

UNE STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE PARTICIPATIVE DANS LA RESERVE DE BIOSPHERE DE LUKI

Thomas Hendriks
Ingénieur en gestion des forêts et de la nature
Etudiant du DES en Coopération au Développement
Université Libre de Bruxelles

Expertise faite par le Musée Royale de l'Afrique Centrale
Pour WWF-Belgique



janvier 2007

1. LA PROBLEMATIQUE DE LA PARTICIPATION A LUKI

Lors du stage en août et septembre 2006, l'approche participative à Luki a été évaluée et les résultats et les recommandations ont été décrites dans un rapport, qui servira de base pour l'élaboration de la présente stratégie. Reprenons d'abord les principales conclusions qui ont été identifiées avec la population des différents villages.

Bien que quatre activités du programme de WWF à Luki font référence à la participation, celle-ci n'est actuellement qu'embryonnaire. Elle reste limitée à la mise en œuvre de certains projets par une vingtaine de fermiers sélectionnés et est caractérisée par un manque de prise de décision de la part de la population. La raison principale de la non application de cette approche ambitieuse est un manque des moyens financiers et humains nécessaires.

Néanmoins, l'augmentation simple de la disponibilité des ressources ne garantirait en aucun cas la mise en œuvre réelle de l'approche participative. Il y a certains problèmes et obstacles qui bloqueraient ce processus et avec lesquelles on doit donc nécessairement tenir compte dès le début du travail :

Tout d'abord il y a le **manque d'entente** entre la population et les gestionnaires, dont les différentes raisons identifiées sont:

- *Des connaissances faibles de la population ;*

On ne connaît ni le statut officiel de la réserve, ni les zones, ni la différence entre le propriétaire et les gestionnaires et entre les gestionnaires eux-mêmes. De plus, on n'a aucune idée bien fondée de la signification du concept de « participation ».

- *Des préjugés stéréotypes des gestionnaires ;*

En général, les gestionnaires considèrent la population comme des villageois non éduqués, des fermiers irrationnels et des braconniers irresponsables. Néanmoins, avec l'arrivée de concepts comme le « développement intégré » et la « participation », certains ont commencé à changer ce discours, bien que sur terrain la dominance paternaliste reste encore inchangée.

- *Les problèmes fonciers ;*

Dans beaucoup de villages on affirme que la superficie des terres actuelles est insuffisante pour nourrir la population. Tous les villageois autochtones estiment que leurs terres ont été volées par l'homme blanc à l'époque coloniale et beaucoup d'entre eux revendiquent la rétrocession de ces terres. De plus, ils existent des conflits au niveau intercommunautaire suite aux déplacements forcés.

- *Le non respect des droits coutumiers ;*

Les droits coutumiers qui ont été installés par les gestionnaires coloniaux ne sont plus respectés. On demande un renouvellement de ces droits comme signe de respect de la

part des gestionnaires : une assistance au cas de décès et de maladie grave, un pourcentage des bénéfices réalisés lors d'une exploitation et un cadeau de fin d'année.

- *L'absence d'un encadrement technique :*

L'encadrement technique est une autre assistance de l'époque coloniale qui a disparue et qu'on devrait réinstaller. Les scientifiques et les gestionnaires devraient encadrer les activités des villageois sur le plan agricole et sylvicole.

- *La complicité des gestionnaires.*

Bien que les coloniaux ont créé la réserve pour la soi-disant conservation de la nature, on voit aujourd'hui que les gestionnaires sont eux-mêmes impliqués dans et responsables pour une partie de l'exploitation destructrice de la forêt. Cette complicité doit terminer avant qu'on pourrait mettre en œuvre une approche participative.

Deuxièmement il y a la **non représentativité de la société civile**. En effet, on ne peut pas considérer les ONG locales comme des représentants légitimes de la population. Elles n'ont que des liens faibles avec les habitants des villages, les coopérants ne quittent que très rarement leurs bureaux en ville et les relations qu'ils entretiennent avec la population sont caractérisées par une dominance paternaliste. Même si, en théorie, tous sont des supporteurs de la « participation », c'est chaque fois l'ONG qui identifie les solutions aux problèmes supposés des villageois et non l'inverse. De plus, les différents ONG's se méfient entre eux et essaient de bloquer les succès achevés par les autres.

Finalement on est confronté à **une absence de catalyseurs internes**. Confronté avec la non représentativité des ONG, on a cherché pour des initiatives qui sont nées dans les villages et qui pourraient fonctionner comme point de départ de l'approche participative. Malheureusement il n'y en a pas beaucoup. La cause principale de cette absence d'associations villageoises et d'autres formes d'auto-organisation est la méfiance et la jalousie réciproque dans les communautés villageoises, renforcée par la sorcellerie et une absence d'appui. Généralement les villages sont caractérisés par une atmosphère attentiste et un manque d'initiatives.

Le manque d'entente, le mal fonctionnement des ONG actuels et l'absence quasi-totale de vraies initiatives font que la mise en œuvre de la participation sera un processus difficile de longue durée. Une « gestion des conflits » et un « travail social » seront donc des composants indispensables de la nouvelle approche et du budget spécifique du volet « participation ».

2. LES OBJECTIFS DE CE RAPPORT

Se basant sur les données collectionnées et les problèmes identifiés lors du stage, une stratégie de mise en œuvre de l'approche participative sera proposée d'une manière très concrète et pratique. Les différentes activités nécessaires seront décrites et les ressources humaines et financières estimées. La stratégie présentée est donc un volet supplémentaire et une concrétisation du rapport de stage élaboré en septembre 2006.

3. LA STRATEGIE PROPOSEE

Vu la problématique décrite brièvement ci-dessus, il est clair que la mise en œuvre de l'approche participative demandera une stratégie nouvelle qui tiendra compte avec les difficultés identifiées : le manque d'entente et de respect actuel nécessitera une approche de « gestion des conflits » et le manque de catalyseurs internes et la non représentativité des ONG demandera une approche de « travail social ». Ces deux volets sont indispensables et préalables à toute mise en œuvre d'une vraie participation, elle-même la condition nécessaire d'une vraie protection de la réserve. De plus, avant de commencer avec la mise en œuvre de cette stratégie on aura besoin d'une campagne de sensibilisation et d'information chez les villageois et chez les gestionnaires.

Concrètement, on devrait avoir une équipe comme **niveau intermédiaire** entre la population et les gestionnaires qui jouera un rôle neutre dans la gestion des conflits, mais un rôle plus activiste dans le travail social. Donc, on devrait chercher un scientifique social qui fonctionnera entre autre comme « médiateur » dans les différents conflits et des travailleurs sociaux qui agiront comme « facilitateurs » dans les différents villages. Le scientifique social coordonnera tout le processus participatif comme chef de l'équipe, tandis que les travailleurs sociaux seront responsables de sa mise en œuvre pratique dans chaque village. Le chantier du travail social de chaque facilitateur devrait être constitué d'une série de villages voisins, tenant compte avec les relations intercommunautaires existantes.

La première étape de la stratégie proposée est la **sensibilisation** et la transmission d'information dans les villages et chez les gestionnaires, qui répondra aux problèmes de connaissance et de préjugés identifiés. D'une part, les facilitateurs expliqueront dans chaque village la signification de l'approche participative, les intentions nouvelles des gestionnaires, le rôle des travailleurs sociaux et du scientifique social, les conséquences pratiques de la nouvelle approche et les attentes réalistes qu'on pourrait avoir. C'est extrêmement important qu'on explique dès le début que ceci dépendra de la communauté villageoise elle-même et qu'elle devrait – avec l'appui du facilitateur – prendre son destin en mains et mettre en œuvre ses propres initiatives. D'autre part, le chef d'équipe sera responsable de la sensibilisation des gestionnaires afin de corriger les préjugés et les malentendus qui existent sur le concept de la participation. Celle-ci n'est pas seulement une méthode pour faire collaborer les villageois, mais avant tout un esprit radicalement nouveau qui exigera un déplacement du pouvoir et des responsabilités.

Deuxièmement, la **gestion des conflits** devrait créer un respect mutuel entre la population et les gestionnaires. Sur le terrain, les facilitateurs assisteront les villageois dans l'identification des conflits principaux, des causes, des conséquences et des solutions possibles. Les facilitateurs s'identifieront avec les problèmes vécus par la population et renforceront la position de négociation des communautés villageoises. D'autre part, le chef d'équipe fonctionnera comme tampon entre les différents partis et devra préparer et initier la médiation en explorant les différents compromis possibles avec les gestionnaires et les facilitateurs. Dans tout le processus de médiation, on devra tenir compte en profondeur avec les différences de pouvoir qui existent entre les villageois et les

gestionnaires et essayer de les contrebalancer en renforçant le pouvoir de négociation des villageois à travers le travail social et ses facilitateurs.

Le **travail social** sera donc l'élément crucial de la participation. On devrait essayer de tisser des liens sociaux et de construire un « capital social » en travaillant *avec* la communauté et sur base de *ses* initiatives pour la mise en œuvre d'activités communautaires. Celles-ci peuvent être très humbles et apparemment insignifiants au début - comme des matchs de foot, des concours de chant et de danse ou des activités pour la décoration de l'église. Mais, petit à petit, un esprit communautaire se formera et les activités organisées deviendront de plus en plus « utiles » : la création des champs communautaires, l'exploitation de quelques arbres pour acheter du tôle pour l'école, la création d'une comité villageoise de surveillance, des groupes de discussion sur certains problèmes, ... En commençant avec des petites initiatives faciles on créera à travers ces succès rapides une atmosphère de confiance qui sera nécessaire pour s'attaquer aux problèmes plus urgents, mais plus difficiles.

Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que les gestionnaires peuvent entrer en jeu, s'inscrivant dans des initiatives originaux nées dans et entretenues par la population villageoise. La **participation formelle** sera donc une conséquence « naturelle » de la mise en œuvre du travail social et de la gestion des conflits et non pas une création nouvelle imposée de l'extérieur. La formalisation finale du processus participatif pourrait être réalisée à travers des comités dans chaque village qui fonctionneront comme des organes acceptés de consultation, de collaboration et de prise de décision. Ces comités devraient représenter légitimement leurs villages respectifs en donnant une voix à chaque groupe d'intérêt de la communauté. C'est un des tâches importants des facilitateurs du travail social de travailler vers la naissance spontanée de tels comités, de les assister dans leur fonctionnement et de garantir leur représentativité en prévenant leur prise en otage par le chef et les notables du village.

L'organisation régulière de réunions sur tous les niveaux est indispensable pour le processus participatif, puisque celles-ci permettront aux gens d'apprécier les activités des autres et garantiront une circulation d'information à travers tous les niveaux opérationnels. Il y a les réunions au niveau du village ou au niveau des villages qui forment le terrain de travail d'un facilitateur. De plus, il y a les réunions au niveau de toute la réserve, les réunions entre les facilitateurs et le chef d'équipe, celles entre toute l'équipe et les gestionnaires, celles avec tous les fermiers appuyés... Pour mieux stimuler l'échange d'idées et d'expériences on pourrait même organiser des excursions aux résultats achevées dans un village voisin.

Néanmoins, une telle approche participative ne peut pas se limiter aux problèmes « locaux », mais devrait s'attaquer aussi aux **enjeux structurels** de niveau supérieur. Les gestionnaires et la population devraient former un bloc pour faire bouger des choses qui se trouvent au-delà de leur responsabilité directe : des négociations qui concernent des projets de développement, des projets de protection ou le statut juridique de la réserve. On devrait former une coalition forte entre la population et les gestionnaires dans les

discussions avec les différents organes du gouvernement, les bailleurs de fond et les ONG nationales ou internationales.

Chaque fois qu'on prend des décisions concertées lors des réunions participatives, il est important de planifier le **monitoring** de la mise en œuvre du plan d'action. On devrait donc désigner dès le début les gens qui sont responsables pour chacun des activités prévues et déterminer le délai nécessaire pour l'exécution. Lors des réunions suivantes, la mise en œuvre sera évaluée et les causes principales d'échec ou de succès seront identifiées.

Bien que la **société civile** ne soit pas représentative, il sera quand même nécessaire d'impliquer les ONG existants dans tout le processus participatif, en leur forçant dans une position plus respectueuse de la population, en leur donnant des responsabilités limitées et en leur évaluant continûment. Il serait possible que certaines organisations changeront leur approche actuelle et transformeront donc en partenaires précieux.

Finalement, la responsabilité du processus participatif devrait être transmise aux gestionnaires congolais, tandis que le travail d'appui de WWF s'éteindra. Il est important que cette **transmission** sera préparée soigneusement par l'équipe de terrain. Les facilitateurs devraient garantir la survie des organes de participation au niveau des villages après la disparition de l'appui extérieure et le chef de l'équipe devrait avoir formé parmi les gestionnaires des responsables qui pourront coordonner le processus futur.

Donc, les principales activités concrètes qui doivent être prévues sont (les chiffres renvoient à l'activité correspondante dans le tableau 1, qui donne aussi l'estimation du temps et de l'argent nécessaire) :

- a. la recherche du personnel nécessaire (1)
- b. la formation supplémentaire du personnel (2)
 - Bien qu'on devrait trouver du personnel qui a déjà une expérience utile dans le domaine de la participation, il serait probablement nécessaire d'organiser une formation supplémentaire de deux semaines, pour faire sûr que tout le monde comprend très bien la philosophie et les méthodes du travail social, de la gestion des conflits et de la vraie participation.
 - On pourrait se baser sur des documents qui sont librement disponibles sur l'Internet comme « Les technique de négociation et de médiation appliquées à la gestion des ressources naturelles » (<http://www.fao.org/docrep/008/a0032f/a0032f00.htm>) en ce qui concerne la gestion des conflits et « La boîte à outils de la communauté. Diagnostic, suivi et évaluation participatifs en foresterie communautaire : concepts, méthodes et outils » (<http://www.fao.org/docrep/u5810f/u5810f00.htm>) en ce qui concerne les méthodes participatifs.

- c. la sensibilisation de la population et des gestionnaires :
 - une première visite du chef d'équipe et des travailleurs sociaux dans chaque village afin de se faire connaître et d'entendre les premières réactions des villageois (3.1) ;
 - une visite de l'équipe chez les gestionnaires au même but (3.2).
- d. la mise en œuvre du travail social :
 - l'engagement de chaque travailleur social à un groupe spécifique de villages (4.1) ;
 - l'installation des travailleurs sociaux dans leurs villages centraux respectifs (4.2) ;
 - des visites régulières et introductives dans chaque village lors desquelles les facilitateurs écouteront les gens, participent aux activités journalières et établissent leurs premières relations personnelles (4.3) ;
 - discussions formelles et informelles afin d'identifier les problèmes vécus, les causes et les conséquences suivant des méthodologies comme le PRA – Participatory Rural Appraisal - et le PAR – Participatory Action Research (4.4) ;
 - concertation avec la population afin de proposer des solutions pratiques et d'élaborer un plan d'action (4.5) ;
 - mise en œuvre des décisions prises et leur évaluation continue (4.6 et 4.7) ;
 - pendant tout le travail social des réunions réguliers des facilitateurs avec le chef d'équipe sont organisés afin qu'on pourrait partager les expériences, discuter certains problèmes et tirer des leçons des succès et des échecs des autres (4.9) ;
 - le chef d'équipe coordonnera et évaluera les travailleurs sociaux et les rendra visite régulièrement pendant leurs activités aux villages (4.9) ;
 - on pourrait organiser des excursions intervillageoises afin de visiter les résultats du travail social chez les communautés voisines (4.10) ;
 - on devrait organiser un lobbying commun avec tous les représentants des villages, les travailleurs sociaux, le chef d'équipe et les gestionnaires, afin de résoudre des problèmes supralocaux identifiés par activité 4.4 (4.11).
- e. la gestion de conflits :
 - une partie des problèmes identifiés lors du travail social sera liée aux conflits directs et indirects entre la population et les gestionnaires. C'est aux facilitateurs d'en discuter d'abord au sein des communautés villageoises et d'essayer d'arriver à une position commune et équilibrée (5.1) ;
 - les représentants de chaque village dans les réunions avec les gestionnaires doivent être choisis par la population et acceptés par tous (5.2) ;
 - le chef d'équipe discutera d'abord avec les gestionnaires sur leurs perceptions des conflits et fonctionnera comme passe-plat des différents points de vue entre la population et les gestionnaires (5.3 et 5.4) ;
 - le scientifique social préparera l'organisation d'une première rencontre entre les différents partis dans un lieu neutre et aidera à chercher des compromis acceptable à tous (5.5) ;
 - aux cours des réunions (5.6) on devrait arriver à un consensus qui est mis sur papier, avec une description claire des activités à mettre en œuvre, des

- responsables de chaque activité, un calendrier et un système de monitoring (5.7) ;
- la mise en œuvre du consensus (5.8) est évalué continuellement et discuté lors des réunions supplémentaires (5.9).
- f. la formalisation de la participation :
 - au fur et à mesure que le travail social et la gestion des conflits avancent et auront atteint leurs premiers résultats, l'approche participative qui sera née spontanément pourra être formalisée dans des comités villageois (6.1) ;
 - les membres de ces comités seront probablement ces villageois qui ont pris l'opportunité du travail social afin d'initier certaines propositions acceptées par tous et des délégués des associations villageoises existantes et nées lors du travail social. Les chefs de villages devraient être des membres comme des autres et non des ravisateurs des comités (6.1) ;
 - les comités remplaceront petit à petit les délégations plus informelles lors des réunions (6.2) et fonctionneront comme organe de prise de décisions, d'exécution d'activités, de négociation et d'évaluation (6.3, 6.4 et 6.5).
- g. entretien des contacts avec les ONG's (7). Le chef de l'équipe cherchera des opportunités de collaboration avec les organisations présentes.
- h. préparer la transmission de la responsabilité (8).

4. LES RESSOURCES NECESSAIRES

Les ressources humaines

On doit engager une équipe qui est uniquement responsable pour la mise en œuvre de la participation et qui consiste d'un chef d'équipe et de quatre travailleurs sur le terrain. Le chef devrait s'installer à la station de recherche d'INERA, tandis que les quatre travailleurs s'installeront aux villages, chacun d'entre eux étant responsable pour 10 villages. Ci-dessous on décrira les responsabilités principales et le profil nécessaire du chef d'équipe et des travailleurs sociaux.

- *Les responsabilités du chef d'équipe :*
 - o Coordonner tout le processus participatif et plus spécifiquement le travail social et la gestion des conflits ;
 - o Fonctionner comme tampon neutre entre les gestionnaires et la population ;
 - o Superviser et évaluer les travailleurs sociaux ;
 - o Organiser des réunions dans le cadre du travail social, de la gestion des conflits ou de la participation au sens large ;
 - o Garantir la transmission finale et efficace du processus aux gestionnaires.



- *Le profil du chef d'équipe :*
 - Diplômé universitaire dans les sciences sociales ;
 - Avoir des expériences dans le domaine de la participation ;
 - Avoir une capacité diplomatique de négociation ;
 - Etre capable de donner direction aux travailleurs.

- *Les responsabilités des travailleurs sociaux :*
 - Mettre en œuvre le processus participatif dans une dizaine de villages (le travail social se basant sur les méthodologies du PRA et PAR et la gestion des conflits) ;
 - Contrairement à la neutralité du chef d'équipe, les travailleurs sociaux sont des partisans dans les exigences et les activités de leurs communautés villageoises.

- *Le profil des travailleurs sociaux :*
 - Avoir suivi une enseignement supérieure comme assistant social, professeur, ... ;
 - Avoir des expériences dans le domaine de la participation est un atout ;
 - Etre prêt à vivre dans un village pendant une longue période ;
 - Capable de parler le KiKongo ;
 - Avoir une attitude respectueuse des villageois ;
 - Pouvoir écouter soigneusement ;
 - Avoir une capacité d'organisation.

Les ressources financières

- les coûts du personnel

Le salaire du chef d'équipe sera déterminé par son diplôme universitaire, soit 200 à 250 \$ par mois ou 8,7 à 10,8 \$ par jour de travail. Les travailleurs sociaux seront payés selon leur diplôme supérieur, soit 100 à 150 \$ par mois ou 4,3 à 6,5 \$ par jour de travail.

Puisque les activités du chef d'équipe et des travailleurs sociaux diffèrent, ces derniers auront besoin de plus de temps pour mettre en œuvre toutes leurs responsabilités. Le temps libre du chef d'équipe pourrait être rempli d'activités supplémentaires en assistant et en aidant les personnel du WWF présent.

- les coûts du transport

Le chef d'équipe devra se déplacer en voiture, tandis que les travailleurs sociaux se déplaceront en vélo.

Toute l'équipe aura besoin du véhicule pour faire la sensibilisation dans chaque village (1 journée par village). De plus, le chef d'équipe visitera chaque village deux fois par an. Les autres transports en voiture seront nécessaires pour faire les courses et pour l'organisation des réunions. On estime qu'on fera environ 3000 km par an, soit une consommation en carburant de 300 \$.

Chaque travailleur social disposera d'une bicyclette (100 \$) et d'un montant de transport pour prendre des taxis si nécessaire (25 \$ par an fois 4 travailleurs sociaux).

- *les coûts du fonctionnement*

Ces coûts comprennent principalement des matériaux nécessaires pour la mise en œuvre des différentes activités de sensibilisation, de travail social, de gestion des conflits et de participation formelle, comme le papier, les crayons, les outils de sensibilisation et chaque autre dépense à faire dans le fonctionnement journalier du processus (1000 \$ par an).

- *les coûts d'exécution*

Il est impossible d'estimer ces coûts d'avance, puisqu'ils dépendent directement des résultats du travail social et de la gestion des conflits, explicités dans les plans d'action. L'exécution des activités proposées par la population et les gestionnaires sera limitée par le budget prévu dans tout le projet de WWF à Luki. Il sera donc nécessaire d'organiser une négociation entre la population et le WWF pour mettre en œuvre les plans d'action proposés.

5. LA CONCLUSION

Vu les obstacles identifiés dans la description de la problématique à Luki, la mise en œuvre de l'approche participative promue sera un processus assez long et difficile. Elle sera néanmoins nécessaire pour garantir la survie de la richesse de la réserve et de ses habitants. Le présent rapport propose une stratégie concrète de participation, basée sur les deux volets indispensable dans le contexte de Luki : le travail social et la gestion des conflits.

Avec une équipe de quatre travailleurs sociaux et un chef « sociologue » et un budget de presque 10.000 \$ on pourrait commencer avec une nouvelle approche pour la période d'une année. Les activités ont été décrites concrètement et leur coûts et leurs durée estimés dans le tableau annexé. Néanmoins, une caractéristique inhérente d'une telle approche participative est son imprévisibilité et la flexibilité accordée nécessairement aux travailleurs sociaux. On ne pourrait donc pas faire une planification classique de gestion de projet, puisque beaucoup d'activités dépendent des propositions, des réactions et des actions prises par les villageois.

Après la période d'une année, la participation devrait être formalisée dans des comités villageois qui auront des contacts réguliers entre eux et avec les gestionnaires. Il sera pourtant possible qu'un appui reste nécessaire après ce délai et qu'une nouvelle stratégie plus limitée devra être élaboré pour garantir la durabilité de l'approche participative.

Tableau 1 : Les activités à planifier et l'estimation de leur durée et de leurs coûts, ainsi que les autres coûts à prévoir.

numéro	activité	jours de travail (facilitateurs)	jours de travail (chef)	coûts (\$)
1	recherche des gens de l'équipe participative	-	-	
2	formations supplémentaires	10	10	242
3	sensibilisation			
3.1	sensibilisation des villages	40	40	967
3.2	sensibilisation des gestionnaires	1	1	24
4	travail social			
4.1	engagement des facilitateurs dans des groupes de villages	3	3	73
4.2	installation des facilitateurs	7	7	169
4.3	visites introductives dans chaque village	20	0	333
4.4	identification des problèmes et des solutions	30	0	500
4.5	élaboration des plans d'actions	30	0	500
4.6	mise en oeuvre des plans d'action	70	0	1167
4.7	évaluation des résultats achevés	10	0	167
4.8	réunions des facilitateurs avec le chef d'équipe	12	12	290
4.9	visites et évaluations du chef d'équipe	0	80	600
4.10	organisation des excursions aux autres villages	3	0	50
4.11	lobbying aux niveaux supérieurs	5	5	121
5	gestion des conflits			
5.1	identifier les conflits perçus au niveau des villages	10	0	167
5.2	choisir les représentants dans chaque village	10	0	167
5.3	identifier les conflits perçus au niveau des gestionnaires	0	2	15
5.4	prise de connaissance du point de vue de l'autre partie	1	1	24
5.5	organisation des différentes réunions entre la population et les gestionnaires	0	3	23
5.6	mise en oeuvre des réunions planifiées	10	10	242
5.7	élaboration d'un document de consensus	1	1	24
5.8	mise en oeuvre du consensus	23	23	556
5.9	évaluation des résultats achevés	5	5	121
6	formalisation de la participation			
6.1	installation des comités villageois	10	0	167

6.2	organisation des différentes réunions entre la population et les gestionnaires	0	10	75
6.3	élaboration des plans d'action	2	2	48
6.4	mise en oeuvre des plans d'action	23	23	556
6.5	évaluation des résultats achevés	5	5	121
7	entretien des contacts avec les ONG	0	5	38
8	préparer la transmission de la responsabilité	10	3	189
	coûts du personnel	351	251	7733
	coûts du personnel par jour	-	-	22
	coûts de transport	-	-	800
	coûts de fonctionnement	-	-	1000
	coûts d'exécution	-	-	?
	coûts totaux	-	-	9533
	coûts totaux par jour	-	-	27