

SUIVI DES ACTIVITES DE L'ASUFOR AU POINT DE VUE GENRE

QUESTIONNAIRE POUR L'ENQUETE INDIVIDUELLE (POUR MEMBRES DU BUREAU ET CD)

DATE DE L'ENQUETE: _____
NOM DE L'ENQUETEUR: _____
NOM DE SITE (ASUFOR) _____
REGION _____
SOUS-PREFECTURE _____
COMMUNAUTE RURALE _____
VILLAGE: _____

No Ref.

DETAILS DE L'ENQUETE(E):

Q1. POSITION: 1. Président 6. Trésorier adjoint
2. V. Président 7. Surveillant
3. Secrétaire 8. Surveillant adjoint
4. Secrétaire Adjoint 9. Délégué(e) du CD
5. Trésorier

Réponse

Q2. SEXE: 1. Femme 2. Homme

Réponse

Q3. REPARTITION D'AGE 1) 10-19 ans: 5) 50-59 ans:
2) 20-29 ans: 6) 60-69 ans:
3) 30-39 ans: 7) 70ans-:
4) 40-49 ans:

Réponse

Q4. SITUATION MATIRIMONIALE 1) Chef de ménage
2) Conjointe
3) Divorcé(e)
4) Veuve
5) Célibataire
6) Autre (à spécifier) _____

Réponse

Q5. NIVEAU D'INSTRUCTION 1) Analphabète 4) Secondaire (1er):
2) Alphabétisé (langue nationale) 5) Secondaire (2e):
3) Primaire: 6) Université:

Réponse

PARTICIPATION AUX ACTIVITES DE LA GESTION DE L'EAU

Q6. Est-ce que vous participez à la réunion de l'ASUFOR ?
1. Toujours (Continuez à la Q7)
2. Quelques fois (1 sur 3) (Continuez à la Q8)
3. Rarement (1 sur 6) (Continuez à la Q8)
4. Jamais (Continuez à la Q8)

Réponse

Q7. Quelles sont les motivations de votre assiduité?

Q8. Quelles sont les difficultés pour assister aux réunions de l'ASUFOR?

Réponse

1. La tenue de la réunion n'est pas informée.
2. L'heure de la réunion n'est pas convenable pour moi (continuez à la Q9)
3. Les membres de ma famille n'acceptent pas que j'assiste à la réunion
4. La réunion ne m'intéresse pas (continuez à la Q10)
5. Autre (à spécifier) _____
6. Aucune difficulté

Q9. Si l'heure de la réunion ne vous convient pas, à quelle heure souhaitez-vous tenir une réunion?

Q10. Pourquoi trouvez-vous la réunion moins intéressante?

Q11. Comment informez-vous les autres membres des résultats de réunion?

PRISE DE DECISION

Q12. Est-ce que vous trouvez quelque différence avec la participation des femmes dans l'ensemble après la constitution de l'ASUFOR ?

1. Beaucoup de différence
2. Quelque différence
3. Un peu de différence
4. Aucun changement

Réponse

Q13. Commentez votre position de Q12

Q14. Comment vous jugez la participation des hommes et des femmes pendant la réunion?

1. Initié plutôt par les hommes
2. Initié plutôt par les femmes
3. Participation équitable
4. Aucune idée

Réponse

Q15. Est-ce que vous êtes d'accord que tous les membres du bureau exécutif soient femmes?

1. Oui 2. Non 3. Je ne sais pas

Réponse

Q16. Commentez votre position sur Q15

MOTIVATION DE PARTICIPATION

Q17. Est-ce que vous êtes content(e) de participer à l'ASUFOR actuellement?

1. Très content(e)
2. Assez content(e)
3. Content(e) un peu
4. Pas content(e)

Réponse

Q18. Évoquez les raisons de votre réponse Q17

Q19. Voulez vous participer à l'ASUFOR dans la même position lors du prochain renouvellement des membres?

1. Oui 2. Non 3. Je ne sais pas

Réponse

Q20. Évoquez des raisons de votre réponse Q19

DEVELOPPEMENT DE LA CAPACITE

Q21. Est-ce que vous avez acquis quelque chose à travers les activités de l'ASUFOR?

(soit connaissance, confiance en soi, etc., n'importe quel acquis est possible)

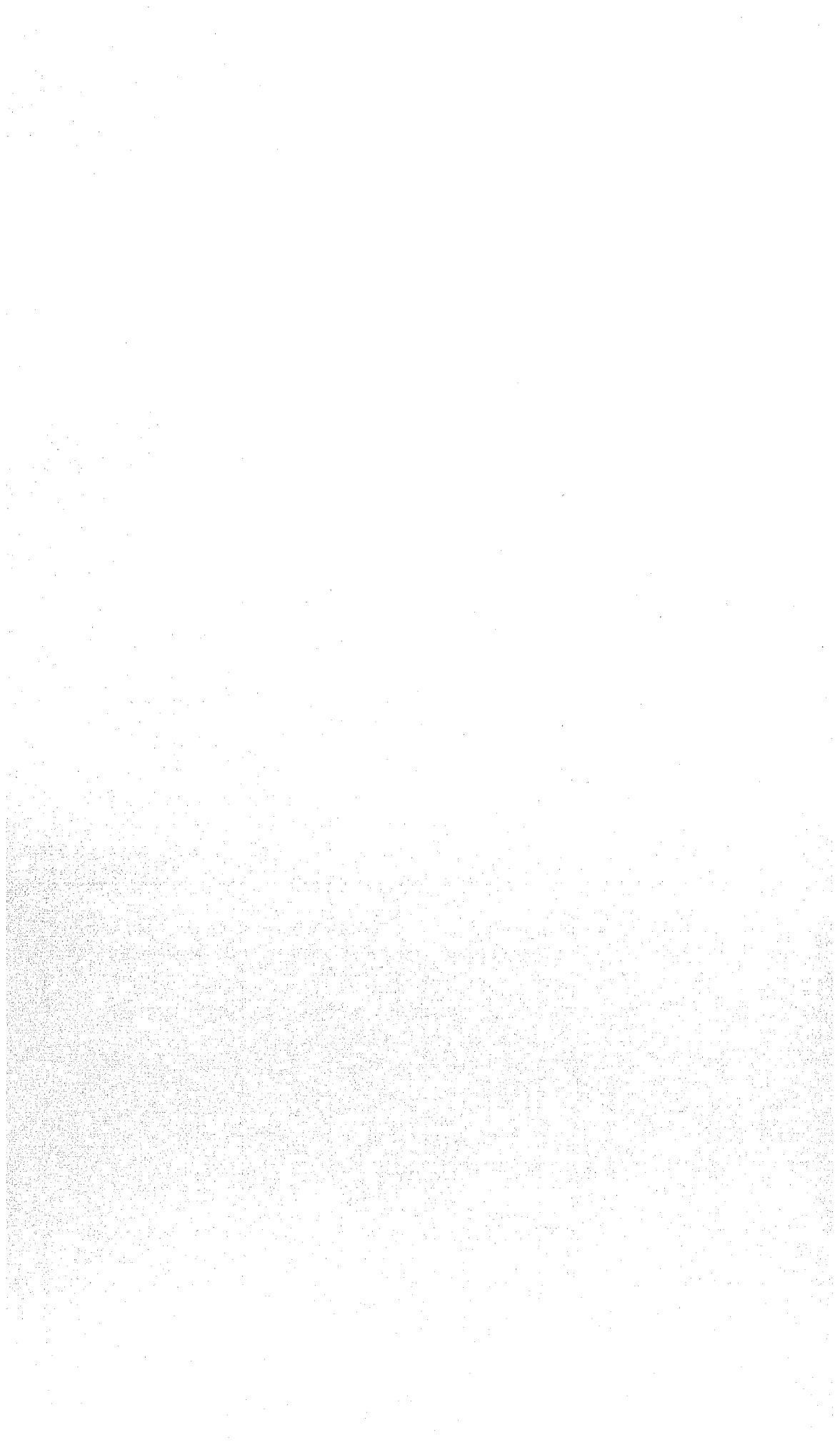
1. Oui 2. Non

(Si votre réponse est 1, continuez à la question Q22)

Réponse

Q22. Qu'est-ce que vous avez acquis à travers les activités de l'ASUFOR?

4-2 ジェンダーの視点によるモニタリング評価 フォーカスグループディスカッション CP 作成報告書



**Projet Eau Potable pour Tous
et Appui aux Activités Communautaires
(PEPTAC)**



**RAPPORT DU SUIVI-EVALUATION
AU POINT DE VUE GENRE
- Rapport sur la Discussion en Groupe Focus -**

**MINISTERE DE L'HYDRAULIQUE
DIRECTION DE L'EXPLOITATION ET DE LA MAINTENANCE**

Aminata Sow Gueye

Le présent rapport résume les résultats de la discussion en groupe focus tenue avec les délégués de l'ASUFOR de 24 sites en 2004 et 2005 pour saisir l'état de la participation aux activités de l'ASUFOR, l'impact amené par l'introduction de l'approche genre et voir s'il y a des obstacles à la participation aux activités du point de vue genre.

La discussion en groupe s'est déroulée suivant le guide d'entretien ci-dessous facilitée par l'agent de la DEM chargé de l'approche genre au projet (moi-même) et des agents de la BPF compétente. Pour bien rappeler aux délégués la situation avant et après la mise en place de l'ASUFOR, la comparaison la structure (composantes de la structure chargée de la gestion des installations hydrauliques) est faite visuellement à l'aide des images d'hommes et de femmes.

« Guide d'Entretien pour le suivi au point de vue genre »

1. Différence de la participation des hommes et des femmes avant et après la constitution de l'ASUFOR.

Q 1 : Dans l'ex-comité de gestion il y avait X femmes (ou aucune femme), mais maintenant dans l'ASUFOR, il y a X hommes et Y femmes. Est-ce qu'il y a différence...

- ✓ Au sein de l'organisation principale (BE)
- ✓ Au niveau de la communauté
- ✓ Accès à l'information
- ✓ Accès à la prise de décision

2. Quelles sont les difficultés (obstacles) de mobilisation des membres élus (hommes et femmes respectivement) ?

3. Pour surmonter ces difficultés (obstacles), qu'est ce qu'on peut faire ?

4. Comment trouvez-vous la participation équitable des hommes et des femmes ?

1. NDATT BELAKHO

■ **Date de discussion avec les délégués** : le 22 octobre 2004

■ **Rappel**

L'analyse sociale et genre effectuée en 2003 était marquée par le niveau de participation très faible des populations en général en matière de gestion de l'eau. Et l'absence totale des femmes était doublée d'un déficit d'information et d'adhésion en matière de gestion de forage.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

Lors de l'étude de suivi et d'évaluation du point de vue genre, on a constaté avec un groupe des hommes délégués :

- L'intégration des femmes au niveau du CD et du BE (11 femmes et 19 hommes)
- A la question relative aux différences entre la situation d'avant et d'actuel :
 - Amélioration de la gestion financière, plus de clarté.
 - Quant à l'accès à l'information, quelques avancés mais pour leur difficulté de mobilisation des hommes pensent qu'elles doivent se montrer plus déterminées.
 - Pour surmonter ces problèmes, ils pensent qu'on doit les motiver pour venir à la réunion et les encourager à venir en passant les chercher pour venir à la réunion.
 - Ils apprécient la participation des femmes et pensent qu'il faut les renforcer en nombres et en capacité.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués femmes)**

- L'ex-comité de forage était composé de dix hommes. Leur seul souvenir en matière de gestion de l'eau se résume en conflit entre hommes : panne prolongée, manque de gasoil, beaucoup de mystère autour de la gestion financière.
- L'ASUFOR a permis de mettre 11 femmes dans le CD.
- La différence est nette parce qu'une obligation de rendre compte aux femmes est née. Cependant, au sein de l'organisation principale (BE) de l'ASUFOR, elles sont très souvent mal informées ou non informées. Elles se sentent minoritaires et relues au second plan et La prise de décision est toujours accaparée par les hommes.
- Pour surmonter ces obstacles à la participation équitable entre les hommes et les femmes, elles pensent qu'il faut les convoquer à temps (une semaine avant) donner une convocation écrite avec l'ordre du jour pour leur permettre de se préparer en conséquence et d'organiser leurs tâches domestiques parce qu'elles sont trop prises.
- Pour la prise des décisions. Elles pensent que compte tenu des facteurs socioculturels
 - Il faut faire une tour de table à chaque réunion.
 - Il faut augmenter le nombre de femmes dans le bureau (en minorité elles risquent d'être marginalisées).
- Vu ces obstacles liés à la participation pour les femmes, les femmes ont demandé au projet d'assister plus souvent à la réunion pour continuer l'encadrement et la sensibilisation pour amener les hommes à ne plus accaparer des pouvoirs.

■ **Solutions proposées pour la meilleure participation**

La séance de restitution a permis de constater que les deux genres sont d'accord pour :

- Améliorer le système d'informer les femmes comme elles ont demandé
- Pour aider les femmes à s'impliquer d'avantage (prise de parole en réunion)
- Augmenter le nombre de femmes dans les structures de l'ASUFOR pour faciliter la prise de parole pour les femmes et bien intégrer les opinions des femmes.

2. NGUITH

- **Date de discussion avec les délégués : le 7 novembre 2004**

- **Rappel**

Les femmes de NGUITH ont perçu l'avantage qu'elles peuvent jouer en s'impliquant dans la marche de leur localité en tant qu'acteurs. Elles sont représentées au niveau communautaire (conseillères). Leur niveau de représentativité dans les instances de prise de décision est en général significatif. Elles font partie des actes clés du développement de leur terroir.

Cependant elles étaient quasiment absentes au niveau de la gestion de l'eau. Principale pourvoyeuse de l'eau, elles se voient écarter des activités liées à la gestion du forage, par un politique délibéré des hommes. Elles étaient complètement exclues dans l'ex-comité sauf le moment où le premier comité de gestion a été créé lors de la mise en service des installations hydrauliques. Le PEPTAC a réussi à installer à NGUITH un comité directeur (CD) de 40 personnes dont 20 femmes et un bureau de 9 avec 4 femmes grâce à la sensibilisation à la gestion de genre lors de la mise en place de l'ASUFOR.

- **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**

- Découvrir une autre façon de résoudre les problèmes (conflits, collecte de l'argent)
- L'avis des femmes membres simples (utilisateurs des installations hydrauliques ordinaires) est rapporté au sein du bureau.
- Prise de conscience sur le rôle de la femme dans la question de l'eau.

- **Impact au niveau de la communauté**

- C'est la confiance des populations qui ont gagné. L'épargne est sécurisée, les pannes mieux gérées. La transparence est ainsi assurée.
- L'hygiène est mieux prise en charge par les femmes et l'eau n'est plus gaspillée.
- Un équilibre social grâce à la paix et la solidarité qui est instauré par les femmes.

- **Accès à l'information**

- L'information est rapidement et largement diffusée (villages polarisés, GIE, GPF famille et même dans le marché)
- L'information est crédible: compte rendu des réunions en présence des femmes (elles sont plus franches)
- L'information est accessible ; les femmes sensibilisent leurs pairs en permanence.
- Elles prennent en charge les préoccupations des autres femmes.

- **Prise de décisions**

- Les décisions sont démocratiquement prises.
- L'implication des femmes dans la gestion quotidienne a permis aux hommes à prendre du recul (l'opinion des femmes aident beaucoup)
- Les décisions sont démocratiquement prises et reflètent les avis de toute la communauté.
- La transparence de la gestion et l'esprit de partage inter-villageois sont nés.

- **Discussion en Groupe Focus (délégués femmes)**

- Le fait d'être bien représentées dans le BE est le garant de bonnes décisions.
- Les femmes sont plus conscientes des problèmes liés à la gestion de l'eau (maintenance des ouvrages achat de gasoil etc.).
- C'est la meilleure façon d'être à l'école on éveille les femmes et en même temps, cela les valorise et donne une envie de s'améliorer.
- La structure actuelle est la transparence, règlement des ex-conflits qui a permis aux femmes d'avoir l'adhésion massive à la démarche de l'ASUFOR

- La paix, la solidarité et de nouvelles relations entre ethnies et villages. C'est la voie au développement.

■ **Obstacles à la participation aux réunions**

Pour les obstacles à la mobilisation des membres du BE et du CD, les participants n'ont pas pu soulever des problèmes car ils n'avaient pas tenu les réunions du CD pour la raison qu'ils ont mal compris le règlement intérieur en croyant qu'il suffisait de les tenir chaque 6 mois.

3. WENDOU LOUMBEL

■ **Date de discussion en groupe focus: le 7 novembre 2004**

■ **Rappel**

La particularité de ce site est l'analphabétisme des femmes. Leur niveau d'instruction est faible par rapport aux réductions dans les autres femmes. Pendant l'étude de l'analyse sociale et genre effectuée en 2003, seules 2 personnes sur les 20 enquêtés savaient lire et écrire (arabe), ce qui est un réel frein pour la participation spontanée à la gestion de l'eau. Ajouter à cela, la configuration sociale des zones à dominance Peulhs, les femmes de ce site sont soumises à leurs maris qui demeurent le pilier fondamental de famille et principalement décideurs. On peut se permettre de justifier ainsi l'absence des femmes aux niveaux des instances de décision et donc au niveau de la gestion de l'eau (ex-comité de gestion).

Des séances de sensibilisation dans le cadre de PEPTAC ont permis d'impliquer 7 femmes dans le CD composé de 22 personnes et un bureau de 09 membres dont 3 femmes.

Il est prouvé que l'implication des femmes au niveau du CD a permis à ASUFOR de gagner la confiance des populations en gestion et maintenance des installations hydrauliques. Ce qui est à l'origine d'une certaine paix qui n'existait pas avant. La présence des femmes lors des réunions a dissuadé les hommes de détourner l'argent.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

• **Accès à l'information**

- Meilleure vulgarisation de l'information. Elles sont interpellées par leurs pairs mais aussi par les hommes. Toutes les familles, les GPF et les GIE sont touchées.
- L'information est plus acceptée donc plus crédible.

• **Prise de décision**

- Grâce à la présence des femmes : de nouvelles solutions sont trouvées.
- L'opinion des femmes membres simple de l'ASUFOR est connue et prise en compte pour les décisions à prendre.
- Les femmes sont écoutées et mieux considérées.

• **Impact au niveau de la communauté**

- Le fait de mettre les femmes dans la structure de gestion des installations hydrauliques a contribué l'éveil des consciences des hommes sur l'importance des femmes ainsi que leur rôle dans la paix et la cohésion sociale.
- Les hommes apprécient l'intervention du PEPTAC en disant que c'est la meilleure démarche pour exploiter au maximum les ressources humaines de la communauté.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués femmes)**

• **Comparaison générale entre l'ex-comité et l'ASUFOR**

Avant

- La gestion de l'eau était assurée par les hommes exclusivement. La fin de mois marquées par des problèmes (bagarres). Des pannes répétées et prolongées.
- L'indisponibilité des ressources par moment.

Maintenant

- L'implication des femmes a permis aux femmes de comprendre la marche d'un forage, l'acceptation du prix de l'eau et la signification de l'économie d'eau.
- Une femme dit que la réunion est initiée plutôt par les hommes parce qu'ils sont nombreux qui rend la prise de parole difficile librement pour les femmes. Malgré cela, il est à noter que les femmes ne prennent pas cette différence de participation négativement. La participation communautaire y compris la participation à l'ASUFOR est une nouvelle expérience pour elles et qu'elles sont en train d'apprendre la manière de travailler des hommes. Cet apprentissage lui-même est une opportunité intéressante et précieuse pour les femmes de Wendou Loubel.
- Les femmes ont ressenti l'importance de l'alphabétisation (tout le monde est aujourd'hui d'accord pour trouver le temps de s'alphabétiser).

4. MBAYANE THIASDE

■ **Date de discussion en groupe focus:** le 30 octobre 2004

■ **Rappel**

Même si on dit que la prise de décision à Mbayène a été bien partagée entre les hommes et les femmes en générale, la gestion de l'eau a toujours été laissée aux hommes exclusivement. Cette participation limitée des femmes découle du fait que l'information et la sensibilisation aux questions de forage étaient inefficaces.

L'approche PEPTAC a permis à la nouvelle association (ASUFOR) de mettre un comité directeur composé de 17 femmes contre 16 hommes et en son sein un bureau exécutif de 09 personnes dont 03 femmes.

■ **Discussion en Groupe Focus (délégués hommes)**

● **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**

- Dans le BE, les réunions ne sont plus houleuses (le respect des femmes nous oblige à écouter et parler poliment)
- L'opinion des femmes est connue sur les questions d'eau. Au niveau communautaire, les femmes sont mieux considérées et reconnues comme des personnes ressources.
- Plus de bonnes relations entre Peulh et Woloff
- La revalorisation de l'instruction (alphabétisation)
- Plus d'argent à la caisse de l'association grâce aux regards des femmes.
- Une paix, une cohésion sociale matérialisée par une grande solidarité inespérée

● **Accès à l'information**

- L'information est mieux partagée (au niveau des familles)
- L'information est plus crédible (on croit plus aux femmes)
- La vulgarisation est plus rapide.

● **Prise de décision :**

- Les délégués femmes sont le porte-parole des autres. Leur opinion est prise en compte.
- Les décisions reflètent les préoccupations des hommes et des femmes.
- L'association rencontre plus d'adhésion au niveau de la communauté.

■ **Discussion en Groupe Focus (Délégués femmes)**

● **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**

- Pour les femmes membres du bureau exécutif, c'est important d'y être parce que toute tentative de détournement de fond est inespérée et c'est une façon de dire aux hommes que nous sommes concernées.
- L'opinion des femmes membres simples est bien rapportée au sein du bureau.

- L'occasion de connaître le fonctionnement d'un forage et ses exigences pour tout le village
- C'est obliger les hommes à cultiver la paix et la transparence; ce qui est à l'origine de la paix actuelle et de la cohésion.
- Nouvelles relations entre les gens et un autre type de fréquentations et de solidarité.
- Les finances sont bien tenues (épargne sécurisée)
- **Accès à l'information**
 - La vulgarisation de l'information est assurée (niveau ménage, GPF, GIE)
 - les femmes ont accès à l'information dès qu'elles interpellent leurs pairs, ce qui est moins dérangeant
 - On croit fermement aux femmes donc l'information a gagné en crédibilité.
 - Les décisions vont refléter les préoccupations de toutes les composantes de la communauté; c'est la voie au développement rapide.
- **Prise de décision**
 - Les femmes sont écoutées (BE et CD) .Les décisions sont prises en parfaite collaboration entre les hommes et les femmes (mieux accepté par les populations)
 - Les délégués femmes prennent en compte l'opinion des membres simple lors des réunions de compte rendu organisées au niveau de leur quartier ou structure (GPF)
- **Impact au niveau de la communauté**
 - La participation à l'ASUFOR encourage l'instruction (alphabétisation), l'envie d'être utile et même de libérer les femmes
 - C'est une meilleure compréhension entre ethnies. Une meilleure connaissance du terroir et de la communauté ; donc la paix, la solidarité et l'équilibre social indispensable pour le développement.
- **Obstacles à la participation aux réunions (soulevés par les hommes et les femmes)**
 - La manière de convoquer par rapport aux activités rurales qui sont multiples
 - L'heure et l'adéquation aux activités agricoles et élevage
 - Les contenus des ordres du jour à reconsidérer ; si on ne parle que du bilan financier, les délégués auront tendance à se faire représenter
 - Difficulté de déplacement pour certains (éloignement)
- **Solutions proposées pour la meilleure participation**
 - Remettre des convocations écrites une semaine avant la réunion. Se baser sur les responsables d'abreuvoir pour le rappel.
 - Mettre une charrette à la disposition du secrétaire pour les convocations
 - Eviter les jours de marché pour les réunions et rendez-vous après les heures des activités cruciales pour les éleveurs et agriculteurs (11h)
 - Penser à l'extension du réseau pour alléger la collecte de l'eau (la plupart de délégués de villages polarisés prennent beaucoup de temps pour le transport d'eau)
 - Enrichir les ordres du jour
- **Point de vue sur la participation équitable des hommes et des femmes/**
 - La manière la plus rapide d'accéder au développement
 - Cela donne une autre vision de la femme et encourage les hommes à céder la place à des personnes moins politisées, moins égoïste et incapable de comploter (transparence)
 - C'est ouvrir la porte d'une organisation sociale jamais espérée car cette courte expérience à ouvert les yeux.

5. MBEYENNE NEGUE

- **Date de discussion en groupe focus: le 6 novembre 2004**

- **Rappel**

La composition des membres du comité de gestion de forage était uniquement composé d'hommes depuis sa mise en fonction. Les femmes n'y sont admises que très rarement aux postes de fontainiers. Ce qui limite fortement leurs degrés d'implication. Cette situation résulte de facteurs socioculturels y compris la différence liée au genre. En effet les femmes estiment que les décisions au niveau communautaire incombent aux hommes et la gestion des activités liées à l'eau est assez délicate. Les raisons qui justifient ce manque d'implication sont surtout liées à un manque réel.

Avec le PEPTAC (sensibilisation, information et formation), un CD de et un bureau de cinq femmes et quatre hommes.

- **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

- **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**

- Avant

- L'ex-comité était soupçonné par les populations de détournement (manque de confiance).
 - Ils y avaient beaucoup de querelles entre les peulhs et les wolofs.
 - Diverses pannes qui ne travaillent pas de solutions rapides trouvaient.

- Maintenant

- L'implication des femmes dans le BE a éliminé toute la magouille dans la gestion financière, qui donne confiance aux populations. Tout le monde croit les femmes.
 - La transparence dans la gestion a permis l'augmentation de l'épargne.

- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**

- Les femmes apportent des solutions à beaucoup de nos problèmes (génies)
- Toutes les femmes (membres simples) savent maintenant qu'elles ont des responsabilités dans la gestion de l'eau.
- La ressource (l'eau) n'est plus gaspillée, ce qui a fait reculer le paludisme (l'hygiène au niveau des points d'eau et maisons élimination des moustiques)
- Les gens ont pris conscience de la vraie place des femmes dans la gestion de l'eau (elles sont expertes). « Les femmes sont moins égoïstes. Elles luttent pour l'intérêt commun, et ne sont pas capables de détourner c'est la meilleure solution ». Toutes les solutions en matière de gestion d'eau sont trouvées par les femmes.
- Mettre plus de femmes dans la gestion de l'eau c'est mieux qu'un partage équitable. L'expérience de l'ASUFOR est courte mais édifiante.

- **Accès à l'information**

- Les femmes diffusent rapidement l'information (réunion de compte rendu automatique au niveau de leur base après les réunions de l'ASUFOR).
- L'information est mieux comprise et acceptée (elles sensibilisent en permanence, elles sont questionnées), en touchant une partie plus large de la communauté (niveau famille, GPF, GIE).

- **Prise de décision**

- Elles prennent la parole (dirigent le débat parce que nous avons une présidente). Elles sont moins égoïstes et parlent souvent de l'opinion des membres simples. Maintenant les décisions sont démocratiques prises.

- **Discussion en Groupe Focus (les délégués femmes)**

- **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**

- Avant, l'ex-comité était synonyme de conflits entre les hommes ou les ethnies, de détournement à cause du manque de fonds, de pannes prolongées, d'indisponibilité de l'eau.

- Le rapport des femmes avec l'ex-comité, c'était l'achat de l'eau (elles ont donné de l'argent et on nous donnait de l'eau, c'est tout). C'était l'ignorance de ce qui s'est passé au niveau du forage.
- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Elle a permis d'instaurer la clarté dans la gestion.
 - Le respect des décisions prises (exécution des tâches forcées)
 - Le fait d'y être majoritaire à libérer les jeunes et les femmes (nous avons plus peur d'être jugé ou timide). Prendre en compte les opinions des jeunes.
- **Impact au niveau de la communauté**
 - Maintenant les femmes sont mieux considérées.
 - Tout le monde a pris conscience de l'importance de l'alphabétisation et l'ambition d'apprendre à lire et à écrire est née.
 - L'adhésion de l'ASUFOR (tout le monde se sent concerné).
 - L'épargne a augmenté et est sécurisée (meilleure gestion)
 - Transparence qui est à l'origine de la paix la solidarité et la cohésion actuelle.
 - Nous nous connaissons mieux (nouvelles relations entre villageoises) et nous respectons plus.
 - L'espoir de lendemain meilleur est né dans la communauté tout le monde est fier
- **Accès à l'information**
 - Il n'y a plus d'ignorance aux questions de l'ASUFOR (tout le monde est au courant de tout).
 - Les mesures prises lors des réunions du BE ou CD sont automatiquement diffusées au niveau du GPF, GIE et chefs de familles qui sont les relais.
 - Les messages sont clairs parce qu'on peut poser toutes les questions aux femmes déléguées (disponibilité, sensibilisation permanente)
 - L'information est fiable crédible. (on croit plus les femmes).
- **Prise de décision**
 - Les femmes sont majoritaires et n'ont aucun complexe pour dire leurs opinions, ce qui est bien apprécié par les hommes.
 - Toutes les femmes sont écoutées et les délégués sont les porte-parole.
 - Les décisions sont démocratiquement prises et tous les problèmes y sont considérés.
- **Point de vue sur la participation équitable entre les hommes et les femmes**
 - Cela permet la valorisation des femmes, la prise en compte de leurs besoins réels.
 - C'est le recul de l'ignorance de l'incompréhension.
 - C'est le seul garant de la paix, la solidarité et la collaboration inter villageoise franche.
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - La rareté des réunions du CD (1/6 mois)
 - La manière de convoquer (comme une surprise)
 - L'heure, la transhumance.
- **Solutions proposées pour la meilleure solution**
 - Il s'agit de convoquer plus souvent le CD (1/mois)
 - De faire des convocations écrites, les distribuer une semaine avant. Faire un rappel oral deux jours avant grâce au gérant d'abreuvoir.
 - Convoquer en dehors des jours de marchés et vers 11 heures.
 - Lutter contre la transhumance (sensibilisation).

6. Moukh Moukh

■ **Date de discussion en groupe focus:** le 25 octobre 2004

■ **Rappel**

Lors de l'analyse sociale et genre effectuée en 2003, nous avons décelé déjà que les femmes de Moukh Moukh n'exerçaient aucune influence sur le mode de prise de décision. Elles étaient absentes au niveau de la communauté rurale (pas de conseillères).

Participation à la gestion de l'eau: selon les résultats de l'étude de l'analyse social et genre, parmi les 20 enquêtés, 15 participent toujours aux assemblées contre quatre (femmes) qui n'y ont jamais été ici donc même si la gestion de l'eau est activement suivi, les femmes restent confirmées aux rôles secondaires (gestionnaire de bornes fontaines). Aucune femme dans le comité de gestion de forage.

Hormis les pesanteurs socioculturelles et religieuses de l'analphabétisme, le manque de sensibilisation et d'informations avait rendu difficile l'implication des femmes.

Après une forte sensibilisation faite par le PEPTAC, nous sommes retrouvés avec un comité directeur de 30 personnes dont 11 femmes et un bureau 9 personnes dont 2 femmes. Le fait de ne pas atteindre les ambitions du projet (même si nous ne sommes pas loin) qui était d'avoir au moins la parité au niveau de CD et le 1/3 au bureau démontre que le site à été particulièrement difficile en matière d'acceptation de femmes au niveau de la prise de décision, d'appréciation provisoire de leur implication lors du suivi.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

● **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**

Avant

- La gestion masculine (comité exclusivement composé des hommes) a connu les suspicions, les bagarres et le soupçon de détournement des fonds, manque d'eau fréquentes et inaccessibilité de la ressource pour les femmes à certaines heures.

Maintenant

- Plus de cheville sur la gestion financière, les recettes sont connues et bien géré.
- L'information sur la gestion et les décisions prises en son sein sont bien divulguées, amenant une meilleure adhésion des populations aux questions du forage.
- L'eau est plus disponible ; elle n'est plus gaspillée, meilleure hygiène au niveau des bornes fontaine et des ménages. Cela à force l'honnêteté du groupe (le souci de la transparence et du travail bien fait)

● **Accès à l'information**

- Sur la divulgation des informations: les femmes sont déterminantes. L'information circule plus rapidement (dès la fin des réunions) et est mieux partagée entre les genres. En plus, elle est maintenant plus acceptée (crédibles)

● **Prise de décision**

- Elles prennent la parole et sont écoutées. L'avis des femmes est ainsi connu (souci sur la prise la disponibilité)
- Les décisions reflètent les soucis des deux genres. Les femmes sont porte-parole de leurs points. L'opinion des deux genres se reflète sur les décisions

● **Impact au niveau de la communauté**

- Restitution de la dignité féminine (leurs opinions sont appréciées)
- Plus d'entente et de paix au sein de la communauté : on croix plus les femmes que les hommes l'information passe mieux
- Meilleure gestion financière : plus grande épargne.
- Les hommes délégués de Moukh Moukh affirme que c'est la chose la plus souhait : parce que cela peut garantir le développement rapide

- C'est le mobile d'une prise de conscience de l'ensemble de la communauté sur la capacité des femmes qui sont pourtant la cheville ouvrière du processus de développement.
- **Discussion en Groupe Focus (les délégués femmes)**
 - **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**
 - Comité de gestion était composé de 10 hommes (pas de femmes)
 - Conflit entre Ethnies (peulhs et wolof). Beaucoup de bagarres
 - Pannes répétées et longues donc indisponibilité de l'eau.
 - Détournement de l'argent et absence d'information totale.
 - **Accès à l'information**
Elles sont plus informées et participent directement à la sensibilisation permanente de toutes les communautés
 - **Prise de décision**
 - Au niveau du BE deux femmes sur les neufs membres semblent insuffisantes. Mais néanmoins cela a permis de prendre en charge les opinions de leurs pairs.
 - Elles participent à la prise de décision (prise de parole) et à la gestion financière.
 - **Impact aux femmes individuelles**
 - Aujourd'hui avec la présence de onze femmes dans un comité directeur de 30 personnes elles se sentent présentes.
 - Sur l'impact de leur implication dans la communauté : les femmes pensent que cela a fait naître au sein des femmes d'abord. Ceci est manifesté par l'envie de combattre l'analphabétisme et l'envie d'être utile à la société hormis les activités de la reproduction (être membre du CD ou BE)
 - Cela a permis de tisser de nouveaux types de la relation entre les ethnies (plus de solidarité et de considération mutuelles). La naissance d'une cohésion
 - **Point de vue sur la participation équitable des hommes et des femmes**
 - Nécessité pour garantir la réussite des activités génératrice de revenu et la question durable de l'ouvrage.
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - Transport jusqu'au village centre(distance entre les villages)
 - Journées villageoises trop chargées (différentes tâches agricultures, domestique etc.)
 - Manque de motivation chez les certains délégués
- **Solutions proposées pour la meilleure participation**
 - Faire des convocations écrites une semaine avant les réunions, faire des rappels de convocation orales avec les gérants des abreuvoirs et les représentant des villages
 - Tenir les réunions si le quorum est atteint
 - Prendre en charge la sensibilisation contre la transhumance

7. KARA VOYNDOU

■ **Date de discussion en groupe focus: septembre 2005**

■ **Rappel**

Le milieu marqué par la tradition poular: les femmes sont particulièrement gérées. Elles n'ont pas le droit de s'afficher ou de parler devant les hommes. Et naturellement toutes les décisions sont prises par ces derniers. Même si les femmes sont actives et bien organisées au niveau des GIE et GPF, elles n'ont aucun accès au fonctionnement du forage.

L'intervention du PEPTAC a réussi néanmoins d'impliquer 7 femmes au niveau du CD composé de 27 membres et de réaliser un tiers de femmes dans le bureau exécutif composé de 9 membres malgré les difficultés rencontrées au début du projet.

■ Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)

● Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR

Avant

- La gestion du forage était masculine et l'affaire des vieux messieurs influents et craints par les populations.
- Aucun compte rendu n'était fait aux populations.
- Les villages polarisés se limitaient à l'achat de l'eau.
- Les pannes et les manques en gas-oil étaient fréquents.
- L'eau était très gaspillée, mais souvent en manque.
- La collecte de l'argent était difficile et source de conflits.

Maintenant

- La vente de l'eau est plus équitable. La gestion commence à se clarifier.
- Des réunions impliquent les jeunes, les femmes et les villages polarisés.
- Les pannes sont devenues rares. L'eau plus disponible, la collecte facile
- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Deux femmes s'activent et aident beaucoup à la collecte de l'argent.
 - Elles transmettent à l'ASUFOR l'opinion des femmes membres simples.
 - Grâce à elles la gestion financière s'améliore.
- **Accès à l'information**
 - Les femmes sont mieux informées et servent de relais au sein des GPF et des familles.
 - L'information est plus crédible.
- **Impact au niveau de la communauté**
 - L'espoir de réaliser l'extension du réseau aux villages polarisés grâce à l'ASUFOR.
 - Les villages polarisés se sentent concernées et souhaitent un meilleur fonctionnement
 - Les pannes et les cotisations abusives ont disparues.

■ Obstacles à la participation aux réunions

- Manière de la convocation (manque de convocation)
- L'attitude du président et de quelques membres du bureau, qui ignorent leur devoir.
- Les transports ne sont pas faciles à trouver (certains villages sont très éloignés du village centre).
- L'insécurité si l'heure est tardive
- La transhumance ne permet pas aux certains délégués d'assister aux réunions régulièrement
- Le manque de motivation de certains délégués

■ Interview avec une personne clé (membre du bureau)

Il n'était pas possible d'organiser d'un groupe avec les femmes car une seule avait assisté à la réunion pour la discussion en groupe focus. Nous avons tenu à l'interrogée à chaque fois pour avoir une idée de l'opinion des femmes de Kara Voyndou par rapport à l'ASUFOR.

● Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR

Avant

- Le forage était une affaire d'hommes du village centre. On savait que les hommes détournaient l'argent et se querellaient souvent.
- L'eau manquait souvent pour les bêtes et les humains.
- Aucune femme n'osait parler de la gestion financière du forage.
- Les pannes étaient fréquentes.

Maintenant

Avec l'ASUFOR, nous n'avons pas encore vu une vraie association mais déjà :

- Des réunions impliquant les jeunes, les femmes et les villages polarisés s'organisent. On voit bien qu'il y a des femmes impliquées. Ce qui est très important pour la prise de conscience des hommes par rapport à l'émancipation de la femme poular.
- Les pannes sont devenues rares. On ne perd plus de temps pour la collecte de l'eau
- Les bêtes s'abreuvent aisément
- La disponibilité de l'eau potable et la sensibilisation sur l'hygiène a contribué à une meilleure santé..
- **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Les deux femmes qui y siègent font que les femmes sont mieux considérées
 - Leur présence dissuade les hommes à toute tentative de détournements de fonds
- **Accès à l'information**
 - Les femmes accèdent à l'information et la diffusent mieux. Les informations sont ainsi mieux partagées.
- **Prise de décision**
 - Elles transmettent l'opinion des autres femmes
 - L'opinion des femmes est ainsi prise en compte dans la prise de décision
- **Impact au niveau de la communauté**
 - C'est l'espoir de réalisations de bornes fontaines au niveau des villages polarisés
 - C'est une certaine solidarité entre les villages concernés.
 - Tous les villages polarisés sont représentés dans le CD donc mieux considérés
- **Obstacles à la participation aux réunions**
 - Manque de moyens de transport pour les villages polarisés (les charrettes ne sont pas nécessairement disponibles tout le temps)
 - Manière de convoquer (l'information ne parvient pas à temps surtout aux femmes)
 - Rareté des réunions.
- **Solutions proposées pour la meilleure solution**
 - Faire des convocations écrites et les distribuer une semaine à l'avance
 - Les hommes disposant de charrettes prennent en charge le transport de leurs voisins.
 - Le président, ses deux vice-présidents et son secrétariat doivent veiller à convoquer des réunions conformément aux recommandations du règlement intérieur.
 - Fixer l'heure de réunion entre 11 h et 12 h et la terminer avant 15 heures, pour la sécurité des personnes qui doivent se déplacer.
 - Identifier des émissaires pour la distribution des convocations à temps.

■ Remarques

Le constat à Kara Voyndou est que les principes de la réforme sont bien comprises par le CD et les populations (membres simples) jusqu'au niveau des villages polarisés. Ces principes semblent intéresser tout le monde et susciter beaucoup d'espoir. Un délégué venant de Danthialy la bien dit lors de la discussion en groupe focus:

« Nous négocions pour que le bureau prenne conscience de l'importance du système et se conforme au règlement intérieur. Mais si, il persiste à ne pas travailler. C'est nous même (CD) qui nous devront d'organiser une assemblée générale. Car c'est nos intérêts qui sont en jeux. L'ASUFOR est le seul moyen de développement pour nos villages et nous sommes pauvres et enclavés.

Mais il est clair que même si l'implication des femmes est appréciée, elle est jugée insuffisante face à une certaine résistance non déclarée de certains ex-membres de l'organisation de gestion de forage précédente. Le président semble subir une pression de la part de gens qu'il ne veut pas citer. Tandis que pour certaines, il n'est pas encore apte à

rompre avec certaines pratiques que la réforme et l'implication des femmes ne permettent pas. Ainsi selon eux, le bureau n'aime pas convoquer les réunions du comité directeur.

La discussion en groupe a été marquée par l'absence des femmes (une seule présente) malgré qu'elles ont été toutes directement convoquées et enquêtées par l'équipe genre du projet.

Il reste des efforts à faire dans l'encadrement et le suivi afin de sauver les acquis. L'adhésion à l'association des populations semble évidente.

8. GAUDI GOTTI

■ **Date de discussion en groupe focus:** le 20 novembre 2005

■ **Rappel**

L'analyse des résultats de l'analyse sociale et genre a montré que les femmes sont exclues de la gestion de l'eau. Ce qui limite leur participation à l'assemblée générale du comité. Même certains hommes pensaient « les femmes sont ignorantes que vont-elles revendiquer au niveau de communauté rurale ? » Elles ne savent pas ce qu'elles doivent dire}}.

Ces propos montre que la femme est reléguée au second plan et qu'elle doit subir les décisions prises par l'homme. Ajouter à cela, l'importance de transhumance.

A la suite de la sensibilisation PEPTAC: cinq femmes ont puits intégrés au comité directeur constitué de 18 personnes dont une seule dans le BE.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

● **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**

- Meilleure considération des femmes (prise de conscience des hommes). L'implication des femmes a permis d'avoir des femmes au niveau des BF, de connaître le besoin des femmes. Cependant, au niveau du BE, nous ne sentons pas encore l'utilité des femmes.
- Plus de clarté dans la gestion par la participation de différentes composantes de la communauté (efficace comme témoin)

● **Accès à l'information**

- Les gens sont mieux informés et sensibilisés.

● **Prise de décision**

- Elles sont encore timides. Et s'absentent trop aux réunions. Néanmoins elles ont apporté des solutions nouvelles.
- Elles ont équilibré les décisions

● **Point de vue sur la participation équitable des hommes et des femmes**

- C'est la clé pour atteindre le développement rapide et la voie pour de meilleures solutions en matière de gestion de l'eau
- Cela peut garantir également la transparence et une meilleure gestion
- C'est la paix la cohésion et l'adhésion large des populations à l'ASUFOR.

■ **Discussion en Groupe Focus (les délégués femmes)**

● **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**

- L'implication des femmes est une bonne chose; cela nous valorise et nous donne le courage d'espérer un jour avoir accès à la décision.
- Cela permet d'écouter et d'apprendre beaucoup de choses qui sont restitués aux autres femmes.

● **Accès à l'information**

- Les femmes sont bien informées.
- L'information est mieux partagée (au niveau famille GIE / GPF)
- L'information est mieux acceptée, crédible.

● **Impact au niveau de la communauté**

- L'implication des femmes dans la structure de gestion du forage introduite par le PEPTAC a permis aux femmes de comprendre qu'elles ont leurs places et leurs mots à dire dans la gestion du forage. Meilleure économie de l'eau (hygiène)
- C'est l'envie de s'alphabétiser et de se battre pour être utile de s'organiser qui est née chez les femmes grâce au projet.
- D'être mieux considéré, de gagner un peu de liberté.
- **Prise de décision**
 - Elle n'est pas encore équitable. Mais l'opinion des femmes est connue.
 - Les décisions sont plus proches des préoccupations.
 - Elles sont mieux accueillies par les populations.
- **Point de vue sur la participation équitable des hommes et des femmes**
 - C'est important pour émanciper les femmes
 - A valoriser l'école, l'hygiène et la santé
 - C'est combattre l'ignorance source de conflits au niveau des forages
- **Obstacles à la participation des réunions (soulevés par les hommes et les femmes)**
 - La manière de convoquer.
 - Le manque de bornes fontaines dans les villages polarisés (le temps de collecter l'eau est une charge pour les délégués de villages polarisés)
 - Difficulté d'aller aux réunions des femmes (jalousie des maris)
 - L'heure et le jour par rapport aux activités productives et reproductives
 - Le nombre limité de femme dans le bureau et le CD rend difficile de prendre parole devant les hommes
 - La transhumance
- **Solutions proposées pour la meilleure participation**
 - Faire des convocations écrites à envoyer une semaine avant et un rappel avec les gérants d'abreuvoir deux jour avant.
 - Fixer les réunions à partir de 11h et en dehors des jours de marché
 - Augmenter le nombre de femmes dans le bureau et le CD lors du prochain renouvellement de ces structures
 - Prise en charge de la sensibilisation auprès des hommes contre leur jalousie de la participation des femmes et la transhumance par les hommes du comité directeur pour faciliter la participation des femmes
 - Réfléchir sur l'extension du réseau pour les villages polarisés.

9. BOKE DIALLOUBE

- **Date de discussion en groupe focus:** le 21 novembre 2004

- **Rappel**

Le comité de gestion de forages ne comptait aucune femme depuis le démarrage de mise en service des installations hydrauliques. Les femmes ne fréquentent pas non plus aux assemblées générales du comité. On note l'absence des femmes dans les instances de décisions que ce soit au niveau du foyer, de la communauté rurale ou de la gestion de l'eau selon l'analyse sociale et genre réalisée en 2003. On trouve la justification locale dans la culture ou la religion. D'après leur culture, la femme doit obéir à son mari et elle doit être confinée à des tâches précises (activités de reproduction) et se montrer le moins possible.

Grâce à une sensibilisation efficiente dans le cadre du PEPTAC), Boké Diallobé s'est retrouvé avec un CD de 36 personnes dont 17 femmes et un bureau exécutif de 9 personnes avec 5 femmes. Comment cela s'est-il apprécié par les uns et les autres est indiqué ci-dessous:

- **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**

- **Comparaison générale entre l'ex-comité de gestion et l'ASUFOR**
 - L'implication des femmes a permis dans le bureau exécutif, de découvrir le génie des femmes. Elles ont plus d'idées sur les questions de gestion d'eau.
 - De valoriser les femmes (elles se remettent à lire et à écrire).
 - Les réunions sont plus sérieuses et plus crédibles (elles garantissent la confiance) ;
- **Accès à l'information**
 - Les femmes diffusent mieux l'information (au niveau de familles, du GPF, ASC, GIE).
 - L'information est mieux accueillie (elle restitue très bien après la réunion: clairement, rapidement.) On croit plus les femmes.
 - L'information est plus disponible et la sensibilisation permanente (on les interpelle souvent).
- **Prise de décision**
 - Elles disent leur opinion et prennent en compte des membres simples à qui elles rendent compte.
 - La prise de décision est mieux partagée dans la communauté grâce aux femmes (elles écoutent tout le monde et tiennent compte aux réunions).
 - Les décisions sont plus acceptées par tout le monde.
- **Impact au niveau de la communauté**
 - Les femmes sont valorisées, écoutées, enviées.
 - Les solutions et les décisions reflètent les préoccupations de tout le monde. Donc, plus de paix est gagnée.
 - L'eau n'est plus gaspillée et l'hygiène des points d'eau est assurée.
 - Les gens se sentent plus concernés par l'ASUFOR (meilleure adhésion).
 - Une nouvelle vision de la femme et de l'alphabétisation.
- **Point de vue sur la participation équitable des hommes et des femmes**
 - C'est le moment de regarder dans la bonne direction à l'image du projet (deux dames viennent de loin pour les instruire efficacement.)
 - La voix du salut, c'est de mieux responsabiliser leurs femmes. C'est comme un aveugle qui réouvre ses yeux. C'est la paix, le repos, la cohésion. Le partage équitable est vivement souhaité.
- **Discussion en Groupe Focus (les délégués hommes)**
 - **Impact de l'implication des femmes dans la gestion**
 - Le fait d'impliquer les femmes dans le BE est un réveil pour les femmes.
 - C'est l'occasion de régler les problèmes d'approvisionnement en eau que seules les femmes connaissent sans jamais le dire.
 - Les décisions prises sont exécutées.
 - Le fait d'être majoritaire dans le BE enlève tout sentiment d'infériorité et de timidité.
 - **Accès à l'information**
 - L'information relative à la gestion de l'eau est mieux partagée (compte rendu automatique au niveau des familles, villages polarisés, GIE, GPF)
 - Elle est crédible car tout le monde sait que les femmes ne participent jamais aux complots.
 - Elle est plus disponible parce que les femmes répondent à tout moment aux questions (des femmes et des hommes)
 - **Prise de décision**
 - Les décisions sont plutôt influencées par la vision des femmes car la majorité dans le BE sont femmes.