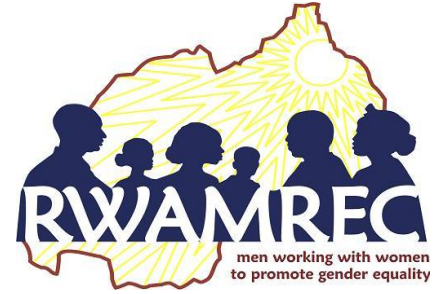




Pour un monde sans faim



## RAPPORT DE LA FORMATION DES FORMATEURS EN GENRE, MASCULINITE POSITIVE ET NUTRITION A L'ENDROIT DES PARTENAIRES DU PROJET LANN



Préparé par RWAMREC

## **1. INTRODUCTION**

Dans le cadre de Renforcer les capacités des formateurs de l'équipe du projet LANN et ses partenaires régionaux et nationaux qui contribuent à la mise en œuvre de ce projet sur genre, la masculinités et féminités positives pour le changement d'attitudes et de comportements des hommes dans le cadre de la sécurité alimentaire, nutrition, santé, Gestion des Ressources Naturelles (GRN) le projet LANN a organisé une formation des formateurs dont Les objectifs de cette formation sont énoncés dans le paragraphe ci-dessous.

### **1.1 LES OBJECTIFS DE LA FORMATION**

L'objectif global de cette activité est de Renforcer la capacité des formateurs de l'équipe du projet et ses partenaires sur la masculinité et féminité positives pour le changement d'attitudes et de comportements des hommes dans le cadre de la sécurité alimentaire, nutrition, santé, Gestion des Ressources Naturelles (GRN) et eau, hygiène et assainissement (WASH).

#### **Objectifs spécifiques**

- Améliorer les connaissances des formateurs de l'équipe du projet et ses partenaires sur la masculinité et féminité positives et sur les questions de genre.
- Montrer le lien entre le genre et la nutrition/santé
- Discuter de la lourde charge de travail des femmes et de la nécessité de l'implication des hommes dans l'allègement de la tâche des femmes.
- Identifier les obstacles à la participation des hommes aux tâches ménagères et aborder les solutions idoines.

### **1.2 Méthodologie pour la facilitation de la formation**

L'approche méthodologique a été caractérisée par deux démarches à savoir la méthode expositive sous forme d'exposés (Présentations en PowerPoint) et la méthode participative matérialisée par le brainstorming, les travaux en groupes, les jeux de rôle et les études de cas.

## II **DÉROULEMENT DE LA FORMATION**

La formation a duré 5 jours allant du 24 au 26 et du 28 au 29 Octobre 2019 dans la salle de **Beau Camp Impitiny à FARAFANGANA** . Le nombre de participants était de 26 personnes en provenance de :Office nationale de la nutrition, direction générale de la population, Direction régionale de l'agriculture élevage et la pêche (DRAEP), Direction Régionale de l'environnement , GIZ, Croix Rouge , l'équipe de projet partage Welthungerhilfe (WHH). Les lignes qui suivent décrivent le déroulement des activités telles que prévues pour chaque jour.

Le déroulement des activités de formation proprement dites a été précédé par une séance de présentation des participants et organisateurs de la formation dirigée par l'équipe WHH où chaque personne se présentait avec le but non seulement de prise de contact entre les participants et les organisateurs de la formation mais aussi de collecter des informations détaillées sur l'identification des participants afin de vérifier si leurs expériences et domaine d'intervention. Envue de s'en servir tout au long de la formation.

### **2.1 Présentation du projet LANN et Ouverture officielle de la formation**

La séance sur la présentation des participants a été suivie de la présentation du projet LANN et l'ouverture officielle de la formation par MEIJERING Daniel le chef d'antenne du projet LANN qui a indiqué que la finalité dudit projet ne sera pas atteinte sans la participation active des hommes, des femmes et des enfants. C'est ainsi qu'elle soulignée l'importance de la formation sur l'implication des hommes dans laquelle les participants acquerront des connaissances qui leur permettront de faciliter l'implication des hommes pour assurer la pérennité et la

pertinence du projet en question. Madame **HANITRINIAINA Junnia Patricia a présenté aux participants le projet et le bien fondée de la formation** qui vise l'amélioration des comportements des hommes et des femmes liés aux coutumes et pratiques sociales et culturelles ainsi que des normes de genre pour atteindre les résultats nutritionnels est un thème incontournable dans le projet LANN. Elle a aussi brièvement parlé de la finalité du projet en signalant que la durabilité du projet et l'impact positive que cela devrait avoir sur le changement des comportements des populations concernées plus spécifiquement les hommes.

Après cette riche information complétant la finalité du projet Mr FALINIRINA ANDRIANASOLO a souhaité aux participants une fructueuse formation et c'est sur cette note qu'elle a déclaré la formation ouverte.

## **2.2 Attentes et craintes de la formation**

Après l'ouverture officielle de la formation, l'animateur de la formation, Monsieur Silas NGAYABOSHYA, a guidé la séance sur les attentes et craintes de la formation. Les attentes et les craintes suivantes ont été exprimées par les participants.

### **Les attentes :**

- Savoir mieux comment sensibiliser la population sur le genre et la masculinité et la féminité positive ;
- Maîtriser les techniques sur la sensibilisation de la population sur le genre et la violence domestique ;
- Le rôle du genre au niveau du bien-être de la famille et de la lutte contre la malnutrition ;
- Savoir ce que signifie la notion du genre ;
- Etre en mesure de faire le suivi de la mise en application des enseignements que les populations ont reçues ;

### **Les craintes :**

- L'incompréhension au niveau des populations ;
- Normes culturelles et sociales rigide ;
- L'animateur peut tomber malade ;
- Résistance aux changements par les hommes et les femmes

L'équipé de facilitation a calmé les participants en les informant que la plupart de leurs attentes et craintes ont été prises en considération (voir les objectifs de la formation, section 1.1) pendant la préparation de la formation et qu'elles seront donc débattues pendant les 5 jours prévus comme durée de la formation.

### **2.3 Pré-test**

Les facilitateurs ont procédé à l'administration d'un pré-test pour évaluer les connaissances de base des participants en matière de Genre, masculinités et violence basées sur le genre. Les résultats de pré- test sont présentés dans la partie de l'évaluation.

## **3. CONTENU DISCUTE PENDANT LA FORMATION**

### **3.1 Notions de base sur le genre ( GENRE.SEXE,DEVELOPMENT ET AUTRES CONCEPTS RELATIFS AU GENRE**

Cette partie de la formation a été consacrée aux notions du genre, sexe, ses lies avec le développement. Les facilitateurs ont introduit la leçon sur la notion du genre, sexe et développement par la question suivante : qu'est-ce que tu aimes/détestes du fait que tu es une femme ou un homme ? Les participants on donné différents éléments de réponses dont les principaux sont classés dans les catégories suivantes :

- a) Réponses liées à la nature/biologie de l'individu
  - Les hommes sont fiers d'être hommes parce qu'ils ne peuvent pas être enceintes.

- Les hommes aiment le fait de ne pas être en règles/menstruations.
- Les femmes sont fières d'être femmes parce qu'elles donnent naissance à des vies humaines.

b) Réponses liées à la socialisation

- Les hommes aiment le fait qu'ils ont les leaders/têtes et décideurs de la famille.
- Les hommes détestent les malheurs qui leur tombent dessus en cas de guerres et troubles sociaux.
- Les hommes détestent la lourde responsabilité de nourrir la famille et de satisfaire tout autre besoin surtout d'ordre matériel de la famille.
- Les femmes aiment le fait qu'elles s'occupent des enfants.

Partant des réponses fournies par les participants, les facilitateurs ont amené les participants à découvrir la différence entre le genre et le sexe. Le sexe est biologique : on en naît avec alors que le genre se réfère aux rôles et responsabilités accordés à une personne sur base de son sexe. De ce fait le sexe ne change pas, il est universel au moment où le genre change selon la culture, l'époque, la religion et l'ethnie. D'autres facteurs influencent le changement du genre tels que les événements politiques, calamités naturelles, les guerres, et beaucoup d'autres. Le genre est donc une construction sociale alors que le sexe est biologique ou naturel. Cette construction sociale donne des images différentes à l'homme et à la femme reflétant des valeurs différentes accordées aux deux sexes basées sur leurs rôles et responsabilités respectifs. Ce sont ces valeurs différentes qui créent des inégalités entre les hommes et les femmes, lesquelles devraient être levées dans toute intervention de développement.

Le genre et le développement : les facilitateurs ont également amené les participants à saisir le lien entre le genre et le développement : entant que notion qui se réfère aux rôles et responsabilités accordées à une personne sur base de son sexe, le genre aide à comprendre que les personnes de différents sexes n'ont pas les mêmes besoins, expériences, préoccupations et intérêts.

Les concepts suivants étaient distribués sur cartons aux différents groupes de participants qui devaient échanger sur leur signification pour que par après un représentant du groupe puisse exposer sur les résultats de leur échange.

- Egalité du genre : les participants ont conclu que l'égalité du genre ne signifie pas que les hommes et les femmes sont identiques mais plutôt que leurs besoins, préoccupations et intérêts sont prise en considération de la même manière.
- Equité du genre : signifie que la distribution des ressources et opportunités aux hommes et aux femmes est faite de façon juste.
- Problèmes liés au genre : ce sont des problèmes liés aux inégalités entre les hommes et les femmes. Par exemple une famille qui n'a pas assez de moyens financiers enverra à l'école leur fils et la fille restera a la maison même si elle était la plus brillante par rapport au garçon.
- Sensibilité au genre : capacité de détecter les inégalités basées sur le genre et de proposer des solutions. Par exemple une politique qui a de la sensibilité au genre montre les inégalités entre les hommes et les femmes et proposer des programmes pour y remédier.
- Stéréotypes genre : propos souvent racontés et reflétant la conviction qu'on a sur un tel genre. Par exemple dans la culture rwandaise une femme qui ose parler en publique est perçue comme éhontée (tendance actuellement découragée).
- Intégration du genre : prise en compte des besoins des femmes et besoins des hommes dans les processus de développement.

- Données ventilées par sexe : données chiffrées exprimant le nombre des



femmes et celui des hommes dans une situation donnée.

- Analyse genre : identification des problèmes/besoins

liés au genre, leurs causes et conséquences.

### **3.2 GENRE IDENTITE ET MASCULINITE**

A travers les exercices pratiques, idées et les devoirs à domicile les facilitateurs ont aider les participants à découvrir que les considérations sociales des hommes et des femmes sont les résultats de la socialisation. Les femmes et les hommes se sont retrouvés dans deux boites différents celle des hommes et celle des femmes. La notion sur le boites du genre et la cycle de socialisation ont permis aux participants de découvrir Le processus de grandir comme femme ou homme depuis la naissance jusqu'au mariage qui à dégénérer les inégalités entre les hommes et les femmes dans la société malgache. A travers différents exercices les participants ont parvenue à Identifier les facteurs qui maintiennent l'inégalité entre hommes et femmes. Reconnaître et comprendre les concepts masculinités et féminités positives et négatives.

Les participants ont aussi découvert les effets néfastes de masculinités négatives à travers les exercices pratiques sur l'héritage de mon père et l'héritage de ma mère . L'exercice qui a touché beaucoup sur les émotions des participants en se souvenant des mauvais pratiques des leurs pères liées masculinités négatives. les hommes et les femmes présents dans la formation ont promis de changes leurs



comportements et devenir des bons modèles en vue des changes les autres . Ces changements sont du côté individuel, familial et communautaire.

Les notions de pouvoirs ont été abordé et les participants ont discutés sur les formes des pouvoirs ses avantages et inconvénients. Il a été conclue que parmi les quatre formes de pouvoirs notamment : **pouvoir sur, pouvoir dedans, pouvoir avec et pouvoir de**, le pouvoir sur est néfaste et a des conséquences sur celui qui l'utilise mais aussi les gens autour de lui/elle. Les discussions ont révélé que dans beaucoup des familles malgaches les hommes utilisent le pouvoir sur parce que la famille un des piliers fondamentaux de la société est très patriarcale. C'est l'homme qui est considéré le comme chef de la famille et, ainsi, contrôle presque tout. Au sein de la famille, c'est celui qui contrôle la sexualité de la femme, le travail ou la production, la reproduction et la mobilité. Pendant les partages il a été constaté que dans beaucoup de familles malgache, il existe une hiérarchie par laquelle les hommes et les garçons sont perçus comme supérieurs et dominants pendant que les femmes et filles sont inférieures et soumises. A cet effet, les participants se sont engagé à focaliser ses interventions de changements des comportements à tous les membres de la famille.

### **3.3 OBSTACLES ET STRATEGIES D'ATTEINDRE LES HOMMES**

Les facilitateurs ont Expliqué aux participants obstacles et stratégies de travailler avec les hommes. Parmi les stratégies il y a celle de travailler avec les Hommes comme alliés et partenaires dans la lutte et la prévention des violences et de la malnutrition. Les participants ont conclu en disant que chacun de nous peut contribuer à mettre un terme à la violence et la lutter contre la malnutrition pour les enfants et les femmes en prenant quatre actions positives qui sont: développer des attitudes positives envers le genre et l'égalité des sexes, exprimer la colère de façon non violente, ce qui empêche les autres de commettre la violence (par les

activités de l'éducation par les pairs et la mobilisation communautaire) et aider les victimes de violence assistance et d'orientation.

Les facilitateurs ont également échangé les étapes qu'il faut pour que l'homme change à savoir : le niveau individuel, Etre un modèle pour les amis et la famille, Agir comme un activiste pour l'entourage, Faire le plaidoyer pour l'institutionnalisation du changement

### **3.4 Introduction aux outils d'analyse genre la sécurité alimentaire, nutrition, santé, Gestion des Ressources Naturelles.**

La mise en évidence de l'importance de l'analyse genre a conduit l'introduction des outils sans lesquels cette analyse serait presque impossible. Le facilitateur a introduit donc les outils les plus communément utilisés qui sont les suivants :

- ❖ Les outils basés sur les travaux/rôles et responsabilité :
  - Travaux productifs (donnant accès aux rémunérations) ;
  - Travaux reproductifs (sans rémunérations) ;
  - Travaux communautaires (à caractère social/communautaire).
  
- ❖ Les outils déterminant l'accès et contrôle aux ressources ;
- ❖ Les outils déterminant les facteurs d'influence (ex : la politique, l'économie, la culture, l'éducation, l'environnement, la religion, les conventions internationales, etc).
- ❖ Autres outils sont les outils en rapport avec les besoins pratiques et les besoins stratégiques. Il a été noté que les besoins pratiques sont généralement à court terme et n'affectent pas le statut social des hommes et des femmes. Les besoins suivants ont été donnés comme exemples des besoins pratiques : nourriture, médicaments, vêtements, habitat, etc. Par contre les besoins stratégiques sont généralement à long terme et transforme les relations genre (entre hommes et femmes). Par exemple l'éducation, occuper une place dans les instances de prise de décision, etc.

### **Travaux de groupes/ outils de collecte de données**

Les participants ont été regroupées en quatre groupes et les deux premiers groupes ont travaillé sur l'usage des outils basés sur les différents types d'activités, et les deux autres sur les différents types de besoins.

### **Exercices**

- 1) Le premier exercice consistait à déterminer les différents d'activités faites par les hommes et les femmes et proposer un estimatif du nombre d'heures par jour utilisées par les deux genres.
  
- 2) Le deuxième exercice proposait une liste de besoins et les participants donnaient les catégories/types des besoins auxquels appartient le besoin proposé. Les participants ont abouti aux résultats tels que décrits dans les tableaux ci-dessous.

Les résultats ont montré qu'un certain nombre de besoins facilitent la transformation des relations genre (besoins stratégiques) une fois qu'ils sont satisfaits. D'autres besoins maintiennent le statu quo (besoins pratiques).

Le facilitateur a souligné que certains besoins peuvent être stratégiques dans une région et pratiques dans une autre. Il a donné l'exemple de la possession d'une plantation de bananes qui est un besoin stratégique dans la Province de l'Est parce que là-bas une femme qui possède une plantation de bananes devient économiquement forte (il ya un commerce grandissant de la banane) ; ce qui transforme son statut social et généralement ses relations avec les hommes sont aussi transformées.

### **3.5 Outils d'analyse (Matrix d'Analyse Genre) / Travaux de groupes**

Les facilitateurs ont introduit l'outil d'analyse de données ou Matrix d'Analyse Genre comme un outil spécial parce que non seulement il est utilisé au niveau de la planification comme tant d'autres outils mais aussi au niveau de l'évaluation de l'impact que le projet a eu sur les bénéficiaires. L'outil se présente sous forme de matrix ou tableau comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 10 : Matrix d'Analyse Genre**

	<b>Travail</b>	<b>Temps</b>	<b>Ressources</b>	<b>Culture</b>
<b>Hommes</b>				
<b>Femmes</b>				
<b>Ménages</b>				
<b>Communauté</b>				

Deux aspects sont importants pour le matrix d'analyse genre. Le premier aspect comprend les niveaux d'analyse qui sont au nombre de quatre à savoir le travail, le temps, les ressources et la culture. Le deuxième aspect comprend les catégories d'analyse qui sont les hommes, les femmes, le ménage et la communauté.

Au moment de la planification, l'outil sert de thermomètre pour voir à quel niveau le projet intéresse les bénéficiaires. Une série de questions en rapport avec les objectifs du projet sont posées aux différentes catégories pour voir si l'impact du projet serait généralement positif ou négatif. L'impact doit être noté au niveau du travail à effectuer (volume), le temps à utiliser (réduit ou augmenté), les ressources (accès et contrôle) et la culture (changement positif). Si les réponses positives aux questions posées dominent sur les négatives, il y a plus de chance pour le projet de réussir. Mais si les négatives priment sur les positives alors le projet a peu de chances de réussir. Devant une réponse positive on met un signe plus (+) et un signe moins (-) devant une réponse négative.

Un participant qui beaucoup apprécier cet outil et a voulu savoir quel outil finalement il faut utiliser entre les outils précédemment vus et le matrix d'analyse genre. Le facilitateur a répondu que généralement on utilise un outil sur base de ce qu'on vise. Chaque outil a sa spécialité et si l'on vise beaucoup d'aspects dans un projet mieux serait de combiner les outils plutôt que de se concentrer sur un seul, a-t-il souligné.

La discussion sur les méthodes de formation des adultes a suivi le facilitateur a recommander aux participants qu'il n'existent pas une bonne ou mauvaise méthode.

L'essentiel pour les adultes est de s'assurer qu'il fait les faire participer et le rôle d'un facilitateur de coordonner leurs idées et les ramener au changement escomptes.

Cette phase a été suivie de la clôture officielle de la formation. Trois personnalités ont pris la parole y compris un représentant des participants, un représentant des formateurs, un représentant de l'autorité le WHH

Dans son mot de circonstance le représentant des participants a remercié les organisateurs de leur engagement à promouvoir l'égalité du genre dans la gestion des ressources en eau, hygiène et assainissement. Il a souligné le ferme dévouement des participants à mettre en pratiques les connaissances acquises dans la formation et a promis qu'ils donneront toujours leur humble contribution pour une gestion soutenue des ressources en eau, hygiène et assainissement.

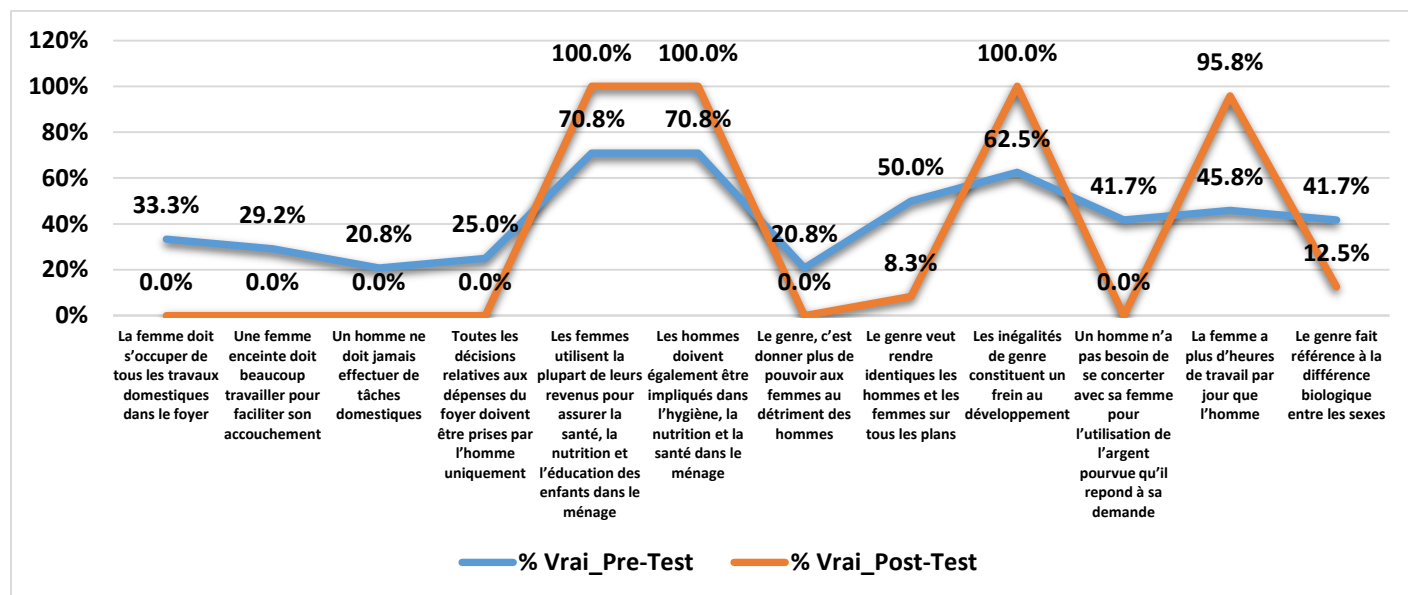
Le représentant des formateurs a également remercié les organisateurs de la formation et a reconnu la participation combien active des participants. Il les a encouragés d'aller de l'avant dans cette lutte de promouvoir le genre dans la gestion des ressources en eau, hygiène et assainissement et a promis son appui chaque fois que le besoin se fera sentir.

Le représentant de WHH a remercié les participants du formateur pour leur ferme engagement à animer cette formation. Il a également remercié les participants pour leur dévouement et leur a promis que les autorités de WHH seront toujours à leur côté pour leur faciliter la tâche combien noble de rendre l'égalité du genre dans la gestion des ressources en eau, hygiène et assainissement une réalité.

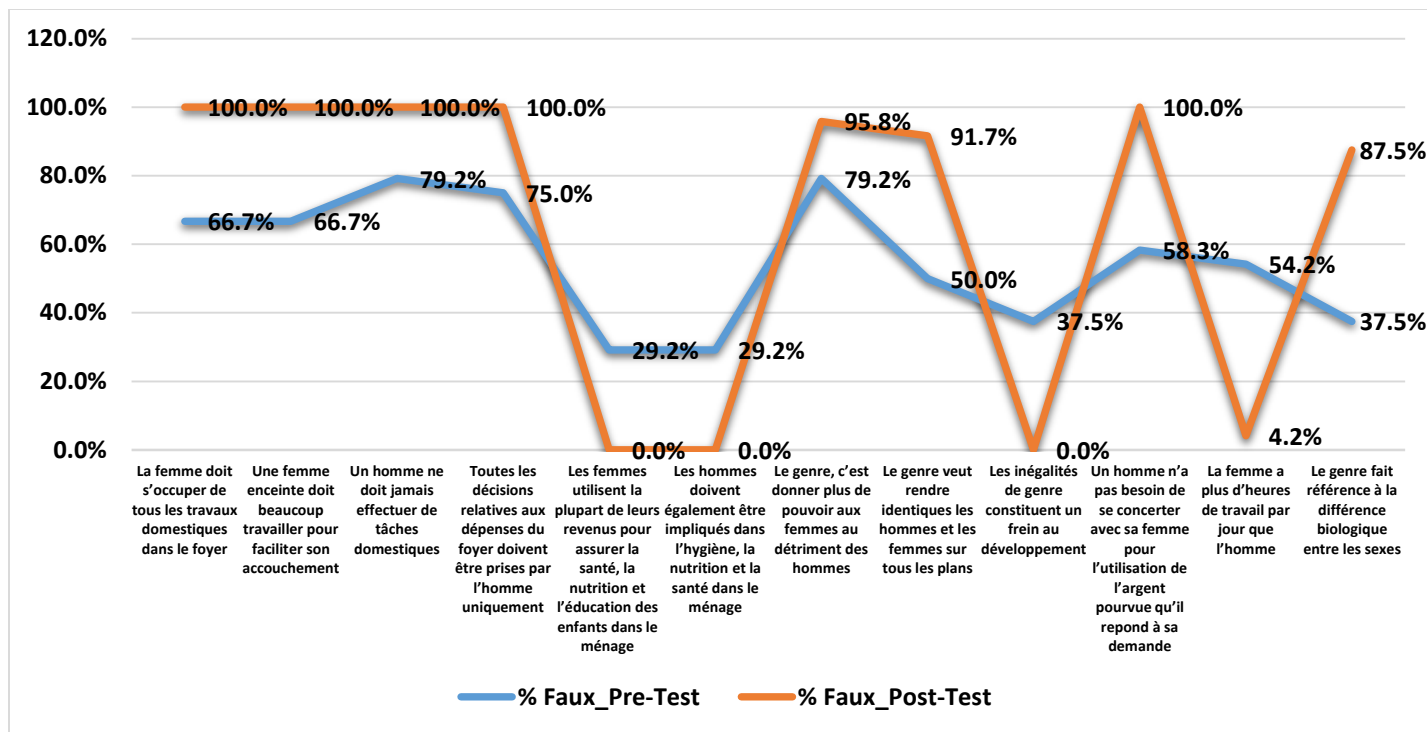
Ila a exhorté les participants à commencer par leur propre transformation avant de transformer les autres en les sensibilisant sur le genre et ses implications sur la gestion de l'eau et assainissement. La dernière activité de formation fut une séance de remise des certificats de formation en genre, la sécurité alimentaire, nutrition, santé, Gestion des Ressources Naturelles

## Niveau de réalisation des objectifs et des résultats escomptés de la formation

Graphique des réponses des participants sur l'affirmation ou non sur les déclarations préconçues sur le genre et l'engagement des hommes dans la promotion des masculinités positives (Perspectives d'infirmité)



Graphique des réponses des participants sur l'affirmation ou non sur les déclarations préconçues sur le genre et l'engagement des hommes dans la promotion des masculinités positives (Perceptives d'affirmation)



Pour pouvoir évaluer le niveau par lequel les objectifs et résultats escomptés de la formation ont été atteints, les formateurs ont utilisé le pré et post teste. Ainsi, une dizaine de déclarations ont été conçues et administré aux participants au début, et, à la fin de la formation. Les graphiques ci-dessus décrivent les affirmations ou infirmations des participants par rapport à ces déclarations.

Les résultats du post-teste ont alors révélé une amélioration des connaissances et de compréhension sur les déclarations ; que la femme doit s'occuper de tous les travaux domestiques dans le foyer, de 33.3% d'affirmation à 0% qui l'affirment après la formation; qu'une femme enceinte doit travailler beaucoup pour faciliter son accouchement de 29.2% qui l'affirment à 0% après la formation, qu'un homme ne doit jamais effectuer de tâches domestiques de 20.8% le percevant comme vrai à 0% à la fin de la formation, que toutes les décisions relatives aux dépenses du foyer doivent être prises par l'homme uniquement de 25% qui le confirment a 0% après la formation, que les femmes devraient utiliser la plupart de leurs revenus pour assurer la sante, la nutrition et l'éducation des enfants dans le ménage de 70.8% qui l'affirment contre 29.2 % lors du post teste, que les hommes doivent également être impliqués dans l'hygiène, la nutrition et la santé dans le ménage de 29.2% d'affirmation à 70.8%, que le genre est donner plus de pouvoir à la femme au détriment de l'homme de 29.2% qui le croient vrai au début et 79.2% qui le

croient faux à la fin, que le genre veut rendre identiques les hommes et les femmes sur tous les plans de 8.3% qui le croient vrai au début contre 50% qui le croient faux à la fin, 100% des participants voyaient les inégalités liées au genre comme un frein au développement tout au début qu'à la fin de la formation, 41.7% voyaient vrai avant l'affirmation que l'homme n'as pas besoin de se concerter avec la femme pour l'utilisation de l'argent pourvue qu'il répond à sa demande au moment où 100% n'ont pas été d'accord à la fin de la déclaration, 45.8% des répondants acceptaient que la femme a plusieurs heures de travail par jour par rapport à l'homme contre 95.8% à la fin de la formation, et, enfin, 12.5% pensaient que le genre fait référence a la différence biologique entre les sexes au moment où à la fin de la formation, 41.7% le voient d'une façon plus élargie.

## **Recommandations**

- Traduire le module dans la langue locale et mettre en place un mécanisme de suivi et coaching comme mécanisme d'accompagnement pour une meilleure intériorisation et mise en pratique des connaissances acquises ;
- WHH de Penser à organiser les formations de ce genre car une seule formation ne suffit pas pour qu'un facilitateur soit à mesurer de se procurer de tous les nécessaire dans le domaine de changement de comportement.
- Penser à ce genre de formation au début du projet
- Incorporer le genre et l'engagement des hommes dès la conception des projets et veuillez que ceci soit une partie intégrale de chaque projet