



Plan d'amélioration d'Intermón Oxfam suite au rapport d'Évaluation Intermédiaire Externe du Convenio du Maroc 10-CO1-096

I- Introduction :

Ce plan d'amélioration du Convenio code: 10-CO1-096 dont le titre est : «Amélioration des conditions de travail des femmes agricoles travaillant dans la fraise, dans la région de Larache, Maroc» est destiné à l'Agence Espagnole de Coopération Internationale et Développement et vise à présenter les améliorations que suggère la Fondation Intermón Oxfam qui est responsable de la mise en œuvre de la Convention durant la période 2010-2014.

Aussi, ce plan d'amélioration repose sur les conclusions et les recommandations mentionnées dans le rapport d'évaluation externe à mi-parcours réalisée par la société Coopmed.

Rappelant que :

L'objectif général du Convenio est :

Contribuer au respect des droits fondamentaux des femmes du secteur agricole de la zone de Larache à travers la participation réelle et effective de la citoyenneté et l'amélioration de la bonne gouvernance.

L'objectif spécifique est :

A la fin du Convenio, la société civile est organisée, renforcée et a une capacité d'incidence pour que les droits du travail des femmes travailleuses de la fraise de la zone de Larache et Moulay Bouselham soient respectés.

Les résultats du Convenio sont :

Résultat 1 : À la fin du Convenio, une alliance d'organisations de la société civile est consolidée et a la capacité d'incidence sur les femmes travailleuses de la fraise et la CNSS, et a pu sensibiliser le patronat pour une prise de conscience, pour que les droits de travail soient respectés dans le secteur de la fraise, notamment le droit à la protection sociale.

Résultat 2 : À la fin du Convenio, des acteurs de la société civile ont mis en marche un mécanisme d'audit social et de défense des droits de travail des femmes travailleuses agricoles de la zone de Larache et M.Bouselham qui permet disposer d'information sur la situation des droits de travail dans l'agriculture et responsabiliser les institutions étatiques et le patronat pour l'application du code de travail dans le secteur agricole.

Résultat 3 : À la fin du Convenio, les femmes travailleuses de la fraise sont organisées et agissent pour la défense et promotion de leurs droits de travail en concertation avec d'autres acteurs de la société civile

II- Conclusions et recommandations de l'évaluation par Résultat du Convenio :

Résultat 1 : À la fin du Convenio, une alliance d'organisations de la société civile est consolidée et a la capacité d'incidence sur les femmes travailleuses de la fraise et la CNSS, et a pu sensibiliser le patronat pour une prise de conscience, pour que les droits de travail soient respectés dans le secteur de la fraise, notamment le droit à la protection sociale.

Conclusion 1- Résultat 1 : Consolider les acquis du processus enclenché et améliorer son appropriation par les acteurs clés

Recommandation 1 : Mobilisation de nouvelles ressources financières

Bien que le projet ait atteint des résultats très satisfaisants, l'amélioration significative des conditions de travail -tel qu'annoncé par le titre du projet- est loin d'être acquise. La mission d'évaluation recommande aux acteurs et actrices impliqués de continuer à développer la dynamique de mobilisation sociale et de prise de conscience enclenchée. Dans ce sens, il est indispensable de prévoir une stratégie de diversification des ressources financières des partenaires et les accompagner dans la mobilisation de nouveaux bailleurs de fonds pour assurer la consolidation des acquis.

Explication du Plan d'amélioration de la recommandation 1-Résultat 1 :

Afin de générer des revenus pour l'association de femmes travailleuses, nous proposons un nouvel axe d'intervention qui couvrira deux aspects : environnementaux et économiques.

Le premier aspect environnemental vise la préservation de la sécurité des femmes et du potentiel naturel existant qui est la principale source de revenu de la population, en particulier des femmes travailleuses agricoles. En effet, les problématiques environnementales sont importantes et affectent directement la population cible, à savoir; les pesticides qui sont utilisés dans la culture des fruits rouges et le manque de protection et de connaissances pour réagir en cas de problème, la pollution de l'eau et la question des déchets domestiques, agro-industriels et surtout plastiques (utilisés dans les serres et dans les systèmes d'irrigation).

Le deuxième aspect vise le déclenchement d'un processus de gestion et valorisation des déchets, notamment les déchets plastiques, à travers la mise en œuvre d'une expérience d'Oxfam Italia, en vertu de son expérience préalable en Amérique latine, dans les Balkans et en Afrique. L'action est innovante dans la zone pour transformer un problème environnemental en une opportunité pour les femmes.

En effet, les femmes travailleuses dans les fruits rouges ne sont recrutées que pour des périodes courtes, 9 mois dans le meilleur des cas, en fonction des besoins de main d'œuvre qui varient au cours de la saison. Elles n'ont donc pas de revenus pendant plusieurs mois. Cette activité, qui se ferait à la fin de saison, lorsque le plastique des serres est récupérable et les femmes se trouvent en chômage technique, pourrait leur permettre dans l'avenir d'améliorer leurs revenus et de les rendre plus stables tout au long de l'année.

Il faudra donc explorer le potentiel économique de la récupération des déchets et de leur recyclage et assurer que les femmes apprécient la valeur économique de cette récupération.

Les sous-activités viseront à favoriser la transmission et l'appropriation de ces concepts afin que la mise en œuvre puisse être faite par les femmes directement. Evidemment l'équipe de projet va soutenir le processus et va assurer le suivi tout au long de l'action dans la phase de transmission des compétences et de mise en œuvre des activités pilotes (PAC4).

L'équipe de projet avec l'appui de l'expert Oxfam Italia identifiera les déchets avec un potentiel économique et veillera à trouver des solutions viables et concrètes pour la mise en œuvre d'activités de valorisation des déchets. L'équipe en outre «plaidera» auprès des producteurs pour assurer la récolte des plastiques de serre par les femmes afin qu'elles puissent les revendre (à travers de canaux de commercialisation qui seront identifiés). Une pétition dans ce sens a déjà été signée par 78 producteurs, autorisant les femmes à ramasser le plastique rejeté à la fin de la saison.

Le plaidoyer «environnemental» auprès des producteurs sera fait sur la base des considérations gagnées, des pratiques acquises et des leçons apprises grâce au plaidoyer en faveur de la protection sociale des femmes. La campagne dans le nord (Europe) devra informer les acheteurs étrangers non seulement de l'importance de la protection sociale mais aussi de la lutte contre la dégradation des ressources et leur valorisation.

Cette action sera menée par l'association des femmes travailleuses. En effet, dans le Convenio on prévoit dans la quatrième année l'accompagnement de l'association des femmes travailleuses dans l'identification et la mise en œuvre d'un projet pour consolider les acquis et les mettre sur les rails pour créer une nouvelle dynamique et synergie collective pour des sujets ayant un intérêt commun.

Aussi le sujet de l'environnement sera un sujet de sensibilisation dans les douars qui seront visités pendant les caravanes.

Par ailleurs, nous proposons de former les partenaires aux techniques de fundraising, afin d'augmenter leur capacité à lever des fonds directement.

Recommandation 2: Meilleure implication de l'Etat et des Producteurs pour une réelle gouvernance locale

Maintenant qu'IO et ses partenaires ont fait preuve de leurs capacités, des partenariats institutionnels devraient être remis sur la table de négociations en vue de mieux pérenniser la dynamique initiée par le projet. Les prochains efforts de plaidoyer devraient s'orienter vers la création de liens plus étroits entre la société civile, les acteurs publics et les acteurs privés, pour une réelle gouvernance locale, c'est-à-dire une réelle action publique concertée au niveau des Provinces touchées par la problématique.

Au niveau de l'engagement des institutions, IO et l'Unité devraient compter davantage sur l'appui que peut offrir l'OTC-AECID, afin d'établir, à titre d'exemple, des synergies avec le projet de création d'un Observatoire National de l'Emploi, lancé en 2012 avec l'appui de la coopération espagnole et d'autres bailleurs multilatéraux de l'OIT¹. Ce n'est qu'à travers ce genre de synergies que l'appropriation par l'Etat des résultats et de la méthodologie de travail développée peut être faite, et que des progrès significatifs peuvent être obtenus.

Quant aux entreprises privées, il convient de continuer à faire preuve d'audace, en élargissant par exemple la stratégie de plaidoyer international à d'autres pays importateurs, tout en persistant à montrer aux producteurs les avantages qu'ils pourraient tirer du marketing social (Prix du Producteur Responsable, Responsabilité Sociale des Entreprises...).

Explication du Plan d'amélioration de recommandation 2-Résultat 1:

Cette recommandation met en exergue les deux aspects prévus de la stratégie de plaidoyer. Une stratégie internationale qui doit toucher plusieurs pays importateurs de fraise marocaine et une stratégie nationale qu'il faut renforcer davantage.

L'ouverture de la stratégie internationale est déjà planifiée et initiée. En effet, le travail a commencé sur la France, un des principaux importateurs de fraise surgelée marocaine et un troisième pays est à l'étude. Nous ne le développerons donc pas dans ce plan d'amélioration.

Pour la stratégie de plaidoyer national, nous proposons que toutes les actions menées par l'Unité dans le cadre de « projet Campagne » et qui sont destinées aux producteurs et aux institutions dans le PAC4 soient réalisées et organisées en partenariat avec les institutions concernées pour les impliquer et les pousser à un engagement et prise de position claire sur les sujets traités.

Par rapport aux synergies avec l'OTC-AECID, nous proposons de nous réunir avec eux afin d'obtenir les informations nécessaires qui nous permettraient de faire des propositions. Cependant, il ne faut pas oublier que nous sommes dans la dernière année du Convenio.

¹ Pour plus d'informations, consulter les liens suivants (date d'accès: 18/04/2013):
[http://www.lesoir-echos.com/creation-dun-observatoire-de-lemploi-au-maroc/emploi/54714/;](http://www.lesoir-echos.com/creation-dun-observatoire-de-lemploi-au-maroc/emploi/54714/)
http://www.lematin.ma/supplement/emploi/Strategie-RH_Knowledge-workers-Quel-systeme-de-management-/EMPLOI_Creation-d-un-observatoire-national--pour-l-emploi-au-Maroc/165621.html

Conclusion 2-Résultat 1: Perfectionner la démarche méthodologique et réorienter la stratégie de communication

Recommandation 3 : Amélioration du système de SEA et des compétences nécessaires à sa gestion

L'une des principales difficultés rencontrées par les partenaires dans la gestion du système SEA est leur manque d'expérience, ce qui peut être facilement rattrapé par des formations continues et un accompagnement technique de la part de l'UDTM d'IO-Barcelone. Une autre solution envisageable en cas de manque de moyens pour la formation consisterait à alléger ce système et l'adapter à la réalité des ressources disponibles (humaines et financières).

Par ailleurs, il serait très souhaitable d'intégrer l'analyse de genre dans ce système afin d'améliorer dans le futur sa qualité et l'enrichir par la formulation et suivi d'indicateurs spécifiques de genre tels que:

- *Le temps disponible aux femmes pour le consacrer à elles-mêmes, avant et après leur adhésion au groupe de promotrices ;*
- *la perception de leur accès et contrôle des ressources, avant et après le projet;*
- *ou le taux de participation des femmes et des hommes aux réunions décisionnelles.*

Dans les prochaines étapes, il faudra également veiller à ce que les partenaires gardent en mémoire la vision stratégique globale et l'interconnexion des trois axes du projet. A cet effet, il serait nécessaire d'améliorer, d'une part, la consolidation des trois matrices de suivi-évaluation et la mise en convergence de leurs indicateurs, et de changer, d'autre part, la terminologie utilisée pour chaque axe, en l'intitulant « Composante » ou « Axe » au lieu de « Projet », afin d'éviter toute confusion.

Finalement, en vue d'améliorer les performances en termes de fonctionnement et d'exécution du projet, il serait souhaitable d'intensifier le rythme des réunions de coordination, non seulement au niveau technique, mais aussi financier, ainsi que d'assurer un accompagnement de proximité aux partenaires.

Explication Plan d'amélioration de recommandation 3-Résultat 1:

Une nouvelle formation de suivi sur le système SEA sera réalisée par l'équipe d'Intermon Oxfam pour les partenaires afin de consolider les apprentissages à ce niveau et réfléchir sur la meilleure façon d'exploiter les données et les informations collectées dans les stratégies de plaidoyer.

Etant donné que nous sommes dans la dernière année du Convenio, nous ne recommandons pas de changer le système SEA mais de l'adapter et de l'enrichir avec des indicateurs plus précis et pertinents. Cependant, nous retenons la recommandation de l'équipe évaluatrice et essaierons de travailler sur des systèmes plus simples à l'avenir.

Nous travaillerons avec l'UDTM (Unité de développement thématique et méthodologique) au siège afin d'inclure l'analyse de genre et définir des indicateurs appropriés.

Nous prévoyons d'organiser trois réunions de Comité de SEA pendant le PAC4.

Résultat 2 : À la fin du Convenio, acteurs de la société civile ont mis en marche un mécanisme d'audit social et défense des droits de travail des femmes travailleuses agricoles de la zone de Larache et M.Bousselham qui permet disposer d'information sur la situation des droits de travail dans l'agriculture et responsabiliser les institutions étatiques et le patronat pour l'application du code de travail dans le secteur agricole.

Recommandation 4-R2 : Réorientation de la stratégie de communication

Etant donné que le recrutement d'une personne responsable de la communication de la Campagne n'a pas porté ses fruits, une réorientation stratégique s'avère nécessaire. IO et ses partenaires pourraient faire appel à une agence de communication et définir conjointement une stratégie positive et bien ciblée, qui ne porterait pas préjudice aux travailleuses ni aux producteurs, et visant à sensibiliser l'opinion publique et à informer les spécialistes.

Cette stratégie pourrait se focaliser sur les progrès en marche grâce au projet et la mise en valeur, s'ils le jugent convenable, des producteurs qui s'efforcent d'améliorer leurs pratiques, par exemple à travers un concours pour la réalisation d'un reportage/documentaire ouvert aux jeunes marocains formés dans les techniques de communication et médias.

Explication Plan d'amélioration de recommandation 4-R2:

Cette proposition sera retenue pour le PAC4.

Au cours de PAC3, l'Unité de Gestion de Convenio, en concertation avec les partenaires, a renforcé la communication à travers différentes visites, notamment celle du Secrétaire d'Etat espagnol, du directeur d'Intermon et autres délégations de la famille Oxfam. En outre, des prospections pour la réalisation de documentaires ont été initiées. Ils pourraient servir d'outil de capitalisation.

Cependant, la communication avait été volontairement discrète depuis le début du projet du fait de l'impact négatif qu'elle pourrait avoir sur la relation de confiance avec les producteurs. A présent, nous avons des changements encourageants de leur part sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour réaliser une communication positive.

Par ailleurs, la réorganisation au siège d'Intermon a donné à la communication une place plus importante. Dans les derniers mois, l'équipe communication du siège a mené plusieurs initiatives afin de visibiliser le programme à l'interne (Intermon et confédération Oxfam) et vis-à-vis de la société espagnole. Nous avons l'intention de continuer dans ce sens au cours du PAC4.

Nous prévoyons que la communication au cours du PAC4, notamment dans les actions phares de sensibilisation, que ce soit des séminaires ou autres espaces de dialogue et d'échange ou de débat public, soit également dirigée à des acteurs politiques d'envergure nationale car jusqu'à présent, nous nous étions focalisés sur les acteurs locaux.

Résultat 3 : À la fin du Convenio, les femmes travailleuses de la fraise sont organisées et agissent pour la défense et promotion de leurs droits de travail en concertation avec d'autres acteurs de la société civile

Recommandation 5-Résultat 3 : Renforcement de la formation et de l'encadrement des femmes

Les femmes qui seront choisies pour composer le bureau de l'association Al Karama nécessitent des formations beaucoup plus consistantes, plus intenses et un encadrement sur une plus longue durée.

Les prochaines phases du projet devraient ainsi se focaliser sur la sélection, training et coaching d'une équipe leader parmi les 100 femmes promotrices qui seront canalisées à la fin du projet. Le RADEV pourrait donc commencer par l'identification des FP ayant les meilleurs niveaux d'instruction et de leadership, afin de les préparer à jouer le rôle de locomotive.

Explication Plan d'amélioration de recommandation 5-R3:

Cette recommandation de coaching d'une équipe de femmes leaders pour gérer l'association est judicieuse. Nous pensons que la meilleure façon d'assurer un bon coaching est que les femmes identifiées soient suivies dans des situations d'interaction avec le large public et les institutions concernées. Pour cela, nous proposons qu'une équipe de femme promotrices (24 femmes promotrices dont 8 pour chaque année) qui va contribuer à la constitution de l'association, se charge de la mise en œuvre d'un cycle d'ateliers thématiques auxquels seront associés différents acteurs (associatifs, chercheurs, institutions ...). Ce cycle de tables rondes sera identifié, préparé, organisé et modéré par les femmes travailleuses.

Nous proposons également le renforcement de la capacité d'incidence de l'association des femmes à travers l'art :

- organisation d'ateliers de formation en photographie professionnelle au profit d'un groupe des femmes travailleuses
- organisation d'expositions photographiques thématiques des femmes travailleuses prises par les femmes travailleuses.
- organisation de tournées de la pièce théâtrale sur les conditions de travail dans les différentes communes rurales de la zone d'intervention du programme.

et l'organisation de visites d'échange au niveau régional, voire Maghrébin, entre l'association des femmes et d'autre organismes.

Il est important de lier la stratégie de sortie avec l'appui à l'organisation Al Karama.

Recommandation 6-Résultat 3: Un pas de plus vers l'approche Genre et Développement

Comme il a déjà été signalé tout au long de ce rapport, la stratégie du projet et sa méthodologie s'inspire de quelques éléments de l'approche genre et développement mais ne l'intègre pas de manière systématique et transversale.

Effectivement, le projet peut être qualifié de « positif au genre », étant donné que la stratégie d'autonomisation des femmes promotrices (à travers leur sensibilisation, promotion de leur

participation et renforcement de leurs capacités) est considérée comme moyen indispensable pour atteindre l'objectif d'amélioration de leurs conditions de travail et contribuer au renforcement de leur statut économique et social. Cependant, il ne peut pas être qualifié de « transformateur de genre », car il n'implique pas les hommes et ne prévoit pas de stratégies spécialement conçues pour réduire les inégalités de genre, en agissant, par exemple, sur les barrières qui empêchent les femmes d'accéder et de contrôler les mêmes ressources que les hommes (salaires égaux, liberté de mobilité, terres, temps libre, moyens de transport...).

Pour arriver au stade « transformateur», il est indispensable d'intégrer la perspective de genre dans toutes les étapes du cycle de projet. Autrement dit, contribuer à l'égalité de genre revient à mener systématiquement une analyse de genre² et prévoir des mesures d'équité, depuis l'étape d'identification jusqu'à celle de l'évaluation.

Explication Plan d'amélioration de recommandation 6 – R3:

Il faut dire que le programme arrive à toucher les hommes (maris, frères, pères et autres) mais de façon superficielle uniquement.

En effet, pour la résolution des problèmes d'identité, le projet en cours doit travailler nécessairement avec la femme et l'homme et les caravanes de sensibilisation dans les douars touchent beaucoup d'hommes comme on peut le voir dans les statistiques des bénéficiaires des actions de sensibilisation.

En revanche, nous n'avons pas d'actions spécifiques qui regroupent les femmes travailleuses avec leurs pères, frères, maris ou autres.

Nous proposons de développer un axe à ce niveau avec l'équipe de femmes promotrices qui va bénéficier du coaching et inviter les parents des femmes travailleuses à participer au cycle de tables rondes organisé par les Femmes Promotrices.

Il serait intéressant d'inclure des actions qui auraient comme objectif le travail avec les hommes sur les relations de genre. Cependant, nous devons évaluer les possibilités car le travail sur les masculinités que propose l'équipe évaluatrice requiert une certaine expertise.

Nous étudierons de travailler la sensibilisation avec les hommes (transformation des masculinités, relations de pouvoir genre.) avec un appui et une expertise externe mais avec l'implication d'une des associations partenaires du projet, pour apprentissage et capitalisation. Cependant, ce travail est conditionné à trouver l'expertise nécessaire pour le mener à bien.

Conclusion 1- Résultat 1 :

- **Consolider les acquis du processus enclenché et améliorer son appropriation par les acteurs clés**

Recommandations	Plan d'amélioration
-----------------	---------------------

² Considérer la répartition et l'organisation des rôles, des responsabilités, des ressources et les valeurs attachées aux hommes ou aux femmes afin d'identifier les différences et les inégalités qui les séparent et de déterminer leurs intérêts, possibilités, contraintes et besoins respectifs en terme de développement.

<p>R1 : Mobilisation de nouvelles ressources financières</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trois (3) ateliers de formation pour les (75 Femmes Promotrices/FP) sur les aspects environnementaux (danger des pesticides utilisés dans les lieux de travail, eaux polluées..) - (1) séminaire sur la pollution des eaux dans la région d'intervention et de son impact sur la vie des femmes travailleuses et leurs familles. - Formation de formateurs pour les FP et les partenaires sur les techniques de valorisation des déchets (plastique). - Deux ateliers similaires (1 à Larache et l'autre à My Bouselham) pour dupliquer les contenus de la formation (valorisation des déchets en plastique) - Action pilote de valorisation et de collecte de plastique (identification des acteurs clés dans la chaîne) - Actions de plaidoyer sur les aspects environnementaux au niveau régional - Formation des partenaires sur les techniques de fundraising
<p>R2 : Meilleure implication de l'Etat et des Producteurs pour une réelle gouvernance locale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un plan d'action conjointement avec les institutions et les producteurs (au moins un séminaire, une caravane et une formation sont organisées conjointement). - Elaboration de partenariats de collaboration avec l'association des inspecteurs du travail et les délégations de l'emploi.
<p>Conclusion 2-Résultat 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfectionner la démarche méthodologique et réorienter la stratégie de communication 	
<p>Recommandation</p>	<p>Plan d'amélioration</p>
<p>R3: Amélioration du système de SEA et des compétences nécessaires à sa gestion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atelier de Formation sur le SEA pour les partenaires. - Révision et amélioration du Système SEA déjà en place. - Organisation de trois réunions de Comité de SEA en PAC4 et sélection des informations et des canaux de partage de ces informations.
<p>Conclusion - Résultat 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfectionner la démarche méthodologique et réorienter la stratégie de communication 	
<p>Recommandation</p>	<p>Plan d'amélioration</p>
<p>R4 : Réorientation de la stratégie de communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier une entreprise de communication pour : <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un documentaire • Elargir la communication autour des résultats atteints par le Convenio • Assurer une couverture médiatique pour les événements importants du programme de manière ponctuelle
<p>Conclusion - Résultat 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de la formation et de l'encadrement des femmes 	
<p>Recommandation</p>	<p>Plan d'amélioration</p>

<p>R5 : Renforcement de la formation et de l'encadrement des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sélection de 24 Femmes Promotrices (8 FP pour les trois premières années). - (1) Une réunion de toutes les femmes promotrices pour identifier (5) cinq sujets et un agenda prioritaire pour le cycle de tables rondes. - Réunion avec les 24 femmes pour mettre en place le processus de mise en œuvre du cycle de tables rondes. - Cinq (05) tables rondes publiques organisées par les FP - Organisation d'ateliers de formation en photographie professionnelle au profit d'un groupe des femmes travailleuses - Organisation de 4 expositions photographiques thématiques des femmes travailleuses prises par les femmes travailleuses. - Organisation de 3 tournées de la pièce théâtrale sur les conditions de travail dans les différentes communes rurales de la zone d'intervention du programme. - Organisation de visites d'échange au niveau régional, voire Maghrébin, entre l'association des femmes et d'autre organismes spécialisés et expérimentés en valorisation de déchets plastiques.
<p>R6 : Un pas de plus vers l'approche Genre et Développement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion avec les 24 FP et leurs familles pour présenter et expliquer le projet association - Renforcer le leadership des femmes au sein de leurs communautés à travers des unités d'organisation des activités de sensibilisation où les femmes et les hommes travaillent ensemble. - Impliquer les hommes dans la participation et le débat dans le cycle de tables rondes organisé par les FP. - Renforcer le leadership des femmes en encourageant les actions de collaboration et de synergie avec d'autres organisations de la société civile. - Identifier d'autres programmes nationaux relatifs aux Droits de la Femme pour créer des synergies avec le Convenio et ouvrir d'autres perspectives pour les femmes promotrices et travailleuses. - Inclure des actions qui auraient comme objectif le travail avec les hommes sur les relations de genre, si l'expertise est disponible

III-Leçons apprises.

1. L'approche positive adoptée par le Convenio et mise en œuvre réellement par tous les partenaires à travers les différentes actions des projets, a permis d'approcher tous les acteurs et de chercher les points d'intersection et d'intérêt commun. Cela a contribué à la réduction de malentendus et créé un climat positif pour des débats structurants et fructueux.
2. Le rôle que jouent les femmes travailleuses dans toutes les composantes est primordial, que ce soit dans la « campagne », « l'Observatoire » ou « l'Association », les femmes travailleuses sont dans le nœud des actions structurantes. Cette vision a permis une consolidation rapide des femmes travailleuses et les apprentissages se font rapidement vus les différents champs d'intervention des différents projets. Cela a renforcé la vision

de responsabilisation des femmes travailleuses et les à impliquées davantage à jouer un rôle important dans les dynamiques créées par le Convenio.

3. Nous avons prévu que l'Unité se transforme en association pour continuer à jouer son rôle. En effet, en se basant sur ce qui a été accompli et les résultats atteints, nous proposons un changement au niveau de la structure organisationnelle de l'Unité et nous proposons que l'Unité se transforme en Observatoire pour les droits des travailleuses. Ce changement se justifie par deux raisons :
 - a. A la fin de projet, l'association de femmes travailleuses aura été créée et nous ne voulons pas créer une autre dynamique similaire pour éviter des problèmes de leadership voire de concurrence entre ces acteurs.
 - b. En revanche, à la fin de projet nous n'aurons pas de structure qui pourra jouer le rôle de l'observatoire sauf pour le travail de suivi accompli par les partenaires et nous pensons que l'Observatoire sera un outil qui peut aider, informer, systématiser, diffuser de l'information sur les conditions de travail et les violations que connaît le travail des femmes.
4. La stratégie internationale, telle qu'elle est menée actuellement à savoir, mettre la pression sur les exportateurs et producteurs locaux à travers les importateurs étrangers a donné ses fruits. C'est pour cela que d'autres pistes seront explorées pour élargir la stratégie pour d'autres pays européens.
5. Dans le cas où des soldes seraient disponibles à la fin du PAC4, nous voudrions étudier la possibilité de prolonger le Convenio, notamment pour accompagner davantage l'Association de femmes et assurer sa durabilité. Nous pourrions analyser la situation lorsque le rapport du PAC3 sera finalisé et nous connaîtrons les montants exacts disponibles.