



## PROGRAMME D'APPUI AU FINANCEMENT DE L'AGRICULTURE ET AUX FILIÈRES INCLUSIVES DANS LE CENTRE DE MADAGASCAR (AFAFI Centre)

*« Un engagement local pour une agriculture durable et une alimentation saine »*

### Autonomisation des femmes et des personnes vulnérables / amélioration de la nutrition



### Analyse transversale

Capitalisation sur l'autonomisation des femmes et des personnes vulnérables et sur l'amélioration de la nutrition des femmes et des enfants de moins de 5 ans

(août 2025)



MAITRE D'OUVRAGE



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ÉLEVAGE



MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT  
ET DU DÉVELOPPEMENT  
SUSTAINABLE



M P E B



MATSE



PRIMATURE  
ONN

PARTENAIRES TECHNIQUES

# Table des matières

Préambule	3
Une approche intégrée genre et nutrition	4
Capitalisation des expériences	7
Acquis et changements observés	11
Facteurs de succès et bonnes pratiques	14
Défis persistants et points d'attention	17
Durabilité et renforcement des acquis	19

## Abréviations et acronymes

**A-WEAI** : *Women Empowerment in Agriculture Index (WEAI)* abrégé

**AC** : Agent Communautaire

**AFAFI Centre** : *Programme d'Appui au Financement de l'Agriculture et aux Filières Inclusives autour d'Antananarivo Madagascar*

**AMBIOKA** : Projet d'accompagnement de la professionalisation des filières maraîchage, arboriculture et aviculture

**AMPIANA 1** : Projet d'Appui aux Marchés Piscicoles en Analamanga

**APDRA** : Association Pisciculture et Développement Rural en Afrique tropicale humide

**ASA** : Projet Agro-Sylviculture autour d'Antananarivo

**CRADD-OI** : Centre de Recherche et d'Appui pour les alternatives de développement - Océan Indien

**DC** : Démonstration Culinaire

**DIABE** : Projet de Développement Intégré, Aménagement et Bois Energie

**FARM** : Femmes en Action Rurale de Madagascar

**FGD** : *Focus Group Discussion*

**FIFATA** : *Fikambanana fampivoarana ny tantsaha ou association pour le progrès des paysans*

**GEC** : Groupe d'Epargne Communautaire

**LANN** : *Linking Agriculture, Natural resources management and Nutrition*

**ONN** : Office National de la Nutrition

**OP** : Organisation de Producteurs

**ORN** : Office Régional de la Nutrition

**PAG** : Plan d'Action Genre

**PAN** : Plan d'Action Nutrition

**PROFI-Lait** : Projet de Renforcement et d'Organisation de la Filière Inclusive-Lait

**VBG** : Violences Basées sur le Genre



# Préambule

La dimension de genre et la nutrition constituent deux des aspects transversaux pris en compte dans la mise en œuvre du Programme AFAFI Centre. Ils font partie des sujets retenus pour l'exercice de capitalisation du Programme. Son objectif est d'analyser les enseignements clés, les facteurs de succès et les contraintes rencontrées dans la mise en œuvre des actions genre et nutrition par AFAFI Centre.

Les travaux visent à étudier **dans quelle mesure les approches et actions mises en place ont permis d'accroître l'autonomisation des femmes et des populations vulnérables et d'améliorer durablement la nutrition des familles** bénéficiaires des appuis du programme ?

Le programme prévoit dans le cadre de son dispositif de suivi-évaluation, le suivi d'indicateurs spécifiques liés au genre et à la nutrition : i) les valeurs de référence et les cibles des six indicateurs en lien avec l'amélioration de la nutrition sont définis. Les valeurs atteintes seront connues au fin 2025, donc après la capitalisation ; ii) l'autonomisation des femmes et des populations vulnérables<sup>1</sup> est plus problématique à suivre. Un indicateur composite sur l'autonomisation des femmes (A-WEAI, cf. encadré ci-dessous) a été retenu par le programme dans l'étude de référence (baseline). Il s'intéresse à la contribution aux décisions de production, le contrôle de l'utilisation de revenus et la charge de travail de la femme, toutefois, ces indicateurs ne semblent pas suffisants pour mesurer l'évolution dans l'autonomisation au sens plus général de l'approche genre.

Les **relations de genre** sont induites par des rapports de pouvoir, qui se manifestent généralement par un état de subordination des femmes. **L'autonomisation** revient donc à rééquilibrer ces rapports de pouvoir en faveur des femmes. Ainsi, dans le présent exercice de capitalisation, l'autonomisation des femmes sera caractérisée à travers les quatre (4) types de pouvoir suivants : le « **pouvoir de** » (savoir-faire, reconnaissance des capacités de grossissement de poissons, de produire des jeunes plants, ...) ; le « **pouvoir avec** » (capacité à s'allier ou à collaborer avec d'autres personnes, dans les OP par exemple) ; le « **pouvoir intérieur** » (confiance en soi se manifestant par exemple par oser exprimer ses points de vue et ses désaccords en public) et le « **pouvoir sur** » (faculté à diriger / donner des ordres par exemple en utilisant des hommes salariés).

**Présentation de l'indice Women Empowerment in Agriculture Index (WEAI)** qui peut être utilisé pour comparer l'autonomisation des femmes à celle des hommes au sein d'un même foyer. Il inclut 12 indicateurs de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture :

- l'autonomie au niveau des revenus ;
- l'auto-efficacité ; la réaction à des violences conjugales ;
- le respect entre les différents membres du foyer ;
- la visite de lieux importants ;
- l'équilibre dans la répartition des tâches ;
- l'accès aux services financiers et la participation aux décisions financières ;
- le contrôle de l'utilisation des revenus ;
- la propriété de terres et d'autres actifs ;
- la participation aux décisions relatives à la production ;
- l'appartenance à des groupes tels que des organisations agricoles ou des groupes d'épargne ou de crédit ;
- et l'appartenance à d'autres groupes qui, selon les participants, permettent d'exercer une influence.

Une version plus courte et simplifiée du WEAI, connue sous le nom de **WEAI abrégé (A-WEAI)** a été développée par l'USAID, l'IFPRI et l'Initiative d'Oxford (en 2011), et conçu pour mesurer l'autonomisation, la condition féminine et l'inclusion des femmes dans le secteur agricole. Elle comprend 6 indicateurs organisés en 5 domaines : i) Domaine «Production» : Contribution aux décisions productives ; ii) Domaine «ressources» : Propriété des biens, Accès et décisions sur le crédit ; iii) Domaine «Revenus» : Contrôle de l'utilisation des revenus ; iv) Domaine «Leadership» : Appartenance à un groupe ; et v) Domaine «Temps» : Charge de travail.

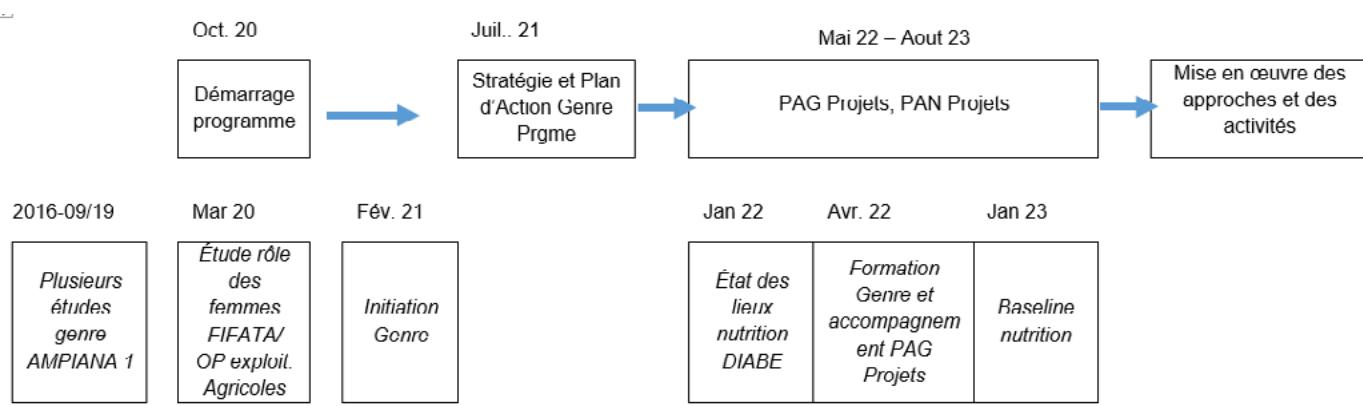
Les résultats de la capitalisation documentées et partagées, notamment via le présent document, permettront aux équipes des projets en cours ou futurs de bénéficier des savoirs accumulés, pour améliorer leurs propres pratiques. Ils contribueront aussi à éviter de répéter les erreurs faites.

1. Remarque : les populations vulnérables ne sont pas caractérisées dans les documents : ni identifiées, ni quantifiées comme cibles dans les actions du Programme et des projets.

# Une approche intégrée Genre et Nutrition

Les efforts d'intégration du genre, comme thématique transversale, dans le Programme AFAFI Centre se sont concrétisés dans un **processus logique de planification** quelques mois après le démarrage du programme : analyse, élaboration de stratégie, opérationnalisation de la stratégie à travers un plan d'action, formation des parties concernées et mise en œuvre d'approches et d'actions concrètes sur le terrain. Ces efforts ont été précédés et **ont bénéficié des résultats des actions réalisées par le précédent projet Agro-Sylviculture autour d'Antananarivo (ASA- 2014 – 2019)** et **d'initiatives des organisations impliquées** dans ce précédent projet, à savoir l'ONG APDRA à travers le projet AMPIANA 1 et le tandem ONG FERT et groupe d'organisation de producteurs FIFATA.

La chronologie des principales interventions menées par le Programme ou les projets y rattachés qui ont contribué à la définition des plans d'action genre ou nutrition du programme et des projets ainsi que leur mise en œuvre est schématisée comme suit :



Les activités du programme relatives au genre et à la nutrition s'appuient sur **trois axes complémentaires** :

1. **Sensibilisation et formation** (visite-échanges, ateliers, démonstrations culinaires, outils ludiques).
2. **Appuis techniques, échanges d'expériences** et mise en pratique à travers des démonstrations.
3. **Dotation d'intrants et de matériels** pour la nutrition et pour réduire la charge et/ou la pénibilité de travail des femmes.

## Cadrage de l'approche en matière de genre

Des orientations stratégiques et des activités très explicites sont préconisées dans le Plan d'Action Genre (PAG) du Programme pour atteindre l'objectif opérationnel n°3 de renforcer l'autonomisation économique et sociale des femmes :

- Axe stratégique 7 : faire participer les femmes aux activités et documenter les données chiffrées : quota, organisation des activités à des moments où les femmes sont disponibles, simplification du langage technique, aide physique aux femmes de ménage, prise en compte charge de travail supplémentaire) ;
- Axe stratégique 8 : réaliser des formations ciblées pour les femmes et renforcement mutuel des capacités en soi ;
- Axe stratégique 9 : inclure les femmes aux formations techniques et organisationnelles dans les domaines où elles sont directement impliquées.

Ces orientations stratégiques ont été prises en compte dans les PAG des projets et détaillées en activités ou déclinées en résultats et activités cohérentes (avec les axes stratégiques). Pour ce faire, l'Unité de Coordination et de Suivi (UCS) du Programme a déployé des missions de sensibilisation et de formation des équipes des projets et d'appui à l'élaboration des PAG des projets. Ainsi, **des activités similaires ont été menées par les quatre projets** en matière de genre, à savoir :

- **Formation des équipes et sensibilisation sur le genre** (utilisation des outils comme l'horloge des 24h ou horloge journalière (cf. encadré page 7), tableau de priorisation, budget familial, etc. ou diverses approches, comme l'approche couple, visite d'échanges...)
- **Intégration / participation des femmes dans les activités**, avec prise en compte et discrimination positive envers les femmes cheffes de ménage ou des ménages fragiles (prioritaire pour le choix du lieu de réunion et des parcelles de démonstration ou encore pour l'octroi de matériels favorisant la réduction de la pénibilité, acceptation ou prise en charge d'accompagnateur/trice pour les femmes allaitantes participant à des formations)
- **Formation technique des bénéficiaires** hommes et femmes
- **Mise en place de points focaux ou de personnes référent genre**

## Cadrage de l'approche en matière de nutrition

Des **actions nutritionnelles structurées** ont été intégrées dans les documents de référence et les plans d'action nutrition des projets, en lien avec les engagements nationaux et les approches sensibles à la nutrition. Ces actions visent à améliorer l'alimentation des femmes, des enfants de moins de cinq ans, et des populations vulnérables. Elles se déclinent autour de **trois axes**, cohérents avec l'orientation opérationnelle du Programme :

- **Promouvoir la diversification alimentaire** via la valorisation des filières agricoles à haute valeur nutritive (légumes, lait, poisson, volailles), notamment par l'autoconsommation, la transformation artisanale, et la mise en place de jardins potagers familiaux.
- **Renforcer les connaissances et les pratiques nutritionnelles au sein des ménages** à travers des outils pédagogiques tels que les Nutricartes © (cf. encadré ci-dessous), livrets de recettes, démonstrations culinaires, et formations communautaires, en s'appuyant sur les agents des ORN et l'approche Linking Agriculture, Natural resources management and Nutrition (LANN) (cf. encadré ci-dessous).
- **Cibler les facteurs sous-jacents de la malnutrition chronique**, en intégrant la nutrition dans la planification communale, les actions WASH, et la réduction de la surcharge de travail des femmes (technologies allégeant le temps, sécurisation foncière, etc.).

Ces orientations ont été traduites dans les Plans d'Actions Nutrition (PAN) des projets, avec des partenariats renforcés avec l'Office National de la Nutrition (ONN), les Offices Régionaux de la Nutrition (ORN) et les agents communautaires (AC).

**L'outil pédagogique interactif Nutricartes© (ou méthode Nutricartes©)** a été développé en 2007 à Madagascar par l'association française L'APPEL. Il vise à prévenir la malnutrition infantile ou à accompagner la prise en charge d'enfants souffrant de malnutrition. Il s'appuie sur les connaissances des parents, même partielles, sur leurs craintes, leurs tabous...etc. Il permet également l'échange entre les participants.

Crée en 2007, la méthode repose sur les principes suivants :

- Prendre en compte l'identité culturelle et sociale des populations à cibles ;
- Impliquer les bénéficiaires (les familles) en les faisant participer de façon active à cette formation ;
- Tenir compte, localement, des aliments disponibles et de leur coût ;
- Assurer un équilibre alimentaire reconnu par les instances internationales ;
- Toujours associer au jeu des aliments un enseignement simple sur les règles d'hygiène de base ;
- Respecter les orientations définies par la politique sanitaire du pays.

**L'approche « Liens entre l'agriculture, la gestion des ressources naturelles et la nutrition » (LANN)** permet de déployer des actions cohérentes en agriculture et nutrition pour lutter contre la malnutrition. Elles se traduisent par des appuis à la production agricole et des animations de lutte contre la malnutrition. Cette approche vise à modifier les préférences et les pratiques de la communauté et des ménages, pour améliorer la nutrition. Elle le fait en renforçant les modes de mobilisation et les capacités sociales.

# **Une approche intégrée genre et nutrition dans la mise en œuvre**

Selon le contexte, une approche intégrée a été adoptée par les projets. Elle combine les quatre (4) aspects suivants :

## i. **Éducation et sensibilisation à la nutrition**

- Organisation de **démonstrations culinaires (DC)** pour valoriser les produits locaux et améliorer les pratiques alimentaires, l'activité est réalisée en collaboration avec l'ONN/ORN via les agents communautaires<sup>2</sup> (AC).
- Diffusion de **livrets de recettes** adaptés aux ressources locales et servant de support aux DC : il y a eu principalement les deux livrets de recettes des projets PROFI-LAIT et AMBIOKA, les livrets de recettes de l'ONN et les recettes partagées dans le journal périodique de l'APDRA (projet AMPIANA). Dans le cas de DIABE, qui dans certaines régions, est mise en œuvre avec le projet Mifampibaby, le livret de recette de Mifampibaby a aussi été utilisé.
- Dans le cadre du projet AMBIOKA, **utilisation des Nutricartes©** qui est un jeu éducatif facilitant l'apprentissage des principes de diversification alimentaire. Il est utilisé de manière interactive par les AC.
- Sensibilisation et formation des OP partenaires au **stockage de produits agricoles** en prévision période de soudure (riz, céréales, ...) par AMBIOKA
- Dans le cadre du projet AMPIANA 2, **l'approche LANN** a été utilisée pour sensibiliser à une bonne nutrition mais également pour faire le lien entre Agriculture et nutrition.
- Promotion des pratiques familiales essentielles (cf. encadré ci-dessous).

## ii. **Autonomisation économique des ménages**

- Création et renforcement de groupes d'épargne communautaire (GEC) pour favoriser l'accès aux ressources financières.
- Les éducations financières au niveau familial

## iii. **Partage des responsabilités au sein du ménage et implication des hommes**

- Utilisation de l'outil de l'horloge journalière (cf. encadré page suivante) et saisonnière pour conscientiser sur la charge de travail des femmes et le partage des rôles.
- Sensibilisation des hommes aux enjeux de nutrition et d'égalité de genre pour encourager leur engagement dans les tâches domestiques et les décisions nutritionnelles.

## iv. **Valorisation des productions locales pour une meilleure nutrition**

- Introduction et promotion de cultures à haute valeur nutritionnelle (patate douce à chair orange, cultures maraîchères, soja, produits laitiers).
- Encouragement à l'autoconsommation des produits issus des exploitations.
- Introduction aux pratiques agroécologiques pour une meilleure nutrition.

**Les cinq pratiques familiales essentielles retenues par AFAFI Centre** sont les suivantes : i) « Les femmes enceintes et allaitantes prennent une nourriture appropriée » ; ii) « Les mères d'enfants de 0 à 6 mois pratiquent l'initiation précoce à l'allaitement maternel et allaitent leurs enfants de façon exclusive » ; iii) « Les mères d'enfants de 6 à 23 mois donnent une alimentation variée, équilibrée et suffisante à leurs enfants » ; iv) « Les membres des ménages boivent de l'eau potable en utilisant une source sûre ou en traitant l'eau venant des sources douteuses » ; v) « Les membres des ménages se lavent les mains avec du savon ou de la cendre aux moments critiques ».

Elles sont issues des 16 pratiques familiales essentielles promues par l'Office National de la Nutrition.

2. Les AC sont issus de la communauté et constituent un vecteur d'information pour le changement de comportement. Encadrés par les ORN, ils sont responsables de l'animation au niveau local : sensibilisation au niveau des groupes cibles, visites à domicile, communication interpersonnelle, démonstrations nutritionnelles basées sur les produits locaux, de la remontée des données mensuelles.

**L'horloge des 24 heures (ou horloge des activités)** est un outil de sensibilisation et d'analyse participative de l'Approche Genre et Développement qui permet la description de l'emploi du temps journalier des femmes et des hommes au niveau du ménage et de la communauté. Plus spécifiquement, cet outil permet de :

- Analyser l'utilisation du temps ou l'emploi du temps des femmes et des hommes dans une journée
- Déterminer leur charge de travail respective, le temps dont ils / elles disposent pour les activités économiques marchandes versus les activités domestiques non rémunérées
- Faire découvrir le chevauchement d'activités, les activités multiples et les activités "invisibles" des femmes
- Considérer l'horloge des femmes et des hommes, en « haute saison culturelle » et en « basse saison culturelle » car leur charge de travail respective diffère en fonction des saisons agricoles.

Pour effectuer l'exercice avec les bénéficiaires femmes et hommes, il faut organiser deux focus groups séparés, un focus group de femmes et un autre composé d'hommes. La principale question à poser à chaque groupe est la suivante : « **quelles sont les différentes activités que vous menez dans une journée, à partir du moment où vous vous levez du lit le matin jusqu'à votre coucher ?** ». Ils / elles doivent citer une à une ces activités, donner l'heure à laquelle ils / elles les réalisent, et le temps dépensé pour chaque activité. L'horloge des 24 heures est un outil relatif au Budget temps des femmes et des hommes. Pour cela, il est à compléter avec le calendrier saisonnier selon le genre.

La connaissance de l'emploi du temps journalier des femmes et des hommes est nécessaire pour identifier les charges de travail correspondantes. Cet outil permet de mettre en évidence les inégalités éventuelles notamment dans la répartition du temps de travail des hommes et des femmes.

## Capitalisation des expériences

La mise en œuvre des approches, outils et activités adoptés par les projets en matière d'autonomisation des femmes et d'amélioration de la nutrition a nécessité de faire face à des contraintes diverses et à surmonter des défis, liés aux réalités sociales, économiques et culturelles. Cependant, des facteurs de succès clés ont permis de lever certains blocages et d'assurer des avancées significatives.

### Contraintes et difficultés rencontrées

Les contraintes et défis externes majeurs en termes d'autonomisation des femmes et d'amélioration de la nutrition sont entre autres :

- La persistance de préjugés négatifs sur la position et les rôles de la femme dans la société et dans les activités productives à Madagascar en général, ainsi que de plusieurs formes de résistance dans l'application de stratégies, d'approches et d'activités en faveur de plus d'équité entre les hommes et les femmes ;
- La charge de travail élevée des femmes, limitant leur participation aux formations et à la prise de décision ;
- Une faible implication des hommes dans les tâches domestiques et les pratiques nutritionnelles ;
- Des barrières culturelles qui freinent l'adoption des bonnes pratiques alimentaires ; et
- Des contraintes en matière d'accès aux moyens et aux équipements pour appuyer la mise en œuvre des connaissances acquises.

Du vécu et de l'expérience des équipes terrain et des bénéficiaires, les principales contraintes et difficultés rencontrées sont précisées ci-après.

## **En matière d'appropriation de l'approche par le personnel des projets**

Au démarrage de la mise en œuvre de l'approche genre, les **équipes terrain (techniciens) des projets se sont montrés assez perplexes et frustrés**. De prime abord, ils ont eu pour certains le sentiment que **l'approche leur avait été imposée** (Diabe). Ils ont jugé de plus que les approches et activités sur le genre **étaient trop importantes et contraignantes** dans un contexte déjà marqué par une **profusion de thématiques transversales** (dont les relations avec leurs activités principales n'étaient pas toujours claires et ne faisant pas partie de leur cœur de compétences). Ils ne percevaient pas bien le lien entre l'approche et leurs rôles d'appui-conseil technique : «quel est le lien entre genre et activités de reboisement/carbonisation (Diabe) ? » à titre d'exemple. Cela a parfois conduit à un certain repli temporaire des agents de terrain sur les aspects techniques pour lesquels il leur était plus confortable d'intervenir. Ces **frustrations et craintes se sont progressivement estompées** au cours de la mise en œuvre des activités du fait d'une **meilleure compréhension** de l'approche genre et des réalités sociales, et au regard des **retours positifs et des changements de comportements observés** au sein des groupes cibles.

### **Témoignage – Équipe AMBIOKA**

« AMBIOKA n'est pas un projet genre, les efforts demandés étaient trop ambitieux par rapport à la situation et aux objectifs du projet »

Ainsi, l'adoption de l'approche genre et des outils a demandé un certain temps d'adaptation par l'équipe ce qui n'a pas permis les remontées systématiques des changements observés chez les bénéficiaires.

Enfin, les opérateurs des projets ont souligné la **difficulté à aborder les questions de Violences Basées sur le Genre (VBG)** pour lesquelles ils n'ont aucune maîtrise du sujet. Face à cette difficulté, certains projets ont choisi de mobiliser les compétences d'autres acteurs plus compétents sur le sujet, tels que l'association Femmes en Action Rurale de Madagascar (FARM) / Centre de Recherche et d'Appui pour les alternatives de développement – Océan Indien (CRADD-OI) ou encore le ministère de la Population (AMBIOKA)

## **En matière de freins culturels et socio-économiques**

Au regard de la faible ouverture du monde rural aux thématiques transversales (« pour s'y intéresser, les gens ont besoin de voir les bénéfices directs et revenus obtenus à travers ces thématiques »), il a été important pour les projets d'aborder le genre, qui est un sujet vaste et difficile, sans brusquer les acteurs.

### **Témoignage – Équipe AMPIANA**

« Il faut sensibiliser et appliquer l'approche de manière très diplomatique et progressive »

La coordination des projets a également dû faire face à une **résistance latente et parfois affichée** de certains conseillers agricoles hommes (AMBIOKA) et animateurs (DIABE). Ainsi, des appuis plus conséquents auprès de ces personnes réticentes (formations, discussions, suivi-accompagnements) ont été déployés.

De même, la **pERSISTANCE DE PRÉJUGÉS NÉGATIFS** chez certains hommes techniciens et autorités **vis-à-vis des techniciennes** peuvent être avancé comme difficultés, sans doute dû à la proportion plus faible de femmes dans les équipes de terrain.

### **Témoignage – Équipe DIABE**

« Un maire dans la commune a totalement rejeté les appuis d'une animatrice locale en raison de son genre et l'ignore dans toutes les activités »

Enfin, il est difficile pour les projets de **mobiliser et convaincre des populations souvent en situation de survie**, qui sont plus enclines à prendre des risques via le changement de leurs habitudes et pratiques.

## **En matière de moyens spécifiques affectés au genre et à la nutrition**

Tous les projets ont rencontré des difficultés pour dégager des ressources financières spécifiques au genre et à la nutrition alors que le budget des projets n'avait pas initialement prévu de lignes pour ces actions : ils ont dû « jongler avec le budget ».

## **En matière de suivi-évaluation des effets de l'approche genre**

Les projets ont rencontré des difficultés à intégrer la prise en compte du genre dans leur **système de suivi-évaluation**. Les **outils de renseignement / évaluation des impacts quantitatifs et qualitatifs** occasionnés par l'approche genre font défaut. Les projets n'ont pas prévu d'indicateur de suivi de l'autonomisation des femmes, en dehors de celui considéré par l'UCS et dont la valeur est collectée en début (baseline faite en 2022) et fin de programme (endline prévue fin 2025).

## **En terme de temps à consacrer aux sensibilisations sur le genre**

Les agents de terrain ont rencontré des difficultés à conduire les entretiens et les animations auprès de certains ménages. En effet, les animations et sensibilisations demandent du temps alors même que les techniciens doivent couvrir de larges zones d'intervention comprenant un nombre important de bénéficiaires. En réponse, les adaptations suivantes ont été mises en place par les techniciens : travailler suivant une approche par groupe ou passer la nuit dans les ménages (pour réduire les temps de déplacement et/ou prolonger le temps d'accompagnement auprès des ménages) ; éviter les entretiens en période de soudure (privilégier plutôt les périodes où il y a à manger) ; et sensibiliser aux défis du genre lors des visites de suivi technique des exploitations agricoles (approche personnalisée, bien que des entretiens individuels puissent parfois être considérés comme des « enquêtes » par les producteurs).

## **Leviers et facteurs de changement**

### **L'approche par couple et l'animation autour de la répartition des tâches entre hommes et femmes**

L'animation autour de **l'outil horloge des 24 heures** (ou horloge des activités, cf. encadré page 7) **et son remplissage** par couple a eu un impact positif important via une meilleure compréhension partagée au sein des couples de la surcharge de travail des femmes et de la répartition des tâches. Cette compréhension a favorisé d'une part, une plus grande entente (moins de conflits au sein des ménages) et d'autre part, une meilleure réalisation des travaux de production via une programmation concertée et optimisée des tâches au sein de l'exploitation et du ménage.

En effet, bien que l'utilisation de l'horloge des 24h s'avère chronophage (1,5 à 2 heures), les discussions au sein des couples et la **prise de conscience de la surcharge de travail des femmes** qu'elle suscite, est à la base de divers **changements spontanés de comportements** des bénéficiaires : une partie des hommes sensibilisés ont décidé de s'investir d'avantage dans les tâches domestiques (socialement attribuées aux femmes).

A ce titre, on constate que ces sensibilisations ont un impact positif sur **l'adoption des techniques améliorées** promues par les équipes des projets car chaque membre du couple devient plus appliqué, se sent **responsable de la réussite du projet familial** (AMPIANA).

#### **Témoignage – Équipe AMPIANA**

« l'insuffisance d'implication des femmes, participant dans plusieurs types de travaux de la riziculture, a auparavant bloqué des décisions au niveau des exploitations, quant à la création de nouveaux aménagements par exemple, mais cette réticence a été levée lorsque les femmes ont eu plus d'échanges avec leur conjoint, induits par l'application de l'horloge de travail »

L'approche par couple premise par cet outil est plus efficace qu'une approche individuelle (sensibilisation uniquement auprès des femmes ou des hommes).

### **Facilitation de la participation des femmes aux activités**

La meilleure compréhension et l'appropriation des concepts et résultats des analyses (exemple : prise de conscience des charges de travail différentes, meilleure visibilité des contributions des femmes et de leur disponibilité) par les équipes des projets a entraîné une réorganisation du travail au sein des projets. En effet, la participation des femmes dans les activités, en particulier de nutrition, a été encouragée du fait que les projets ont adapté leur **mode de planification des activités** en ciblant des plages horaires où les femmes sont plus disponibles et/ou en mettant en place des **plages horaires flexibles**.

De même, les projets ont cherché à faciliter la **participation des femmes allaitantes** aux activités avec la prise en charge ou l'acceptation d'accompagnatrices (cas de PROFI-Lait et d'AMBIOKA).

## Allègement de la charge de travail des femmes

Les projets ont cherché à contribuer à l'**allègement de la charge de travail des femmes** à travers des dotations en matériel dont l'usage requière moins de force physique et/ou permet des gains de temps (exemple : broucycllette<sup>3</sup> vs brouette, unité de production de biogaz<sup>4</sup> (composé d'un biodigesteur et d'un réchaud à biogaz) vs foyer à bois ou à charbon traditionnel : réduction du temps dans la collecte de bois, présence non obligatoire pour l'entretien du feu).

Une meilleure application et appropriation des recettes nutritionnelles nécessitant peu de temps dans leur préparation (allégeant les femmes d'un point de vue charge de travail) a été observée.

## Quota de participation des femmes au sein des projets

L'instauration de quota de participation des femmes au sein des bénéficiaires des projets a encouragé un partage de tâches mieux accepté entre hommes et femmes. A titre d'exemple, dans le cadre de DIABE, les femmes ont pris en charge le transport des plants d'arbres forestiers et les hommes ont supportés leur plantation.

En outre, malgré quelques réticences initiales au recrutement de techniciennes (préjugés de la part des acteurs locaux, pénibilité du travail, assiduité, mobilité, etc.), il a été constaté que la présence de femmes techniciennes augmentait la confiance des bénéficiaires vis-à-vis du projet. Ainsi, certains projets ont décidé de recruter plus de femmes au niveau de leurs équipes terrain. C'est notamment le cas de DIABE qui a l'ambition de recruter une proportion de 15-18 femmes pour 40 hommes dans le cadre de sa 2ème phase<sup>5</sup>.

## Sensibilisation conduisant à une dédramatisation du « genre »

Les équipes de projets ont enregistré une certaine **dédramatisation du « genre » du fait de processus de sensibilisation** mené. Dans plusieurs contextes, les hommes ont initialement perçu le genre comme une confrontation ou une menace, craignant que les femmes ne prennent leur place. Toutefois, le **processus de sensibilisation** a permis d'apaiser ces craintes.

## S'appuyer sur des démonstrations pratiques avec des produits locaux

Les démonstrations culinaires (DC) sont l'outil de conseil en nutrition le plus apprécié. Les DC ont eu un impact fort car elles montrent concrètement comment préparer des repas nutritifs avec les ressources locales. Elles ont aussi permis une plus grande implication des hommes dans la préparation des repas.

### Témoignage – bénéficiaire de PROFI-Lait

« J'ai préparé une recette du livret et mon mari a aimé ! Maintenant, il veut essayer aussi. »

### Témoignage femme – bénéficiaire de DIABE

« Nous avons appris que la patate douce à chair orange (PDCO) n'est pas juste une variété, mais un aliment qui protège la santé de nos enfants. Nous avons même changé notre façon de la cuisiner ! »

L'application des conseils en nutrition et des recettes par les ménages est d'autant plus facilité que les **ingrédients proposés** dans les livrets de recettes distribués sont **disponibles sur place et que les recettes sont économiques**.

### Témoignage – bénéficiaire de PROFI-Lait

« Avant, je vendais tout mon lait sans en garder pour ma famille. Grâce aux formations, je fais du yaourt et mes enfants en consomment aussi. »

## La mobilisation des Offices Régionaux de la Nutrition et des agents communautaires

Le travail conjoint du programme, des projets et des ORN au niveau régional (Analamanga, Itasy et Alaotra-mangoro) et à travers la mobilisation des AC au niveau local a facilité les sensibilisations programmées par les projets qui ont été menées efficacement.

3. Une broucycllette est une brouette modifiée et pourvue de 3 roues (1 roue avant et 2 roues arrières) pour réduire la pénibilité du transport (d'eau par exemple) pour les femmes.

4. Le projet PROFI-Lait a appuyé la mise en place de 10 petites unités de production de biogaz à partir des déjections et paillles issues de l'élevage laitier.

5. Recrutement encore en cours à la date de rédaction de la présente fiche.

# Acquis et changements observés

L'intégration du genre et de la nutrition constitue un levier puissant pour améliorer durablement le bien-être des communautés. Les actions mises en place dans le cadre du Programme AFAFI Centre ont permis de **générer des changements notables** en matière de nutrition et d'autonomisation des femmes. Parmi les résultats les plus significatifs, on note : i) une meilleure appropriation des concepts grâce aux outils ludiques, qui ont favorisé l'apprentissage et l'implication des bénéficiaires, ii) un changement dans la répartition des rôles entre hommes et femmes, iii) une diversification alimentaire accrue et enfin iv) une adoption progressive des bonnes pratiques nutritionnelles.

Les efforts du Programme se sont soldés par des **changements en termes de pouvoir** : un accroissement des capacités des femmes à réaliser des activités techniques et à utiliser les outils de la nutrition, à manifester leur présence et leurs avis dans les réunions et les formations, à prendre part aux décisions dans les ménages et dans les espaces publics.

En favorisant l'autonomisation des femmes, leur participation aux décisions économiques et sociales s'est accrue, concomitamment au renforcement de leur capacité à influencer les pratiques alimentaires et nutritionnelles au sein des ménages.

Par contre, **peu de résultats sont visibles pour l'autonomisation des populations vulnérables**, cette catégorie sociale n'étant pas assez prise en compte ni visible dans les stratégies, dans les approches et dans les activités.

## En termes de "pouvoir des femmes de / capacité des femmes à"

### Réaliser correctement et efficacement des activités "techniques"

Les femmes bénéficiaires ont pu acquérir et/ou améliorer des savoirs-faires pratiques et ainsi disposer d'une plus grande maîtrise technique : de l'aviculture, des cultures maraîchères, du reboisement (exemple : justification technique de l'écartement des plants, association des arbres forestiers avec des cultures vivrières en labour plein, appropriation et maîtrise de l'utilisation d'engrais organiques et du compostage après la mise en place des Champs Écoles paysans), de la carbonisation (mais pas la production), des services liés à l'élevage laitier (insémination, logeur, etc.), et enfin, dans le choix et l'utilisation des produits agricoles, des préparations culinaires et des principes de la nutrition (les 5 pratiques essentielles).

#### Témoignage - Un reboiseur de DIABE

« Beaucoup de choses ont été acquises, des choses qu'on a intériorisées. Auparavant nous n'avions aucune connaissance sur les semences et les arbres fruitiers, avec le projet, beaucoup de bénéficiaires sont devenus des vendeurs de semences »

### Réaliser des tâches socialement réservées aux hommes

Un nombre croissant de femmes a ont pu **réaliser des tâches socialement réservées aux hommes** (carbonisation, logeur de taureau, insémination artificielle (30% femmes)). Et des hommes, bien que ce soit en nombre encore restreint, ont pris en main des tâches socialement attribuées aux femmes (repiquage, lessive, ...).

### Se déplacer pour assister à des formations ou des visites d'échanges

Les femmes bénéficiaires du programme **ont témoigné qu'elles participent plus fréquemment aux réunions techniques**. Elles **se déplacent** également d'avantage pour assister à des formations ou participer à des visites d'échanges (en groupe mixte ou groupe féminin) avec l'accord de leurs conjoint.

#### Témoignage – Équipe DIABE

« Avec l'imposition des quotas en matière de carbonisation, avant c'était uniquement des hommes qui participaient aux réunions, après presque la majorité des participants sont des femmes »

## Mieux programmer les activités productives et gérer les revenus familiaux

Les couples organisent de plus en plus de commun accord leurs activités productives selon une programmation et un calendrier d'activités. De plus, les conseils et formations reçus en matière de gestion du budget et d'exploitation familiale permettent au couple et aux femmes notamment de mieux apprécier et mieux gérer (individuellement ou en couple) les revenus familiaux.

## En termes de "pouvoir avec / collaborer"

Plusieurs acquis en termes de pouvoir des femmes à collaborer peuvent être mis en lumière, tels que :

- **L'agrandissement de l'espace de concertation** avec le mari pour l'affectation des revenus et : ou l'utilisation du budget, la priorisation des tâches ;
- Une engouement de plus en plus marqué des femmes pour le **regroupement en OP féminines** (aviculture, pisciculture : cheffes de parcelles, ...) où la parole est « libérée » ;

### Témoignage de femmes seules chefs de ménage - bénéficiaires de AMBIOKA

« Avec notre association féminine, nous pouvons discuter entre femmes, et nos avis en tant que femmes seules chefs de ménage sont bien pris en compte que dans les réunions mixtes, où ne pouvions pas prendre la parole ou que nos avis sont considérés comme inappropriés, voire nuls »

- La création de **groupes de femmes mères allaitantes** (ex. : OP de Soavinandriana avec AL enceinte) ;
- La **prise de conscience par des hommes de la nécessité d'associer les femmes** dans la prise de plus de responsabilité et de décision dans les activités productives.

## En termes de "pouvoir intérieur" des femmes

### Renforcement la « confiance en soi / affirmation de soi » des femmes

Ce renforcement de la confiance en soi ou l'affirmation de soi des femmes bénéficiaires se manifeste à travers **plusieurs marqueurs de changement** tels que les suivants.

Un nombre croissant de femmes **osent s'exprimer davantage en public et participer aux réunions communautaires** liées à la nutrition notamment. Elles prennent désormais la parole et expriment leurs idées et leurs avis (accord/désaccord) sur des questions techniques ou de gestion (bien que cela soit encore difficile et limité dans le domaine du reboisement et de la carbonisation).

### Témoignage – bénéficiaire de AMBIOKA

« Avant, j'étais juste là pour écouter, maintenant je donne mon avis lors des réunions. »

Elles décident de participer à une réunion, en dehors du lieu de résidence, avec une accompagnatrice (mère allaitante) sans percevoir une indemnité, et convaincre leur conjoint ;

D'avantage de femmes **sont impliquées dans les coopératives et les décisions communautaires**, en particulier celles qui portent sur la nutrition.

L'émergence de **femmes leaders** dans des filières traditionnellement dominées par les hommes telle que dans l'élevage de vaches laitières, est également un marqueur de changement à souligner. De plus, un **effet multiplicateur** est observé : des femmes autonomisées, y compris dans le domaine de la nutrition, deviennent des référentes dans leur communauté, encourageant d'autres femmes à suivre leur exemple.

### Témoignage de femme - bénéficiaire de DIABE

« Voir d'autres femmes prendre la parole et gérer leur propre activité m'a donné le courage de le faire aussi. »

Enfin, la création d'association de femmes (en couple ou non) parfois contre l'avis des hommes peut aussi être mentionné.

### Témoignage - AMBIOKA

« Nos maris nous ont déconseillé de créer une association féminine, mais nous avons persisté : c'est une grande avancée pour nous car l'association nous permet de connaître les problèmes de genre dans certains ménages et de chercher des solutions pour sensibiliser les hommes en vue d'une meilleure considération de leurs épouses dans les activités et les formations. On ne voulait pas avoir une association mixte car souvent des hommes ne peuvent se réunir qu'après avoir bu ou pris un verre d'alcool ! »

### Mahatehotia, un groupement féminin qui brise les barrières

Créé en 2021 avec le projet AMBIOKA, le groupement Mahatehotia rassemble 27 femmes, dont plusieurs cheffes de ménage. Son objectif ? Prouver que les femmes peuvent entreprendre et réussir par elles-mêmes.

Grâce aux formations en genre et nutrition, ces femmes ont surmonté les jugements et la réticence des conjoints pour s'imposer comme actrices du développement local. Leur participation aux réunions communautaires et aux décisions a fortement augmenté.

#### Impacts clés :

- Plus de reconnaissance et d'autonomie pour les femmes rurales.
- Appropriation des outils nutrition (Nutricartes®, livrets de recettes) pour améliorer l'alimentation des ménages.
- Création et partage de nouvelles recettes adaptées aux ressources locales.

**Mahatehotia est la preuve que, lorsqu'elles sont soutenues, les femmes transforment leur communauté.**

Un accès facilité aux formations techniques des projets et aux financements via les groupes d'épargne communautaire (GEC) a permis aux femmes de démarrer des **activités génératrices de revenus** dans le cadre ou en dehors du GEC. Par exemple, un groupement GEC, à majorité féminine, appuyé par le PROFI-Lait s'est constitué en coopérative.

En outre, suite aux sensibilisations des projets, ce sont les femmes qui **décident de consommer désormais** le lait et des produits de qualité produits sur l'exploitation plutôt que de commercialiser toute leur production agricole ou d'élevage.

### En termes de "pouvoir des femmes sur"

Un renforcement du rôle des femmes dans la prise de décision s'observe, notamment favorisée par leur intégration dans les GEC.

#### Témoignage – bénéficiaire de PROFI-Lait

« Avant, c'était mon mari qui décidait tout sur l'argent du foyer. Maintenant, on en discute ensemble et je peux aussi proposer ce qui est mieux pour la famille. »

A titre d'exemple dans le cadre de PROFI-Lait, on peut citer : i) l'émergence de femmes collecteurs de lait (19% auparavant 0%), qui peuvent imposer leurs conditions à des « hommes » ou ii) l'émergence d'éleveuses, devenues animatrices qui « osent » interpeller et recommander à des hommes ce qu'il faut faire et programmer en matière de conduite d'élevage laitier.

Par ailleurs, un **modèle de masculinité positive émerge** qui se traduit par des changements de rôle des hommes dans les dynamiques familiales. Les hommes acceptent de plus en plus de réaliser certaines tâches domestiques, notamment grâce à l'horloge journalière et ils simplifient d'avantage dans les décisions nutritionnelles au sein du ménage suite à leur participation accrue aux démonstrations culinaires (même si cela reste encore faible).

#### Témoignage –bénéficiaire de DIABE

« L'horloge journalière nous a fait réaliser la charge de travail de nos femmes. Maintenant, j'aide plus à la maison. »

#### Témoignage – bénéficiaire de PROFI-Lait

« Avant, je pensais que c'était normal que ma femme fasse tout à la maison. Maintenant, je l'aide pour qu'elle puisse aussi participer aux formations. »

#### Témoignage – bénéficiaire de AMPIANA

« J'ai vu que les autres hommes aident à la maison, alors pourquoi pas moi ? »

## En matière de nutrition

Les producteurs bénéficiaires du programme ont montré une **meilleure compréhension et adoption des bonnes pratiques nutritionnelles** rendue possible grâce à l'introduction de méthodes ludiques comme les livrets de recettes, les démonstrations culinaires, les Nutricartes et l'approche LANN.

En effet, des aliments auparavant sous-consommés (tel que le manioc, les légumes verts, le soja) sont **désormais intégrés dans les repas familiaux plus diversifiés** : la « *lasopy mangahazo* » (soupe au manioc) est un vrai succès et elle a été mentionnée dans chaque FGD réalisé.

### Témoignage – FGD AMBIOKA

« Les démonstrations culinaires nous ont fait découvrir qu'on peut préparer le manioc de différentes manières. Avant, on ne le connaissait que bouilli »

### La soupe de manioc (*lasopy mangahazo*) : une recette qui change les habitudes

Le *lasopy mangahazo* (soupe de manioc) est devenu bien plus qu'un plat traditionnel. Grâce aux livrets de recettes distribués par plusieurs projets, cette préparation simple et nutritive est aujourd'hui reproduite dans de nombreux foyers. Accessible, économique, et utilisant des produits locaux, elle a facilité l'adoption de nouvelles habitudes alimentaires, tout en créant un pont entre nutrition, plaisir et fierté.

« Tout le monde connaît la soupe de manioc maintenant. Même les enfants l'aiment ! » – Bénéficiaire DIABE

On observe également une augmentation de la **consommation de produits nutritifs** (lait, légumes, patate douce à chair orange, poisson...).

### Témoignage – femmes bénéficiaires de DIABE

« Avant, nous ne mangions que du riz. Aujourd'hui, nous savons qu'un repas sans riz peut aussi être équilibré. »

Enfin, les ménages sont plus **familiarisés aux 5 pratiques familiales essentielles**, notamment les femmes enceintes et allaitantes.

## Facteurs de succès et bonnes pratiques

L'expérience du programme AFAFI Centre a révélé plusieurs éléments clés qui doivent être pris en compte

- poursuivis ou à éviter - pour renforcer l'autonomisation des femmes et l'amélioration de la nutrition dans les futures interventions. La présente partie va se concentrer sur les facteurs de succès et les bonnes pratiques identifiées.

## Des outils ludiques pour favoriser l'apprentissage et accélérer le changement

Les outils interactifs ont été les plus efficaces pour sensibiliser les bénéficiaires, car ils facilitent la compréhension et l'appropriation des messages.

L'utilisation des Nutricartes®, de livrets de recettes, de vidéos éducatives et les démonstrations culinaires a facilité l'apprentissage et l'appropriation des messages clés. Ces supports sont particulièrement efficaces car ils sont simples, visuels et adaptés aux réalités locales.

- **Le support pédagogique Nutricartes®** est un jeu éducatif qui a permis d'illustrer de manière concrète l'importance d'une alimentation équilibrée.
- **Les livrets de recettes** : Faciles d'accès et en langue locale, ils ont aidé les familles à diversifier leur alimentation en utilisant des produits locaux.
- **L'approche LANN** : A permis de montrer l'intérêt de la consommation des produits issus de la propre production des ménages.

### Témoignage - Bénéficiaire PROFI-Lait

« Grâce aux livrets de recettes, nous avons découvert de nouvelles façons de cuisiner nos produits locaux. Maintenant, nous avons plus de diversité dans nos repas. »

Remarque : alors qu'il est assez facile d'élaborer ou d'adopter des outils simples pour la nutrition, couplés à des activités concrètes, le même exercice est moins aisé avec le genre.

## La contextualisation et les expériences concrètes, facteurs d'appropriation

Les sujets liés au genre peuvent être sensibles et heurter certaines autorités et bénéficiaires, lorsque les échanges et les sensibilisations se font à coups de concepts ou d'instruction. L'application d'outils concrets comme l'horloge journalière, les démonstrations culinaires mixtes (avec la participation de femmes et d'hommes) et le soutien aux femmes leaders ont permis une appropriation plus douce des concepts et une meilleure compréhension des formes d'inégalités.

L'utilisation de l'**horloge journalière** au niveau des couples notamment a permis aux hommes de visualiser la surcharge de travail de leurs épouses, entraînant du moins **une prise de conscience sinon des changements** pour mieux répartir les tâches avec sein du ménage.

### Témoignage - producteur bénéficiaire d'AMPIANA

« Avec l'horloge journalière, les hommes ont réalisé qu'ils pouvaient mieux partager les tâches. »

### Témoignage - producteur bénéficiaire d'AMPIANA

« Avant, je ne pensais pas que ma femme travaillait autant. Maintenant, je l'aide plus, et nous mangeons mieux. »

Par la suite, la **participation des hommes aux démonstrations culinaires et aux formations nutritionnelles** a progressivement changé leur perception du rôle des femmes dans la famille.

## L'accès aux formations, équipements et matériels pour les femmes, essentiel aux changements

Les contraintes de temps et de charge de travail des femmes ont souvent limité leur participation aux formations. Adapter les horaires - comme l'ont fait les projets - et encourager l'implication des hommes dans les tâches domestiques, ou au moins trouver des alternatives, a permis d'améliorer leur engagement dans les activités productives.

### Témoignage - productrice bénéficiaire d'AMPIANA

« Avant, je ne pouvais pas assister aux formations. Maintenant, mon mari me remplace parfois et j'ai pu apprendre beaucoup de choses. »

La dotation en **broucylettes et en unités de biogaz** (composé d'un biodigesteur et d'un réchaud à biogaz) pour alléger la charge de travail des femmes a motivé et facilité la participation aux activités du projet.

### Témoignage - productrice bénéficiaire de PROFI-Lait

« Avant, il fallait marcher des kilomètres pour chercher du bois. Avec le biogaz, je peux cuisiner plus vite et mieux gérer mon temps. »

La mise en place de **kits pour la transformation et conservation des produits** (exemple : broyeurs manuels, équipements de transformation laitière) a encouragé l'autonomisation économique.

Enfin, la formation des productrices en fabrication de **foyer Kamado<sup>6</sup>** a permis de réduire la consommation de combustible et donc le temps de collecte du bois (qui se fait dans les environs du lieu de vie) ainsi que l'astreinte auprès du feu (les foyers Kamado ne nécessitent pas une présence permanente à proximité pour entretenir les braises).

6. Les foyers Kamado sont des foyers améliorés à bois (mais pouvant également accepter du charbon de bois) développés par la coopération japonaise (JICA) et produits à partir de matériaux locaux facilement disponibles en milieu rural (terre rouge, argile, cendre, eau).

## L'implication des hommes et l'éducation des enfants, garanties de pérennité

La sensibilisation des hommes aux questions de nutrition et de genre a favorisé un meilleur partage des tâches et une meilleure transmission des connaissances au sein des familles. La connaissance des résultats de l'application de l'horloge des 24h a favorisé la visibilité et la prise de conscience des hommes des inégalités entre les hommes et les femmes en termes de charge de travail et de répartition des rôles. Selon les résultats enregistrés par les projets, l'implication des hommes est une condition nécessaire pour obtenir des changements. Ceci est compréhensible puisque les rapports de pouvoir sous-jacents au genre bénéficient aux hommes, qui ont la possibilité de les modifier ou de les inverser. L'approche « masculinité positive » est une opportunité d'accentuer cette implication des hommes.

### Témoignage - Bénéficiaire DIABE

« Nous avons compris que si les hommes s'investissent, les enfants en profitent aussi. »

Encore mieux, les rapports de genre socialement construits changeront plus significativement et seront probablement irréversibles, quand on apprendra aux enfants le plus tôt possible à comprendre l'égalité de genre et éviter d'inclure les préjugés de genre (activités masculines ou féminines, suprématie de l'homme sur la femme,...).

### Témoignage - Bénéficiaire DIABE ayant subi beaucoup de VBG

« J'ai subi un regard cruel de la famille et de la société quand j'ai demandé le divorce. Désormais, avec mon nouveau mari qui a compris mes déboires, j'apprends à mes enfants, garçons et filles, à partager les tâches à la maison sans répartition sexuée, à prendre des décisions concertées, à se respecter les uns les autres sans distinction de sexe »

### Témoignage - Bénéficiaire femme handicapée et cheffe de ménage d'AMPIANA

« C'est très dur d'assurer à la fois les tâches d'homme et les tâches de femme, sans appui : notre résolution est d'éduquer les enfants dans une perspective d'égalité et d'entraide homme/femme et fille/garçon »

## La production locale, au cœur de l'appropriation des pratiques nutritionnelles

Les recettes et recommandations alimentaires sont mieux acceptées lorsqu'elles intègrent des produits disponibles ou accessibles sur place, comme la patate douce à chair orange, le lait et les poissons locaux.

## L'additionnalité des appuis

D'autres interventions convergentes ont facilité les activités et les approches mise en œuvre et ont catalysées des résultats, telles que présenté ci-après.

Les **Groupes d'Épargne Communautaire (GEC)** ont éduqué les femmes à des formes de discipline et à la prise de parole en réunion. Ils ont contribué à l'autonomie financière des femmes et au financement d'initiatives collectives. Par ailleurs, l'éducation financière et l'apprentissage au fonctionnement organisationnel (gouvernance, discipline) des femmes intégrées dans les GEC constituent des opportunités de renforcement de leur confiance en soi et de leur capacité d'analyse financière.

### Témoignage - Bénéficiaire AMBIOKA

« Grâce aux groupes d'épargne, nous pouvons maintenant investir dans notre élevage sans attendre une aide extérieure. »

De même, les **coopératives et groupements féminins** ont servi de **plateforme d'apprentissage et d'échange d'expériences** entre bénéficiaires.

Les réflexions internes et démarches transversales (de façon globale et non pas dans le cadre spécifique d'un projet) menées par les organisations « opérateurs de mise en œuvre » des projets ont constitué des moteurs essentiels pour les avancées de terrain en matière d'adoption des approches genre et d'agriculture sensible à la nutrition. à la mise en œuvre de l'approche genre au sein d'AMBIOKA.

A titre d'exemple :

- Les résultats des activités menées par FIFATA (opérateur d'AMBIOKA) et portant sur l'amélioration de la place de la femme au sein des exploitations agricoles et des organisations de producteurs ont beaucoup aidé à la mise en œuvre de l'approche genre au sein d'AMBIOKA.
- Les résultats des études réalisées par l'APDRA (opérateur d'AMPIANA 2) concernant la prise en compte du genre dans la rizi-pisciculture ont facilité la priorisation des actions. De même, l'adoption par l'ADRA Madagascar de l'approche intégrée LANN ont contribué à l'appropriation des conseils en nutrition et en particulier au changement de comportement des bénéficiaires d'AMPIANA 2 concernant l'utilisation des productions : « consommer avant de vendre ».
- Enfin, les actions en matière de nutrition du Projet Mifampibaby de l'Association Intercoopération Madagascar (AIM) – également opérateur du projet DIABE - ont facilité les sensibilisations et les démonstrations culinaires de DIABE.

## La qualité des équipes

La relative jeunesse des membres des équipes a été un facteur favorisant l'appropriation interne des concepts et de l'approche avant leurs applications sur le terrain auprès des partenaires, des producteurs et leurs organisations. De plus, les équipes des projets ont manifesté une réactivité appropriée lorsque des contraintes ou des problèmes sont apparus. Les équipes des projets ont démontré une capacité de recherche continue d'adaptation (« bricolages ») afin d'appliquer une approche genre selon la situation et les contextes d'intervention dans le cadre d'un processus d'apprentissage commun. Exemples : fourniture de semences aux producteurs lorsqu'il était difficile de trouver les ingrédients pour les recettes nutritionnelles ; passer des messages lors des réunions des parents d'élèves ou d'activités d'autres entités (sensibilisation de 5 minutes durant les écoles du dimanche) ou projets ; faire appel à des acteurs plus expérimentés (FARM, CRAAD OI) notamment en matière de VBG lorsque la sensibilisation groupée recommandée a été empêchée (du fait de contextes pré-électoraux) puis abandonnée dans certaines régions.

## Défis persistants et points d'attention

Différents défis et/ou limites demeurent dans l'application de l'approche genre et des activités de nutrition qui requièrent la vigilance des acteurs de développement.

### Barrières culturelles et résistances sociales

#### Stéréotypes de genre persistants

La perception selon laquelle certaines tâches (comme la transformation alimentaire ou l'élevage, le conseil ou l'animation, la coupe et la carbonisation du bois) sont exclusivement féminines ou masculines a limité l'engagement des hommes et des femmes dans de nouvelles activités. A titre d'exemple, une résistance et des préjugés encore très forts peuvent être signalés relativement au plein engagement des femmes dans la coupe de bois et la carbonisation (production de charbon de bois).

#### Témoignage - Bénéficiaire AMBIOKA

« Mon mari ne comprenait pas pourquoi je voulais rejoindre une coopérative. Maintenant, il voit que cela apporte plus de revenus pour notre famille. »

#### Témoignage - Bénéficiaire DIABE

« Beaucoup de charbonnier disent aux femmes : il est illusoire de penser que vous puissiez réaliser cela (coupe et carbonisation) »

La subordination de la femme à l'homme reste très fort : certaines femmes ne peuvent partir et participer à des formations ou des réunions qu'après « enquête » en bonne et due forme menée par leur conjoint.

## Réticence à l'autonomisation féminine

Dans certaines communautés, la participation des femmes aux décisions économiques et sociales, au niveau de la famille, de la communauté ou encore des collectivités locales, et aux activités génératrices de revenus est encore perçue comme une menace pour l'équilibre familial et/ou sociétal.

L'autonomisation des femmes est parfois perçue seulement comme une revendication, dont le summum serait la célébration de la journée du 8 mars

## Des formes de résistance latente à l'approche genre au sein des équipes projet

Des résistances latentes se manifestent au niveau des techniciens des terrain à travers des déclarations telles que : « Qu'est-ce que le genre apporte comme résultat au développement ou à la productivité ? Il ne faut pas trop parler de genre et d'égalité de genre car c'est trop vaste et trop ambitieux. C'est très difficile de travailler sur les VBG. Appliquer le genre prend du temps et on ne peut pas avoir des changements de société sur le pas de temps d'un projet, ... »

Les agents de terrain, qui combinent toutes sortes de lacunes en matière de développement économique rural, sont donc consultés pour des problèmes ou initiatives dans d'autres secteurs techniques que leur cœur de compétence et les approches transversales plus sociologiques comme le genre sont les moins prises en charge.

## Contraintes économiques et matérielles

### La charge de travail des femmes reste élevée

Le triple rôle des femmes dans la reproduction de la famille, les activités productives et les travaux communautaires engendre une surcharge de travail chez les femmes, qui ne leur permet pas toujours de participer aux formations ou aux démonstrations culinaires. Les avancées en matière de prise de responsabilité des hommes pour certaines tâches ménagères ou le partage des certaines activités, comme mentionnées par plusieurs bénéficiaires des projets, paraissent encore limitées et doivent être mesurées et rendues visibles. En effet, malgré les appuis sur l'approche genre du programme, quelques femmes continuent de se plaindre d'une surcharge de travail, notamment lorsqu'elles réalisent dorénavant certaines tâches auparavant effectuées par les hommes. Ces situations restent à suivre et vérifier sur le terrain (avec des outils tels que l'horloge journalière ou autres<sup>7</sup>). Aussi, il faut avoir bien conscience que :

- l'approche couple adoptée par les projets ne garantit pas un allègement de la surcharge de travail des femmes. A noter que l'horloge des 24h n'a pas été utilisée de manière dynamique afin de mesurer les réductions éventuelles de charge de travail de femmes.
- l'encouragement des femmes à participer d'avantage aux activités des projets peut potentiellement alourdir encore leur surcharge de travail.

### Ressources attribuées insuffisantes ou non spécifiques

Les projets n'ont pas prévu de budget spécifique pour les activités liées à l'approche genre (cf. supra).

### Relative inadéquation entre activités et intrants/équipements adaptés

Les procédures des projets et certaines pratiques ne sont pas toujours pensées et appliquées pour favoriser la mise en œuvre de l'approche genre. A titre illustratif :

- l'insuffisance de budget des projets n'a pas été rectifiée par des mesures adéquates car lourdes (cela auraient demandé de remanier tout le budget des projets et un avenant aux contrats de subvention) ;
- la prise en charge financière des accompagnatrices des femmes n'a pas pu être validée avec le bailleur ;
- les lieux de formation et les infrastructures d'accueil ne sont pas toujours adaptées aux besoins différenciés des femmes par rapport aux hommes (exemple : certaines femmes ne sont pas autorisées à « découcher » ou dormir en dehors de leur résidence).

Relativement au volet nutrition, l'insuffisance ou l'absence d'ustensile de cuisine commun handicape la réalisation des démonstrations culinaires. Parfois, les ménages sont réticents à mettre à la disposition de la communauté leurs propres ustensiles.

#### Témoignage - Bénéficiaire DIABE

« Nous devons ramener nos propres ustensiles pour les démonstrations culinaires, ce n'est pas toujours évident... »

7. Le suivi de la charge de travail des femmes est pris en compte par le programme à travers ses études baseline (2022) et endline (fin 2025). Les données d'endline et donc la comparaison entre les charges de travail en début et en fin de programme ne sera possible que fin 2025.

Aussi, les producteurs bénéficiaires disposent de ressources limitées pour reproduire les pratiques. Ainsi, malgré l'intérêt pour les nouvelles recettes et techniques culinaires, certains ménages n'ont pas suffisamment de moyens à consacrer à l'achat de certains aliments complémentaires (pas d'accès économique) ou rencontrent des difficultés concernant la disponibilité et l'accessibilité de certains ingrédients. Certaines recettes apprises lors des démonstrations culinaires nécessitent en effet des ingrédients difficiles à obtenir localement (pas de disponibilité : pas d'accès au marché).

#### Témoignage – Bénéficiaire DIABE

« Nous avons appris de bonnes recettes, mais parfois nous n'avons pas les ingrédients nécessaires pour les refaire chez nous. »

De même, des limites ont été rencontrées concernant l'organisation des DC nécessitant l'intervention directe des AC. L'organisation de certains projets prévoit que les AC avancent des fonds pour les activités (dont les DC) puis ils sont remboursés. En cas d'indisponibilité de trésorerie au niveau des AC, toutes les activités sont alors suspendues.

Le manque de moyens de transport (ex. : pour acheminer le lait des bénéficiaires de PROFI-LAIT) ou d'infrastructures pour la transformation des produits ont freiné certaines initiatives en vue de la diversification alimentaire.

La fourniture d'équipements, comme la broucycllette, est jugée **un peu discriminatoire** (car octroyée seulement aux femmes seules) et surtout **peu adaptée aux réels besoins**, car ce genre de matériel n'est adapté que pour les terrains plats. De même, l'approche couple / ménage biparental entraîne une certaine **exclusion des ménages monoparentaux**, dont les ménages dirigés par un homme seul.

## Durabilité et renforcement des acquis

L'expérience d'AFAFI Centre a mis en lumière plusieurs leviers essentiels pour assurer la pérennisation voir le renforcement des acquis et leur réPLICATION dans d'autres contextes ou de futures interventions en tenant compte des défis persistants.

### Poursuivre le processus avec plus d'engagement et de créativité

Le Programme AFAFI Centre et ses projets ont initié un certain nombre d'activités et adopté des méthodes pour intégrer le genre et la nutrition de façon progressive et patiente. Des changements sont enregistrés. Dans l'attente d'une mesure de l'ampleur de ces changements, il est essentiel de poursuivre le processus. La durabilité des acquis et l'irréversibilité des changements seront assurés si les actions suivantes sont poursuivies, voire renforcées :

- **continuer la sensibilisation des hommes et des femmes**, avec un accent sur les femmes, dont nombres ne sont pas conscientes de leur surcharge de travail ;
- exploiter toutes les **opportunités et les espaces de communication pour cette sensibilisation**, à l'instar de FIFATA qui utilise la journée des femmes rurales plutôt que le 8 mars pour la conscientisation, et de certains des projets qui « profitent » des réunions des parents d'élèves dans les écoles ou des écoles du dimanche à l'église pour passer des messages ;
- manifester **plus d'engagement dans la vie courante**, surtout pour le genre : la recherche d'équité de genre ne s'arrête pas aux activités professionnelles, car les stéréotypes de genre sont surtout présents dans la vie courante ;
- choisir **les approches les plus pertinentes en fonction du contexte** : privilégier l'action des techniciennes-animateuses car leurs messages sembleraient passer mieux (AMBIOKA), ou de binôme mixte, pour parler avec un couple, ou des techniciens-animateurs pour convaincre les hommes ;
- maintenir **un accompagnement et des formations qui soient accessibles** : l'adaptation des formations aux horaires, au rythme et aux disponibilités des femmes et des hommes est essentielle pour que les acquis ne s'effritent pas avec le temps ; et enfin,
- prévoir des **ressources suffisantes au sein des projets et actions** pour permettre la mise en œuvre effective des approches à la hauteur des ambitions et des défis à relever.

## Affecter des ressources spécifiques

Une des difficultés majeures d'intégration du genre dans les actions est le manque, voire l'inexistence de budget y affecté. Les promoteurs de projet sont souvent incapables ou réticents à inscrire des montants pour des « actions pro-genre », car ils ne sont pas forcément sensibilisés sur l'approche, parce qu'ils ne sont pas en capacité de calculer ou d'estimer les montants à mobiliser, ou tout simplement car ils ne voient pas les résultats tangibles envisagés avec le montant à allouer.

Au niveau des promoteurs et/ou bailleurs de fonds des projets, les facteurs évoqués ci-dessus ne devraient pas servir à justifier l'absence ou l'insuffisance d'allocation de budget pour le genre. En effet, il est quasiment impossible d'intégrer efficacement le genre dans un projet ou un programme sans disposer d'un budget approprié. Dégager des ressources financières et humaines (en nombre, en compétence et en temps de travail ou objectifs assigné) à consacrer aux questions de genre lors de l'instruction et de la conception des projets est primordial pour obtenir des changements notoires et dans la durée. Les ressources nécessaires à la couverture de ces enjeux doivent être prévues et affectées dès le début.

En outre, il paraît pertinent et nécessaire de faciliter l'accès des bénéficiaires aux semences, intrants agricoles et équipements de transformation pour assurer la pérennité des bonnes pratiques de nutrition. En cas d'insuffisance du budget, les collaborations avec d'autres acteurs sont une des pistes à étudier, il faut éviter de se contenter à solliciter des ressources additionnelles.

## Rendre plus cohérentes les approches

Le problème de cohérence en matière de ciblage des publics cibles doit être résolu lorsqu'on articule genre et nutrition. En effet, l'approche genre s'adresse à tous les bénéficiaires en général, hommes et femmes, alors que le volet nutrition du programme et des projets est surtout focalisé sur les femmes allaitantes et/ou enceintes et les enfants de moins de 24 mois. Pourtant, tel que vu plus haut, il est important d'adresser les questions de nutrition en associant également les hommes et plus largement les femmes quelque soit leur âge et/ou leur état.

## Adopter systématiquement les outils ludiques dans les formations et sensibilisations et assurer leur cohérence

L'efficacité des outils ludiques dans la sensibilisation sur le genre et/ou la nutrition est prouvée. Il existe actuellement beaucoup d'outils, qui restent à inventorier et dont une cohérence minimale doit être assurée. Il est aussi crucial de les rendre accessibles au plus grand nombre et d'adapter leur contenu aux différentes communautés.

Les Nutricartes, livrets de recettes et démonstrations culinaires ont prouvé leur efficacité pour ancrer les bonnes pratiques. Leur standardisation et diffusion à plus grande échelle garantiront un impact à long terme.

### Témoignage - Animatrice communautaire évoluant avec DIABE

« Les images des Nutricartes<sup>®</sup> nous aident à bien comprendre ce qu'il faut manger pour être en bonne santé. C'est plus simple à retenir que de longues explications. »

## Valoriser les productions locales dans les stratégies nutritionnelles

L'intégration de produits locaux comme la patate douce à chair orange, le moringa, le poisson et les produits laitiers assure une transition alimentaire réaliste et reproductible dans d'autres régions. Encourager et diffuser ces possibilités de valorisation des productions locales, de manière à constituer une masse critique d'adoptants, sont à renforcer.

## Approfondir la sensibilisation aux violences basées sur le genre (VBG)

Tous les projets ont rencontré des difficultés à aborder les VBG. Ce problème provient sans doute du fait que les équipes étaient mal préparées et insuffisamment formées pour la prise en compte de ces aspects. Un autre facteur en cause serait aussi le fait que les VBG sont souvent comprises seulement en termes de violence physique, la plus visible. Une approche plus progressive et adaptée au contexte local est nécessaire, tout en essayant d'opérer dans un premier temps sur les autres formes des VBG (verbales et économiques).

## S'allier avec d'autres acteurs, dont les promoteurs d'épargne communautaire

Les GEC, à travers l'éducation financière, se sont révélés être un outil puissant pour renforcer l'indépendance financière des femmes et stabiliser les investissements liés aux activités agricoles et nutritionnelles. Leur mise en place ou leur renforcement est à poursuivre, idéalement dans le cadre de collaboration avec des organisations spécialisées dans ce domaine.

Le renforcement des collaborations entamées ou à créer avec les acteurs intervenant dans le LANN ou dans la VBG est également à étudier, étant donné qu'elles apportent une valeur ajoutée aux actions du Programme. Ce dernier n'a pas vocation à traiter toutes les problématiques de développement en lien avec le genre et la nutrition.

## Mesurer l'ampleur des changements observés et les rendre visibles

Il est important de **mesurer l'ampleur des changements observés**, à les qualifier et à évaluer leur irréversibilité / réversibilité. C'est sur la base des résultats de ces mesures que les meilleures stratégies et astuces pourront être choisies pour que les changements se fassent plus rapidement.

Dans ce sens, **l'horloge journalière pourrait être utilisée de manière dynamique dans le suivi des changements**.

L'identification de la complémentarité des hommes et des femmes, à travers cet outil constitue un aspect important, mais **il ne devrait constituer qu'une étape**. En d'autres termes, il faut éviter de réduire son utilité à ce constat et il semble très pertinent d'utiliser **l'horloge de manière dynamique dans le suivi des changements** afin de :

- (i) **rendre visibles les charges et les surcharges de travail**, donc les inégalités, pour anticiper l'alourdissement de ces charges en cas de vulgarisation de nouvelles activités, et pour mesurer la réduction des charges et surcharges de travail tout au long de la mise en œuvre d'un projet, c'est-à-dire suivre si des changements (exemple rééquilibrage des charges) ont effectivement lieu ;
- (ii) **connaître l'évolution de la répartition sexuée des tâches**, pour apprécier dans quelle mesure les rôles ou tâches ont changé et les stéréotypes de métier d'homme ou de femmes sont en train d'être cassés ;
- (iii) **savoir les périodes de disponibilité des personnes** ; ce qui est nécessaire pour planifier les temps d'entretiens avec les personnes ou programmer des activités avec elles (déjà adopté par les projets).

Il est parfois difficile d'amener les personnes à reconnaître d'elles-mêmes les inégalités et les pouvoirs différents entre les hommes et les femmes, à partir de l'examen du fonctionnement de leurs ménages et de leur communauté. Dans ce cas, il ne faut pas hésiter à faire appel à **d'autres exemples concrets, à travers des films vidéo ou des outils ludiques ou des témoignages** d'autres hommes et femmes, en couple ou non, lors des visites d'échange.

Enfin, plusieurs intervenants dans les projets (techniciens, animateurs, ...) ont des **difficultés à s'autoévaluer quant à leur contribution et leur capacité** à intégrer le genre dans leur travail et dans leur vie quotidienne. Une piste à explorer et à inclure dans les futures formations est **l'identification des signes et des réflexes** qui permettent de statuer que la personne prend en compte ou ne prend pas en compte le genre : Exemple : Un animateur, en charge d'activités de formation, qui souhaite apprécier s'il prend en compte ou non le genre peut se poser les questions suivantes : Est-ce que les femmes et les hommes accèdent de la même manière aux messages que j'envoie, aux ressources que je mets à disposition : l'affichage dans les marchés peut avantager les hommes ou les femmes selon leur taux d'alphabétisation, leur difficulté d'accéder physiquement au marché, ...? Ou encore, les modalités de réalisation de mes activités (formation en dehors du district de résidence favorisent-elles plutôt la participation des femmes ou celle des hommes et sont-elles cohérentes aux besoins / situation différenciées des hommes et des femmes ? Ou enfin, lors de la réalisation des activités (sensibilisation, formation, distribution d'intrants, ...), est-ce que je donne / j'ai donné les mêmes chances aux hommes et aux femmes ou faut-il que j'en donne plus aux hommes ou plus aux femmes (ou plus aux femmes seules) compte tenu des inégalités existantes ?

Enfin, la valeur ajoutée et l'effet multiplicateur de l'approche genre sur les résultats des projets de développement économiques, les changements observés et caractérisés doivent absolument être **analysés, rendus visibles et mieux valorisées** auprès des projets et des autres acteurs de développement.

## **Produire et diffuser d'autres argumentaires et des démonstrations pour les "gender-sceptiques"**

Un certain nombre de techniciens restent **perplexes quant à la nécessité de travailler sur des sujets du développement humain**, orientés sur des changements de comportement, qui ne sont atteignables qu'à moyen et long terme. Leurs préoccupations semblent légitimes considérant qu'ils travaillent dans des projets de durée limitée (4 à 5 ans) et qu'ils recherchent avant efficience et efficacité. A titre d'exemple, des techniciens s'interrogent sur le bien fondé de passer 2 heures pour établir une horloge des 24h avec un couple.

Dans ce cadre, il faut se garder d'attaquer de front cette réticence au risque de cristalliser les positions. Il est nécessaire de **prouver que l'intégration de l'approche genre** - qui n'est pas une activité produisant un résultat concret et rapide - **peut améliorer l'efficacité, l'efficience et la durabilité des projets**.

Il est primordial de rappeler que le **développement humain équitable – à même d'assurer une certaine justice sociale** - **constitue la finalité de tous projets de développement**. Le recours à des expériences et vécus issus d'autres contextes est utile. L'expérience montre que les projets qui réalisent des efforts pour une meilleure inclusion et justice sociale font preuve de plus d'efficacité et d'efficience dans les résultats obtenus.

Enfin, le discours doit être clair : l'autonomisation des femmes ne vise pas une inversion des rôles entre les femmes et les hommes.

## **Consolider l'engagement des autorités locales et des acteurs communautaires**

L'implication des leaders communautaires, des chefs de *fokontany*<sup>8</sup> et des techniciens locaux est essentielle pour maintenir la dynamique initiée par le programme. Travailler en synergie avec eux permet de rendre ces initiatives autonomes et durables.

## **Se positionner dans une perspective d'institutionnalisation**

La prise en compte du genre et de la nutrition n'est pas uniquement une affaire des programmes ou projets, dont la durée est limitée. Ces **aspects doivent être institutionnalisés**, c'est-à-dire inclus et réalisés correctement :

- (i) dans la sphère politique ; là où sont déterminées les orientations de politique, l'affectation de ressources financières, l'engagement des structures représentatives
- (ii) dans la sphère organisationnelle, là où sont organisées et réalisées les actions concrètes
- (iii) dans la sphère de la citoyenneté, là où les rapports de pouvoir se manifestent
- (iv) dans la sphère de la mise en œuvre ; là où sont conçues les approches et les outils de l'approche genre

Relativement à l'approche genre, les projets d'AFAFI Centre ont fourni beaucoup d'efforts, toutefois, ils ne peuvent pas tout mener. Les défis sont **d'intervenir dans la sphère de la citoyenneté** (cf. toile d'institutionnalisation du genre appliquée au programme afaf centre en annexe), avec un engagement des structures plus ou moins pérennes et d'envergure comme Fifata et MDB. Il faudrait analyser notamment les modalités de renforcement de la présence des femmes dans les instances de décision locale et la constitution de groupes de pression féminines, mixtes ou masculines en faveur du genre. FIFATA poursuit d'ailleurs une réflexion au sein de son conseil d'administration sur l'instauration de quotas.

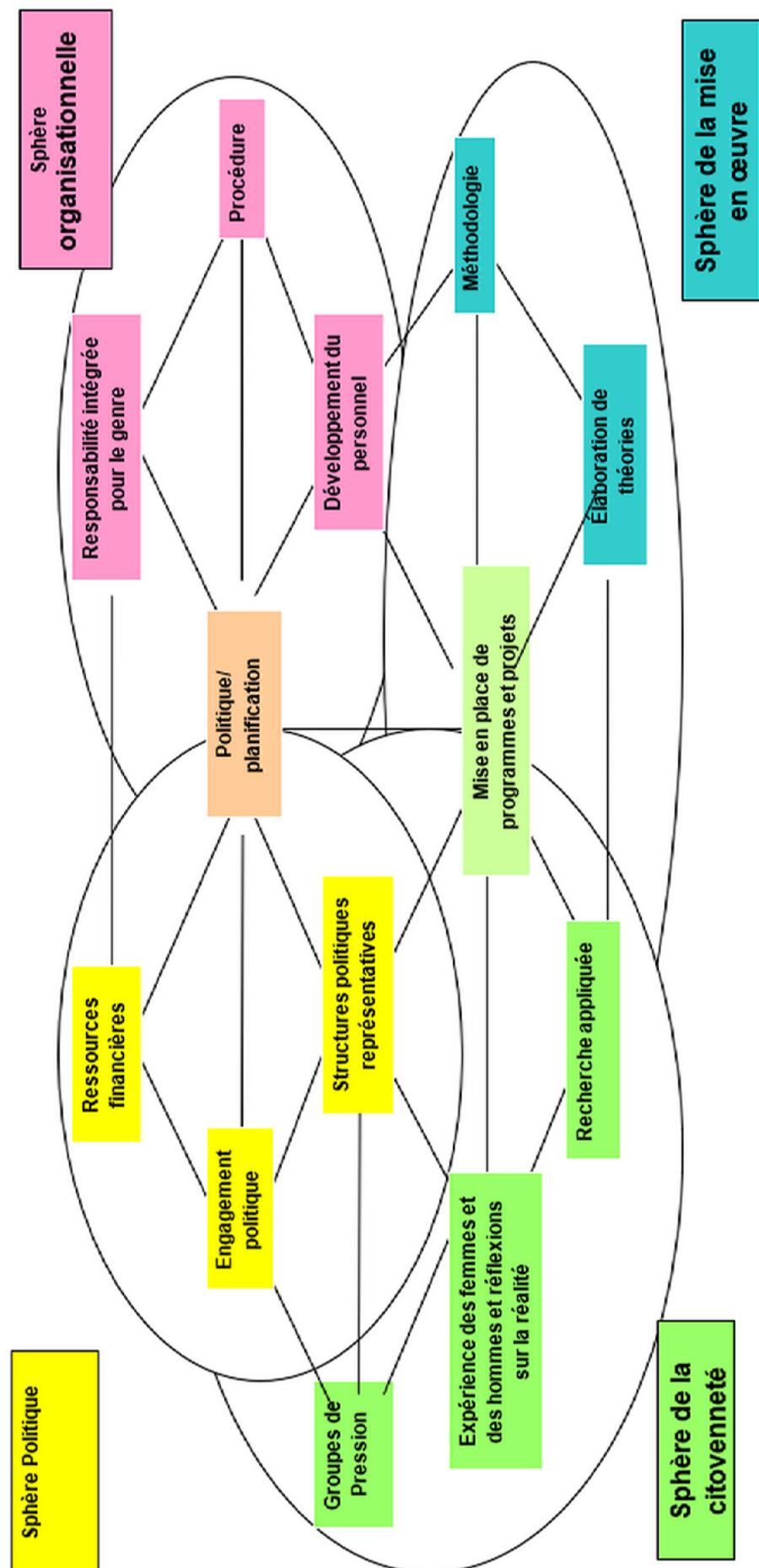
Pour les projets, mais dans la limite de leurs actions, un **accompagnement des autorités locales (sphère politique)** constitue aussi un enjeu important, en vue d'un « enracinement » préliminaire de l'approche. Il s'agit d'associer et convaincre les acteurs de cette sphère politique (députés, maires, chefs fokontany, chefs traditionnels, notables, ministères) et faire alliance avec eux pour que les changements se fassent plus rapidement et dans les domaines plus sensibles ou difficiles comme les VBG<sup>9</sup>. Cet accompagnement est d'autant plus pertinent que Madagascar dispose désormais d'orientations politiques sur le genre (présentées aux Nations Unies en mars 2025), qui doivent en principe être appliquées par les autorités, notamment locales.

En matière de nutrition, le défi est **d'intégrer durablement l'éducation nutritionnelle et les activités concrètes d'accompagnement dans les politiques Agricoles**. En effet, si la nutrition en général est pilotée par la Primature, les articulations sur le terrain entre l'ORN, à travers les AC, et les projets à vocation agricole ne sont pas très bien reflétées, à haut niveau, entre la Primature et les ministères chargés de la production de nourriture (agriculture, élevage et pêche en particulier).

8. Le fokontany est la plus petite subdivision administrative de base à Madagascar, située au sein de la commune.

9. Le recours au dispositif de proximité mis en place de Ministère de la population sur la lutte contre la violence sera à exploiter également.

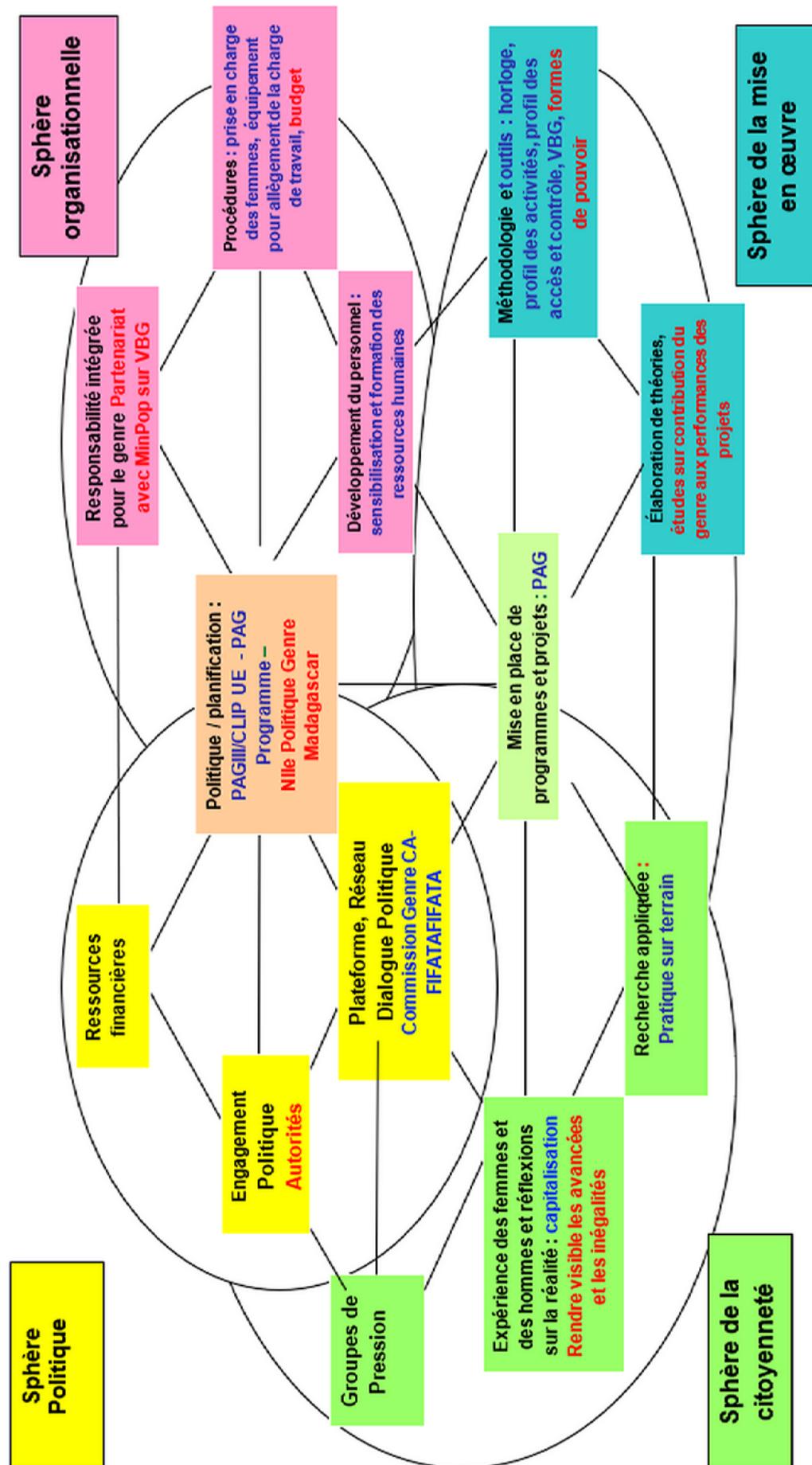
## Annexe 1 : Toile d'institutionnalisation du genre<sup>10</sup> appliquée au programme AAFAI Centre



10. cf. Pr. Caren Levy, University College of London, «Development Planning Unit», 1996 et voir pour plus de détail sur <http://www.observaction.info/wp-content/uploads/2015/03/dpu-methodo-mars-2015.pdf>

## Annexe 2 : Les domaines concernés

En bleu les domaines où AFAFI Centre et ses projets ont travaillé, en rouge les efforts partiels à renforcer pour l'institutionnalisation



# Pour aller plus loin

## Bibliographie/documentation

2021, Stratégie Genre et Plan d'Action genre du programme AFAFI Centre

Juin 2021, Note technique sur le renforcement de la dimension nutrition dans les approches et le dispositif de suivi-évaluation du programme Afafi Centre, Programme AFAFI Centre

2022, Plans d'Action Genre des projets du programme AFAFI Centre

2022, Plans d'Action Nutrition des projets du programme AFAFI Centre

Méthode pédagogique Nutricartes © : site Internet association L'APPEL. <https://www.lappel.org/nutricartes-r-et-balai-sante-r/article/la-methode-nutricartes-r-lutter-contre-la-malnutrition-infantile>

## Contacts :

- Yolande Razafindrakoto Leondaris, Cheffe de mission de l'Assistance Technique à l'Unité de Coordination et de Suivi, Programme d'AFAFI Centre [leondaris@ucsafahcentre.eu](mailto:leondaris@ucsafahcentre.eu) [stephanie.youssi@ucsafahcentre.eu](mailto:stephanie.youssi@ucsafahcentre.eu)

Capitalisation réalisée par :



À l'issue de la première phase du programme AFAFI Centre, une série de capitalisations d'expériences a été conduite. Le présent document est issu de ce processus. Cette publication a été financée par l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité du Programme AFAFI Centre et ne reflète pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne.

Rédaction : Delphin Randriamiharisoa, Dr Felah Rasoarahona

Photos : AFAFI Centre

Mise en page : [Inter-réseaux Développement rural](#)

Pour tout renseignement :

**Unité de coordination et de suivi du programme AFAFI Centre**

[afaficentre.bace.mg](mailto:afaficentre.bace.mg) [baon@moov.mg](mailto:baon@moov.mg) +261 32 11 085 96 [BACE.madagascar](#)

**Délégation de l'Union Européenne auprès de la République de Madagascar et de l'Union des Comores :**

Tour Zital 9e étage - Ankorondrano - BP 746 - 101 Antananarivo, Madagascar [www.eeas.europa.eu](http://www.eeas.europa.eu)

[delegation-madagascar-dev-rural@eeas.europa.eu](mailto:delegation-madagascar-dev-rural@eeas.europa.eu) [ue.madagascar.comores](#) [ue\\_madagascar](#)