

# Participation des hommes aux activités de nutrition et de développement au Nord Bénin



Femmes sélectionnant les semences, tout en veillant à leurs enfants, Kotopunga, Nord-Ouest du Bénin. Photo : Héloïse Blondeel, Eclisio.

## Introduction

Au Bénin, environ un tiers des enfants de moins de 5 ans (32 %) souffrent d'un retard de croissance, 5 % sont émaciés, 17 % présentent une insuffisance pondérale et 2 % un surpoids (EDSB, 2018). Ce constat est fait dans plusieurs communes du pays, entre autres la commune de Bembéréké au Nord du Bénin. C'est dans ce contexte qu'intervient le Projet de Nutrition et du Développement de la Petite Enfance (PNDPE) exécuté par le Groupe de Recherche et d'Action pour la Promotion de l'Agriculture et du Développement (GRAPAD)-ONG dans la commune de Bembéréké. L'ONG GRAPAD à travers le PNDPE met en œuvre des activités pour prévenir la malnutrition, prendre en charge les enfants malnutris et impulser le développement de la petite enfance. Malgré toutes les initiatives engagées en faveur de la nutrition et le développement de la petite enfance, il existe encore des tendances lourdes pour infléchir ce constat et atteindre des résultats. Au nombre de ces dernières, nous avons la faible participation des hommes aux activités de nutrition et du développement de la petite enfance.

En effet, au-delà de l'accès à des services sociaux essentiels, les familles ont un grand rôle à jouer pour assurer la survie de cette cible vulnérable (enfants) depuis la conception jusqu'à l'âge de 5 ans au moins. Mais force est de constater que les hommes s'intéressent très peu aux activités de nutrition et de développement de la petite enfance. Une évaluation à mi-parcours de l'intervention dans la zone de mise en œuvre a montré que les enfants autrefois malnutris, pris en charge par le projet et guéris, ont rechuté. Ce constat est fait surtout au niveau des ménages dans lesquels les hommes ne participent pas aux tâches ménagères y compris celles liées à la nutrition et le DPE. Dans le cadre de notre travail, le défi est d'amener les hommes à prendre conscience de l'importance de la nutrition et du DPE mais surtout de leur rôle dans la participation à ces activités. Il se pose alors ici la problématique de changement de comportement des hommes vis-à-vis des activi-

tés de la nutrition et du DPE. Ce changement intervient dans un contexte marqué par des pesanteurs socio-culturelles qui s'y opposent. Pour relever ce défi, nous allons appliquer le modèle de changement en trois phases de Lewin.

Lewin (1947) décrit trois phases d'un changement : unfreeze (selon les traducteurs, dégel ou décrystallisation), change (changement, mouvement, déplacement), refreeze (recristallisation, stabilisation).

### Phase 1 : unfreeze (dégrystallisation)

Durant la première phase, le groupe (ou l'individu) prend conscience qu'il n'est pas satisfait de la situation actuelle et va abandonner petit à petit ses réflexes, routines, modes de pensée, comportements. Les normes du groupe (perceptions, habitudes, comportements) sont remises en question par la discussion entre les membres (Faulx, 2019).

### Phase 2 : change (déplacement)

A cette phase, les points de vue évoluent, la perception de la réalité se modifie. Un changement de comportement s'observe au niveau du groupe (ou individu). Les forces à l'œuvre bouleversent l'équilibre de la

première phase et le champ se reconfigure. Cela permet l'émergence de comportements nouveaux.

### Phase 3 : refreeze.

Un nouvel état d'équilibre apparaît. Les tensions s'apaisent et le nouveau comportement reste stable grâce aux nouvelles normes qui donnent un état d'équilibre et qui empêchent un retour à l'étape initiale du comportement.

Le schéma ci-après réalisé par Autissier et al (2010), montre que pour parvenir au changement, il y a deux mécanismes. Le premier serait d'augmenter l'intensité ou le nombre des forces propulsives du changement (position 2) et le deuxième serait de diminuer l'intensité des forces qui freinent le changement (position 3). Lewin, dans sa théo- →

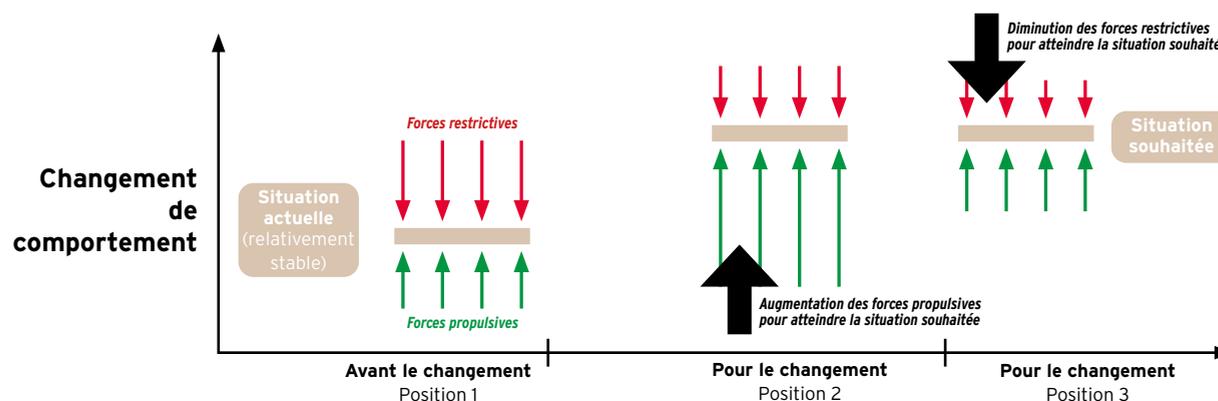
Force est de constater que les hommes s'intéressent très peu aux activités de nutrition et de développement de la petite enfance.

rie préconise de diminuer les forces restrictives plutôt que d'augmenter les forces propulsives, parce que lorsqu'on essaye d'augmenter ces dernières, des forces résistantes au changement tendent à apparaître, annulant les forces positives pour le changement (Autissier et al, 2010).

### Application du modèle de changement en trois phases de Lewin au contexte particulier de la participation des hommes aux activités de la NDPE

Lewin dans l'étude de sa théorie du changement a identifié deux forces que sont les forces propulsives et les forces restrictives. Dans le cadre de notre projet, la principale force restrictive (non-changement) est la pesanteur socio-culturelle. Le poids de la tradition définit les tâches domestiques comme dévolues uniquement aux femmes. En effet, dans une société patriarcale à l'instar de celle de la zone d'intervention du projet dans laquelle la division sociale de travail est de mise, voir un homme s'adonner aux tâches relatives à l'éducation, à la santé, au bien-être des enfants de 0-5 ans est contraire aux normes sociales. Les actions menées par le projet dans ce sens n'ont pas changé la tendance outre mesure. Les populations y compris les femmes elles-mêmes continuent de penser que c'est aberrant de voir un homme s'occuper d'un enfant de moins de 5 ans pendant que sa femme est présente. Un homme qui accorde un peu plus d'attention aux soins de son enfant de moins de 5 ans est perçu comme « faible, envoûté par sa femme pour d'aucuns et paresseux pour d'autres ».

Le GRAPAD-ONG dans sa stratégie d'intervention pour conduire le processus de changement de comportement des hommes, a misé sur les forces propulsives du changement. Il s'agit notamment des sessions de sensibilisation/formation à travers l'information et la communication pour montrer l'importance de l'enjeu pour les hommes de changer. Cette dynamique actuelle du projet tendant à vouloir appuyer à tout prix sur les forces propulsives serait une mauvaise stratégie telle que soulignée dans le cadre théorique. Aussi, les résultats sur le terrain le prouvent très bien. A cet effet, comme préconisé par Lewin, il vaudrait mieux pour nous de chercher à infléchir les forces de résistance au



changement plutôt que d'en renforcer les forces propulsives. Pour infléchir donc la principale force de résistance au changement qu'est ici la pesanteur socio-culturelle, on pourrait identifier un certain nombre de facteurs de non-changement sur lesquels le projet agirait comme :

- **les représentations sociales** : la première piste d'action serait d'identifier et de comprendre les appréhensions des hommes et de leur environnement. Ceci permettrait de voir les meilleures pratiques en adéquation avec leur mode de vie à leur proposer sans bousculer leur culture. On pourrait faire en sorte que les hommes perçoivent les travaux liés à la NDPE de manière plus éthique et responsabilisante plutôt que socio-culturelle. Ce faisant, ils pourraient être mieux engagés en faveur des activités de la NDPE. Ce processus pourrait être conduit à travers des séances de sensibilisation mettant au centre l'intelligence collective pour amener les hommes à développer eux-mêmes des solutions/approches innovantes et applicables dans leur contexte.

- **le regard des autres** : il est question ici de penser l'anticipation sur les retours négatifs. On pourrait donc à cet effet initier des réflexions collectives sur la façon dont les autres membres de la communauté vont réagir lorsque les hommes se mettront à réaliser ces types de tâches. Les facilitateurs du processus de changement pourraient développer des modules de formation basés sur des argumentaires pour amener les communautés à avoir un autre regard. Des échanges entre pairs pourraient être aussi envisagés.

- **la forte incertitude du changement** : les hommes, ne sachant pas ce que le changement de comportement pourrait induire, sont réticents de perdre les privilèges liés à la répartition inégale des tâches entre hommes et femmes. La plupart d'entre eux pensent qu'ils auront l'air stupides par rapport à leurs actions passées et surtout envers leurs pairs. Ce qui justifie leur aversion au changement. De ce fait, ils sont plus prédisposés à perdre qu'à gagner. Pour déconstruire cette forte aversion des hommes face au changement, on pourrait envisager de déclencher le unfreezing. A ce titre, il faudra, à travers les discussions collectives, les jeux de rôles et les témoignages habiller de polarité positive la participation des hommes aux activités de NDPE. Ce qui leur permettrait de distinguer formellement des travaux domestiques, réservés aux femmes selon la tradition de la zone d'intervention, des travaux liés aux soins et à la nutrition de leurs enfants de moins de 5 ans. Ce faisant, nous pensons qu'une dissonance entre les travaux domestiques positifs (regard sur l'éducation, la santé et la nutrition des enfants de moins de 5 ans) et les travaux domestiques négatifs (la cuisine, la lessive, la vaisselle, etc.) pourra être créée. La forte incertitude des hommes pourrait de ce fait se réduire.

- **Manque de compétences** : la plupart des hommes du milieu manquent de compétences et de connaissances pour faire les tâches domestiques ce qui pourrait les empêcher de s'impliquer de manière significative. Pour les aider à surmonter cette barrière, on pourrait à cet effet les renforcer sur les tâches domestiques liées à la NDPE à travers l'accès

aux informations pertinentes et à des programmes de formation adaptés ; cela peut aider à surmonter cette barrière.

### Conclusion

Cet article a fait une exploration du dispositif à mettre en place pour faciliter le changement face aux pesanteurs socio-culturelles et anthropologiques mais aussi à ressortir les dynamiques socio-culturelles et anthropologiques des changements en lien avec le développement durable. La prise en compte des dimensions humaines nous a fourni des savoirs stratégiques pour mieux orienter notre intervention. Ce faisant, en fonction des différentes catégories d'acteurs nos actions seront mieux ciblées. En nous basant sur l'approche psychosociologique du changement, notamment la théorie de changement de Kurt Lewin, nous avons pu identifier différents leviers sur lesquels nous appuyer tant au niveau des hommes que de leur environnement social.



Valentin ATTOSSI (Bénin),  
chargé de programme,  
GRAPAD ONG.

### Notes et références bibliographiques

- Autissier, D., Vandangeon-Derumez, I., & Vas, A. (2010). Conduite du changement : concepts clés. 50 ans de pratiques issues des travaux de 25 grands auteurs. Paris : Dunod.
- Faulx, D. (2019). Kurt Lewin et l'accompagnement du changement. In P. Carré et P. Mayen, Psychologie pour la formation. Paris, Dunod.
- Faulx, D., Nion, C., Collière, P., Capoen, E. (2019). Mettre en œuvre des actions de formation et de changement : une relecture contemporaine de Kurt Lewin dans le contexte de l'agroécologie. Presses universitaires de Liège « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale » 2019/1 Numéro 121-122 | pages 25 - 44
- Lewin, K. (1947). ' Group decisions and social change'. In Newcomb, T. M. and Hartley, E. L. (Eds), Readings in Social Psychology. New York : Henry Holt.