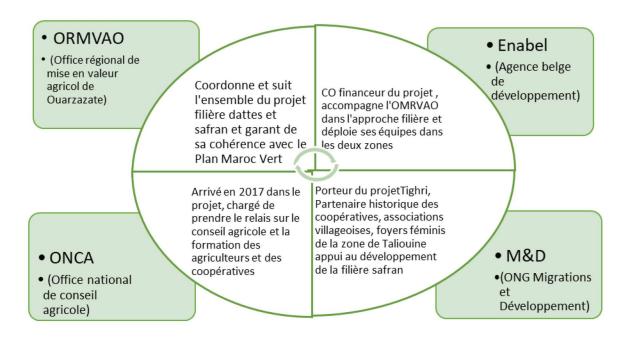
# Les objectifs spécifiques

- Permettre aux femmes productrices du safran de maitriser un minimum de savoirs en matière d'alphabétisation (lire, écrire et calculer)
- Contribuer à outiller les femmes pour une meilleure organisation et les rendre capables de fournir du safran de qualité tout en veillant à la préservation de l'environnement (vulgarisation du cahier des charges AOP), tout en mettant en avant les droits des femmes et le droit du travail.
- Capitaliser les outils, la démarche innovante du projet Tighri, identifier des bonnes pratiques, analyser et tirer des leçons à partager pour la diffusion de ce programme

# Le programme repose sur trois piliers principaux :



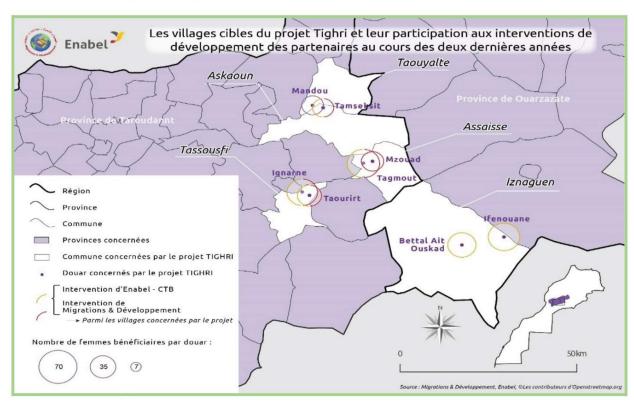
# Les principaux acteurs à l'origine de l'initiative et leurs rôles :



Le projet Tighri vise la complémentarité des activités coordonnées par les divers acteurs impliqués dans le projet (essentiellement M&D, l'ORMVAO et ENABEL). Dans la zone de Taliouine, les femmes membres des coopératives et des associations impliquées dans le projet Tighri sont déjà accompagnées par M&D ou par ENABEL dans le cadre d'autres projets.

# Les sites d'implantation du programme :

Près de 95% de la production nationale de safran est traditionnellement produite dans la région Souss-Massa Draâ, aux niveaux des communes de Taliouine et de Taznakht. Cette production est généralement identifiée sous la dénomination unique de « safran de Taliouine ». Les principaux sites de production sont caractérisés par un fort isolement géographique et par une forte dispersion dans des terroirs à forte identité culturelle.



# 2. La démarche méthodologique

# 2.1 L'implantation du programme Tighri <sup>2</sup>:

#### Le choix des sites :

Il s'est fait à partir du travail engagé depuis des années en appui à la filière safran par l'OMVRAO, appuyé par Enabel et dans la zone de Taliouine par M&D

Taliouine ayant plus de producteurs et de superficie que Taznakht, a par conséquent plus de coopératives. De même, on constate qu'à Taznakht, il y a moins de coopératives composées exclusivement de femmes par rapport à Taliouine.

Le choix des sites est basé sur les critères de sélection qui ont été définis par les partenaires, entériné par le Comité de Suivi du projet le 19 avril 2016. Sur la base des critères suivants :

- 1. La présence d'une coopérative ou au moins d'une organisation collective ;
- 2. Etre un site déjà sélectionné par le programme de l'Enabel;
- 3. L'existence d'un local;
- 4. La présence d'au moins 20 femmes par site;
- 5. Ne pas être un site bénéficiaire d'un autre programme d'alphabétisation.

# Le résultat de la sélection : Les sites, les groupes d'alphabétisation, les structures partenaires

Au total ce sont près de 300 femmes bénéficiaires, issues de 9 douars, réparties en 11 classes. Cinq coopératives et 3 associations partenaires historiques sur la filière safran de l'ORMVA, d'Enabel et M&D ont signé une convention de partenariat pour s'impliquer dans le projet Tighri et faciliter la mise en œuvre du projet.

Structure	Lieu	Nb de femmes concernées
Coopérative agricole féminine Taourirt	Taourirt	26 femmes (1 groupe)
Coopérative agricole féminine Ignarne	Ignarne	31 femmes (1 groupe)
Association Itrane pour Développement et la Coopération	Tamseksite	23 femmes (1 groupe)
Association Mandou pour les actions sociales	Mandou	28 femmes (1 groupe)
Coopérative Tifaout	Tagmout	58 femmes (2 groupes)
Association Mezouad pour le Développement et la Coopération	Mezouad	34 femmes (1 groupe)
Coopérative Safran Alkhaliss	ifenouane	48 femmes (2 groupes)
Coopérative El Baraka pour le Safran et les produits Agricoles Locaux	Bettal Ait Said et Bettal Ait Ouskad	50 femmes (2 groupes)

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Capsule 1 présentation du programme

#### Les critères de sélection des femmes

Le choix des femmes qui se sont inscrites aux cours a été effectué par les habitantes du douar, chaque femme étant libre de s'inscrire selon ses disponibilités et en tenant compte des critères suivants :

- 1. Doivent intervenir sur la filière (productrices, femmes ou filles de producteurs, ouvrières etc.)
- 2. Ne sont pas obligatoirement membres des coopératives ou groupements collectifs. Le but est aussi d'intégrer dans ces organisations, dans la mesure du possible, des femmes en marges de celles-ci.
- 3. Doivent être engagées et motivées pour suivre le projet sur l'ensemble de sa durée.
- 4. Doivent être âgées de 15 ans minimum.

Quelques jeunes femmes ayant été scolarisées et ayant un niveau trop élevé ont intégré les cours à la 6 -ème et 8 -ème unités, ce qui explique le nombre final de 304 bénéficiaires /298 de départ

#### La sélection des monitrices :

M&D a investi dans la sélection et l'accompagnement des monitrices pour garantir la qualité de leurs interventions sur le terrain et pour qu'elles exercent leurs missions dans les meilleures conditions possibles. La sélection a été faite par un comité auquel a participé le référent pédagogique, chargé avec son équipe de la formation de celles-ci. Les conditions d'emploi qui leur ont été proposées avec un statut, un salaire, des conditions d'emploi supérieures aux conditions habituelles, la qualité de la formation qui leur a été administrée, l'introduction dans les villages, l'accompagnement en continu par M&D et par l'équipe pédagogique ont été autant de garanties pour qu'elles se professionnalisent et conduisent leurs missions avec succès.

Ainsi cinq monitrices ont été sélectionnées, au-delà des critères formels, plus sur des critères de compétences relationnelles (motivation à apprendre et à travailler, travail en équipe, communication orale et écrite,) que sur des critères d'expérience dans les domaines de l'alphabétisation, du développement local et du Safran. Toutes sont issues de la région et ont un diplôme de niveau Bac + 3 minimum, parlent le Tachelhit. Elles ont été des relais efficaces et les chevilles ouvrières du projet sur le terrain au sein des 9 douars.

#### Leurs principales missions sont les suivantes :

Alphabétisation fonctionnelle	Animation, sensibilisation, appui	Liaison et administration du projet
Préparer et assurer les cours d'alphabétisation <b>et les</b> <b>ateliers</b>	Programmer et animer des séances de sensibilisation	Assurer la liaison entre les groupes cibles et les différents acteurs du projet
Exécuter le programme suivant les curricula	Programmer et organiser des séances de soutien et d'encadrement au travail associatif& coopératif	Tenir une banque de données sur les bénéficiaires et assurer les échanges de données
Evaluer les acquis selon le programme et les échéances	Appui au développement et à la promotion du rôle de la femme dans les associations et coopératives	Tenir un dossier de suivi évaluation du programme d'alphabétisation et des autres activités du projet

# L'introduction des monitrices dans les villages :

Lorsque les sites ont été choisis, M&D, a signé une convention de partenariat avec chaque coopérative ou chaque association villageoise. Celles- ci s'engageaient à faciliter le projet, elles se sont chargées de trouver une salle pour les cours d'alphabétisation et un logement pour les monitrices. Cette implication des organisations actives dans le douar a été un élément facilitateur du programme.

Avant j'étais commerçant à Casablanca, puis je suis revenu à mon village pour le développer. J'ai adhéré à une coopérative en tant que membre, par la suite les adhérents m'ont proposé la présidence, j'ai accepté car mon objectif est de participer au développement de mon village. Il y a deux ans, Jamila de Migration et développement est venue nous proposer le projet d'alphabétisation, on était d'accord, et on a signé la convention. On a construit une classe avec l'aide d'un villageois. Dès que la monitrice est arrivée, on a loué une maison pour la loger et je suis resté à sa disposition pour faciliter son intégration et faire tout pour que le projet se passe bien.

ABDERRAHMAN ESSAGHIR, PRESIDENT DE LA COOPERATIVE EL BARAKA (TAZNAKHT)

### L'enquête de terrain :

Elle a été conçue par l'équipe pédagogique et Migrations et Développement et réalisée par les monitrices, le premier module de formation des monitrices lui a été consacré avec des exercices de mise en situation pratique.

L'enquête a été conçue avec les méthodes des sciences sociales, adaptées au contexte du projet. Elle a concerné 291 foyers. Elle était composée de 67 questions regroupées en 7 thèmes (identité, situation familiale, village et conditions de vie, niveau d'instruction, connaissances sur le safran, intégration économique, suggestions et propositions). Elle repose sur les principes pédagogiques de Paolo Freire adaptés dans la méthode Reflect.

#### Les résultats de l'enquête,

Comme un état des lieux et une analyse des besoins, ils ont permis :

- 1. De concevoir l'ingénierie du dispositif de formation des bénéficiaires et
- 2. Pour les monitrices, d'informer sur le projet et d'avoir un premier contact individualisé avec les futures bénéficiaires et leur famille
- 3. De faciliter leur compréhension du milieu.

#### Les constats:

#### Le profil des bénéficiaires

La langue maternelle des bénéficiaires est l'amazigh. (97%)

Les bénéficiaires sont disponibles et animées d'une grande volonté d'apprendre dans le but de se développer.

L'éducation est synonyme de « lumière », elle est très importante dans notre vie. Les autres choses, qui concernent l'agriculture, je les maîtrise. J'ai d'autant plus de savoir-faire que je suis veuve, j'ai des enfants à charge et je suis obligée de tout faire, d'être autonome. C'est pour cela que je veux participer aux cours d'alphabétisation, pour développer mes capacités, savoir lire les courriers et gérer mes comptes. Une BENEFICIAIRE LORS DE LA PREMIERE VISITE D'ECHANGES

La grande majorité des bénéficiaires (91%) n'ont pas eu la chance de fréquenter l'école, quand elles en avaient l'âge et sont donc analphabètes, les acquis de celles qui ont déjà suivi des cours d'alphabétisation sont très faibles.

Les besoins en formation et sensibilisation énoncés par les bénéficiaires concernent les droits de la femme, la santé, la famille et l'éducation des enfants, les activités génératrices de revenu en plus du domaine du safran,

Les caractéristiques géographiques de l'espace où se trouvent les villages des bénéficiaires sont contraignantes (enclavement, éloignement, accès faible aux services et aux infrastructures de base).

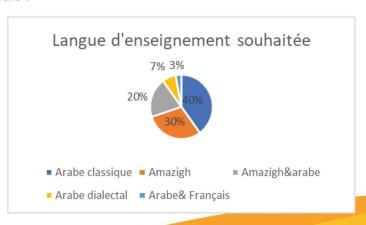
#### Au niveau de l'activité Safran

79% des bénéficiaires ont une famille qui possède des terrains de culture du safran, L'implication des bénéficiaires dans la filière du safran est effective soit directement soit indirectement. Les bénéficiaires sont conscientes de l'importance du produit safran, des exigences de sa culture et de la délicatesse de sa manipulation

Seules 26% des bénéficiaires ont déjà suivi une formation en rapport avec le produit safran. 19% des CDS existantes sont gérées uniquement par des femmes et 24% des CDS existantes sont cogérées par des femmes et des hommes, 57% uniquement par des hommes.

#### Au niveau du déroulement des cours :

Les enquêtées souhaitent 6 heures de cours maximum par semaine l'après-midi ou en soirée pour être pleinement disponibles et concilier leurs activités habituelles avec les cours.



# Ce qu'il faut retenir :

Le soin accordé aux préalables à l'implantation d'un programme de développement, surtout dans des douars enclavés, loin d'être une perte de temps, est un facteur de réussite du projet, ainsi :

1/ L'antériorité des actions d'Enabel et de Migrations et Développement, dans les sites choisis a été perçue en continuité des actions déjà engagées dans la filière Safran,

2/L'implication contractuelle et opérationnelle des organisations locales dans la réalisation du programme,

3/ La sélection de monitrices issues de la zone, l'implication de l'ensemble des parties prenantes dans leur recrutement dont l'équipe pédagogique, puis leur formation et leur accompagnement de proximité pour palier à leur inexpérience

4/ Le nombre raisonnable de douars et de classes d'alphabétisation par monitrices, ont été un terrain favorable à l'expérimentation et aux innovations,

5/L'enquête de terrain réalisée par les monitrices pour servir de base à l'ingénierie pédagogique du projet et pour répondre au plus près aux besoins des ménages et faire connaissance avec chaque famille

Sont cinq éléments à considérer comme les premiers ingrédients de la réussite du projet

# 2.2 L'alphabétisation fonctionnelle

La méthode d'alphabétisation <sup>3</sup>mise en œuvre dans le cadre du projet Tighri est expérimentale et innovante. Elle est fondée sur une combinaison de méthodes :

- ➤ Celle propre à l'équipe pédagogique, issue du système éducatif Marocain, qui a une expérience chevronnée des sciences de l'éducation, de la didactique du lire, écrire, compter utilisée pour les apprentissages de base des enfants et adaptée à la pédagogie des adultes,
- ➤ La méthode REFLECT qui se focalise sur les préoccupations des apprenants et des apprenantes, leurs ressources, leurs intérêts, le respect et la valorisation de leurs expériences et savoir-faire, qui est déployée dans le cadre des ateliers.

L'équipe a fonctionné par ailleurs avec un double challenge :

Former les monitrices, qui elles-mêmes forment les bénéficiaires

Adapter ses méthodes et son ingénierie didactique au contexte du projet et à la pédagogie prônée dans la méthode Reflect.

Le processus d'alphabétisation comporte trois chantiers principaux :

- 1. La formation des monitrices
- 2. L'alphabétisation fonctionnelle des bénéficiaires
- 3. Les ateliers thématiques

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Capsule vidéo 2 : L'alphabétisation fonctionnelle

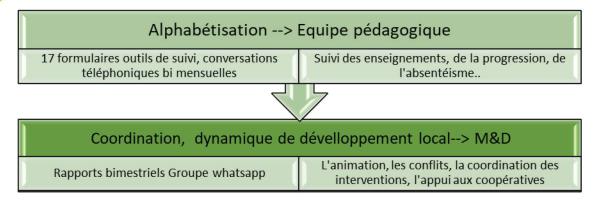
# 2.2.1 La formation des monitrices

La formation des monitrices a été progressive et dictée par les besoins de la mise en œuvre du projet sur le terrain. La première préoccupation étant l'alphabétisation et la phase la plus délicate d'initiation, les formations liées au développement socioéconomique local et à l'activité safran conduites par M&D ont démarré au bout des 4 premiers mois, lorsqu'elles-mêmes et les bénéficiaires ont été plus aguerries et moins concentrées sur les apprentissages de base au profit de la mise en pratique de ceux-ci.

For	matio	n d	es	mo	nit	rice	es (	Con	ter	าน	et p	olai	nni	ng				
	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	Nb J
	201	1	2	3	4		6		8	9	0	1	2	1	2	3	4	
	6					5		7										
Formation prise de fonction	1J																	1J
Formation au rôle de	2J																	2 J
l'animatrice, l'enquête																		
bénéficiaires, base de																		
l'andragogie																		
Formation REFLECT, ateliers			3															3J
thématiques, programme, Unités			J															
1 outils																		
Formation évaluation, REFLECT,				3														3J
programme Unité 2				j														
Guide monitrice, ateliers					2													2 J
thématiques Unité 3					j													
Formation à la capitalisation des						1												<b>1</b> J
expériences						J												
Formation sur la nouvelle loi des									1									<b>1</b> J
coopératives									J									
Formation sur la qualité du Safran										2								<b>2</b> J
										J								
Evaluation des formations Unité 4													2					2J
													J					
Guide bénéficiaires Unité 5															3			3J
															J			
Test des bénéficiaires et suivi		M																
monitrices sur le terrain		ni																
		ic	es							_								
Total 20 jours																		
Formation alpha Formation M&D Test bénéficiaires																		

#### Le suivi accompagnement des monitrices :

Conçu comme un processus intégré à la formation, Il s'exerce à deux niveaux :



M&D par le biais de WhatsApp facilite l'échange d'expériences entre monitrices, ainsi la monitrice peut s'intégrer à toutes les activités associatives, ex la prise de notes sur l'agro-écologie. Elle est aussi confrontée à la gestion de conflits, ex la critique adressée par des femmes parce que les cours ne parlaient pas sur le coran.

C'est très important pour nous de ne pas nous sentir isolées. Nous n'avions pas d'expérience au début et pourtant entre la formation, la préparation des cours et le suivi, les femmes ont toujours pensé que j'étais une monitrice d'alphabétisation chevronnée.

J'aime faire les rapports pour M&D tous les 2 mois. Je me suis organisée et je prends tous les soirs des notes sur ce que j'ai fait dans la journée. Cela me permet de prendre du recul et de voir ma progression. Avec le groupe WhatsApp, M&D nous pousse à échanger nous inspirer des initiatives des autres monitrices.

Je suis fière car au début j'aurais demandé des conseils pour régler les conflits, maintenant je me débrouille toute seule. Par exemple, quand j'ai su que certaines femmes parlaient dans mon dos parce qu'elles voulaient que les cours soient basés sur le Coran, j'ai proposé de faire une réunion où nous avons réglé le problème entre nous.

Lors de l'élaboration du guide pour les femmes, l'équipe pédagogique, nous a demandé de proposer des exercices et des exemples. Pour les tests aussi, ils nous sollicitent. DES MONITRICES

#### Résultats:

**5 monitrices,** agent de développement formées, compétentes et autonomes.

Je suis fière car maintenant je me débrouille toute seule. Je trouve toute seule la réponse à mes questions. Une Monitrice

Deux guides pédagogiques de la monitrice l'un pour l'arabe, l'un pour le calcul, réajustés au fur et à mesure de l'expérimentation en prenant en compte les inputs concrets de la pratique des monitrices sont à disposition du projet pour dupliquer l'expérience.

# Points forts:

L'investissement dans une formation de qualité pour les monitrices, leur mise en confiance, la prise en compte de leurs suggestions et propositions surtout dans le domaine de l'alphabétisation leur a permis de se professionnaliser sur un double profil formation et animation du développement

Une présence et un encadrement régulier à distance et sur le terrain ont mis en confiance et sécurisé les monitrices. Les formations progressives unités par unités, phase par phase sur la base des guides ont aussi largement facilité le travail des monitrices et contribué à leur mise en confiance.

Relation entre le projet et la vie quotidienne des femmes : L'approche proposée préconisant la prise en compte et le respect de chaque participante, ainsi que l'empathie et la complicité entre les monitrices et les femmes, ont permis aux monitrices une meilleure immersion et un meilleur enseignement puisque les exemples pris dans les cours sont ce qu'elles vivent quotidiennement.

# Des outils de suivi, qui structurent le travail des monitrices.

Les outils mis à disposition par M&D et l'équipe pédagogique, facilitent le travail de suivi de gestion du groupe en formation et de l'appui aux dynamiques locales.

# Une dynamique de groupe et d'échanges d'expériences entre les monitrices :

Les méthodes actives et participatives utilisées dans la formation des monitrices, leurs rencontres régulières ont contribué au partage d'expérience entre elles. Ce processus a été largement encouragé par M&D dans sa mission de coordination et grâce au groupe WhatsApp.

Lors de la préparation de l'atelier thématique sur l'eau, Ilham a été la première à animer cet atelier, j'ai conseillé par le biais du groupe WhatsApp aux autres monitrices de la questionner et à Ilham de partager son expérience c'est ce qu'elles ont fait. Cela fait partie de mon travail de les encourager et de faire circuler l'information. RACHIDA OUTAAFROUKTE COORDINATION DU PROJET M&D

### Points en question:

Maintenant que les monitrices maîtrisent le volet formation et alphabétisation et que la demande des femmes évolue vers un appui sur le volet économique, les formatrices ressentent le besoin d'être mieux formées par M&D sur les AGR. Bien qu'elles aient participé à toutes les visites d'échanges, qu'elles appuient les coopératives et les associations villages, elles ont besoin de formation pour le montage de projet de développement et plus concrètement d'AGR. Leur question simple : « Par où commencer ? »

### 2.2.2 L'alphabétisation des femmes

#### Une approche reposant sur quelques principes

L'approche pédagogique, totalement différente de ce qui est en usage dans l'enseignement public ou privé au Maroc, repose sur 12 principes synthétisés dans le tableau ci-dessous et est illustrée par quelques exemples.

Approche empathique qui met le focus sur l'individu, le respect de la dignité et de la	Respect de la dignité de la personne, dans l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul Prise en compte des considérations psychologiques et du rang
personnalité de chaque	social de chaque bénéficiaire.
bénéficiaire	Recherche continuelle des motivations personnelles de chaque bénéficiaire à apprendre et des points positifs dans les
	réalisations et à leur valorisation
Animation du groupe en formation	Créer systématiquement une ambiance de confiance et de quiétude pour chaque bénéficiaire dans la classe et au sein du groupe en s'appuyant sur l'encouragement et la motivation Considérer la classe comme un espace de rencontre pour les échanges de points de vue, de partage d'expériences, d'idées et de méthodes de travail entre les bénéficiaires
Principes liés aux curricula	Considérer l'erreur comme bénéfique pour l'apprentissage et l'amélioration du travail des bénéficiaires  Approche utilisant peu d'outils, pour travailler, et convenables à l'âge des bénéficiaires  Approche plaçant l'apprentissage du décodage de l'écrit (la lecture) comme première priorité, ensuite l'apprentissage de l'écriture comme seconde priorité et enfin la compréhension de l'écrit comme troisième priorité

# Des exemples :

# Aller au plus simple, ne pas encombrer l'esprit des bénéficiaires d'apprentissages complexes et inutiles :

Bien que 40% des bénéficiaires aient souhaité que la langue d'enseignement soit l'arabe classique et que l'équipe ait construit ses curricula dans cette langue, certains spécialistes restent des détracteurs de ce choix préconisant l'arabe dialectal, comme « la solution ». Cependant plutôt qu'une approche alphabétique classique, la méthode ici a été construite en sélectionnant les lettres les plus couramment utilisées dans la langue arabe pour faciliter l'apprentissage. 26% des mots en arabe commençant par le « A », c'est une des premières lettres que les femmes ont appris à lire et écrire.

De même pour le calcul, après avoir appris les chiffres jusqu'à 100 000, les 4 opérations ont été posées à l'horizontale pour éviter les erreurs, puis opérées avec une calculatrice, ce qui évite les retenues, les divisions avec virgule source d'erreur systématiques. L'important étant le résultat. Ainsi chaque participante a été dotée d'une calculatrice par le projet, certaines se servent déjà de la calculatrice de leur téléphone portable







Ce « cercle vertueux » a permis aux femmes d'apprendre vite, de prendre confiance en elles et d'appliquer rapidement et avec succès, les acquis de la formation. De plus, grâce aux progrès rapides des femmes, le projet a été rapidement soutenu par la population des douars.

Nous avions expérimenté ces méthodes de simplification des apprentissages dans le préscolaire et le soutien scolaire. Puis nous les avons adaptées au fur et à mesure à la vie locale, à l'apprentissage des adultes en tenant compte des difficultés rencontrées évaluées lors des tests et des retours des monitrices. MOHAMED ALILOUCH CONSULTANT ALPHABETISATION

#### Respect de la dignité de la femme :

Jusqu'à l'unité 9 les femmes venaient au cours sans cartable ni cahier. Ainsi elles évitaient les moqueries en traversant le douar. Tout le matériel, c'est-à-dire des feuilles blanches non quadrillées et un crayon restaient dans la salle. Depuis les femmes traversent le douar sans complexe et même avec fierté, surtout depuis qu'elles ont un guide personnel et qu'elles sont encouragées par toute la communauté villageoise.

#### Le droit à l'erreur

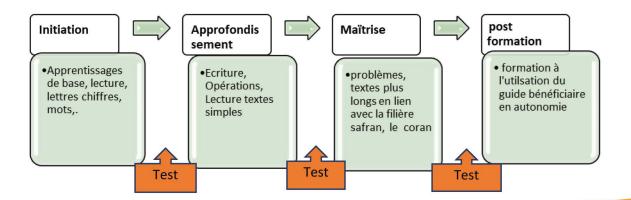
Durant les 8 premières unités, jusqu'à ce que les bénéficiaires disposent du guide, l'usage de la gomme est prohibé pendant les cours, car l'apprentissage par essai/erreur est pédagogique, encore faut il visualiser ses erreurs plutôt que les effacer au risque de les répéter encore et encore!

« Au début c'était difficile, j'étais nulle en savoir, j'avais peur de ne pas retenir, **j'ai appris à apprendre** » UNE BENEFICIAIRE.

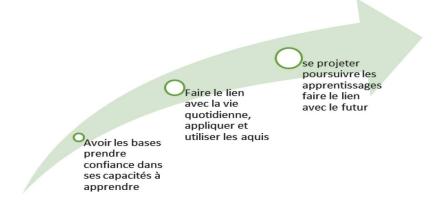
« Au début il a fallu s'accrocher, il a fallu dépasser la peur de se tromper, maintenant tout le monde ose poser des questions, elles ont appris comment se comporter en formation « si on regarde le niveau actuel des femmes, on observe une progression rapide malgré des débuts difficiles ; par exemple, si je fais une faute au tableau, elles me le signalent » UNE MONITRICE

### Le découpage des apprentissages en curricula :

Les curricula ont été découpés en 12 unités pédagogiques d'une durée d'un mois chacune intégrant 3 activités : Lire, écrire, compter.



# Une approche individuelle et collective progressive :



# Le système de suivi évaluation :

Dans un processus expérimental, la qualité du système de suivi et d'évaluation est au cœur du processus. Dans le cadre du projet Tighri, il a joué un rôle déterminant pour adapter la progression des apprentissages, évaluer de façon formative les monitrices et les conseiller.

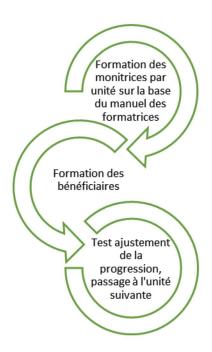
Le fait que « l'échantillon » de bénéficiaires et de classe soit conséquent, a permis de comparer les résultats, de créer de l'émulation entre les monitrices et aussi de l'entraide.

Une mission de suivi organisée de façon régulière par l'équipe pédagogique accompagnée par un membre de la coordination du projet de M&D a été réalisée à la fin de chaque phase d'apprentissage (niveau élémentaire, d'approfondissement, de maîtrise), toutes les 4 unités pédagogiques. Un test identique pour les 300 bénéficiaires a permis de vérifier les acquis, de réajuster les méthodes et contenus de la phase suivante.

# Une progression des apprentissages maîtrisés évaluée par un test :

« 97% des bénéficiaires ont participé au troisième test. Les résultats sont très encourageants Par exemple à Mendou, où les femmes étaient complétement analphabètes au départ, 10/12 ont bien réussi. Nous avions prévu un exercice de mots mélangés, que nous pensions difficile, les femmes ont trouvé 8 mots, certaines jusqu'à 14 mots! Nous pouvons passer à la phase de maîtrise. Nous sollicitons les monitrices pour concevoir le test dans le cadre de la formation à l'évaluation, qu'elles ont suivie. Elles avaient proposé 26 exercices, cela reflète leur motivation et la maîtrise du processus d'alphabétisation.

AHMED HADDACHI, REFERENT PEDAGOGIQUE.



# Quelques résultats de l'alphabétisation fonctionnelle :

Le processus d'alphabétisation a permis une très forte adhésion au projet et il a su maintenir une très forte motivation des femmes durant plus d'un an

Taux de présence moyen	Taux d'abandons	Toux de présence aux tests
74 %	4%	97%

Les absences (maladie, surcharge de travail...) et les abandons (mariage, grossesse, déménagement) sont liés à des raisons familiales et non à des raisons de motivation dans 100% des cas

Environ 90% des femmes ont progressé très vite et sont à un stade de maîtrise du calcul, de la lecture et de l'écriture suffisant pour se débrouiller et continuer à progresser, si elles pratiquent. Les projets de développement sont un espace d'application privilégié pour ce faire.

Les principes appliqués par l'équipe ont fait partie des règles de la formation que les femmes appliquent en particulier « le respect de l'autre (femme-homme et femme-femme) permet de travailler dans un climat plus serein et d'atteindre des résultats plus facilement »

Le projet a permis de « faire sortir les femmes de la routine, d'avoir un espace et un lieu où se retrouver et ainsi de consolider les relations entre les femmes du village. Certaines femmes se sont réconciliées ».

- « Le projet permet le développement humain dans le village. Car une femme cultivée va influencer toute sa famille (enfants, mari...) »

# Les ateliers thématiques :

Ils sont inspirés de la méthode REFLECT et de la pédagogie des opprimés de Paolo Freire. Les avantages de la méthode REFLECT,

- renforcer l'autonomie individuelle de la communauté pour la participation systématique à l'identification, l'analyse des problèmes la concernant et la recherche des solutions pratiques aux dits problèmes.
- induire un changement radical bénéfique sur la situation sociale de la communauté en général et plus particulièrement celle des individus tout comme elle promeut l'apprentissage individuel dans un espace démocratique d'échanges et de communication entre les différentes couches de la communauté a souligné l'intervenant.
- Permettre à la communauté, généralement menacée par la précarité de reprendre confiance en ses capacités à amorcer de façon autonome le changement garantissant sa participation au mouvement social, économique de la communauté

L'approche REFLECT dans le programme TIGHRI pour l'alphabétisation fonctionnelle des femmes productrices du safran dans la zone de Taliouine et Taznakht constitue une valeur ajoutée à ce programme et une motivation supplémentaire d'adhésion des bénéficiaires ciblées.

Leur objectif est d'informer, de mettre en débat des questions, qui répondent aux préoccupations quotidiennes des habitants du douar. Ces ateliers sont complémentaires de l'alphabétisation en classe.

Les thèmes et les sujets ont été déterminés sur la base de l'enquête de terrain conduite par les monitrices en préalable au démarrage des cours.

Dans chaque thème un des sujets est lié à la production du Safran. En effet pour se positionner dans la filière, les femmes ont besoin de mieux connaître la valeur et les propriétés du safran et les gestes liés à l'hygiène à adopter pour garantir tout au long de la chaîne de production la qualité du Safran.

Thème	Sujet	Année				
	L'alimentation équilibrée					
Santé	Planification familiale	2017				
	Les bienfaits du Safran					
	L'eau					
Hygiène	Hygiène domestique et personnelle					
	Hygiène et Safran					
	Pollution					
Environnement	Les eaux usées					
	Technique d'irrigation	2018				
	Droits civiques et sociaux					
Droits de la	Rôle de la femme dans les coopératives					
femme	Rôle de la femme dans le développement local					

Ces ateliers sont ouverts à toutes les personnes intéressées du douar. Ainsi, des jeunes filles, des femmes non inscrites pour les cours d'alphabétisation y ont activement participé.

#### Des résultats :

Les capacités des femmes à s'exprimer en public, à argumenter leur point de vue, à écouter et respecter les autres sont particulièrement développées via ces ateliers, qui partent de leurs préoccupations individuelles en tant que femme, mère, de leurs préoccupations professionnelles, de leurs préoccupations pour le développement de leur douar et plus largement pour l'environnement.

Leur curiosité s'est développée et leur besoin de s'informer aussi.

Maintenant je sélectionne les programmes que je regarde à la télé, par exemple, les émissions sur la santé, l'éducation des enfants, l'environnement m'intéressent et je comprends de quoi on parle. J'en apprends de plus en plus. Une BENEFICIAIRE

# Les points forts et des ateliers thématiques avec la démarche REFLECT :

Les ateliers ont contribué à l'expression des femmes et permis de communiquer plus facilement, de vaincre leur timidité, d'argumenter et de défendre leur point de vue et d'écouter celui des autres.

Tous les groupes s'accordent à pointer le fait que :

« Maintenant quand on se réunit, on ne perd plus notre temps, on s'écoute et on prend des décisions »

**Ouvrir la classe au Douar** : Les ateliers sont ouverts à toutes les femmes du village, les jeunes filles en particulier les fréquentent assidûment. Un moyen aussi pour les femmes de valoriser ce qu'elles font auprès de leur famille.

MINA ATLAGH NIDHSSAIN ET SA MERE FADMA DOUAR DE TAMSKIT



Les ateliers thématiques: J'ai suivi l'école jusqu'à la dernière année du primaire. J'assiste à tous les ateliers, cela nous aide dans notre vie actuelle et de future femme. Nous apprenons beaucoup de choses, sur le safran, l'eau, la planification familiale, les droits des femmes. Pour le développement du douar on a compris la différence entre une association et une coopérative.

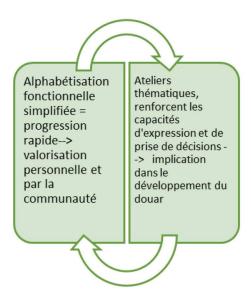
# Point forts du dispositif d'alphabétisation fonctionnelle :

# 2 séances par semaine soit 4 heures : Un rythme respectueux de la vie des femmes et de leurs obligations

Ce rythme n'est pas trop pesant et a permis aux femmes d'assumer leurs charges de travail. Ce choix leur a permis d'être disponibles, de structurer leur emploi du temps et a favorisé un très bon taux de présence et d'assiduité. Au fil du programme d'autres activités (ateliers thématiques, restitution des visites, réunion pour s'organiser dans la filière safran) ont pu s'insérer facilement et contribuer à la dynamique de l'ensemble du projet. Avec 2 classes par monitrice, celles-ci ont pu assumer toutes leurs missions avec rigueur et même par exemple, organiser des séances de rattrapage soit en petit groupe, soit individuel pour les femmes, ayant été empêchées afin qu'elles ne décrochent pas de la progression du groupe.

# Un équilibre entre enseignement en classe et ateliers thématiques

La combinaison des deux activités renforce la motivation, la responsabilité et l'empowerment des individus et du collectif.



### Un projet documenté pour sa réplication

Le projet est très bien documenté. La systématisation des rapports des formations, des visites de terrain, des tests ainsi que les guides des monitrices et des bénéficiaires sont des bases précieuses pour dupliquer l'expérimentation et viser sa diffusion plus large.

# Une prise en compte de la vie quotidienne et du développement du douar

De l'enquête, aux curricula, aux ateliers thématiques, la prise en compte des préoccupations des femmes est constante et renforce leur motivation et facilite la mise en application des acquis et donc une progression rapide des bénéficiaires.

# Points en question sur le dispositif d'alphabétisation

Anticiper sur le post formation, un programme d'alphabétisation fonctionnelle nécessite un temps plus long que celui qui a été alloué au projet. Anticiper sur des solutions pour que les acquis soient stabilisés de façon durable est essentiel, de même pour la dynamique d'appui aux initiatives économiques des femmes. Une réelle dynamique s'est engagée entre les femmes bénéficiaires, l'ONCA, l'ORMVA, Enabel et M&D devraient saisir cette opportunité pour poursuivre la professionnalisation des femmes dans la filière safran et ainsi consolider leur positionnement, mais aussi trouver des solutions pour garantir la maîtrise des apprentissages par toutes les femmes.

# Des difficultés traditionnelles et spécifiques selon les douars :

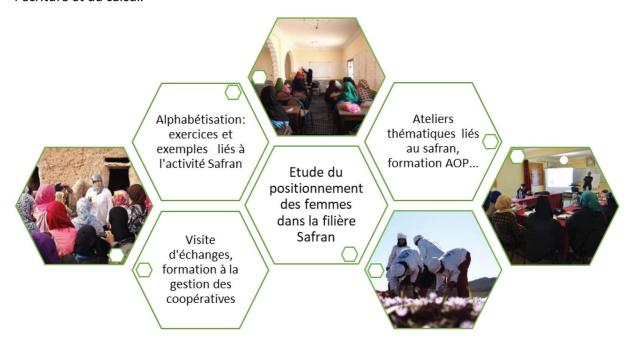
- L'indisponibilité de la femme. Son emploi du temps chargé.
- Problèmes socio-culturels : dans quelques villages, les hommes ne permettent pas aux femmes d'aller aux cours.
- Distances entre les douars pour les monitrices qui occasionnent des difficultés de déplacement
- Manque de compréhension du projet des villageois. Contraintes listees lors de l'Atelier collectif de Capitalisation du 3 mai 2018

# Ce qu'il faut retenir

- 1/Faire connaissance et mettre au cœur du processus d'apprentissage les préoccupations des femmes tant au niveau individuel qu'en tant que groupe
- 2/Structurer le programme autour de valeurs éthiques et de convictions fortes
- 3/Combiner une méthode d'alphabétisation simplifiée et innovante avec des activités liées au safran mais aussi au développement local
- 3/Sélectionner une équipe de consultants compétents et expérimentés, Investir dans la formation des monitrices.
- 4/Opter pour une posture d'expérimentation et d'observation dans une logique progressive
- 5/Outiller la démarche et exercer une coordination et un suivi régulier sur le terrain
- 6/Documenter au fur et à mesure le projet
- Sont 6 ingrédients qui ont contribué au succès du projet.

# 2.3 L'appui au développement économique local et à la filière safran

Les activités liées au développement du positionnement des femmes dans la filière safran ont été multiples et ont traversé l'ensemble des activités du programme. Elles se sont intensifiées au fil du programme, dès lors que les femmes ont maîtrisé les apprentissages de base de la lecture, de l'écriture et du calcul.



# 1/ l'appui aux coopératives

M&D et Enabel ont poursuivi et même intensifié leur accompagnement des productrices et producteurs de safran grâce à la présence sur place des monitrices. Le rôle de M&D dans la coordination, la circulation de l'information du projet a été essentiel. Le projet s'est naturellement concentré au début sur l'alphabétisation fonctionnelle et la mise en pratique des acquis. Que se soient les monitrices ou les femmes et même l'équipe de coordination de M&D, il fallait rôder le projet et atteindre le stade de l'approfondissement en alphabétisation pour que les autres activités prennent toute leur place. Cette approche progressive s'est faite spontanément.

# Après 8 mois de fonctionnement du projet, la demande des femmes évolue, le projet a franchi une étape et bénéficie d'un intérêt accru des hommes et des organisations locales.

Fin Aout 2017, M&D s'est donc livré à un exercice d'information et de communication sur l'avancement du projet TIGHRI avec les partenaires à la Maison du Développement. L'objectif étant double

Lors de cette réunion, un rappel a été fait des différentes composantes du projet, des réalisations, des tâches des monitrices, des contraintes et difficultés rencontrées. Des propositions sur le renforcement des liens avec les structures partenaires dans les sites ont été avancées. Cet échange était pour les monitrices une opportunité pour présenter leurs appréciations relatives au projet, notamment l'accompagnement des structures (coopératives et associations).

Au début, on n'a pas assez mobilisé les partenaires, pour les appuyer mais aussi pour qu'ils nous aident à résoudre les difficultés, les problèmes dans le douar. L'instauration des rapports bimestriels avec M&D nous a permis de voir que nous ne remplissions pas toutes nos missions avec la même intensité. La réunion avec les partenaires du projet nous a facilité la tâche. Maintenant nous sommes plus sollicitées pour remplir des dossiers, même par les hommes. Par exemple ce mois-ci j'ai aidé la présidente de la coopérative, à rédiger l'invitation à l'AG, à distribuer les courriers puis, j'ai assisté à l'AG, j'ai aidé la Secrétaire à établir les listes de présence, rédiger le PV. Comme j'ai assisté à toutes les visites d'échanges, je peux aussi donner des conseils concrets c'est ce qui marche dans le douar. Une MONITRICE

# 2/ La formation AOP et la sensibilisation qualité

« Sensibilisation qualité »

A l'issue de la formation pour les monitrices sur le cahier de charge AOP et la qualité qui s'est déroulée en Septembre, des ateliers de restitution ont été organisés au profit des femmes bénéficiaires du projet Tighri. Ces ateliers sont organisés avant la récolte du safran afin de mieux sensibiliser les femmes productrices de safran, bénéficiaires ou non-bénéficiaires de projet Tighri, aux bonnes pratiques de la récolte, de stockage...



Les monitrices pendant la formation sur l'AOP, et la visite de Dar Azaafaran

Depuis toujours ma famille cultive du Safran, je ne connaissais pas la valeur du safran. Durant la formation, j'ai beaucoup appris. D'abord en calcul à connaître le prix du gramme. J'ai aussi appris les mesures d'hygiène, qui peuvent augmenter son prix et sa qualité. J'ai aussi appris ses bienfaits pour la santé. Je me suis acheté une balance et maintenant je le pèse. Mon mari dit que je suis devenue maligne. Il a voulu que je lui apprenne à compter avec ma calculatrice je suis en train de lui apprendre à le peser comme cela quand il va au Souk et qu'il paie en safran, il sait combien cela représente d'argent et il ne se fait plus rouler. Moi aussi bien sûr avec les marchands ambulants. Une BENEFICIAIRE.

# 3/ Les visites d'échanges<sup>4</sup> :

L'objectif global des visites d'échanges est de permettre aux femmes productrices de safran une immersion dans le milieu socioprofessionnel. La finalité est de motiver les femmes et à terme, s'engager et réussir leur projet social et professionnel.

5 visites d'échanges ont été organisées :

Lieu	Date	Coopérative/ association	Projet visités
Skoura	1 et 2 avril 2017	Tissu associatif	Appui pour mettre en place un programme de l'alphabétisation
		Coopérative d'olives valorisation et conditionnement  Des projets individuels AGR	Apiculture, l'élevage
Ouarzazate	11 et 12 AVRIL 2017	Le projet en partenariat avec agri-sud international Les femmes de l'association Tamount qui ont initié la création de la coopérative Tagrzit Coopérative Tasghmout	L'élevage des poules, maraichage
Ouarzazate- Zagora	06 et 08 février 2018	Association ROSA (Ouarzazate) qui a initié la création de la Coopérative COROSA (Ouarzazate).  Programme alphabétisation fonctionnelle datte (AGDEZ)  Coopérative Mostakbal DRAA pour les dattes  Coopérative Alwafae pour le henné  GIE dattes Agdez	L'élevage production du fromage Dattes Henné
Taroudant- Agadir	16 et 17 avril 2018	Coopérative forestière Tiyout  Coopérative Taytmatin	argan
Coopérative Ignarn	22 mai 2018	Coopérative féminine Ignarn Intégrée au projet Tighri Champ collectif de safran géré par la coopérative	safran

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Capsule vidéo 3 Les visites d'échanges

Les visites ont été organisées grâce aux réseaux de M&D et Enabel, pour offrir un panel d'expériences aux femmes. Pour chaque visite, le groupe a rayonné pour voir le plus d'expériences possibles tout en ayant du temps pour les échanges avec les porteurs d'expériences et entre elles.

#### Deux visites ont été plus spécifiques :

- Celle à Ouarzazate/Zagora, organisée avec l'appui d'Enabel où le second jour, un atelier d'échange d'expériences avec les acteurs de la filière dattes autre composante du projet a eu lieu, permettant des échanges sur les outils adoptés dans chaque programme, les problèmes rencontrés et les changements atteints. Un échange entre les monitrices safran et celles de dattes a eu lieu en présence des partenaires du projet et une présentation de M. Alillouch de l'équipe pédagogique.
- ➤ Celle d'Ignarn5, douar intégré dans le programme Tighri, où les femmes ont un positionnement solide dans la filière safran puisqu'elles disposent d'une parcelle collective de culture du Safran et ont créé une coopérative féminine. Elles ont bénéficié des bulbes grâce à l'ORMVAO, d'un séchoir, de l'AOP appellation d'origine protégée « Safran de Taliouine », elles commercialisent leurs produits grâce au GiE. Cette année, elles ne se sont pas réparti les bénéfices (50 000 DRH) afin de construire un local pour les activités liées au Safran, mais dans lequel elles veulent aussi installer une salle de formation. La visite de cette bonne pratique, à travers la proximité des préoccupations, du contexte avec les autres douars du projet, a eu l'effet souhaité de proposer un modèle proche et accessible et qui sait si les échanges se poursuivent des projets communs à plusieurs douars.

Des restitutions systématiques des visites, avec l'appui des monitrices, ont été organisées.

On va se réunir avec les femmes du douar pour raconter tout ce qu'on a vu. On va pouvoir les convaincre de l'intérêt de ces activités, au lieu du travail pénible que l'on effectue.

# Des résultats :

Au total, 9 jours de visites intégrés au processus de formation.

Une dizaine de coopératives dans différentes filières, un GIE, des associations, des AGR individuelles ont été objet d'études pour une cinquantaine de femmes sachant qu'une rotation a été organisée pour permettre la participation du plus grand nombre.

- Une femme qui n'a jamais bénéficié d'une visite d'échange témoigne que les femmes qui en sont revenues sont capables de prendre la parole, de s'exprimer en public. Elles sont plus fortes, plus libres, autonomes de prendre des décisions et d'avancer dans la vie à travers la mise en œuvre de projets.

#### Points en question :

M&D intervient depuis 30 ans dans la zone de Taliouine, l'ensemble de ses actions tant vis-à-vis des hommes que des femmes a conduit à une émancipation et à un changement certes long, dont l'impact se mesure dans ce projet. Dans la zone de Tazhnart, il n' en a pas été de même.

Même s'ils avaient donné leur accord de principe, le blocage des hommes pour les visites d'échanges, pour une prise de responsabilités dans les coopératives reste un frein à la réalisation du projet.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Voir capsule vidéo 4 « Des bonnes pratiques qui ouvrent la voie »

J'ai décidé de venir à la visite surtout pour aider la monitrice qui se donne tellement de mal pour nous. J'ai réussi à convaincre ma famille mais cela n'a pas été facile. Une BENEFICIAIRE

Une jeune fille était très motivée pour venir. J'ai discuté avec la famille, mais elle a eu l'interdiction de participer par un de ses frères migrant en Italie qui m'a téléphoné pour m'insulter. Lorsque le groupe a décidé de monter une coopérative féminine et a choisi une présidente qui était très motivée, ce même homme a mis son véto car cela prendrait du temps et surtout, elle serait obligée de voyager, ce qui est hors de question. UNE MONITRICE

Le nombre de places limités par Douar, des petits problèmes logistiques réglés au fur et à mesure, liés aux trajets, la non -participation des jeunes filles ne disposant pas de pièces d'identité pour l'hôtel ont été regrettés par certaines femmes, mais l'engouement pour les visites d'échanges s'est développé au fil du programme au point que, pour certaines femmes, elles ont plus appris dans les visites qu'en cours et elles sont prêtes pour des visites au niveau national voir international.

# **Points forts:**

#### Le bénéfice des visites et de l'ouverture sur d'autres expériences pour toutes et tous.

Une des caractéristiques des douars du projet est un fort enclavement. De plus les visites d'échanges intégrées au processus formatif, ne sont pas des opportunités très fréquentes dans les projets en particulier d'alphabétisation. L'intérêt et le bénéfice de ces visites, pour le développement du douar s'est fait ressentir au bout d'un moment.

- Au début du projet, les hommes des villages ont participé à une réunion destinée à expliquer le contenu du projet. On leur a alors demandé s'ils étaient prêts à laisser les femmes assister aux cours, et même sortir du village pour participer aux visites d'échange. Ils ont accepté même si cela était un peu difficile au départ car ils avaient du mal à en voir le bénéfice. Puis, lorsqu'ils ont vu les premiers résultats et que les femmes sont revenues et ont raconté leurs expériences, ils ont été vraiment convaincus. Exemple de cette évolution : lors des premières visites, les monitrices avaient des difficultés à mobiliser les femmes, car elles devaient demander à leurs familles, à leurs maris. Par la suite, elles étaient tout de suite d'accord pour s'inscrire. Fatima Zahra ....

#### Aller à la rencontre de femmes dont le parcours personnel et collectif est exemplaire

Les femmes des coopératives visitées sont généralement alphabétisées ce qui renforce la motivation des femmes bénéficiaires du projet Tighri et leur permet de faire le lien entre alphabétisation et positionnement dans une coopérative et la gestion d'es activités génératrices de revenus

J'ai intégré le programme, car je souhaite savoir lire les lettres, les panneaux lorsque je voyage, avant je pensais que c'était impossible d'y arriver. Maintenant que je vois comment ces femmes étaient avant et comment elles sont maintenant, j'ai envie d'accomplir ce qu'elles ont accompli. J'ai remarqué qu'avant ces femmes avaient les mêmes problèmes que moi, mais elles ne sont pas restées cantonnées dans leur douar, elles sont sorties de leur territoire. Alors j'aimerais apprendre ce qu'elles ont appris, déjà dans cette visite j'ai appris beaucoup de choses. Une BENEFICIAIRE LORS D'UNE VISITE D'ECHANGES

#### Les programmes des visites sont très riches et variés

Les visites ont permis aux femmes de « sortir de leur douar » et de s'ouvrir sur d'autres expériences et d'autres lieux. Beaucoup d'entre elles avaient peu voyagé et quasiment jamais dans un autre cadre que celui de la famille. La diversité du programme et des activités a permis aux femmes de bien s'intégrer dans les visites et d'y trouver leur compte, cette expérience leur a permis de mettre en application les acquis de la formation.

# 4/ L'étude du positionnement des femmes dans la filière du Safran :

Le projet Tighri a inclus une étude sur le positionnement des femmes dans la filière Safran, car le besoin s'est fait sentir d'aller au-delà des connaissances de terrain, acquises de longue date par l'OMVRAO, Enabel et Migrations et développement. L'étude est une opportunité pour produire des connaissances plus robustes, objectives. Elle dresse un tableau plus systématique et scientifique de la filière et du positionnement des femmes dans celle-ci. Par ailleurs, L'étude a contribué à la conscientisation des femmes sur lors positionnement dans la filière. L'atelier du 8 mars à l'Hôtel Karam Palace à Ouarzazate où une restitution de l'étude a été faite en leur présence ainsi que des membres des coopératives de la filière avait cette finalité.

#### **Objectifs**

- Améliorer la connaissance sur la place de la femme dans la filière safran
- Etablir un diagnostic des entraves et des facteurs de la faible présence des femmes dans les instances de gouvernance des OP de la filière safran
- Analyser le rôle de l'alphabétisation dans le renforcement de la position de la femme dans la filière safran
- Faire des recommandations pour renforcer le positionnement des femmes dans la filière safran

#### Résultats:

Une vision socioéconomique partagée par tous les partenaires.

Des recommandations sous forme de plan d'action qui confirme l'importance de l'alphabétisation dans le processus de transformation sociale et de positionnement des femmes dans la filière Safran.

#### Composantes du plan d'action :

Composante 1 : Alphabétisation fonctionnelle des femmes

Composante 2 : Développement des capacités des femmes en matière de droits humains, aptitudes personnelles et communication

Composante 3 : Développement des capacités des femmes en matière de création, fonctionnement et gestion des coopératives

Composante 4 : Développement des capacités des femmes en matière de commercialisation du safran

Composante 5 : Financement des coopératives

Composante 6 : Suivi – évaluation du plan d'action

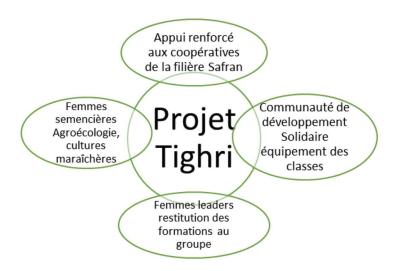
# Points en question

Vulgariser l'étude avec des outils adaptés (affiches, bande dessinée, vidéo...) pour un public peu lettré permettrait de renforcer le processus de conscientisation de tous les acteurs de la filière et notamment les femmes, mais aussi les hommes pour que leurs rôles individuels et collectifs évoluent et que l'étude soit un outil pédagogique, levier de changement social.

Maintenant, je sais comment me tenir dans une réunion et une formation. Il n'y a qu'une chose que je n'arrive pas encore à faire : lire les PowerPoint. Une presidente de COOPERATIVE

# 5/ La mise en synergie des ressources et programmes de M&D :

Depuis 5 ans, M&D a revu sa stratégie d'intervention sur le territoire du Souss Massa Drâa, à une approche guidée par la demande des villages, il est passé à une approche en cohérence avec les plans de développement communaux, qui privilégie une concentration de ses actions par grappe de villages. Cette approche lui a permis dans le cadre du projet Tighri de mette en synergie, les ressources de ses différents programmes en cours, au service de l'appui au développement socioéconomique des douars bénéficiant du programme. Cette synergie permet aux autres programmes de bénéficier de la dynamique collective impulsée par Tighri dans ces douars et inversement aux douars d'être impliqués dans d'autres actions au-delà de la filière Safran.



#### La formation de femmes leader :

L'objectif Améliorer la position de la femme dans les instances de gouvernance au niveau de la prise de décision. Le contenu de ces formations est basé sur des outils de communication, sur une approche genre, des techniques d'animation, des droits de l'homme et l'approche participative. Trois sites Tamsksite, Tagmout et Mezouad, disposant de Foyers féminins, participent à cette formation. Ainsi les femmes ayant bénéficié de la formation et faisant partie des cours d'alphabétisation, sont des éléments positifs des dynamiques en cours, de plus elles restituent les formations auxquelles elles participent ce qui complète les thèmes des ateliers thématiques. Par exemple la restitution /débat sur les violences faites aux femmes a été citée par plusieurs d'entre elles comme un thème important.

### L'équipement des salles via la plateforme de la communauté de développement solidaire

Suite à la demande lancée sur la plateforme numérique de la Communauté de Développement Solidaire, M&D a réussi à mobiliser un donateur Philippe pour l'achat d'équipements pour les différents sites. Ainsi, tableaux, tables, chaises ont permis d'équiper les 10 salles.



Réception des équipements

Je suis un sympathisant adhérent à M&D sur le projet d'agroécologie. J'ai lu l'appel à contribution du projet Tighri sur la plate-forme de la Communauté de Développement solidaire de M&D. Lorsque j'ai vu les mauvaises conditions d'apprentissage des femmes, j'ai tout de suite accepté de contribuer à ce projet. Etant fils d'enseignants, je sais qu'apprendre à lire et écrire demande beaucoup d'efforts à un adulte, alors apprendre sur ses genoux, assise sur un tapis, ce n'est pas concevable! L'équipement des classes coûte 1000 euros, calculatrices comprises. Les dix salles ont été équipées et même si les salles sont parfois petites, les dames sont bien installées pour travailler. Philippe Richelle

# Le projet d'agro écologie 6

Femmes semencières 45 femmes rurales formées à l'agroécologie et à la production de semences, (20 jours) 15 parcelles aménagées, un suivi et un accompagnement régulier dans la production et les processus de séchage et de conditionnement des semences, 2 banques de semences créées comptant plus de 30 variétés de plantes maraîchères et ornementales collectées et conservées, 2 coopératives mixtes créées dont une à Tamsiksite.



Champ de démonstration et de production des semences Tamsiskite

# Des résultats :

L'ensemble des douars a initié de nouveaux projets et/ou activé des projets préexistants depuis le démarrage du projet Tighri

Pour les villages où les femmes sont organisées dans la filière safran :

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Voir capsule vidéo 4 « Des bonnes pratiques qui ouvrent la voie »

	Coop Ignaren	Coop Taourirt	Ass Itran (Tamskssit)
Avant	Creusement du puits de la coopérative est suspendu (refus des maris)	Projet d'élevage de caprin par l'ORMVAO	Une activité de pâtisserie durant le ramadan Un processus de formation- action sur l'agro-écologie
Actuellement	Construction du local de la coopérative Élargissement de la surface du champ collectif Le projet de creusement du puits redémarre	Equipement du Puits Élargissement de la surface du champ collectif	Projet de parcelle collective (safran) Création d'une coopérative mixte pour les semences Développement des parcelles maraîchères

# Pour les villages impliqués dans le développement d'AGR :

Des projets en gestation et/ou prêts à se concrétiser avec un accompagnement

Ass Mendou	Coop Tifaout (Tagmout)	Coop Mazouad	Coop ALBARAKA (Bettal)	Coop Ifenouan
	Coopérative des PAM (unité de distillation de plantes médicinales Foyer féminin pour la couture et la broderie	Idée de Création d'une coopérative de cactus en gestation	Construction de la classe de l'ALPHA pour Tighri -	
Projet de pâtisserie	Vont utiliser l'unité de distillation de Tagmout	Projet de coopérative activé dépôt du dossier administratif	Construction d'une crèche	Idée de Créer une coopérative de tissage

# Ce qu'il faut retenir :

- 1/Procéder par étape, intensifier l'axe appui au développement, lorsque les acquis de base sont consolidés
- 2/Sortir des savoirs faire traditionnels, s'ouvrir à d'autres initiatives et expériences de vie individuelles et collectives, tout simplement bénéficier du plaisir de la rencontre et du voyage
- 3/Renforcer les capacités, mettre en pratique les acquis, se professionnaliser dans le domaine du safran en valorisant le produit lui-même et les productrices
- 4/Ne pas faire le focus que sur la filière safran, mais ouvrir des perspectives sur d'autres AGR, ouvertes à toutes les femmes du douar
- 5/Mobiliser et mutualiser toutes les ressources des partenaires autour du projet et exploiter la dynamique de l'alphabétisation fonctionnelle pour offrir d'autres opportunités
- Sont cinq ingrédients essentiels qui contribuent au succès de la prise d'initiatives socioéconomiques actuelles.

# 2.4 La capitalisation en continu du projet

#### Les enjeux de la mission de capitalisation :

Le premier enjeu est d'analyser comment et en quoi, l'alphabétisation fonctionnelle mise en œuvre dans le projet permet aux femmes bénéficiaires

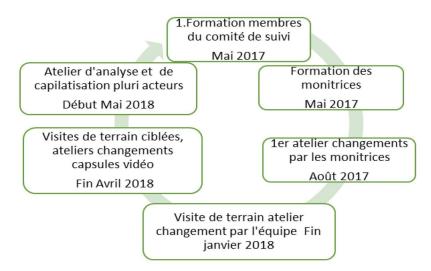
- D'améliorer l'exercice de leurs rôles familiaux et sociaux ;
- > De développer leurs capacités dans différents domaines d'apprentissage ;
- De s'impliquer davantage dans la vie active ;
- D'accéder à d'autres services de formation et d'éducation tout au long de leur vie.

Le second enjeu est que le processus soit formatif c'est-à-dire qu'il permette d'aller au-delà du vécu pour prendre du recul, analyser les expériences et en tirer des savoirs consolidés pour tous les acteurs. Au travers de cet exercice, une culture de la capitalisation et du partage des expériences devrait se diffuser au sein des institutions et des acteurs du projet.

### Les objectifs:

- 1- Renforcer les capacités du comité de suivi et des acteurs clés impliqués dans le projet en les formant à la capitalisation
- 2- Permettre aux femmes de réfléchir le processus du projet et de sa dynamique, ainsi que le changement qu'elles ont perçu à différents niveaux (personnel, familial, sociétal et économique)
- 3- Accompagner les femmes et les acteurs locaux impliqués dans le projet à mieux identifier leur réussite, les bonnes pratiques développées, les difficultés rencontrées et les leçons apprises et qui peuvent être partagées.

### Les étapes du processus de capitalisation :



### La méthodologie:

Suite à la formation des membres du comité de suivi et des équipes des principaux partenaires (ORMVAO, ENABEL, M&D), qui avaient exprimé le besoin de se renforcer dans ce domaine, la formation des monitrices avait pour objectif qu' elles puissent à intervalles réguliers recueillir des éléments qualitatifs et prendre du recul sur le projet avec les bénéficiaires.

#### Pour les bénéficiaires

La méthode choisie a été celle des changements les plus significatifs pour trois raisons :

- 1. Dans un programme d'alphabétisation fonctionnelle tel que Tighri, l'hypothèse de départ est que les évolutions dans le positionnement des femmes sont rapides et il convient d'en garder la trace par le biais des histoires de changement racontées
- 2. Le fait d'expliciter publiquement dans le groupe les changements les plus précieux pour soi -même, pour le collectif, renforce le processus de valorisation et de conscientisation sur son positionnement individuel et collectif
- 3. Le suivi et l'observation des changements permettent de retracer le chemin des expériences et de rechercher « Comment » on est arrivé à ces résultats et ces changements et donc de décrire la démarche du projet.

Les changements observés ont été analysés et classés en fonction des concepts d'émancipation et d'empowerment puisque l'hypothèse de projet est de vérifier en quoi l'alphabétisation fonctionnelle peut être un levier pour le positionnement des femmes productrices de safran dans la filière.

Ils ont été classés en 4 catégories de changements : personnels, dans la vie quotidienne, professionnels, sociaux en tant que groupe de femmes dans les douars, familiaux dans les rôles familiaux et le regard des proches. Les femmes ont par catégorie, choisis les plus précieux pour elles et raconté une ou deux histoires illustrant ces changements.



Un moment différent et convivial : Atelier de capitalisation sur les changements les plus significatifs au bout de 14 mois

# Pour les partenaires du projet :

La méthode choisie a été celle des entretiens semi directifs couplés avec des témoignages vidéo

#### Les acteurs rencontrés

L'équipe de coordination à Migrations et Développement, l'équipe pédagogique Les monitrices

Des présidents d'associations villageoises, de coopératives, Des membres de l'ORMVAO d'ENABEL membres du comité de suivi du projet

Des femmes repérés lors des focus group, des enfants de bénéficiaires, des femmes ne participants pas au projet

### L'atelier d'analyse et de production : Construire un propos collectif sur l'expérience

Le processus de capitalisation du projet Tighri s'est terminé par un atelier réunissant l'ensemble des acteurs rencontrés, afin d'analyser le vécu de cette expérience, d'en tirer des enseignements et des recommandations à qui voudrait s'inspirer de cette expérience et ce dans une approche participative, puisque tous les acteurs rencontrés y ont participé.

#### Objectifs de l'atelier de production des enseignements du projet :

Analyser les démarches mises en œuvre et les résultats produits par ce projet sur l'évolution de la femme rurale dans la filière safran et construire un propos collectif sur l'expérience

Tirer des leçons de ces évolutions et produire des recommandations de cette expérience pilote en vue de son amélioration, de sa pérennisation et de sa duplication.

Les productions, analyses et paroles d'acteurs de cet atelier sont intégrées au document de capitalisation.

# Points en question

#### Une formation des monitrices courte et prématurée.

Le choix fait par l'équipe de M&D et ses partenaires de ne pas intégrer les monitrices à la formation initiale de tous les partenaires, faute de disponibilités et pour des problèmes de barrière linguistique n'a pas permis d'en faire des acteurs très actifs dans le processus de capitalisation et de recueil des changements. Or les changements se captent avant tout dans la proximité sur le terrain, avec une analyse croisée et les regards extérieurs réguliers de l'équipe de capitalisation et celle des partenaires. La journée de formation qui a été dédiée aux formatrices a permis qu'elles se prêtent à l'exercice, qu'elles identifient quelques bonnes pratiques et recueillent quelques changements, des histoires et fassent des reportages photos... Seule une monitrice a réitéré l'exercice 2 fois à 8 mois d'intervalle. Si c'était à refaire, cette formation à la capitalisation pourrait se faire sur le terrain dans

un des douars en expérimentant plusieurs types d'outils d'animation et de reportage. De plus, dans l'idéal, il aurait été pertinent de programmer à chaque visite de l'équipe de capitalisation, un partage d'expériences entre monitrices et un approfondissement de la formation.

# **Points forts:**

#### Consacrer du temps et un espace à la prise de recul et à l'analyse du projet

Les trois séances de capitalisation avec les bénéficiaires du programme ont renforcé le processus de compréhension globale du projet aussi bien pour les femmes que pour les monitrices et l'équipe M&D

#### Valoriser l'ensemble des acteurs :

Prendre du recul sur l'action, décrire et analyser la démarche d'un projet, ses pratiques, développer son point de vue et témoigner = un processus qui valorise les acteurs

# Des traces et des productions pour partager l'expérience :

En plus produire des nombreuses photos, dr courts témoignages et des reportages vidéo, un document de capitalisation et des capsules vidéo sont des moyens de laisser des traces à visée pédagogique et un plaidoyer pour que cette expérience qui peut être considérée comme une pratique exemplaire, soit modélisée et appliquée dans d'autres contextes.

# Ce qu'il faut retenir :

- 1/Concevoir un projet en y intégrant une composante capitalisation
- 2/Former les parties prenantes dès le démarrage et intégrer un comité de suivi spécifique
- 3/Recueillir des traces, des témoignages au fur et à mesure du déroulement du projet
- 4/Donner à tous les acteurs des espaces et des temps de prise de recul et de réflexion sur l'action et donc de formation à partir de la confrontation des vécus de l'expérience

Sont des ingrédients, qui valorisent un projet innovant et expérimental, qui renforcent le processus de conscientisation et de compréhension du sens et de la cohérence globale d'un projet.

# 3.Les principaux changements observés

Ce qui est visé, dans l'approche REFLECT c'est l'accès des individus et des groupes sociaux dominés au pouvoir et à l'autonomie d'action. Autrement dit, s'émanciper, c'est, en coopération avec les autres :

- Avoir une emprise plus grande sur son environnement économique et social ;
- > Pouvoir agir collectivement sur cet environnement;
- Pouvoir modifier les rapports sociaux de domination dans un sens plus équitable.

L'action pédagogique du projet Tighri a travaillé à modifier les représentations des femmes et de leur entourage, selon quatre axes :

1/ Les représentations de soi, de ses capacités, de ses compétences, de ses potentialités : les personnes doivent gagner une confiance en soi, moteur pour l'action

### Les changements au niveau de la confiance en soi

Ce tableau représente avec des exemples choc les changements personnels, qui transforment la vie quotidienne des femmes dans leurs rôles sociaux et familiaux. Elles sont fières d'en témoigner car cette découverte de l'autonomie, la confiance dans leurs capacités sont précieuses pour elles. Pour ce faire il leur a fallu : vaincre leurs peurs de se tromper, de ne pas être capable d'apprendre, du regard des autres, de changer, de voyager, de s'exprimer dans le groupe, face aux hommes, en présence d'étrangers...

Avant Maintenant

S'orienter, voyager	« Quand je descendais du car je ne savais pas où aller, j'avais honte de demander mon chemin »	Je sais me diriger, prendre le car, même lire le numéro des chambres d'hôtel
Estimer la valeur, comprendre l'importance de l'écrit	Avant je pensais qu'un billet de 200 DHR valait moins que 10 billets de 20 DRH, je ne voulais jamais de gros billets. J'ai même jeté mon acte de mariage, ne sachant pas ce que c'était que ce papier	Je ne sais pas encore lire les factures mais je sais reconnaitre d'où elles viennent. Je sais lire la notice des médicaments.
Peser, mesurer	Avant quelqu'un devait m'accompagner au souk, sinon, je donnais un billet et n'attendais pas la monnaie. Je ne pouvais pas acheter des chaussures car je ne connaissais pas les tailles.	Je connais les prix et la valeur des choses Peser le safran par gramme et ne plus payer en pincée. J'adore lire des magazines pour regarder le prix des choses
Communiquer par téléphone	Ma mère si elle décrochait me répondait par oui et par non	On peut parler 1/2h par WhatsApp, Pour les 2 femmes qui sont dans le bureau de l'association on fait des réunions par téléphone
S'exprimer	Je ne parlais jamais en présence des autres de peur de dire des bêtises, j'étais très timide. Je ne répondais pas au téléphone	J'ai compris l'importance d'expliquer son point de vue, d'oser poser des questions pendant les cours. J'appelle la famille à Casa pour prendre des nouvelles.
Faire la prière	Je mélangeais les 5 prières à ma façon	Je sais faire chaque prière
S'organiser	Je perdais beaucoup de temps,	Je suis organisée pour être à l'heure au cours.

# Les changements vus dans le regard de leurs enfants :

Avant ma mère perdait son temps, même si elle travaillait beaucoup. Maintenant elle a un but, aller à l'école donc elle s'organise

Avant ma mère, quand elle nous parlait, nous donnait surtout des ordres, maintenant, elle explique, elle argumente quand elle a quelque chose à nous dire. Elle a confiance en elle. MINA ATLAGH NIDHSSAIN

### Les changements dans l'attitude des maris :

Assez vite, les maris ont exprimé de l'intérêt pour ce qu'elles apprenaient. Puis ils ont compris l'importance de « cette « école » en constatant comment leurs femmes devenaient autonomes, géraient mieux leur budget, leur famille et remplissaient mieux leurs rôles familiaux et professionnels. Enfin, ils sont devenus solidaires et tout comme leurs enfants ils encouragent leurs femmes à aller aux cours. Certains leur demandent de leur apprendre à calculer, à peser le safran, à lire et écrire ou pourquoi il n'y a pas le même projet pour les hommes !

Avant jamais un mari ne laissait sa femme partir même trois jours, maintenant oui et même ils surveillent la cuisson du tajine le soir pendant que leurs femmes sont au cours !

2/ Les représentations de leur contexte social qui explique le pourquoi de leur condition : les personnes doivent avoir une emprise plus grande sur cet environnement économique et social, maîtriser des outils de cette réalité.

Par exemple, toutes les femmes ont pris la mesure de l'importance de l'éducation. Elles sont d'ailleurs demandeuses de poursuivre les ateliers thématiques sur l'éducation des enfants, les droits des femmes

Maintenant, je ne dérange plus mes enfants pour qu'ils m'aident quand ils font leurs devoirs. J'éteins même la télé, pour les forcer à travailler,

J'ai été voir le maitre car je trouve que mon enfant écrit mal. C'est la première fois qu'une mère venait lui demander conseil. Il était content et moi fière de moi.

L'atelier thématique sur l'eau, m'a ouvert les yeux. Maintenant je mets en pratique les conseils qu'on nous a donnés et je fais attention à ne plus gaspiller d'eau, j'apprends à mes enfants à faire pareil.

3/Les représentations de la vie de groupe et de la dimension collective : les personnes doivent percevoir et expérimenter le groupe et le collectif comme enrichissement relationnel et force d'action.

Avant nous ne nous rencontrions qu'aux cérémonies maintenant on a un but commun. Un des plus précieux changements explicités par tous les groupes de femmes : « Avoir de nouvelles relations sociales, la classe, un espace d'échanges » et le sentiment d'appartenance à un groupe.

Avec le projet on a gagné la paix sociale! Depuis le projet, il n'y a plus de conflit dans le village, sinon les problèmes trouvent une solution sur place. Le projet intéresse tout le monde, les migrants de Casablanca, Marrakech, tous les hommes veulent cotiser pour poursuivre la formation et que la paix dure! Extrait de l'Interview de Brahim ELHIYANI douar de Tamsaksit Association ITRAN pour le developpement et la cooperation

L'un des plus importants changements pour moi, c'est la pratique de la démocratie entre les femmes. Un exemple lors de la restitution des visites d'échanges, elles choisissent entre elles qui seront les 2 femmes qui participeront à la prochaine visite et elles communiquent les noms à la monitrice Extrait de l'interview de Brahim ELHIYANI president de l' Association ITRAN POUR LE DEVELOPPEMENT ET LA COOPERATION DOUAR DE TAMSAKSIT

4/Leurs représentations de l'avenir : les personnes doivent oser se donner un avenir et penser que leur condition actuelle n'est pas inéluctable.

Lors de l'identification des bonnes pratiques recensées dans tous les douars par les monitrices en Août, la plupart des projets d'AGR collectives étaient flous et centrés sur le douar en partant des pratiques traditionnelles Par exemple faire des pains, de la pâtisserie à vendre pendant le ramadan, une coopérative de prêt d'ustensiles de cuisine pour les cérémonies, une coopérative de tapis... La plupart de ces projets n'ont pas fonctionné ou peinent à se réaliser. Les visites d'échanges ont été un levier pour que les femmes soient en demande de projets d'AGR plus porteurs et professionnalisant en prenant en compte la commercialisation des produits.

En 2016, le trésorier de l'association voulait intégrer des femmes au bureau pour obtenir des subventions de l'INDH, nous avons refusé. Depuis le projet Tighri, elles sont 3 à avoir postulé d'elles-mêmes pour rentrer dans le bureau Extrait de l'interview de Brahim ELHIYANI douar de Tamsaksit Association ITRAN pour le developpement et la cooperation.

Un des projets de coopérative en gestation est un projet mixte, de couples. Il ne repose pas sur un principe de domination d'un genre sur l'autre mais tout simplement sur un principe d'équité.

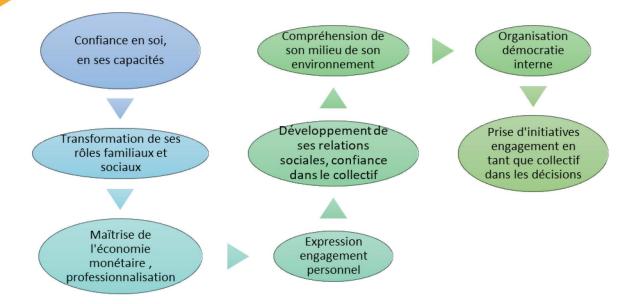
# Une évolution dans les changements parallèles à la progression des activités du projet

Fin janvier les changements les plus précieux étaient centrés sur les nouvelles connaissances et leur utilisation et impact dans la vie quotidienne ainsi que la valorisation personnelle.

Au plan collectif sur le sentiment d'appartenance à un groupe, un collectif avec un défi et un but commun, savoir lire écrire compter.

**Fin avril,** l'emphase est mise sur les visites d'échanges, les ateliers thématiques, le développement du douar, le passage à l'action

Le schéma ci-dessous représente l'évolution vers l'autonomie et l'émancipation, tant individuelle que collective, les 2 processus fonctionnant en parallèle et à des rythmes différents et pour les individus et pour le sentiment d'appartenance à un groupe social.



En Janvier le projet Tighri était synonyme d'alphabétisation fonctionnelle pour les femmes, fin Avril des liens de cohérence sont faits entre toutes les activités du projet.

Fin Janvier le retour sur les visites d'échanges était centré sur la reproduction faisable ou non et à l'identique des projets visités. Fin avril, c'est le dynamisme, l'organisation des femmes de ces projets qui concentrent leur attention ainsi que l'inspiration pour faire des projets adaptés à leur contexte et à leur douar. C'est aussi la découverte du potentiel d'apprentissage que représente l'échange avec les autres, ailleurs. C'est pourquoi, elles plébiscitent d'autres visites.

# Points en question

L'impact rapide du projet, vu sous l'angle des changements, peut paraître idéalisé. Les changements et leur rapide progression sont bien sûr inégaux selon les femmes et les douars. Le contexte culturel et social, l'antériorité des projets, de la dynamique des associations villageoises influent sur les résultats et changements. Bien qu'un diagnostic des villages et des bénéficiaires ait été réalisé au début du projet, une analyse plus sociologique devrait permettre d'analyser les dynamiques socioéconomiques en fonction d'un certain nombre de facteurs pour adapter la démarche à chaque contexte

- 1. Le niveau de pauvreté du douar joue un rôle essentiel sur la disponibilité des femmes. Dans les villages les plus pauvres, celles-ci sont très occupées par les travaux quotidiens et même si elles ont bénéficié pleinement du projet, les préoccupations liées à la survie quotidienne passent avant la projection dans de nouveaux projets. Dans ces cas la priorité à l'accompagnement sur des AGR, moins fatigantes et plus rentables est une piste d'action.
- 2. Le poids du nombre de femmes âgées même si elles sont toujours actrices dans la filière safran, outre le frein qu'elles représentent dans les apprentissages de groupe, (demande de surtout apprendre à lire le Coran, problèmes de vision...) ne sont pas des éléments moteur d'une dynamique de projet collectif et de changement de

positionnement dans la filière safran, même si elles se sont très bien intégrées au groupe et l'ont enrichi de leurs expériences.

- 3. Le niveau de ressources et leur provenance : Les douars où la majorité des ressources familiales proviennent des migrants internes, sont un frein à la dynamique collective de projet, les femmes étant surtout centrées sur les changements liés à la prise de confiance en elles, grâce à l'alphabétisation, à la sortie de « la routine », à l'entente qui s'est développée entre elles.
- 4. Dans la zone de Tazhnart, les freins culturels à l'émancipation des femmes et des jeunes filles déjà évoqués, qui font que même si les femmes sont dynamiques et souhaitent s'organiser, un travail de sensibilisation est nécessaire car le changement de mentalités prend du temps.

Après cette phase d'expérimentation, où le projet Tighri a fonctionné de façon un peu standard, les interventions pourraient s'affiner en fonction des contextes qui parfois sont très contrastés :

Ainsi entre une femme dont le frère, depuis l'Italie, refuse catégoriquement qu'elle soit présidente de la coopérative en création et un douar où une femme est partie seule en Avril, avec l'accord de son mari et le soutien du groupe au SIAM (Salon international de l'agriculture de Meknès), la stratégie d'autonomisation doit être adaptée et dans tous les cas, une implication plus forte des hommes est recommandée.

# 4.La parole aux acteurs7 : Recommandations et perspectives en vue de la duplication et des prolongements de l'expérience

Lors de l'atelier final d'analyse et de production des enseignements du projet Tighri, trois sujets de production ont été proposés au groupe:

Le premier sur l'alphabétisation fonctionnelle vecteur des transformations de l'estime de soi, de la confiance dans ses capacités et compétences et de valorisation et



<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Capsule 5 : Atelier de capitalisation, les enseignements tirés et les recommandations

transformation dans ses rôles familiaux et sociaux

Le second sur l'appui au développement socioéconomique local vecteur de transformation dans ses rôles professionnels et dans le positionnement collectif d'acteur économique

Le troisième sur les voyages d'études comme levier de transformation et d'ouverture vers la prise d'initiatives et l'enrichissement des perspectives d'avenir.



Atelier de capitalisation du 3 Mai 2018, restitution des travaux de groupes

# Principales recommandations à qui voudrait s'inspirer de ce projet :

- 1/ Partir des activités de la femme et du contexte du douar pour construire le projet d'alphabétisation
- 2/ Choisir des monitrices originaires de la zone et qui ont des valeurs et des centres d'intérêts compatibles avec leur rôle dans le projet (attachement et encouragement des femmes, simplicité, intégration facile, intérêt pour le développement) pour faciliter leur intégration).
- 3/ Travailler sur le vocabulaire et l'intégrer aux cours (coopératives, commercialisation ...) Choisir des exemples et des exercices qui concernent les activités économiques de la femme mais aussi son intérêt pour le développement du Douar.
- 4/Travailler par étape, de façon progressive et ne pas vouloir tout faire en même temps
- 5/ Les ateliers thématiques et les visites doivent être considérés comme des champs d'application des cours. Leurs résultats doivent donc être exploités pour nourrir les cours et accélérer le changement de mentalités des femmes et leur envie d'agir.
- 6/ Une des surprises du projet a été le succès d'estime du projet après des hommes puis leur soutien à leurs épouses et leur adhésion au projet. A la réflexion, il faut les impliquer plus, les informer plus régulièrement voir les inviter à certaines activités. Ainsi, par exemple, impliquer les hommes dans l'organisation des visites pour qu'ils laissent leurs femmes y participer plus facilement et même monter un projet Tighri pour eux comme certains le réclament.
- 7/ Penser dès le démarrage du projet, à l'après projet, et durant le projet nouer des partenariats pour la poursuite du projet.
- 8/ Dans l'accompagnement des femmes dans les filières, privilégier les visites d'échanges aux formations en salle, les visites favorisent l'apprentissage entre « pairs », l'amélioration des pratiques et elles devraient permettre de nouer des partenariats et des réseaux.

# **Perspectives:**

Tous les acteurs, femmes en tête suggèrent de reproduire et faire connaître l'expérience du projet Tighri, en premier lieu dans les villages alentour, puis au niveau régional et national.

Un fort attachement à ce projet transparaît à tous les niveaux d'acteurs, du fait de la conduite du processus et des transformations produites. Les femmes expriment leur crainte pour l'après projet :

### Au plan de l'alphabétisation :

Bien que l'équipe pédagogique ait prévu pour le post formation « une chute en pente douce » en intégrant 4 unités supplémentaires au guide et que les monitrices forment les femmes jusqu'en juillet à utiliser ce guide en autonomie, celles-ci sont inquiètes et s'imaginent mal poursuivre sans leur monitrice. Un attachement mutuel fort existe. Leur plus grande crainte que la dynamique collective s'essouffle, que l'harmonie entre elles soit finie.

Certains groupes ont pensé à la façon de poursuivre les cours en les finançant eux-mêmes, ils se proposent de cotiser pour embaucher une jeune fille lettrée du village qui prenne le relais. D'autres groupes veulent continuer à apprendre entre elles...

La question de l'approche et de la méthode d'alphabétisation se pose à certains.

Ma mère et ma sœur ont participé au projet Tighri, son fonctionnement repose sur la démocratie participative, il n'y a pas de conflit entre femmes, alors qu'avant il y avait des ragots, maintenant il y a de la cohésion, elles se sentent responsables. Les femmes ne comprennent pas encore la différence entre les méthodes d'alphabétisation. Le projet est un projet qui veut amener les femmes à participer au développement. Il faut garder la dynamique avec des ateliers sur le safran. Nous cherchons à poursuivre les cours mais avec des formateurs qui utilisent les mêmes méthodes, que Tighri.

#### Au plan des projets économiques et des dynamiques collectives les femmes suggèrent de :

« Mettre en place des comités de suivi pour les femmes qui commencent ou qui souhaitent mettre en place des projets permettrait d'atteindre les résultats du projet sur un meilleur positionnement des femmes dans la filière safran. »

La consolidation des acquis et la poursuite des dynamiques sont donc une questions bien que beaucoup de changements soient déjà pérennes.

La durée du projet aurait gagné à être prévue sur 6 mois de plus ou un tuilage avec des partenaires relais organisé pour garantir la pérennité d'un maximum d'acquis et permettre aux individus et groupes moins dynamiques de rentrer comme les autres dans une phase de post formation avec des acquis consolidés.

### **Conclusion:**

L'hypothèse de départ a déjà été confirmée par l'étude sur la filière ainsi que par les changements rapides observés. L'alphabétisation fonctionnelle, conçue et adaptée à partir de la méthode REFLECT joue bien un rôle positif dans le positionnement de la femme comme acteur économique. Ces changements sont plus ou moins inégaux et longs à s'opérer. Cependant, on ne peut pas faire l'économie de se demander si tous les dispositifs d'alphabétisation ont les mêmes effets sur le positionnement des femmes au sein de leur famille, leur douars leurs activités professionnelles. La capitalisation du projet Tighri, ouvre la voie à d'autres filières, d'autres projets, pour s'inspirer de cette expérience innovante et continuer à expérimenter, innover.

En conclusion, tous les acteurs du projet ont constaté **qu'avec peu de moyens, la femme peut atteindre de grands objectifs,** une façon de leur rendre hommage, car sans leur dynamisme, leur volonté de sortir de leur condition, un projet le plus pertinent soit-il ne peut pas grand-chose.



Pour en savoir plus, contact :

# Abderrazak EL HAJRI

Directeur de Migrations et développement

# France: Marseille

Tél: (+33) 04 95 06 80 20 Fax: (+33) 04 91 46 47 36

Maroc : Agadir

Tél: (+212) 528 237 185

(+212) 661 228 640

Fax: (+212) 528 231 576