



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



FONDS POUR LA RÉALISATION DES OMD

**Gérer les connaissances pour maximiser l'impact:  
Mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en  
matière de culture et développement (SGC-C&D)**

**Volet thématique « Culture et développement »  
Atelier interrégional de gestion des connaissances pour les programmes  
conjointes mis en œuvre en Afrique, dans les pays arabes et en Asie  
23-25 juin 2011  
El Jadida, Maroc**

Programmes conjoints participants:

Afrique: Éthiopie, Mozambique, Namibie, Sénégal  
États arabes: Égypte, Maroc, Mauritanie, Territoires  
palestiniens  
Asie: Cambodge, Chine

Pour plus d'information veuillez contacter:

Dorine Dubois ([d.dubois@unesco.org](mailto:d.dubois@unesco.org))

Maria Gropa ([m.gropa@unesco.org](mailto:m.gropa@unesco.org))

Caroline Munier ([c.munier@unesco.org](mailto:c.munier@unesco.org))

septembre 2011

## TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
  - 1.1 Contexte
  - 1.2 Discours d'ouverture
  - 1.3 Présentation de la stratégie et des objectifs du projet du F-OMD pour la mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en matière de culture et développement
2. Se présenter et présenter les programmes conjoints
  - 2.1 Présentation des participants
  - 2.2 L'Objet d'inspiration
  - 2.3 Les programmes conjoints et l'identification de leurs histoires de réussite par la gestion des connaissances
3. Explorer davantage l'impact/les résultats des programmes conjoints et leur contribution à la réalisation des OMD à travers les techniques de gestion des connaissances
  - 3.1 Une auto-évaluation des programmes conjoints: la Rivière des connaissances
  - 3.2 Partager et apprendre à partir de l'expérience des programmes conjoints à travers la définition de critères communs pour l'auto-évaluation
  - 3.3 Explorer l'impact/les résultats et la contribution aux OMD à travers le Café des connaissances
4. Collecter, analyser et organiser les données
  - 4.1 Le questionnaire « culture et développement »
  - 4.2 L'Analyse des réseaux
  - 4.3 « Culture et développement » et Teamworks
5. Conclusions
6. Annexes
  - Annexe 1: Ordre du jour
  - Annexe 2: Note conceptuelle de l'atelier
  - Annexe 3: Discussions thématiques
  - Annexe 4: Liste des participants
  - Annexe 5: Évaluation des participants

Toutes les présentations faites lors de l'atelier peuvent être consultées sur Teamworks dans l'espace événement créé spécifiquement pour cet atelier interrégional de gestion des connaissances au Maroc.

## 1. Introduction

---

### 1.1 Contexte

L'atelier interrégional de gestion des connaissances pour les programmes conjoints culture et développement du Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (F-OMD) mis en œuvre en Afrique, dans les pays arabes et en Asie, s'est tenu à El Jadida du 23 au 25 juin 2011. L'atelier a réuni 40 participants représentant le coordonnateur, la contrepartie nationale et l'agence chef de file des Nations Unies (NU) des 10 programmes conjoints (PC) mis en œuvre en Éthiopie, au Mozambique, en Namibie, au Sénégal, en Égypte, au Maroc, en Mauritanie, dans les Territoires palestiniens, le Cambodge et en Chine. Cet atelier s'inscrit dans le cadre de la stratégie pour l'élaboration d'un système de gestion des connaissances pour le volet thématique « culture et développement » du F-OMD, menée par l'UNESCO, agence Coordinatrice du volet thématique, en partenariat avec le Secrétariat du F-OMD. L'atelier visait à promouvoir la création d'une communauté de pratiques et d'un réseau entre les équipes de PC ainsi que le partage de connaissances et expériences entre elles.

Cet atelier était le troisième atelier de gestion des connaissances sur Culture et développement<sup>1</sup>. Il vise à favoriser une communauté de pratique et un réseau entre les équipes de programme conjoint ainsi qu'à partager des connaissances et l'expérience entre les participants. L'atelier a été conçu comme un espace particulièrement mutuellement enrichissant dans la mesure où il a réuni des PC se trouvant à divers stades de mise en œuvre dans trois régions différentes.

A cette fin et grâce à des outils spécifiques de gestion des connaissances, l'atelier a été structuré autour de trois thèmes principaux:

- ❖ Favoriser une communauté de pratique par la présentation de tous les participants et de leurs PC respectifs, y compris leurs histoires de réussites;
- ❖ Offrir un espace de discussions approfondies entre représentants des PC sur des questions directement liées au volet thématique « Culture et développement » à travers le partage et l'échange d'exemples concrets sur des thématiques spécifiques;
- ❖ Présenter et contribuer à la systématisation des données à travers le projet de gestion des connaissances en matière de Culture et développement.

Il est à noter que l'atelier de gestion des connaissances a été organisé à la suite de l'atelier global organisé par le Secrétariat du F-OMD (El Jadida, 20-22 juin 2011), au cours duquel les questions liées aux mécanismes de coordination et à la modalité « Unis dans l'action » ont été abordées. Afin d'éviter toute duplication, aucun moment de l'atelier de gestion des connaissances n'a été spécifiquement dédié à ces questions (contrairement aux deux précédents ateliers), celles-ci ayant plutôt été soulevées durant l'ensemble des discussions.

Étant donné que la création d'une communauté de pratique est au cœur des ateliers de gestion des connaissances, il était important de faciliter les interactions, au-delà des différences linguistiques. À cette fin, la traduction simultanée en français et en anglais a été assurée tout au long de l'atelier.

Par ailleurs, afin de contribuer à une atmosphère de travail agréable et présenter certains résultats de son PC, le Maroc, pays hôte, a installé une exposition permanente dans la salle de l'atelier. Les participants ont pu ainsi apprécier l'artisanat et certains moyens de subsistance, tels que le couscous

---

<sup>1</sup> Le premier atelier F-OMD de Gestion des connaissances sur Culture et développement s'est tenu à Sarajevo, Bosnie-Herzégovine (28-30 mars 2011) pour les PC mis en œuvre en Albanie, Bosnie-Herzégovine et Turquie ; le second à Montevideo, Uruguay (4-6 mai 2011), pour les PC mis en œuvre au Costa Rica, en Équateur, au Honduras, au Nicaragua et en Uruguay.

et des produits faits à partir de cactus, produits par des femmes ayant bénéficié du PC pour accroître leurs compétences entrepreneuriales dans le Sud du Maroc. Ces bénéficiaires ont également eu l'occasion de témoigner de leur expérience lors de l'atelier. Enfin, le Maroc a organisé une visite guidée du site du patrimoine mondial d'El Jadida. Ces événements organisés en parallèle de l'atelier ont été appréciés par tous les participants, qui ont aussi pu exposer quelques-uns des produits de leurs programmes conjoints dans la salle de réunion.

## **1.2 Discours d'ouverture**

L'atelier interrégional a été inauguré par M. Ahmed Gouitaa, Secrétaire général pour la Culture, Ministère de la Culture du Royaume du Maroc, M. Philippe Quéau, Directeur du Bureau de l'UNESCO à Rabat, M. Bruno Pouezet, Coordinateur résident des Nations Unies au Maroc, Mme Lynne Patchett, représentante de M. Bandarin, Sous-directeur général pour la culture à l'UNESCO, M. José Manuel Argilés, Chef adjoint du Département de la coopération et de promotion culturelle de l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement (AECID), et Mme Sara Ferrer Olivella, Conseillère pour les programmes auprès du Secrétariat du F-OMD.

Le caractère novateur des travaux entrepris au sein de ce volet thématique, l'importance de l'expérience du F-OMD dans le domaine du développement, et la contribution de la culture à la fois en tant que moteur du développement et puissant outil d'intégration sociale, furent soulignés lors des discours d'ouverture. Par ailleurs, il fut rappelé que la culture - dans toutes ses dimensions - est une composante fondamentale du développement durable mais que ce lien, bien que pouvant sembler évident aux yeux de ceux qui travaillent dans ce domaine, n'a pas toujours été reconnu. De ce fait, l'adoption d'une résolution portant sur « culture et développement » par l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 Décembre 2010 constitue une avancée majeure pour l'intégration de la culture dans les processus de développement<sup>2</sup>.

Les PC du volet thématique « culture et développement » ont déjà produit des résultats significatifs en ce sens. Par exemple, le programme mis en œuvre au Maroc a permis de positionner le patrimoine culturel comme un levier de développement et une source de richesse pour le pays, comme l'a rappelé le Secrétaire général pour la Culture du Ministère de la Culture du Royaume du Maroc dans son discours d'ouverture. En effet, en alignant les objectifs du programme avec les priorités nationales et en les articulant avec l'Initiative Nationale pour le Développement Humain, la culture a été enracinée dans le tissu social et incorporée à l'agenda politique.

De ce fait, l'importance de capitaliser sur cette expérience novatrice, de partager les histoires de réussite et les leçons apprises, ainsi que de mieux comprendre et expliciter le lien entre culture et développement à travers des exemples concrets en vue d'atteindre les OMD, fut réitérée comme relevant de la responsabilité de chaque personne impliquée dans l'expérience du F-OMD. Il a été souligné que le projet de Gestion des connaissances sur Culture et développement constitue une plateforme à cette fin.

## **1.3 Présentation de la stratégie et des objectifs du projet du F-OMD pour la mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en matière de culture et développement**

---

<sup>2</sup> Cette résolution souligne l'importante contribution de la culture pour le développement durable et pour la réalisation des objectifs nationaux et internationaux de développement, y compris les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Du fait de l'absence de mention explicite de la culture dans les OMD, cette reconnaissance représente une avancée majeure au niveau international, et il est à espérer que cette résolution encouragera les parties prenantes à davantage intégrer la dimension culturelle dans les processus de développement.

L'équipe du Siège de l'UNESCO, qui mène le projet de Gestion des connaissances pour le volet thématique « Culture et développement », a présenté le projet, donnant un aperçu de sa stratégie et de ses objectifs spécifiques.

À cet égard, le volet thématique soutient 18 PC mis en œuvre dans 18 pays dans les domaines de l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté, à travers la promotion et la valorisation des ressources et atouts culturels. Le projet de gestion des connaissances a commencé à l'automne 2010. Il convient de souligner que l'une des particularités du volet thématique tient dans le fait que qu'il est prévu que la majorité des 18 PC s'achèvent dans les prochains mois.

La modalité innovatrice d'intervention des programmes conjoints est basée sur l'accent mis sur l'appropriation nationale et les modalités de réforme des Nations Unies. En outre, la programmation conjointe génère une quantité considérable de connaissances dans le domaine des politiques de développement, notamment en vue de contribuer à la réalisation des OMD.

La gestion des connaissances est particulièrement pertinente en matière de culture et développement vu que, par essence, les projets dans le domaine culturel ont de nombreux impacts indirects sur le développement, y compris des impacts imprévus et immatériels, tels que le changement social, lesquels sont difficiles à identifier et mettre en valeur. Le projet de gestion des connaissances peut apporter des éléments de réponse à ces besoins.

La gestion des connaissances vise à collecter et recueillir de manière systématique des informations et connaissances afin de les diffuser accroître la sensibilisation. En ce sens, il est important de comprendre que les connaissances ne se limitent pas aux données brutes mais impliquent la prise en compte des perspectives et expériences de chacun. De même, la gestion des connaissances ne se limite pas au partage des connaissances et à la création de réseaux sociaux, mais requiert un niveau différent d'investissement. En même temps, elle vise à fournir une valeur ajoutée à tous les acteurs tout en restant simple.

Les objectifs spécifiques du projet de gestion des connaissances en matière de culture et développement sont les suivants:

- Montrer l'impact des 18 PC en termes de développement et accroître la visibilité et la promotion des PC
- Construire un corpus de connaissances sur le secteur culturel comme un secteur clef de coopération pour le développement
- Servir la programmation future dans le domaine de Culture et développement
- Créer une communauté de pratiques entre les équipes de PC afin de permettre l'échange d'expériences

La stratégie du Projet de gestion des connaissances est structurée autour de trois piliers du travail:

- i. **Teamworks**: une plate-forme électronique interactive proposée par le Secrétariat du F-OMD pour tous les volets thématiques, permettant de créer une communauté de pratiques afin d'échanger et diffuser des connaissances et fournir des informations importantes sur les PC (produits, réseaux et résultats).
- ii. Un **questionnaire** spécifiquement adapté aux besoins du volet thématique « culture et développement », afin de collecter les connaissances de façon systématique à travers l'ensemble des programmes conjoints.
- iii. **Ateliers**: Les ateliers du SGC ont comme principaux objectifs et résultats escomptés de partager des connaissances et expériences entre équipes de PC, créer des réseaux entre participants, et approfondir les connaissances sur les histoires de réussites, résultats des PC, leçons apprises et « Unis dans l'action » (telles que codifiées dans le questionnaire). Par ailleurs, ces ateliers fournissent une plateforme de réflexion et discussion collective

sur les résultats et l'impact réel et/ou anticipé des PC sur les OMD, les besoins/lacunes de connaissances des équipes de PC, et l'architecture et le contenu du système de gestion des connaissances.

Enfin, l'approche transversale de la dimension genre menée dans le cadre de la gestion des connaissances a été soulignée suivant les considérations suivantes:

- Des stratégies et actions pour assurer l'égalité entre les sexes ont déjà été mises en œuvre à l'échelle des PC.
- Au sein et/ou à travers les volets thématiques existent des défis et opportunités, à la fois de fond et de programmation, qui sont d'une importance essentielle pour assurer l'efficacité de la programmation dans le domaine de l'égalité des genres, notamment le respect des cadres politiques et juridiques, le financement, la participation politique des femmes, et le développement des capacités.
- Des leçons tirées de la programmation conjointe et liées à l'égalité des genres seront instructives et importantes à saisir.

## **2. Se présenter ainsi que les programmes conjoints**

---

### **2.1 Présentation des participants**

L'atelier a commencé par une séance interactive d'introduction des participants au cours de laquelle ces derniers furent appelés à qualifier leur expérience de programmation conjointe. Des qualifications telles que « passionnant, partenariat, innovant, investissement, enrichissant » furent surtout mises en avant, montrant que cette modalité de coopération innovatrice est globalement perçue comme une expérience positive.

### **2.2 L'Objet d'inspiration**

Afin de mieux comprendre les PC, chaque équipe de PC a été invitée à apporter un objet considéré par elle comme étant représentatif du programme dans son ensemble ou d'une activité particulièrement importante. Les équipes de PC ont été encouragées à faire preuve de créativité dans le choix de leur objet, vu que l'objectif était de présenter leur travail de façon attractive aux autres participants. Une diversité d'objets a été apportée, allant des objets artisanaux jusqu'à des produits commerciaux tels que des CD de musique et des brochures, des tissus et des objets créatifs fabriqués à partir de matières premières traditionnelles, des objets fabriqués à partir de matériaux réutilisés pour promouvoir l'environnement durable, et des illustrations figuratives représentatives du travail des PC. Chaque équipe de PC a présenté son objet au cours d'une courte présentation de cinq minutes, en expliquant notamment l'importance de l'objet choisi et ce qu'il représente. Il est intéressant de noter que l'écrasante majorité des objets présentés par les équipes de PC a été créée par des femmes, ce qui est indicatif de l'importance attribuée par les PC à la dimension genre dans la mise en œuvre de leurs activités.

Les participants ont exprimé leur grande appréciation pour cet exercice, notamment du fait que sa préparation a souvent permis de renforcer les liens au sein des équipes de PC et constitué un point de départ pour une réflexion sur les principaux résultats du programme à mettre en valeur durant l'atelier. En effet, l'exercice de l'objet d'inspiration a laissé la liberté aux équipes de choisir tout type d'objet qu'elles souhaitaient et a encouragé les consultations au sein des équipes pour choisir collectivement l'objet qui paraissait incarner une activité particulièrement représentative du programme.

### **2.3 Les programmes conjoints et l'identification de leurs histoires de réussite par la gestion des connaissances**

Dans le prolongement de l'exercice sur les objets d'inspiration, la séance suivante de l'atelier a été entièrement consacrée à une présentation de chaque PC en 25 minutes afin d'esquisser leurs grandes lignes d'action, les objectifs et domaines de mise en œuvre, ainsi que de mettre en évidence certaines de leurs histoires de réussite. En raison du grand nombre de PC (10), les présentations ont été faites dans deux espaces séparés, tout en laissant les participants libres d'aller d'un espace à l'autre afin d'assister aux présentations de leur choix en fonction de l'intérêt soulevé par les objets d'inspiration.

Ces présentations ont clairement illustré le vaste champs d'activités réalisé par les PC dans des domaines de travail variés, allant du renforcement des industries culturelles et créatives, au tourisme culturel durable, à la sauvegarde des paysages culturels et du patrimoine culturel, à la promotion de la diversité culturelle et du pluralisme, jusqu'à l'appui de politiques inclusives et de développement des minorités ethniques. En effet, en conformité avec les termes de référence du volet thématique, l'ensemble des actions réalisées dans cette gamme de domaines culturels vise au final à favoriser la cohésion sociale et la croissance économique inclusive. Par ailleurs, les équipes de PC présentèrent des histoires de réussite tirées des activités de leur programme, illustrant ainsi la valeur ajoutée de la culture dans les activités de développement.

Une séance plénière a suivi les présentations des PC au cours de laquelle les discussions ont surtout porté sur les histoires de réussite autour de trois questions en particulier: l'identification de **critères** communs pour définir les histoires de réussite ; la définition de leur **structure et contenu** ; et enfin une réflexion sur comment assurer une **communication** efficace sur les histoires de réussite.

Les participants ont commencé à échanger des idées sur les critères permettant à la fois d'*identifier* les histoires de réussite et de les raconter *efficacement*. Ils ont ainsi convenu qu'une histoire de réussite en matière de culture et développement doit satisfaire un ou plusieurs des critères suivants: assurer l'appropriation nationale; assurer la participation de la communauté concernée; suivre un processus participatif; impliquer une pluralité de parties prenantes; faire preuve de créativité et d'innovation; revaloriser les savoir-faire traditionnels ; garantir le renforcement des capacités ; encourager la création de réseaux ; pouvoir être reproduite ; être spécifique au contexte. Il a également été noté que des critères très similaires figurent dans l'Annexe du questionnaire portant sur les histoires de réussite.

En ce qui concerne la structure et le contenu d'une histoire de réussite, les participants ont mis l'accent sur l'utilité de la gestion des connaissances dans les **trois principales étapes d'identification et de présentation d'une histoire de réussite**. La première étape concerne le contexte d'une histoire de réussite : cet élément est particulièrement saillant vu que les actions de développement sont toujours menées dans un contexte/une culture spécifique, lequel/laquelle est essentiel(le) à bien appréhender pour garantir l'efficacité de la coopération au développement. La seconde étape est liée à la **méthodologie** suivie : elle est de la plus grande importance en matière de gestion des connaissances vu qu'elle vise à documenter le processus et les actions entreprises pour obtenir le résultat qualifié de réussite. Identifier la méthodologie utilisée, élément clef d'une histoire de réussite, est au cœur de la construction d'un corpus de connaissances solide visant à servir les futurs programmes de développement. Enfin, la troisième étape à réaliser à travers le projet de gestion des connaissances repose sur l'identification du réel **changement** facilité par cette histoire de réussite; notamment ce qui a changé par rapport au contexte original, et comment. Le lien entre les histoires de réussite et le développement, la durabilité, et leur impact général sur les OMD ciblés, font partie de l'importante information à collecter, documenter et codifier.

En lien avec ce dernier point, il est important de communiquer les histoires de réussite de manière efficace, en expliquant à la fois l'importance de l'histoire de réussite pour le développement et la différence qu'elle crée à l'échelle locale. À cet égard, au-delà des outils de communication traditionnels, **l'identification de bénéficiaires de l'histoire de réussite pour transmettre leurs messages** à travers leurs propres histoires et l'utilisation des médias, y compris les médias locaux, ont été soulignés comme des moyens permettant la transmission efficace des histoires de réussite auprès du grand public.

Dans ce contexte, la discussion a également porté sur **les différences et la complémentarité entre le suivi et l'évaluation (S&E), le plaidoyer et la communication (P&C) et la gestion des connaissances (GC)**, les participants estimant qu'il était important de comprendre et souligner la valeur ajoutée de chacun. Alors que le suivi et l'évaluation visent à analyser et confronter les résultats d'un programme sur la base d'objectifs prédéfinis, la gestion des connaissances, quant à elle, cible des résultats plus immatériels et donc difficiles à mesurer, et vise également à documenter et mettre en lumière les résultats imprévus illustrant souvent une extraordinaire réussite. Enfin, en vue de construire un corpus de connaissances solide, la gestion des connaissances cherche à saisir les processus et les méthodologies par lesquels les résultats ont été obtenus. La communication et le plaidoyer mettent avant tout l'accent sur les résultats eux-mêmes et visent en général à sélectionner puis transmettre un seul message au grand public. Ces trois outils (S&E, P&C et GM) sont apparus comme des outils complémentaires en vue d'assurer l'appropriation et la durabilité d'un PC, ainsi que pour maximiser son impact. À cette fin, certains participants ont estimé que la stratégie et le cadre de la gestion des connaissances devraient être conçus et intégrés aux PC dès le début, comme c'est le cas pour le S&E et P&C.

### **3. Explorer davantage l'impact/les résultats des programmes conjoints et leur contribution à la réalisation des OMD à travers les techniques de gestion des connaissances**

---

Cette partie de l'atelier a été consacrée au partage d'expériences et à une réflexion conjointe sur l'impact des PC, en particulier leur contribution à la réalisation des OMD sur la base d'exemples d'activités concrètes menées par les PC. Neuf thématiques de discussion traitées par les PC avaient été avant la tenue de l'atelier : partenariats, création de réseaux et coordination; la culture comme facteur de durabilité; le renforcement des capacités et transfert de connaissances, culture et réduction de la pauvreté (OMD 1); culture et éducation (OMD 2); culture et égalité des genres (ODM 3); culture et santé (OMD 4, 5, 6); culture et environnement (OMD 7); la culture dans le partenariat mondial (OMD 8).

Afin de structurer et guider la réflexion, deux techniques de gestion des connaissances ont été utilisées en trois étapes successives: en premier lieu, la « Rivière des connaissances » permettant d'aider à réaliser une auto-évaluation du niveau de connaissances de chaque équipe de PC; puis, sur cette base, un débat en plénière sur les critères identifiés et utilisés par les participants dans leur auto-évaluation; et enfin, l'organisation d'un « Café des connaissances » comme instrument d'échange et d'approfondissement des connaissances basées sur l'expérience de chaque PC.

Au cours de ces sessions, il était attendu que des bonnes pratiques ou histoires de réussite et des leçons apprises émergeraient des discussions pour chaque thématique, permettant ainsi aux participants de partager des connaissances sur des cas concrets et à terme de servir pour de futurs exercices de programmation.

#### **3.1 Une auto-évaluation des programmes conjoints : la Rivière des connaissances**



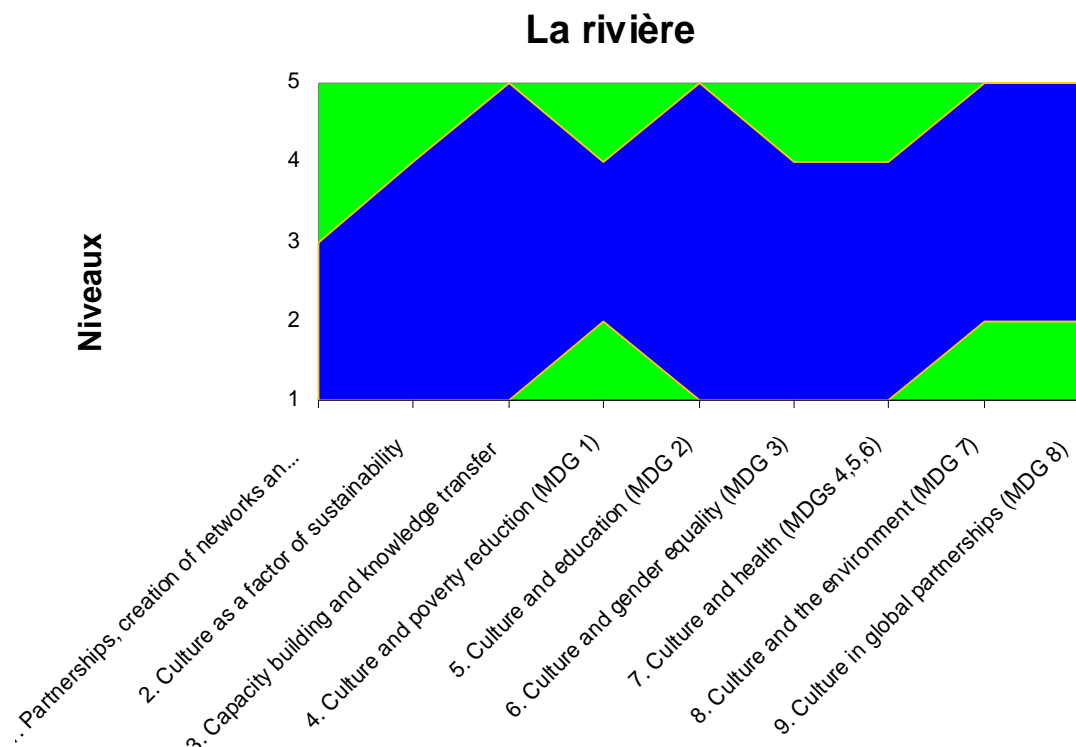
Le Rivière des connaissances est une méthodologie pouvant être utilisée au sein d'un grand groupe pour partager des connaissances et apprendre à partir de l'expérience de chaque participants, tout en permettant d'identifier les thématiques spécifiques réunissant beaucoup de connaissances et d'opportunités pour apprendre d'autres membres du groupe, ainsi que les domaines dans lesquels il sera éventuellement nécessaire de recourir à une aide externe pour renforcer les connaissances et savoir-faire.

Cette méthodologie est basée sur la réalisation d'une auto-évaluation par chaque équipe afin d'évaluer, selon des niveaux prédéfinis, les connaissances acquises et générées sur la base d'une liste commune de compétences et résultats. Les équipes sont ensuite invitées à comparer et discuter leurs auto-évaluations, partageant ainsi leur expérience et connaissances sur un domaine de compétence donné.

*Comment ça marche?* : Les niveaux prédéfinis pour effectuer l'auto-évaluation ont été fixés de « 1 », indiquant un faible niveau de connaissances et de savoir-faire ou une volonté d'apprendre davantage sur un sujet donné, à « 5 », indiquant un très bon niveau de connaissances et de savoir-faire. Les équipes de PC ont été amenées à auto-évaluer leur PC en équipe de PC et ainsi se mettre d'accord ensemble sur leur niveau de connaissances et savoir-faire pour chaque thématique ainsi que sur les critères utilisés pour chaque niveau. Il est à noter que les critères n'étaient pas prédéfinis pour permettre à chaque équipe de PC de les identifier grâce à leur propre expérience. La nécessité d'être juste et de ne pas se sous-évaluer ou sur-évaluer était primordiale dans cet exercice.

De façon globale, les participants se sont montrés satisfaits de l'utilisation de la technique de la Rivière des connaissances considérant qu'elle leur a permis de prendre le temps, en équipe, de conjointement auto-évaluer les connaissances générées par leur PC, et ainsi identifier les forces et les opportunités d'apprentissage pour améliorer l'efficacité de leur programme. Certains participants ont estimé que cet outil pourrait être utilisé durant la vie du PC, afin d'évaluer les ressources internes et atouts disponibles, et les domaines nécessitant une aide externe pour atteindre les objectifs du programme.

Les résultats de l'auto-évaluation ont ensuite été analysés en utilisant la méthodologie de la Rivière des connaissances afin d'élaborer un diagramme pour chaque PC et un diagramme global. Ce dernier, reproduit ci-dessous, a été présenté en plénière :



Comme expliqué lors de la réunion, le diagramme montre une rivière avec une rive Nord et Sud. Là où la rivière est large, il est possible de déduire que les opportunités d'apprendre au sein du groupe sont importantes. A l'inverse, là où la rivière est plus mince, ou lorsque la rive Nord est large, il y a toujours une bonne change d'apprendre au sein des participants, mais une certaine expertise externe peut être nécessaire pour améliorer les connaissances du groupe.

En outre, il a été souligné que l'une des premières conclusions qui peut être tirée de la Rivière des connaissances est que les participants peuvent apprendre notamment de la part des équipes qui se sont auto-évalués avec les scores les plus élevés. Toutefois, en pratique, les discussions sont dans les deux sens, avec les équipes de PC qui se sont auto-évalués à des grades inférieurs, puisque les contextes des PC diffèrent les uns des autres et considérant que chaque évaluation est basée sur différents critères. **En réalité, l'objectif de l'exercice était de se concentrer sur les critères définis par les équipes de PC et de partager les expériences sur cette base.**

### **3.2 Partager et apprendre à partir de l'expérience des programmes conjoints à travers la définition de critères communs pour l'auto-évaluation**

Sur la base de l'exercice d'auto-évaluation, une discussion en plénière a été organisée afin d'identifier les critères utilisés par les équipes de PC dans leur auto-évaluation, l'objectif étant de trouver un consensus sur les critères à utiliser. Aucun critère n'avait été prédéfini, délibérément, dans l'esprit de l'approche « de la pratique à la théorie » (« *bottom-up* »), qui a été suivi tout au long du projet de GC. En effet, il était demandé aux participants se baser de leur propre expérience de PC pour identifier les critères appropriés.

Les participants ont reconnu l'importance de cet exercice dans la mesure où la définition de chaque critère leur a permis d'identifier les bonnes pratiques, leçons apprises, et les actions qui contribuent

à la réalisation des OMD ainsi que de les relier aux histoires de réussite. En ce sens, l'échange d'idées entre des PC mis en œuvre dans trois régions différentes et à différents stades d'exécution a été très enrichissante et fructueuse.

Les résultats des discussions reflétant les critères déterminés par les équipes de PC figurent ci-dessous :

*1. Partenariats, création de réseaux et coordination*

- Renforcement des capacités à travers un grand nombre de formations et consultations
- Large participation des réseaux locaux et nationaux
- Création de groupes organisés qui vont survivre au-delà de la vie du PC
- Mise en place de réseaux de communication horizontaux et verticaux
- Participation des acteurs à chaque étape
- Connecter les médias pour élargir les réseaux
- Création de mécanismes de coordination au niveau local
- Mise en place de partenariats publics-privés
- Partenariats inter-agences et mécanismes de coordination au sein des Nations Unies et aux niveaux national, régional et local

*2. La culture comme facteur de durabilité*

- Actions aux niveaux institutionnel, politique et stratégique
- Une approche culturelle sensible à la dimension genre au niveau local
- Renforcement des capacités (formations) liées au tourisme
- S'appuyer sur et mobiliser les ressources/l'expertise et les partenaires nationaux et locaux

*3. Le renforcement des capacités et transfert de connaissances*

- Soutien et formation de formateurs au niveau local
- Augmentation du capital humain
- Développement d'outils de sensibilisation pour le grand public
- Développement, amélioration et diffusion de matériel de formation
- Ateliers et débats avec un large éventail d'acteurs sur les études produites par les PC
- Programmes éducatifs ciblés sur les actions menées

*4. Culture et réduction de la pauvreté (OMD 1)*

- Prise en compte et intégration des spécificités culturelles dans les politiques de développement afin d'éviter une marginalisation dans le développement
- Accroissement économique grâce à la création d'emplois et à la génération de revenus

*5. Culture et éducation (OMD 2)*

- Incorporation des connaissances locales /autochtones dans les programmes scolaires
- Intégration de la dimension culturelle dans les politiques éducatives
- Activités de sensibilisation promouvant la diversité culturelle dans les écoles
- Prise en compte de langues locales et de la langue maternelle dans les programmes scolaires

*6. Culture et égalité des genres (OMD 3)*

- Organisation d'ateliers de sensibilisation culturelle pour les hommes et les femmes en vue de changer leur comportement

- Augmentation de l'accès et participation des femmes à des formations visant à générer des revenus et créer des emplois dans le domaine culturel
- Élaboration et adoption de politiques sensibles à la dimension genre
- Sensibilisation des jeunes à l'égalité des genres

#### 7. *Culture et santé (OMD 4, 5,6)*

- Réalisation d'enquêtes anthropologiques dans le domaine de la santé afin d'obtenir des informations sur les traditions locales
- Utilisation des langues locales pour aborder des questions de santé au sein des communautés
- Implication des dirigeants communautaires et religieux, et sensibilisation
- Meilleure coopération interministérielle entre les ministères de la culture et de la santé
- Interventions adaptées au contexte local
- Dimension culturelle prise en compte dans la communication dans le domaine de la santé

#### 8. *Culture et environnement (OMD 7)*

- Intégration de la culture dans les stratégies environnementales en prenant en compte les savoir-faire des peuples autochtones et les connaissances traditionnelles
- Lier les stratégies culturelles et environnementales
- Contribuer à changer les comportements et mentalités sur le rôle de la culture dans l'environnement
- Prise en compte de la culture dans l'évaluation de l'impact environnemental et l'élaboration de plans de gestion de l'environnement
- Intégration de la dimension environnementale dans les stratégies et politiques culturelles

#### 9. *La culture dans le partenariat mondial (OMD 8)*

- Liens, coordination et coopération avec des partenaires multilatéraux et bilatéraux
- Création et/ou intégration de réseaux d'experts internationaux

### **3.3 Explorer l'impact/les résultats et la contribution aux OMD à travers le Café des connaissances**

L'auto-évaluation de la Rivière des connaissances et les critères identifiés par les équipes de PC ont servi de point de départ aux participants pour partager et échanger des connaissances et approfondir leur compréhension des PC à travers des exemples concrets tirés de l'expérience de mise en œuvre de chacun.

Dans ce but, une technique de gestion des connaissances appelée « Café des connaissances » a été utilisée. Les participants ont été invités à échanger sur les thématiques précitées autour de tables composées de représentants de plusieurs PC. Afin de favoriser des discussions de fonds, les participants des PC ont été divisés en trois tables anglophones et trois tables francophones, permettant ainsi de gagner le temps et la spontanéité que l'interprétation, parfois, ne permet pas d'avoir. Chaque table de même langue a traité trois thèmes de manière à ce que tous les thèmes ont été abordés dans les deux langues. Afin d'aider les équipes de PC, des guides de discussion ont été distribués à chaque participant pour qu'ils puissent identifier des exemples concrets concernant la thématique évoquée et décrire la valeur ajoutée de ces actions. Les participants ont désigné un rapporteur par table, et à la fin de la séance les rapporteurs anglophones et francophones ayant traité des mêmes thématiques ont travaillé ensemble pour produire un rapport unique regroupant les exemples concrets identifiés pour chaque thématique, ainsi que leur valeur ajoutée. Les résultats

de ces discussions sont reproduits à l'Annexe 4 du présent rapport, sous la forme de tableaux produits au cours de cette session par les équipes mixtes de PC.

Les différentes présentations effectuées par les rapporteurs du « Café des connaissances » ont permis d'identifier plusieurs tendances communes, approches et bonnes pratiques pouvant contribuer à la construction du système de gestion des connaissances. En effet, dans leur mise en œuvre, tous les PC ont attribué une grande importance à la création de réseaux et partenariats, lesquels ont été considérés comme une réussite en eux-mêmes, une valeur ajoutée pour les programmes et un moyen d'assurer le succès des activités en cours. Presque tous les PC ont axé leur travail sur le renforcement des capacités, en particulier en faveur des minorités, peuples autochtones et groupes marginalisés, en menant de scrupuleux efforts pour sensibiliser, changer les comportements, favoriser le dialogue, établir des consensus, créer des synergies pour stimuler des changements sociaux positifs, et promouvoir l'autonomisation et la reconnaissance du rôle des femmes. La plupart des PC ont souligné que leurs activités avaient influencé les politiques nationales et contribué à l'introduction de nouvelles méthodes de travail ainsi qu'à l'ancrage des bonnes pratiques aux niveaux national et local. Une approche globale, sensible à la dimension culturelle dans la programmation et mise en œuvre des PC, a été unanimement reconnue comme un facteur de succès et une valeur ajoutée pour les stratégies de développement au sens large.

Les discussions ont mis en lumière le fait que les liens directs et tangibles liés aux OMD étaient souvent difficiles à établir à la fois en raison de la courte durée des PC et de la nature même des interventions réalisées. Ceci étant, les équipes de PC ont pu identifier une série d'exemples concrets et d'actions contribuant à la réalisation des OMD visés et au « bien-être » de leurs communautés bénéficiaires tout en prenant en considération que l'impact des PC est plus évident à moyen et long terme. L'importance des interventions des PC et le rôle central qu'elles jouent dans la promotion de la cohésion sociale, le renforcement et la promotion de politiques inclusives, ainsi que la sauvegarde du patrimoine culturel à travers des activités génératrices de revenus, ont été soulignés de façon unanime. Par ailleurs, les équipes de PC étaient toutes d'accord sur le fait que des actions de futurs programmes devraient être davantage limitées et concentrées afin d'être plus réalistes et d'accroître leur efficacité.

#### **4. Collecter, analyser et organiser les données**

---

##### **4.1 Le questionnaire « culture et développement »**

Un questionnaire spécifiquement adapté aux besoins du volet thématique « culture et développement » a été élaboré dans le cadre du projet de SGC afin de recueillir et codifier de manière systématique et organisée le même type d'informations à travers les 18 PC du volet thématique. Le questionnaire est structuré en trois parties : une partie principale centrée sur les domaines d'intervention du PC, ses bénéficiaires et résultats, son impact sur le développement national ainsi que la dimension genre comme thème transversal ; et deux annexes portant respectivement sur les histoires de réussite et les leçons apprises. Le questionnaire, qui a maintenant été envoyé aux 18 équipes de PC, a été présenté en plénière. Les participants ont souligné l'importante valeur ajoutée de ce questionnaire, à savoir le fait qu'un seul exemplaire est rempli et déposé par PC, chaque équipe de PC devant donc décider collectivement des éléments de son programme à mettre en valeur dans le questionnaire. Par ailleurs, les participants ont souligné l'importance de pouvoir présenter des résultats immatériels, non quantifiables et imprévus, à travers le questionnaire en particulier et le projet de gestion des connaissances en général.

##### **4.2 L'Analyse des réseaux (Network Analysis)**

En lien avec l'analyse du questionnaire et en vue d'associer les réflexions académiques à la mise en œuvre des PC, les participants ont bénéficié d'une présentation de l'approche innovante visant à

**utiliser l'Analyse des réseaux dans des projets de culture et développement** afin d'explorer leur durabilité. En effet, le domaine de l'économie culturelle est en train d'explorer de nouvelles méthodes pour étudier la durabilité potentielle d'un projet de culture et développement, en analysant la création de nouveaux réseaux et les dynamiques sociales résultant des activités du projet. Si l'analyse de réseaux ne permet pas de tirer des conclusions globales et exhaustives, elle peut toutefois fournir des indications sur la durabilité des activités d'un projet de développement, en fonction des nouveaux réseaux que leur mise en œuvre engendre et l'exécution de ces activités au-delà de la vie du projet. En bref, l'Analyse des réseaux est fondée sur l'idée qu'un projet de développement devrait être capable de créer de nouveaux réseaux à travers ses activités, améliorer les rapport locaux, et servir de base pour de futures collaborations en maintenant les avantages créés au-delà de la vie du projet. Par conséquent, alors que la durabilité d'un projet repose sur une série de facteurs, dont la création de réseaux, l'utilisation de l'analyse de réseaux dans le cadre des projets « culture et développement » est une méthodologie innovante qui peut compléter et éclairer l'évaluation des projets.

#### **4.3 Culture et développement et Teamworks**

Une partie de l'atelier a également été dédié à *Teamworks*, sous deux angles : les fonctionnalités de cet outil électronique et l'architecture de la page internet du volet thématique « culture et développement » du F-OMD.

Les **fonctionnalités de Teamworks** ont été présentées aux participants en s'appuyant sur la présentation du Secrétariat du F-OMD sur ce sujet, qui est vivement remercié à cet égard. Les principales fonctionnalités de l'outil ainsi que les vastes possibilités de rejoindre les différents espaces et de se connecter avec d'autres groupes des Nations Unies, disponibles « en un clic », ont été présentés. Il a aussi été précisé que les agences des Nations Unies, les contreparties nationales et les autres membres de confiance de la communauté de pratiques, seraient invités à rejoindre *Teamworks*. En pratique, il a été convenu que les invitations seraient envoyées par le coordinateur de chaque équipe de PC (ou son mandataire), chargé de fournir une liste des personnes qu'il souhaiterait inviter sur la page du volet thématique « culture et développement ».

L'équipe du Siège de l'UNESCO a ensuite présenté une **proposition d'architecture de la page « culture et développement » sur Teamworks, dans le cadre du projet de SGC**. Cette page a été créée et remaniée par l'UNESCO afin d'inciter la communauté de pratiques, créée autour de la thématique culture et développement, à être plus active sur *Teamworks*. Une attention particulière a été donnée à la section intitulée « *In the Spotlight* », qui permet aux PC d'accroître leur visibilité en donnant des informations détaillées sur leurs activités sous cette rubrique.

## **5. Conclusions**

---

Dans l'ensemble, les participants ont estimé que les objectifs de l'atelier ont été atteints, dans la mesure où ils ont eu le sentiment que l'atelier leur a permis de créer une communauté de pratiques, et également de partager, échanger des informations et approfondir des connaissances à travers des thématiques spécifiques au volet thématique « Culture et développement ».

La valeur ajoutée des techniques de gestion des connaissances utilisées lors de l'atelier, notamment la Rivière des connaissances et le Café des connaissances, réside dans le fait que ces techniques ont permis aux participants de discuter de façon inclusive et interactive de domaines d'intervention importants du volet thématique, mais également de prendre du temps pour réfléchir aux connaissances et savoir-faire qu'ils ont accumulés au cours de la mise en œuvre de leurs PC respectifs. Offrir un espace d'auto-évaluation et d'auto-réflexion aux participants leur a ainsi permis d'entendre, d'apprendre et parfois même de réévaluer leur niveau de connaissances sur une thématique donnée.

De même que lors des ateliers précédents de gestion des connaissances sur Culture et développement, les participants ont identifiés une série d'exemples et d'actions concrets qui ont contribué à la réalisation des OMD ciblés. Toutefois, les discussions ont mis en lumière le fait que, en raison de la courte durée des PC et de la nature même des interventions réalisées, l'impact des PC Culture et développement est plus évident à moyen et long terme.

Enfin, la reconnaissance de la complémentarité entre la gestion des connaissances, le suivi et l'évaluation, et le plaidoyer et la communication, a également été au centre des discussions tout au long de l'atelier. Le fait que la gestion des connaissances recouvre à la fois les résultats intangibles des PC, qui sont plus difficiles à mesurer, ainsi que leurs résultats imprévus, est cruciale. Par ailleurs, le fait que la gestion des connaissances ne cherche pas à évaluer les PC par rapport à des critères prédéfinis mais est plutôt centrée sur le processus et la méthodologie à l'origine d'un résultat donné, est d'une importance primordiale. En effet, en matière de gestion des connaissances le « comment » est tout aussi important que le « quoi », ce qui représente sa valeur ajoutée pour être utile à de futures activités de programmation dans le domaine de Culture et développement.

## Annexe 1: Ordre du jour



**Gérer les connaissances pour maximiser l'impact :  
Mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en matière de  
Culture et développement (SGC-C&D)**

**Atelier interrégional pour les programmes conjoints culture et développement  
mis en œuvre en Afrique, dans les pays arabes et en Asie**

23-25 juin 2011  
El Jadida, Maroc

### ORDRE DU JOUR

#### Jeudi 23 juin 2011

9h00 - 10h00 **Ouverture**

10h00 - 10h15 Pause Café

10h15 - 10h45 **Introduction des participants**

*Session interactive permettant aux participants de faire connaissance*

10h45 - 11h30 **Présentation du Projet de gestion des connaissances Culture et développement et  
présentation des objectifs et déroulement de l'atelier**

*Présentation du contexte, de la stratégie globale et des objectifs de l'atelier*

11h30 - 12h30 **L'objet d'inspiration**

*Un objet représentatif du PC est amené par l'équipe de chaque Programme conjoint afin de raconter, en plénière, l'histoire de cet objet dans le contexte du PC en 5 minutes et de donner envie d'en savoir plus sur le Programme conjoint.*

12h30 - 13h00 **Présentation de l'exposition sur les réalisations liées au Programme conjoint mis en œuvre au Maroc**



13h00 - 14h00 Déjeuner

**14h00 - 17h00 Présentations des PC et histoires de réussite**

*Dans deux espaces distincts bénéficiant chacun de l'interprétation anglais/français, les équipes présenteront tour à tour les grandes lignes de leur Programme conjoint et 1 ou 2 histoires de réussite identifiées grâce à la fiche 'histoires de réussite' du questionnaire. Les participants sont libres d'aller d'un espace à l'autre pour écouter les présentations des Programmes conjoints de leur choix.*

	<i>Espace 1</i>	<i>Espace 2</i>
14h30-14h55	Maroc	Mozambique
15h00-15h25	Sénégal	Palestine
15h30-15h55	Ethiopie	Chine
16h00-16h25	Mauritanie	Namibie
16h30-16h55	Egypte	Cambodge

**Vendredi 24 juin 2011**

9h00 - 10h00 **Discussion sur les histoires de réussite**

10h00 - 10h15 **La rivière des connaissances – Introduction (plénière)**

*Introduction à l'exercice dont l'objectif est d'échanger et de partager expérience et connaissances sur des thématiques spécifiques abordées par les Programmes conjoints*

10h15 - 11h00 **La rivière des connaissances – Première partie (par équipe de Programme Conjoint)**

*Chacune des 10 équipes de Programmes conjoints se regroupe et procède à l'auto-évaluation du niveau de ses connaissances à partager sur les thématiques identifiées*

11h00 - 11h30 Pause café

11h30 - 13h00 **La rivière des connaissances – Deuxième partie (plénière)**

*Une discussion a lieu en plénière sur les résultats globaux des évaluations permettant d'identifier les équipes de Programme conjoint qui estiment avoir un degré élevé de connaissances à partager sur chaque thématique tout en analysant également les critères appliqués par chaque équipe dans leur auto-évaluation.*

13h00 - 14h30 Déjeuner

14h30 - 17h30 **Café des connaissances (« Knowledge Cafe »)**

*Les participants sont répartis en groupes de discussion pour partager leurs expériences et leurs connaissances sur les thématiques. Celles-ci sont les suivantes :*

- *Culture et réduction de la pauvreté (OMD 1)*
- *Culture et éducation (OMD 2)*
- *Culture et égalité des genres (OMD 3)*
- *Culture et santé (OMD 4, 5, 6)*
- *Culture et environnement (OMD 7)*
- *La culture dans le partenariat mondial (OMD 8)*
- *Partenariats, création de réseaux et coordination*
- *La culture comme facteur de durabilité*
- *Renforcement des capacités et transfert de connaissances*

## **Samedi 25 juin 2011**

9h00 - 10h00 **Restitution et discussion en plénière**

*Chaque groupe présente les résultats des discussions sur les thématiques traitées*

10h00 - 10h45 **Questionnaire** : présentation et discussion

10h45 - 11h00 Pause Café

11h00 - 11h30 **Présentation de l'Analyse des réseaux pour culture et développement**

11h30 - 12h15 **Introduction à *Teamworks*** et présentation de l'architecture de la page Culture et développement sur *Teamworks*

12h15 - 12h30 **Conclusions et étapes suivantes**

12h30 - 14h30 Déjeuner

14h30 Départ pour la visite de la ville portugaise de Mazagan (El Jadida), bien inscrit sur la Liste du patrimoine mondial de l'UNESCO depuis 2004

## Annexe 2: Note conceptuelle de l'atelier



### **Gérer les connaissances pour maximiser l'impact : Mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en matière de Culture et développement (SGC-C&D)**

Atelier interrégional pour les Programmes conjoints Culture et développement mis en œuvre dans les Pays arabes, en Afrique et en Asie  
23-25 juin 2011  
El Jadida, Maroc

#### **Contexte**

Le Volet thématique « Culture et développement » du Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (F-OMD) soutient 18 pays dans les domaines de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté à travers la promotion et la valorisation des ressources et atouts culturels. Cette nouvelle modalité, qui a été établie pour soutenir la Réforme des Nations Unies, est productrice d'importantes innovations et connaissances tant dans le domaine des politiques de développement, qu'au niveau organisationnel. Faisant suite à l'appel du Secrétariat du F-OMD, l'UNESCO, en tant qu'agence Coordinatrice du Volet thématique « Culture et développement », a défini une stratégie pour l'élaboration d'un Système de gestion des connaissances qui capitalisera sur les résultats des 18 Programmes conjoints portant sur « Culture et développement ». Ce système permettra le partage d'informations et d'expertise, de bonnes pratiques et de leçons apprises, ainsi que la création d'un corpus de connaissances fondé sur l'expérience des Programmes conjoints (PC). L'atelier interrégional pour les Programmes conjoints Culture et développement mis en œuvre dans les Pays arabes, en Afrique et en Asie fait partie de cet effort.

#### **Public ciblé**

L'atelier s'adresse aux personnes responsables de la mise en œuvre des Programmes conjoints du F-OMD dans le cadre du Volet thématique Culture et développement. Le Coordinateur du Programme conjoint, un représentant de l'agence chef de file, et un représentant de la principale contrepartie nationale sont invités sur la recommandation de l'équipe du Programme conjoint.

#### **Objectifs principaux et résultats escomptés**

##### Objectifs :

- ❖ Partager des connaissances et expériences entre PC
- ❖ Maximiser l'impact, la visibilité et la viabilité des contributions du SGC-C&D
- ❖ Créer un corpus de connaissances
- ❖ Créer une communauté de pratiques et un réseau entre PC
- ❖ Renforcer les compétences des participants dans des domaines d'intervention spécifiques du Volet thématique « Culture et développement »

### Résultats escomptés :

- ❖ Contenu de chaque PC partagé et connu
- ❖ Histoires de réussite de chaque PC identifiées et détaillées à l'aide du questionnaire
- ❖ Liens avec les OMD ciblés mieux identifiés
- ❖ Leçons apprises de chaque PC identifiées et détaillées à l'aide du questionnaire
- ❖ Catégories d'informations pertinentes pour le Système de gestion des connaissances identifiées et convenues
- ❖ Meilleure familiarisation avec *Teamworks*
- ❖ Meilleure compréhension des objectifs du SGC

### **Contenu**

Un questionnaire spécifiquement adapté aux besoins du Volet thématique « Culture et développement » a été élaboré. Ce questionnaire est envoyé par « vagues » successives aux équipes des 18 programmes conjoints (par l'intermédiaire des Coordinateurs des PC) afin que chaque PC remplisse conjointement un questionnaire, conformément à l'esprit « Unis dans l'action ». Avant la tenue de l'atelier, chaque équipe nationale devra s'efforcer de remplir ce questionnaire autant que possible. Ceci permettra, d'une part, de mieux préparer, rassembler et codifier les informations, et, d'autre part, d'effectuer des analyses plus substantielles et approfondies pendant l'atelier.

La première journée de l'atelier sera consacrée à mieux se connaître et de mieux connaître les principales lignes d'action des Programmes conjoints respectifs. Chaque équipe de PC est invitée à apporter un objet qu'elle considère comme représentatif de son PC ou d'une activité de son PC. Cet objet peut être une photographie, un objet d'artisanat, du matériel de formation, ou tout autre objet permettant une représentation visuelle d'un aspect du PC que l'équipe souhaite mettre en valeur. Les équipes de PC sont encouragées à être créatives dans le choix de leur objet et de ne pas hésiter à faire preuve d'imagination. Chaque équipe de PC devra présenter cet objet en cinq minutes, cette présentation, tout comme une « bande annonce », devant inciter les participants à en apprendre davantage sur le PC.

Chaque équipe de PC devra ensuite faire une présentation de 20 à 25 minutes sur son PC afin d'exposer brièvement les grandes lignes d'action, les objectifs et les domaines de mise en œuvre. Cette présentation devrait également inclure 1 à 2 histoires de réussites du PC. En effet, la fiche des histoires de réussite qui fait partie du questionnaire préparé pour le Volet thématique Culture et développement, pourrait aider les équipes de PC dans la préparation, l'identification et la manière de raconter leurs histoires de réussite.

La deuxième journée abordera le partage et l'échange entre les équipes de PC de manière plus détaillée à travers des exemples concrets venant de l'expérience des PC. À cette fin, des techniques de gestion de connaissances seront utilisées, telles que la rivière des connaissances et le « Knowledge Café », à travers lesquelles les équipes de PC pourront aborder des questions liées à la culture et la durabilité, au renforcement des capacités et à l'impact de leur PC sur les Objectifs du Millénaire pour le développement ciblés.

Les équipes de PC sont encouragées à être particulièrement attentives à la dimension des genres et à la valeur ajoutée de l'esprit « Unis dans l'action » dans leur effort de mise en œuvre conjointe (par exemple en termes d'accès à de nouveaux partenaires, d'approche multisectorielle, de renforcement du dialogue transversal, etc.). Ces questions transversales feront aussi partie des discussions en général.

La troisième journée sera axée sur la systématisation des données à travers le Projet de gestion des connaissances sur Culture et développement. Du temps sera consacré afin d'échanger et de

rassembler les commentaires sur le questionnaire. Une discussion aura également lieu en vue de contribuer à l'architecture du Système de gestion des connaissances et, en particulier, afin de développer le contenu de *Teamworks*. Une visite guidée du site du Patrimoine mondial de l'UNESCO, la ville portugaise de Mazagan (El Jadida) aura lieu dans l'après-midi.

Enfin, les langues de l'atelier seront le français et l'anglais. L'interprétation simultanée sera assurée en plénière.

#### **Lieu de l'atelier**

L'atelier se tiendra à l'hôtel Mazagan qui se situe près de la ville portugaise de Mazagan (El Jadida), site qui a été inscrit sur la Liste du Patrimoine mondial de l'UNESCO en 2004. Les fortifications portugaises de Mazagan, qui font aujourd'hui partie de la ville d'El Jadida, à 90 km au sud-ouest de Casablanca, furent édifiées comme colonie fortifiée sur la côte atlantique au début du XVI<sup>e</sup> siècle. La colonie fut reprise par les Marocains en 1769. La ville portugaise de Mazagan, l'un des premiers établissements en Afrique occidentale des explorateurs portugais qui faisaient route vers l'Inde, offre un témoignage exceptionnel des influences croisées entre les cultures européenne et marocaine, qui apparaissent clairement dans l'architecture, la technologie et l'urbanisme.

Une visite guidée du bien inscrit sur la Liste du patrimoine mondial de l'UNESCO est proposée aux participants au cours de l'après-midi du samedi 25 juin 2011.

### Annexe 3: Discussions thématiques

#### KNOWLEDGE CAFÉ – FICHE DE DISCUSSION Culture et réduction de la pauvreté (MDG 1)

SOUS-THEMES	PROGRAMME CONJOINT / PAYS	EXEMPLES CONCRETS	DECRIEZ LA VALEUR AJOUTE (POURQUOI ET COMMENT?)
<b>Création ou Renforcement d'Activités Génératrices de Revenus fondées sur les savoir faire traditionnels / Job creation and income generation</b>	Cambodge Chine Egypte Ethiopie Maroc Namibie Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation de groupes</li> <li>- Transmission des savoir-faire</li> <li>- Soutien au développement de nouveaux designs (créativité)</li> <li>- Renforcement des compétences entrepreneuriales et de marketing</li> <li>- <i>Business Development Services delivery</i></li> <li>- Création et renforcement de réseaux commerciaux (local, provincial, national, exportation)</li> <li>- Gestion des ressources naturelles (matières premières...)</li> <li>- Construction d'ateliers</li> <li>- Approvisionnement en équipement</li> <li>- Organisation de foires culturelles par les communautés locales</li> <li>- Développement de produits touristiques culturels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérennisation du savoir-faire comme source de revenu supplémentaire</li> <li>- Amélioration des conditions de vie</li> <li>- Valorisation de l'individu dans le foyer et dans la société</li> <li>- <b>Intégration des communautés dans l'économie locale</b></li> <li>- Création d'emplois</li> <li>- Stimulation de la demande</li> </ul>
<b>Prise en compte des spécificités culturelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de politique de développement local</b>	Sénégal Maroc Cambodge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au niveau de l'élaboration des plans locaux de développement par Conseils Ruraux (élus, collectivités locales)</li> <li>- Elaboration d'un plan communal de développement intégrant la culture comme vecteur de développement</li> </ul> <p>Au niveau de la mise en œuvre d'activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les communautés locales (surtout autochtones) acceptent et sont parties prenantes dans des projets de développement qui respectent leurs spécificités culturelles.</li> </ul>

		de soutien aux communautés rurales par les programmes de développement	
<b>Reconnaissance dans la politique nationale de l'importance de la culture dans le développement</b>	Maroc Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration d'une stratégie nationale de préservation, de valorisation et de promotion du patrimoine par un processus de large consultation (approche participative) prenant en compte les OMD</li> <li>- Elaboration par toutes les parties prenantes (consultation sur un an avec le gouvernement, le secteur privé, les élus, les collectivités locales, les partenaires de développement) d'une stratégie de croissance accélérée sur la fenêtre « Tourisme-Industries Culturelles-Artisanat » (TICA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Synergie entre différents institutions gouvernementales (tourisme, culture, habitat, urbanisme, affaires religieuses...)</li> <li>- Reconnaissance par les dirigeants politiques du patrimoine comme vecteur de développement</li> </ul>

#### KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS

##### Culture and education (MDG 2)

SUB-THEMES	JP COUNTRY	CONCRETE EXAMPLE	DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY & HOW?)
<b>Public awareness raising on cultural heritage</b>	<i>Palestine</i>	Development and distribution of heritage manual for primary and middle schools	Integrate culture into educational system in cooperation with MoE and UNRWA
	<i>Egypt</i>	Conduct various awareness raising activities for school children on heritage protection	To raise awareness about heritage site and encourage site conversation through campaigns, lectures, flyers and site visits
<b>Curriculum and policy development</b>	<i>Namibia</i>	Mainstream cultural heritage in national education curriculum and train teachers in the use of the improved curriculum	Introduce heritage protection into educational curriculum by reviewing existing policies, integrating culture into the curriculum and training teachers in the new curriculum
	<i>China</i>	Review of national education policies	To improve education policies for ethnic minorities and

		concerning ethnic minorities & their local implementation and development & dissemination of policy recommendations	strengthen their local Implementation through a policy gap analysis, local case studies and a national policy workshop
	<i>Ethiopia</i>	Development of vocational curricula for craftsmen	To enhance the role of handicrafts in economic development by creating well-trained human resources

**KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS**  
**Culture and gender equality (MDG 3)**

SUB-THEMES	Category	JOINT PROGRAMME COUNTRY	CONCRETE EXAMPLE	DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY & HOW?)
<b>Skills development and training</b>	Creative Industries	Egypt	Training course for 20 women on producing innovative marketable handicrafts made of recycled materials	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution to MDG 1- income generation</li> <li>- New field of training introduced</li> <li>- Empowerment of women despite a conservative social context (adaptability of the programme to the social context/women work from home)</li> <li>- Contribution to MDG 7 – usage of agricultural waste for CI manufacturing</li> </ul>
		Cambodia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Training courses for women on ensuring good quality of handicrafts</li> <li>- Linking trainees with local markets</li> <li>- Training on how to market handicraft products (financial, business,7 knowledge)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender empowerment through enhancing financial income</li> <li>- Promoting women as household responsible of family income</li> <li>- MDG 1- Income generation</li> </ul>
	Tour Guiding	Namibia	Training course on tour guiding /motivating women to join the sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Awareness raising among community members convincing women to join Job creation and employment opportunities (specially school drop outs)</li> <li>- Behavioral change</li> </ul>
	Policies and strategies	Palestine	Development of gender responsive “National Sector Strategy of Culture” used as the base of sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Behavioral and institutional change within the ministries</li> </ul>



			programmes and ministries plans and policies Gender responsive programmes and activities resulted from the strategy	- First time coordination between ministries (MoC and MoWA)
<b>Awareness raising</b>	Reproductive health	Mozambique	Cross cutting role of culture at the service of reproductive health plans. Men and women roles in the sexual reproductive health Targeting both men and women.. Bringing the issue to discussions by men.	- Direct link to MDG 5 and MDG 6. - Sessions addressed boys and girls jointly, culturally separated in schools. - Women are required to develop jointly with men action plans and this helped in raising their voices.

**KNOWLEDGE CAFÉ – FICHE DE DISCUSSION**  
**Culture et égalité des genres (MDG 3)**

<b>SOUS-THEMES</b>	<b>PROGRAMME CONJOINT / PAYS</b>	<b>EXEMPLES CONCRETS</b>	<b>DECRIEZ LA VALEUR AJOUTE (POURQUOI ET COMMENT?)</b>
<b>Appui à l'autonomisation des femmes</b>	Mauritanie	Appui et création d'AGR (tourisme, artisanat et culture) -Mise en place de deux auberges (gérées par homme et femme) -10 coopératives artisanales traditionnelles (bijoux, tissus, peinture ...) -7groupes musicaux, calligraphie....	L'autonomisation des femmes et renforcée par : - Création de Revenus - Réduction de la pauvreté - Réduction de l'exode rural - Amélioration de la cohésion sociale -participation à la prise de décision et à l'amélioration des conditions de vie (ménage, mariage...)  -prise en compte du Genre dans le montage des projets AGR.
	Sénégal	20 groupements appuyés dans le secteur de la pêche. -appui à la commercialisation des produits -20 groupements appuyés dans le secteur de production et de commercialisation du couscous et Fannio.	
	Maroc	Appui des femmes dans trois filières : - Tissage des tentes et vannerie (1 GIE, 36 femmes) - Couscous ( 1 GIE, 24 femmes)	

		Appui à la commercialisation des produits	
<b>Renforcement des capacités</b>	Mauritanie	-Atelier de sensibilisation sur les objectifs du programme. -Atelier sur le suivi-évaluation Sensibilisation des femmes et hommes sur les AGR. -sensibilisation à travers réunions (tourisme, culture)	-Empowerment Niveau national et local -Ressources humaines valorisées (estime de soi, confiance, mobilité,...) -qualité des produits fabriqués améliorée -les gens connaissent leurs droits.
	Sénégal	-Organisation de 4 ateliers sur les droits d'auteurs et la propriété intellectuelle pour environ 100 personnes. -organisation d'un atelier de management et techniques de commercialisation pour 40 femmes. -2 ateliers de sensibilisation à l'environnement ( 100 personnes) - Atelier artisanat-tourisme (100 personnes) -2 ateliers de sensibilisation destinés aux femmes sur les axes de lutte contre la violence à l'égard des femmes (100 femmes)	
	Maroc	-Atelier sur le concept Genre dans l'action culturelle (H et F) -Formation sur la budgétisation sensible au Genre au profit des acteurs locaux des 4 communes ciblées. -Atelier sur le leadership féminin et l'approche droit (200 femmes) -formation sur les techniques de tissage de tente (34 F) - Formation sur les motifs, design de vannerie (60 F) -Formation sur les techniques de séchage du	

		<p>couscous (20 F)</p> <p>-formation de 60 personnes sur les OMD</p> <p>-sensibilisation de 100 personnes sur les OMD.</p> <p>-Formation sur le montage des projets (6 coopératives, 100 femmes)</p> <p>-Formation sur la gestion administrative et financière des coopératives (100 F)</p>	
<b>Elaboration des stratégies, politiques et lois</b>	Mauritanie	-15 études mettant l'accent sur l'égalité du Genre et la Culture.	-connaissances des législations et des lois existants en matière de culture et égalité du Genre.
	Sénégal	-Existence d'une loi sur la parité (décret non publié)	
	Maroc	<p>-au niveau national : intégration des préoccupations du Genre dans les SNPP.</p> <p>-Au niveau local : intégration des préoccupations du genre et du patrimoine dans le processus d'élaboration de 4 PCDs.</p>	

**KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS**  
**Culture and health (MDG 4, 5, 6)**

SUB-THEMES	Category	JP COUNTRY	CONCRETE EXAMPLE	DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY & HOW?)
<b>Health</b>	Awareness	Mozambique	<p>Use of social cultural approach in sexual &amp; reproductive health and its impact also on HIV &amp; AIDS</p> <p>Stakeholders' defined action plan and strategy to address SRH practices.</p> <p>Harmonizing and unifying the messages between traditional and formal education and health systems.</p>	<p>With recognition of the role of both the traditional and formal health and education systems will lead to more sustainable, appropriate and scientifically accurate approaches to SRH practices.</p> <p>Community identifying their problems initiating dialogue on problem causes.</p>

KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS  
**Culture and environment (MDG 7)**

SUB-THEMES	JP COUNTRY	CONCRETE EXAMPLE	DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY & HOW?)
<b>Awareness raising and promotion of indigenous knowledge in environmental conservation</b>	<i>Ethiopia</i>	Inventory of indigenous knowledge in environmental conservation	To promote ind. Knowledge hand in hand with modern conservation systems through creating inventories
	<i>China</i>	Conduct advocacy campaign on the role of traditional knowledge in biodiversity protection	To strengthen and capitalize on traditional knowledge and practices in biodiversity protection through conduction of advocacy campaign
<b>Etude d'impact environnemental</b>	<i>Sénégal</i>	Etude d'impact en vue de la création d'un centre d'interprétation et d'un centre communautaire	Préservation et valorisation du site
<b>Environmental sustainability</b>	<i>Namibia</i>	Developed EIAs and EMPs for the selected cultural tourism pilot sites	To ensure environmental sustainability through development of EIAs and EMPs
<b>Linking cultural and environmental strategies</b>	<i>Egypt</i>	Working towards turning 1 cultural heritage site into a protected area	To protect the natural and cultural properties of the heritage site
	<i>Maroc Mauritanie</i>	Production d'outils stratégiques (stratégies, plans communaux de développement, révision de textes de loi)	Prise en compte du lien entre culture et environnement
<b>Promotion des savoirs locaux en matière d'environnement</b>	<i>Maroc</i>	Développement d'AGR lies au patrimoine culturel (production de couscous, dattes, vannerie, tissages)	Recours à l'énergie solaire pour le séchage du couscous permet de préserver l'environnement

KNOWLEDGE CAFÉ – FICHE DE DISCUSSION  
**Culture dans le partenariat mondial (MDG 8)**

SOUS-THEMES	PROGRAMME CONJOINT / PAYS	EXEMPLES CONCRETS	DECRIVEZ LA VALEUR AJOUTE (POURQUOI ET COMMENT?)
<b>Link and coordination with multi and bi partners / mapping préalable des activités</b>	Cambodge Egypte Ethiopie Maroc	- Mapping préalable à l'élaboration des activités du Programme Conjoint (Ethiopie, Sénégal) - Building partnership with WTO to put Darshur	- Eviter les doublons - Renforcer les synergies - Renforcement des processus institutionnels - MDG-F programme impact extended beyond its

<p><b>Connexion à des réseaux régionaux ou internationaux</b></p> <p><b>Promotion des échanges culturels</b></p>	Namibie Sénégal	<p>site on the tourism map (Egypte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuité des activités du Programme Conjoint assurée par un nouveau programme multilatéral</li> <li>- Agreement with local communities and international cooperation to develop one cultural center in one location instead of two (Namibia)</li> </ul>	<p>lifespan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement du poids réseaux régionaux et mise en valeur de leurs thèmes d'intervention sur la scène internationale</li> <li>- Mise en valeur de la culture nationale sur la scène internationale</li> </ul>
	Cambodge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connexion des producteurs de résine à une ONG d'envergure régionale (Asie du Sud-est) spécialisée dans la récolte et la commercialisation de résine</li> <li>- Participation à des festivals internationaux</li> </ul>	
	Maroc		

**KNOWLEDGE CAFÉ – FICHE DE DISCUSSION**  
**Partenariats, création de réseaux, coordination**

<b>SOUS-THEMES</b>	<b>PROGRAMME CONJOINT / PAYS</b>	<b>EXEMPLES CONCRETS</b>	<b>DECRIEZ LA VALEUR AJOUTE (POURQUOI ET COMMENT?)</b>
<b>Systématisation du dialogue et de la concertation entre les acteurs</b>	Cambodge Chine Egypte Ethiopie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'une consultation nationale sur l'élaboration d'un Décret Royal pour l'établissement d'un Système de Trésors Humains Vivants au Cambodge (Cambodge)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiance accrue entre les différents acteurs</li> <li>- Synergie entre les différents acteurs</li> <li>- Création d'un consensus autour des textes de loi</li> <li>- Lancement de dynamiques de dialogue et de</li> </ul>

<p><b>gouvernementaux, non gouvernementaux et privés</b></p>	<p>Maroc Namibie Sénégal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implication dans toutes les formations et ateliers (tous pays)</li> <li>- Forums de développement local pour les communautés des sites du patrimoine mondial (Egypte)</li> <li>- Organisation de Consultations Publics-Privés, sectorielles et intersectorielles au niveau national et local (tous pays)</li> <li>- Organisation d'un Dialogue Interinstitutionnel et de Concertation Intersectoriel pour l'élaboration de la Stratégie Nationale (Sénégal)</li> <li>- Organisation d'un Dialogue National pour la révision de la Loi sur le patrimoine du Maroc</li> <li>- Création de Cadres Conventionnels de partenariat entre le Gouvernement, les élus et les porteurs de projets dans la zone de mise en œuvre du Programme Conjoint (Maroc)</li> <li>- Soutien à la création d'associations d'artisans</li> <li>- Connexion entre les organisations locales et les associations nationales, pour renforcer les compétences des premières et élargir le réseau des secondes (dans le domaine de l'artisanat et des arts de la scène au Cambodge)</li> </ul>	<p>transparence qui peuvent durer au-delà-du programme (encrage de bonnes pratiques)</p>
<p><b>Renforcement des réseaux nationaux-locaux</b></p>	<p>Cambodge Chine</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Three documentary films produced on cultural mapping and agricultural heritage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opportunités de renforcement des capacités et d'accès au marché pour les membres de l'association</li> <li>- Renforcement des capacités et des rayons d'action des acteurs non gouvernementaux (fédérés)</li> </ul>
<p><b>Partnership with media for communication and advocacy</b></p>	<p>Chine</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A number of newspaper articles, interviews published around the theme of culture and development for ethnic minorities, heritage protection and crafts</li> <li>- A number of public events organized including photo exhibition and public lectures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Awareness raising amongst public, volunteers and potential donors</li> </ul>

KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS  
**Culture as a factor of sustainability**

SUB-THEMES	Category	JP COUNTRY	CONCRETE EXAMPLE	DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY & HOW?)
<b>Income generating</b>	Capacity building	Egypt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotion of tourism in JP target area through the development of the master plan of tourism and master plan of the area (including the archeological aspect)</li> <li>- Establishment of local guide associations in a rural and conservative area that act as entry points to promote tourism</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Behavioral change (conservative local communities accepted to receiving tourists home stay thanks to cultural sensitive eco tourism plans)</li> </ul>
<b>Policy/ legal framework</b>	Transmission of living ICH to young generation	Cambodia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A decree for promoting living human treasures and conserving ICH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection of ICH – convention 2003</li> <li>- Through intense networking between ministries, NGOs, civil society</li> <li>- Through awareness raising targeting stakeholders and local communities</li> </ul>
	Cultural diversity and introduction of handicrafts	Ethiopia	<p>Cultural diversity and social cohesion are part of a revised national culture policy (devised in the framework of the MDG F).</p> <p>Ratifying the 2005 convention and promoting indigenous knowledge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Awareness raising on cultural diversity and reflecting this aspect in the government policies.</li> </ul>
<b>Health</b>	Awareness raising	Mozambique	<p>Methodology and strategy devised for Sexual and Reproductive Health through a socio cultural sensitive approach (community, traditional and religious leaders and community members, as well as formal educational and health system)</p> <p>Integration of socio cultural aspects in district development planning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustainability ensured through the socio-cultural approach</li> <li>- Inter-sectoral approach and methodology defined by the stakeholders</li> </ul>
<b>Laws, strategies and</b>		Mauritania	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creation of the culture diversity village.</li> <li>- Development of Law on heritage and historical sites.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilisation et appropriation des populations locales (acteurs locaux et SC)</li> </ul>

<b>policies</b>		Senegal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration of the culture sector strategy</li> <li>- Communication</li> <li>- Village and interpretation center.</li> <li>- 2 conservation plans developed, plans and solutions and the integration of socio cultural aspects in district development planning. ped and owned by local authorities.</li> </ul>	de l'Etat et des différents partenaires
		Morocco	<p>Production of the first gender responsive culture strategy</p> <p>Deuxième mécanisme de durabilité : élaboration et application de loi</p> <p>-troisième mécanisme : intégration des préoccupations du Genre et de la culture dans les plans communaux de Développement.</p>	

**KNOWLEDGE CAFÉ - DISCUSSION SHEETS**  
**Capacity building and knowledge transfer**

<b>SUB-THEMES</b>	<b>JOINT PROGRAMME COUNTRY</b>	<b>CONCRETE EXAMPLE</b>	<b>DESCRIBE THE ADDED VALUE (WHY &amp; HOW?)</b>
<b>Participatory process</b>	<i>Maroc Mauritanie</i>	Echange de visite des Comités de gestion des PC	Occasion d'échange, capitalisation, expérience des deux Comités
	<i>Sénégal Maroc Mauritanie</i>	Mise en place et exécution des PC	Multitude d'acteurs et de décideurs qui se mettent ensemble en réseau
	<i>Palestine</i>	Building a sectoral strategy for culture	The strategy is approved by the government and functioning and provides a reference for all stakeholders in the cultural sector.
<b>Training of trainers (ToT)</b>	<i>Namibia, China</i>	Training of Trainers (ToT) on Start Your Own Cultural Business	Equip communities with entrepreneurial skills through ToT
	<i>Ethiopia</i>	ToT of modern and traditional religious	To create peaceful co-existence between cultures and



		leaders in inter-religious dialogue	religions through dialogue
	<i>Egypt</i>	ToT of community members on the production of cultural products	To promote job and income creation through ToT
<b>Formation</b>	<i>Maroc Mauritanie</i>	Atelier de formation des gestionnaires de projet	Renforcement des capacités de gestionnaire du PC (programmation, suivi et évaluation) et intégration des approches droit et genre
	<i>Maroc Mauritanie Sénégal</i>	Organisation de formation technique dans les domaines du patrimoine culturel et naturel	Inventaire système géographique, TIC
	<i>Maroc Mauritanie</i>	Formation au profit des partenaires nationaux du PC	Renforcement des capacités des partenaires nationaux en gestion de projet (programmation, suivi et évaluation, approche droit et genre)
	<i>Maroc Mauritanie Sénégal</i>	Formation et encadrement des acteurs de terrain (société civile, collectivités locales, autorités, départements institutionnels)	Sensibilisation plaidoyer sur les OMD, développement d'activités pilotes en rapport avec la culture et le développement
	<i>Maroc Mauritanie Sénégal</i>	Formation pratique	Transmission d'un savoir-faire dans l'artisanat, la pêche, le tissage et la cueillette
<b>Tools development</b>	<i>China</i>	Introduce and adapt the UNESCO Cultural Lens to the Chinese context and train local officials in its usage	Enable local officials to conduct culture-sensitive programming
	<i>Maroc Mauritanie Sénégal</i>	Accompagnement d'acteurs de la société civile dans le développement AGR (activités génératrices de revenus) lié au patrimoine naturel et culturel	Transfert de techniques améliorant la qualité et la valeur marchande des produits
	<i>Maroc Mauritanie Sénégal</i>	Elaboration d'outils stratégiques basés sur la culture, révision de texte de lois, définition du rôle des intervenants, charte nationale, production d'outils méthodologiques pour les départements nationaux (inventaires, cartographie, portail et sites web)	Les pays disposent d'outils pour une meilleure gestion du patrimoine culturel et naturel

## **Annexe 4 : Liste des participants**

### **Liste des participants**

#### **F-OMD CAMBODGE**

- Blaise Kilian, Coordinateur PC et représentant de l'Agence Chef de file des Nations Unies, UNESCO
- Laychour Vin, Homologue national, Directeur général adjoint pour les techniques culturelles, Ministère de la culture et des beaux-arts

#### **F-OMD CHINE**

- Joern Geisselmann, Coordinateur PC
- Jiangping Li, Agence chef de file des Nations Unies / Chargé de programme national UNESCO

#### **F-OMD ÉGYPTÉ**

- Mohamed Shaker, Coordinateur PC
- Amany Nakhla, Agence chef de file des Nations Unies, PNUD
- ElHussein Abdel Bassir, Homologue national, Inspecteur

#### **F-OMD ÉTHIOPIE**

- Akalu Woldemariam, Coordinateur PC
- Getu Assefa, Agence chef de file des Nations Unies / Chargé de programme national culture UNESCO
- Demrew Dagne Yirgu, Homologue national, Directeur de la Direction du développement des industries culturelles et de la coopération, Ministre de la culture et du tourisme

#### **F-OMD MAROC**

- Fatima Ait Mhand, Coordinatrice PC
- Mohamed Ould Khattar, Agence chef de file des Nations Unies / Spécialiste de programme UNESCO
- Kamal Raftani, Agence chef de file des Nations Unies / Chargé de programme national UNESCO
- Philippe Quéau, Bureau de l'UNESCO à Rabat
- Latifa Mouftakir, Homologue nationale, Co-présidente du Comité de Gestion du Programme, Ministère de la culture
- Rachida Lakhhal, Homologue nationale, Point focal Ministère de la culture
- Sara Cherki, Homologue nationale, Ministère des affaires étrangères
- Bouchra Rah, Homologue nationale, Agence du Sud / PDTS
- Meryem Bolata, Homologue nationale, ONU Femmes

#### **F-OMD MAURITANIE**

- Alain Sitchet, Coordinateur PC
- Baouba Ould Mohamed-Naffé, Agence chef de file des Nations Unies / Chargé de programme national UNESCO
- Baba Hadmaloum, Homologue national, Président du Comité de Gestion du Programme

#### **F-OMD MOZAMBIQUE**

- Lorraine Johnson, Coordinatrice PC, et représentant de l'Agence Chef de file des Nations Unies, UNESCO

- Francisco Benesse, Homologue national, Directeur du Département de la planification, Ministre de la Culture

#### F-OMD NAMIBIE

- Boyson Ngondo, Coordinateur PC
- Damir Dijakovic, Agence chef de file des Nations Unies, UNESCO
- Erica Ndalikokule, Homologue nationale, Point focal du PC, Conseil du Patrimoine National

#### F-OMD SÉNÉGAL

- Mamadou Koumé, Coordinateur PC
- Christian Ndombi, Agence chef de file des Nations Unies, UNESCO
- Abdoul Aziz Guisse, Homologue national, Ministère de la culture, du genre et du cadre de vie

#### F-OMD TERRITOIRES PALESTINIENS

- Hiba Tibi, Coordinatrice PC
- Muawia Riad Ibrahim Tahboub, Homologue national, Directeur du Département des relations internationales, Ministre de la Culture

#### AECID

Jose Manuel Argiles Marin, Chef adjoint du Département de la coopération et de la promotion culturelle, AECID Madrid

#### SECRÉTARIAT DU F-OMD

Sara Ferrer Olivella, Conseillère pour les programmes

#### EXPERTE

Donatella Saccone, Experte en économie de la culture, Université de Turin, Italie

#### UNESCO Siege (Paris)

- Lynne Patchett, Chef du Bureau exécutif du secteur de la culture
- Dorine Dubois, Bureau exécutif du secteur de la culture
- Caroline Munier, Bureau exécutif du secteur de la culture
- Maria Gropa, Point focal, Gestion de connaissances MDG-F, Bureau exécutif du secteur de la culture
- Nada Al Hassan, Bureau exécutif du secteur de la culture



## Annexe 5: Évaluation de l'atelier



FONDS POUR LA RÉALISATION DES OMD

**Gestion des connaissances pour maximiser l'impact:  
 Mise en œuvre d'un système de gestion des connaissances en matière de  
 Culture et développement (SGC-C&D)**

**Évaluation de l'atelier interrégional pour les Programmes conjoints « Culture et développement » mis en œuvre en Afrique, dans les pays arabes et en Asie  
 El Jadida, 23-25 juin 2011**

**1. Merci de faire une évaluation globale de la préparation de l'atelier:**

	Entièrement d'accord	D'accord	En désaccord	Entièrement en désaccord	Commentaires
J'ai été suffisamment informé(e) en amont des objectifs et attentes de l'atelier	17	11			
Je suis satisfait(e) du soutien dont j'ai bénéficié pour préparer l'atelier	15	12			

**2. Merci de faire une évaluation globale de l'atelier:**

	Entièrement d'accord	D'accord	En désaccord	Entièrement en désaccord	Commentaires
Les objectifs de l'atelier ont été atteints en termes d'échange d'informations et de partage d'expériences	10	18			
L'atelier a permis le renforcement des liens entre les Programmes Conjoints de la région	14	13			
Je suis satisfait(e) avec la conception et structuration de l'atelier	10	16	1		
Suffisamment de temps a été imparti à chaque Programme Conjoint pour présenter ses points saillants	15	11	1		
L'atelier était principalement centré sur le contenu du Volet thématique et a permis aux Programmes Conjoints d'évoquer les problèmes auxquels ils sont confrontés et d'en discuter entre collègues	11	13	3		

	Entièrement d'accord	D'accord	En désaccord	Entièrement en désaccord	Commentaires
La complémentarité entre le questionnaire et la logique de l'atelier était utile et a permis leur renforcement mutuel	12	8	1	1	
J'ai été mieux familiarisé(e) avec Teamworks	5	17	2		
Je me sens plus à l'aise d'utiliser Teamworks	6	17	1		
Je comprends mieux les objectifs du SGC	9	17			
L'atelier a contribué à une meilleure identification des liens entre les OMD ciblés	13	14	1		
L'atelier a contribué à une meilleure identification des leçons apprises	8	18	1		
L'atelier a contribué à une meilleure identification des bonnes pratiques	15	10	1		
J'ai acquis plus de connaissances sur les autres PC	17	10			
L'atelier était bien organisé	19	8	1		

### 3. Merci d'effectuer les évaluations suivantes:

	Très utile	Utile	Pas utile	Commentaires
Utilité/intérêt de la présentation des PC ainsi que de leurs histoires de réussite	20	7		
Utilité/intérêt de la séance de discussions thématiques en groupes mélangés	14	11		
Utilité/intérêt de la séance d'auto-évaluation	10	15	1	
Utilité/intérêt de la séance de commentaires sur le questionnaire	8	14	1	
Utilité/intérêt de la séance sur Teamworks et l'architecture du SGC	9	12		
Qualité de la modération de l'atelier	19	8		