



**HAL**  
open science

# Éducation à l'autonomie de la femme rurale à Madagascar

Mamy Rahelarijaona

► **To cite this version:**

Mamy Rahelarijaona. Éducation à l'autonomie de la femme rurale à Madagascar. Médecine humaine et pathologie. 2013. dumas-00989649

**HAL Id: dumas-00989649**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00989649>**

Submitted on 12 May 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**UNIVERSITE DE BORDEAUX II**

**ÉDUCATION A L'AUTONOMIE**

**DE LA FEMME RURALE**

**A MADAGASCAR**

**MEMOIRE POUR L'OBTENTION DU DIPLOME UNIVERSITAIRE DE**

**PEDAGOGIE DES SCIENCES DE LA SANTE**

**RASENDRAMINO née RAHELIARIJAONA Mamy**

**RESPONSABLE D'ENSEIGNEMENT : Pr QUINTON André**

**JURY : Pr SAMISON Luc Hervé**

# SOMMAIRE

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - LE CONTEXTE RURAL

Contexte et justifications

## 3 – LES METHODES

## 4 – LES RESULTATS

### **Formation des femmes**

- Besoins
- Finalités et objectifs intermédiaires
- Modalités

Différents types de méthodes

Contenus

Exemple de thèmes

Conditions matérielles

- Disposition en salle
- Outils

Exemple de projet

## **Formation des formateurs**

Profil

Recrutement

Formation

Création d'équipe

Instructions générales

Formation en fonction du thème

**5 - DISCUSSION**

**6 - CONCLUSION**

## LISTE DES ABREVIATIONS

<b>DHS</b>	: Demographic and Health Surveys
<b>DPF</b>	: Droits Personnels Fondamentaux
<b>DSM</b>	: Direction de la Statistique des Ménages
<b>EAN</b>	: Enquête Annuelle de Natalité
<b>EDS</b>	: Enquêtes Démographiques et de Santé
<b>EET</b>	: Enquête Emploi du Temps
<b>EPM</b>	: Enquêtes Prioritaires auprès des Ménages
<b>INSEE</b>	: Institut National de la Statistique et des Études Économiques
<b>INSTAT</b>	: Institut National de la Statistique (Madagascar)
<b>METFP</b>	: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (de 2000 à 2003)
<b>MFTP</b>	: Ministère de la Formation Technique et Professionnelle (de 1996 à 1999)
<b>MINESEB</b>	: Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base
<b>MINPOP</b>	: Ministère de la Population
<b>MPCFE</b>	: Ministère de la Population et des Conditions féminines et de l'Enfance
<b>RNDH</b>	: Rapport National sur le Développement Humain
<b>PNUD</b>	: Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>ONUSIDA</b>	: Organisation des Nations Unies sur le SIDA
<b>TBS</b>	: Tableau de Bord Social

# 1 - INTRODUCTION

A Madagascar, les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population. Au sein du foyer, elles sont au centre des décisions qui concernent la gestion et la survie de la famille. Dans les milieux défavorisés, et surtout en milieu rural, elles constituent parfois le seul soutien de la famille.

Ces femmes peuvent aussi être très présentes et actives dans les différents secteurs d'activités de l'économie. Sur le plan juridique et politique, elles bénéficient du soutien de l'état qui, en reconnaissant dans sa constitution l'égalité des droits à tous les citoyens, a fait de la promotion de la femme une priorité.

Malgré les mesures et les précautions prises par l'état, les femmes subissent encore les effets des pesanteurs socioculturels et des préjugés sexistes qui entravent le plus souvent leur contribution au développement. Elles ont difficilement accès aux différentes activités pour réaliser pleinement leur potentiel. Elles sont peu nombreuses dans les instances supérieures de décision, de direction et de planification.

Nous souhaitons apporter une contribution à l'amélioration des conditions de vie de la population féminine, de leur niveau d'éducation, de connaissance par la mise en œuvre d'une action de formation auprès des femmes rurales.

Notre objectif est de conduire les femmes des zones rurales à participer activement aux gestions des activités quotidiennes.

Ce travail présente deux projets d'organisation de formation:

- celle à apporter aux femmes
- celle des formateurs

Groupes concernés:

- d'une part les femmes et les jeunes filles déscolarisées en milieu rural,
- d'autres part ceux qui seront les formateurs

Zone d'intervention: milieux ruraux

Stratégie d'action: information et sensibilisation des femmes

## 2 - LE CONTEXTE RURAL

De la présentation de ce contexte nous déduisons les besoins justifiant la formation que nous allons présenter ensuite.

### 1.1-Profil démographique de Madagascar et la répartition de la population

La population Malagasy, estimée à 16,1 millions en 2002, avec un taux de croissance annuel moyen de 3%, a les caractéristiques suivantes :

- plus de 51% de la population sont des femmes
- 75 % de la population vit en milieu rural
- 5% vivent dans la capitale
- 17% dans les autres milieux urbains

**Tableau 1** : Evolution de la population (en millions) par lieu d'habitation. (1)

Année	1999	2001
Répartition totale	14,6	15,7
Populations urbaines	3,7	4,1
Populations rurales	10,9	11,6

### 1.2-Le contexte social

#### 1.2.1. La répartition des ménages

**Tableau 2** :

	Nombre de ménages	Taux de Ménages dirigés par les hommes	Taux de Ménages dirigés par les femmes	Situation familiale des femmes dirigeant des ménages			
				Divorcée ou séparée	Veuve	Célibataire	Autres (unions libres...)
<b>Urbain</b>	714.505	75,8%	24,2%	8,9%	9,2%	3,2%	2,8%
<b>Rural</b>	2.343.544	82,7%	17,3%	7,7%	6%	2,2%	1,5%
<b>TOTAL</b>	3.058049	81,2%	18,8%	8,5%	6,4%	2,3%	1,7%

En 2001, Madagascar comptait près de 3.058.049 foyers dont près du 1/5 vivent en ville et dont 575.000 (18,9 %) sont dirigés par des femmes. (1)

### **1.2.2. Les caractéristiques des foyers**

Un foyer ou ménage est un ensemble de personnes, ayant ou non des liens de parenté entre elles, vivant et dormant dans un même logement, y prenant quotidiennement leurs repas ensemble ou par petits groupes, mettant une partie ou la totalité de leurs revenus en commun pour la bonne marche du groupe. Le logement peut être une maison individuelle, un appartement, une ou plusieurs pièces dans un ensemble individuel ou agencées autour d'une cour. Le foyer est dirigé par un chef de foyer ou chef de ménage. Il s'agit de la personne qui prend les décisions importantes et dont l'autorité est reconnue pour tous les membres du ménage.

#### **a) La taille des foyers**

Elle reste élevée à Madagascar où la fécondité n'a pas encore diminué (6 à 8 personnes par ménages en 2001). 25% des foyers malgaches sont des foyers élargis (un noyau familial et des personnes apparentées). Plus de 62% des ménages sont constitués de familles composées uniquement des parents et leurs descendants directs. Les foyers unipersonnels et les couples représentent respectivement 5% et 6% de l'ensemble des foyers.

#### **b) Les femmes chefs de foyer (2)**

C'est souvent après la dissolution d'un ménage, par le décès du conjoint, par la séparation ou le divorce que la femme se trouve contrainte de diriger le foyer. Cela est aussi courant dans les unions libres et de passage.

De nombreuses femmes chefs de ménage sont aussi des filles-mères, issues pour la plupart de familles pauvres. Retirées de l'école dès l'âge de 10-12 ans, elles doivent travailler pour assumer une sorte d'indépendance vis-à-vis des parents. Les femmes célibataires de moins de 18 ans représentent 10% des femmes chefs de ménages.

Seulement 4 couples malagasy sur 10 sont mariés légalement. 50% des couples ont contracté un mariage « coutumier » c'est à dire un mariage sans formalités juridiques, accepté par la société, mais non reconnu par l'état. Cette dernière situation aggrave les problèmes divers en cas de décès de l'un des conjoints ou en cas de séparation du couple pour les femmes et les enfants issus de ces mariages coutumiers. En pratique, la femme n'hérite pas des biens d'un mari décédé, les biens reviennent à la famille du défunt.

En outre, il est plus facile aux hommes d'abandonner leurs épouses ou de renvoyer la femme à son village natal. La pauvreté explique avant tout l'abandon des ménages par les pères de famille. Et c'est surtout la pauvreté intellectuelle qui en est le problème.

La séparation ou le divorce constitue un facteur d'exclusion et d'appauvrissement de ces femmes car cette situation écarte une majorité d'entre elles des emplois qualifiés avec peu de revenu.

D'une manière générale, 90% des femmes divorcées ou séparées qui seront des chefs de ménages ont un très bas niveau d'instruction, parfois proche de l'illettrisme.



### 1.3. Le contexte socio-économique

Madagascar reste toujours parmi les pays où la taille de population s'accroît rapidement. La population double en vingt ans. Par rapport aux citadins, l'espérance de vie à la naissance des ruraux est inférieure de 6 ans, le taux brut de scolarisation inférieur à 30%. Le revenu estimé des hommes est 2 fois plus élevé que celui des femmes.

Sur un total d'environ 6,3 millions de non instruits en 2001, on dénombre deux fois plus de femmes. Or, ce sont chez les femmes au foyer « pauvres » et chez les foyers dont les revenus sont insignifiants, que l'on trouve un contrôle exclusif de l'homme sur les revenus de ménage. L'homme est « le chef de famille qui nourrit », qui délègue à la femme le rôle de gestionnaire de ressources. « C'est toujours l'homme qui décide, cela est « normal » car c'est celui qui travaille. Il ne fait que rapporter son salaire et « je dois gérer les revenus insuffisants... » (3). Les femmes seront les premières victimes des crises socioéconomiques.

Pour pouvoir concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, les femmes occupent souvent des emplois à temps partiels ou à horaires flexibles. Ainsi, un tiers des femmes se retrouve en situation de sous-emploi visible. C'est-à-dire gagnant moins du salaire minimum en vigueur (70 025 Malagasy Ariary soit 46,7 euros environ par mois).

### 1.4- Le contexte de santé

La pauvreté touche encore les 2/3 de la population. La faiblesse des revenus face aux dépenses alimentaires importantes affecte sérieusement le budget des ménages et limite de ce fait la part accordée à la santé, à l'éducation des enfants et à l'investissement. Les jeunes filles et les femmes en général, et les femmes rurales en particulier sont les plus vulnérables à la pauvreté. (4).

- L'espérance de vie a connu une légère hausse passant de 54,2 ans (1997) à 55,1 ans: toutefois elle n'est que 40 ans pour 32% de la population.
- Le taux de prévalence contraceptive moderne est passé de 3,5% (1992), à 7,3% (1997) et 9,5% (2000). Cette augmentation de prévalence contraceptive s'observe essentiellement en milieu urbain.
- 1 personne sur 600 est séropositive tandis que le nombre cumulé de sidéens est de 39 cas pour tout le pays (année 2000). 97% des transmissions du VIH à Madagascar se fait par voie sexuelle. Les estimations de l'ONU-SIDA en partenariat avec le gouvernement, font état de 11.000 personnes vivant avec le VIH à Madagascar (année 2000) (5). Bien que la prévalence de l'infection à VIH soit relativement basse, la prévalence des infections sexuellement transmissibles est très forte notamment la syphilis, 13% chez les femmes enceintes et 31% chez les travailleuses du sexe, ce qui constitue un risque extrêmement important.
- Concernant la situation nutritionnelle, 23% des enfants de moins de 59 mois souffrent de malnutrition chronique modérée et pour 26% d'entre eux, il s'agit d'une malnutrition sévère (année 2001).

- En ce qui concerne les conditions de vie : le pourcentage d'accès à l'eau potable est de 74% (6). Le taux d'accès à l'eau potable se répartit comme suit : 66,9% en milieu urbain contre 11,7% seulement en milieu rural.

## **1.5- Le contexte scolaire**

### **1.5.1. L'analphabétisme**

L'analphabétisme est élevé à Madagascar (7). Le pourcentage d'adultes analphabètes (15 ans et plus) est de 31,1%. Par ailleurs, ce taux diffère entre les deux sexes, estimé à 60% chez les femmes et 40% chez les hommes (8).

### **1.5.2. La scolarisation primaire**

Le taux net de scolarisation primaire est passé de 65,3% (en 1997) à 74% en 2000 (7).

#### **1.5.2.1. Les facteurs sociaux**

##### **a)- Disparités en matière d'éducation**

En milieu rural, 62% des femmes âgées de 50 à 59 ans n'avaient jamais été à l'école contre 43% des hommes.

La non scolarisation des garçons s'explique par les facteurs pauvreté, culture et mode de vie (gardiennage de moutons, chèvres, bœuf, tâches quotidiennes rendant impossible la fréquentation de l'école).

Le statut de la femme malagasy aux yeux de la société, dicte les comportements et entraîne ces disparités présentes dans la fréquentation de l'école. Ainsi, pour la société, les filles ont moins besoin d'éducation que les garçons (6).

Les structures permettant aux femmes d'acquérir une éducation convenable ou des capacités nécessaires à une participation socio-économique sont absentes. Lorsqu'elles existent, elles sont ponctuelles et sont souvent associées à des programmes financés par des organismes à but caritatif, lesquels ne sont pas toujours pérennes.

##### **b)- Un retrait de l'école précoce chez les filles**

Presque 25% des enfants entre 6 et 10 ans ne sont pas encore scolarisées. Les filles sont sensiblement plus sujettes à interrompre précocement leurs études au delà de l'âge de 11 ans. Sur 100 filles qui débutent l'école primaire, 30 arrivent en fin de cycle primaire. Sur 100 garçons, 40 arrivent en fin de cycle primaire (9).

De plus, la tradition est encore très vivace, surtout dans les campagnes: savoir lire, écrire et compter sont suffisants. Toujours selon cette société, les études trop poussées ne sont pas nécessaires pour les attributions futures de la femme.

Notons enfin que, pour 60% des enfants, l'école la plus proche est à plus de 5km à pied de leur lieu d'habitation.

### **1.5.3. L'enseignement secondaire, technique et supérieur**

En 2001, le taux brut de scolarisation connaît une faible progression, passant à 45%. Des efforts, restant tout de même insuffisants, ont été menés par le gouvernement malagasy en matière d'universalisation de la scolarisation.

Pour l'enseignement secondaire technique, les filles ne représentent que le 1/3 des apprenants ; elles ne sont présentes que 24% des effectifs de la filière agricole, 14% dans la filière génie civile, 30% dans la filière industrielle.

Par contre, les 73% d'entre elles constituent de petites marchandes, sans aucune formation (10).

Concernant l'enseignement supérieur (11), seulement 1,8% de la population malagasy a le niveau supérieur. Le taux brut de scolarisation a reculé.

## **1.6- Le contexte culturel et l'emploi du temps de la femme**

La définition du travail est « l'ensemble des activités en dehors des activités domestiques et de soins ».

A Madagascar, une part importante du travail des femmes n'est encore ni reconnue, ni valorisée. Cela se répercute sur leur statut au sein de la société et leurs possibilités de participation à la vie de la collectivité. La population âgée de 15 à 50 ans est considérée exercer une activité économique. Dans cette population, les femmes travaillent en moyenne 25% de plus que les hommes aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. La journée de travail d'une femme est de 9 h 30 en milieu urbain soit une durée plus longue de 30% par rapport à la journée de l'homme (8 h 35). En milieu rural la journée de travail d'une femme s'élève en moyenne à 9 h 40 contre 8 h 20 pour les hommes.

En effet :

- le temps consacré par les femmes rurales aux activités économiques déclarées en tant qu'occupation principale est estimée à moins de un tiers de son temps de travail journalier (exemple : production agricole de subsistance). Ceci a pour conséquence majeure le faible niveau de revenu monétaire de ces femmes.

- le temps que les femmes consacrent aux activités domestiques (ramassage de bois, recherche d'eau, préparation des repas, nettoyage et ménage) (56,20%) est supérieur au temps qu'elles consacrent aux activités économiques, contre une demi-heure pour les hommes. Or l'ensemble de ces tâches constitue sa fonction sociale essentielle, perçue comme traditionnelle, qui est celle de maintenir la cohésion dans la famille et dans la collectivité. L'homme (son mari) travaillant à l'extérieur ou non, partage son salaire avec sa femme et ne l'aide pas beaucoup dans les tâches ménagères. Il est ainsi perçu que la femme accomplit tout simplement son « devoir ».

Face à cette surcharge de travail, son emploi du temps se trouve rallongé. Les enfants, surtout les filles sont mises en contribution aux tâches domestiques. Cette surcharge n'étant pas forcément toujours acceptée intérieurement crée un sentiment de frustration qu'elles n'osent pas partager avec les autres membres du ménage (ni le mari ni

les autres parents) par difficulté de dialogue ou par préservation d'une certaine harmonie sociale. Cette surcharge de travail et de responsabilités affecte la santé des femmes avec des conséquences sur le bien être de la famille (12).

### **1.7-La vie politique**

D'après des opinions recueillies par une enquête par le RNDH 2003 (6), la faible participation des femmes dans la vie publique et politique serait due essentiellement aux différents facteurs principaux suivants :

- Traditionnellement, la prise de parole et de décision ne sont pas de leur ressort. Elles sont souvent exploitées et se résignent à leur situation, faute de pouvoir se défendre quand l'application des textes et mesures favorables à leur protection est mal respectée.
- Les femmes subissent les conséquences des inégalités de point de départ entre femmes et hommes.
- Les pratiques politiques privilégient les hommes et éliminent généralement les femmes. Les femmes auraient un complexe d'infériorité, manqueraient d'audace et de confiance en elles-mêmes dans les prestations en public, les femmes manqueraient de capacités d'organisation. Les déplacements fréquents, les obligations diplomatiques liées aux fonctions des postes politiques, sont incompatibles avec le rôle de l'épouse et de la mère.

### **1.8- Les mythes**

Les femmes restent encore bien tributaires de la tradition et des règles édictées par la société. La soumission et la subordination de la femme sont inscrites dans la culture malgache. Le rôle de la femme est marginalisé dans certains secteurs d'activités. Prenons quelques exemples :

- L'appartenance aux « ancêtres paternels » ou « anaran-drain », des terres, des maisons et des tombeaux prédomine.
- La valorisation de la filiation masculine dans la transmission de l'héritage patrimonial s'affirme et s'impose.
- Le rôle de l'homme et son image en tant « chef de famille » ainsi que la pratique de la polygamie s'impose dans plusieurs endroits ruraux.
- L'inadéquation des caractéristiques d'une femme (douce, faible, sentimentale) à un poste politique ou stratégique. Ces caractéristiques perçues par les femmes elles-mêmes les amèneraient à s'exclure du système politique au niveau local, régional ou national (13).

### **3 – METHODE**

Bien que travaillant en France depuis deux ans pour compléter notre formation de gynécologue obstétricien, nous restons très au fait de l'état actuel de la situation de la femme à Madagascar. En effet, nous avons des contacts réguliers avec la grande famille au village et les collectivités locales. Nous avons toujours vu et vécu ces situations qui ne sont pas près d'évoluer.

Du chapitre décrivant le contexte malgache il nous a été possible :

- de déduire les besoins de la femme malgache
- de déduire les finalités et objectifs intermédiaires

En ce qui concerne les méthodes de formation nous avons retenu comme principe qu'elles doivent être simples et adaptées à la réalité du contexte, attractives pour être motivantes (discussion sur un sujet, déblocage par le débat, questionnement, jeux de rôle, conseils).

### **4 – RESULTATS**

#### **4.1 – LA FORMATION DES FEMMES**

##### **4.1.1 - BESOINS**

Les devoirs créant les besoins que nous avons identifiés sont :

- des devoirs de maternité qui supposent des besoins de connaissances en matière de puériculture, d'hygiène, d'entretien domestique, d'entretien vestimentaire, des tâches liées à l'occupation quotidienne.
- des devoirs d'éducation des enfants qui nécessitent une éducation de base
- l'entretien de la santé de leur famille et d'elles-mêmes : soins, bienveillance, conseils, culture
- la sortie de l'analphabétisme leur permettant l'accès à la communication, à l'information, à des notions juridiques.
- des devoirs envers la société : devoir social, devoir de citoyen contribuable,....
- des devoirs de subsistance, de compensation lorsqu'elles n'ont pas accès aux moyens de production comme la terre et l'élevage, elles ont besoin d'apprendre d'autres métiers artisanaux, leur permettant de subsister, ou de formation à l'emploi (couture, tissage, tricotage...)
- des devoirs d'entretien de l'environnement par la connaissance de l'exploitation rationnelle des ressources naturelles comme l'eau, le bois,... et ont besoin d'une éducation environnementale appropriée, dans la lutte entre autres contre la déforestation malgache.

L'identification du besoin sur le terrain permet d'évaluer les ressources nécessaires, de définir les contraintes au niveau de la formation, et d'assurer la cohérence entre l'objectif fixé, les ressources engagées et les contraintes.

#### **4.1.2 - FINALITES et OBJECTIFS INTERMEDIAIRES**

##### **Finalités**

La finalité de notre enseignement est de transmettre aux femmes les grands principes, des notions de base, des astuces ou des clés pour évoluer, et contribuer à leur formation de citoyennes libres et responsables, de leur donner une culture générale économique, sociale et juridique, de leur donner le minimum de niveau d'éducation.

Il s'agit de leur inculquer un nouvel état d'esprit, un nouveau comportement leur permettant ainsi d'être plus compétitives dans la vie.

Ces finalités peuvent être détaillées en objectifs intermédiaires.

##### **Objectifs intermédiaires**

Ce sont des notions élémentaires surtout voulues pour être simples mais indispensables à l'épanouissement. Elles portent sur une acquisition minimum des connaissances et compétences aux différentes techniques des activités quotidiennes:

La femme malgache doit devenir capable:

- en tant que mère de famille, épouse :
  - > d'entretenir son rôle d'épouse
  - > de prendre une responsabilité active à l'éducation des enfants
  - > d'entretenir la maison et de respecter les règles d'hygiène domestique
  - > de préparer des repas simples basiques (riz traditionnel, accompagnement, légumes, fruits) respectant l'équilibre gastronomique afin d'assurer la santé
  - > de mettre en œuvre des mesures préventives élémentaires des maladies et entretien des membres de sa famille : connaître les règles d'hygiène quand on est enceinte, assurer les vaccins des enfants, les soins minimums pour les enfants (propreté...)
- en tant que personne physique:
  - > de se soigner, s'entretenir, prendre soin de son apparence physique et de son image reflétée par ses tenues vestimentaires, sa culture.
- en tant que citoyenne:
  - > de faire preuve de dignité, de civisme, de civilité et de respecter les lois.
- en tant que personne libre et responsable:
  - > de faire preuve de morale, d'appliquer les règles de savoir-vivre, les comportements (politesse, bienséance),

> de respecter les mœurs, les coutumes et les rituels, le langage, l'autrui avec ses droits et ses convictions.

- de lutter contre l'analphabétisme: de savoir lire et écrire
- de savoir accéder à l'information et à la communication: écouter la radio, lire des journaux, des magazines : ne pas se cantonner à des croyances, développer toutes ses potentialités pour pouvoir avoir des arguments et combattre la prédominance masculine, se cultiver, participer à des manifestations associatives, échanger et communiquer avec des personnes ayant d'autres activités
- en tant qu'acteur économique, social, contribuable, productrice
- d'entretenir son environnement en ne puisant pas sur la nature en la considérant comme une source intarissable: planter des arbustes, planter des fleurs, jardiner
- de participer au développement durable: « Préserver l'avenir des générations futures en conciliant performances économiques, respect de l'environnement et des individus ».

### 4.1.3 -MODALITES

#### A-Les méthodes

Les méthodes de formation ont pour principe d'être les plus simples mais les mieux adaptées à la réalité observée dans le contexte.

Ces méthodes doivent être attractives pour être motivantes (discussion sur un sujet, déblocage, questionnement, jeux de rôle, conseils).

Des ateliers ou des stages pratiques peuvent être introduits sur certains programmes. (exemple: la cuisine, les soins aux enfants).

Les méthodes diffèrent suivant le thème, les situations des femmes, le contexte, le lieu, etc... La présentation des contenus devrait être motivante. Ainsi il faut partir des représentations et éléments qui doivent susciter leurs intérêts en les laissant entrevoir les solutions à leurs problèmes.

L'idée est que le procédé s'effectue en 5 étapes: sensibilisation, analyse, développement, discussion, synthèse, évaluation.

**Sensibilisation:** Susciter leur intérêt sur le sujet en donnant un objectif concret qui aura un point d'impact positif sur leur vie, en leur proposant les perspectives pour les encourager ou leur donner envie d'apprendre

**Analyse:** Poser avec elle le point problème sur le sujet et débattre la solution pour elles

**Développement** du sujet proprement dit

**Discussion:** Discuter la solution et l'adopter selon le contexte et leur convenance

**Synthèse:** Faire une synthèse et une conclusion pour elle.

**Évaluation:** Leur poser des questions pour savoir si elles ont compris ou non en se gardant d'avoir des discours constructifs, faire le bilan de la séance

On peut proposer alors trois manières de faire selon le contexte:

**- l'exposé**

- soit suivi d'une discussion en "grand" groupe de 25
- soit suivi d'ateliers de discussion par petits groupes de 6 à 8
- puis rapports des groupes

**-l'étude de cas** (présenté oralement, par écrit ou par un film)

- soit suivie d'une discussion en "grand" groupe de 25
- soit suivi d'ateliers de discussion par petits groupes de 6 à 8
- puis rapports des groupes

**- les jeux de rôles**

**a-L'exposé**

La technique est indiquée pour les sujets ayant nécessité une théorie au préalable.

L'assistance écoute l'exposé d'un formateur. Une fois l'exposé terminé, on fractionne l'assistance en groupes qu'on laisse discuter pendant 15 minutes.

Le groupe est constitué par la réunion de femmes sous l'encadrement d'un animateur. Chaque femme peut intervenir dans les débats au moyen de questions ou d'informations. Les idées sont échangées, les questions discutées et les réponses élaborées.

Le rapporteur de groupes pose ensuite à l'orateur les questions qui sont ressorties de la discussion.

L'objectif est de faire jaillir ce qu'il y a lieu pour chaque participant, de savoir et de pratiquer.

**b- L'étude de cas empruntés à la vie réelle**

**-Le film**

Les cas sont étudiés à partir d'un film. Les femmes assistent à la projection d'un film doublé d'un bref commentaire mettant en place les principales données du problème. Le choix du film à projeter est dicté par l'objectif qui est de faire surgir par ces femmes leurs propres problèmes et difficultés. C'est en commun qu'elles chercheront à les surmonter.



## **-L'enseignement de renforcement des pré-requis**

Comme dans une étude de cas, il consiste à renforcer chez les femmes des notions qu'elles ont connues mais qui ne sont pas encore maîtrisées ou qui sont restées floues. Le rôle du formateur est de leur donner des notions et de leur inculquer certains grands principes. Ceci peut leur permettre d'approfondir leur pratique, voire de découvrir une nouvelle manière de faire, permettant ainsi un choix plus éclairé sur leur manière de pouvoir vivre mieux et dans de meilleures conditions.

On doit leur prouver qu'il y a une continuité des savoirs antérieurs avec ceux après formation.

Le mode d'enseignement s'effectue comme suit :

-Déterminer les savoir-faire des femmes (par le questionnement) :

- Poser une question accrocheuse
- Donner la définition des mots difficiles en demandant aux femmes d'illustrer la définition ou quelques aspects de la définition
- Faire découvrir la notion nouvelle

-Sensibiliser : illustrer par des supports attractifs les notions et les principes pour permettre l'acquisition des connaissances

-Analyser la situation sur laquelle porte la question (son quotidien) et laisser les femmes analyser et réagir

-Faire une synthèse simple du sujet

- Évaluer pour vérifier les acquis, par un test de connaissance (en répondant par vrai ou faux et en justifiant les réponses (par exemple, l'analyse d'un cas), l'explication d'un mot, la détermination d'une situation ou la présentation de l'avantage ou de l'inconvénient d'un choix, etc....

### c- Les jeux de rôle

En prenant l'exemple des conflits qui reflètent la réalité, entre deux personnes, comme ceux qui peuvent se produire entre deux voisins, entre parents et filles. La personne qui se forme, apprend à s'adapter à diverses situations et à développer ses compétences dans le domaine des relations avec d'autres personnes. L'objectif est que les femmes peuvent acquérir une meilleure compréhension des problèmes grâce à leurs propres actions et à la séance d'analyse au cours de laquelle elles peuvent entendre l'enregistrement de ce qu'elles ont dit, noter les résultats de leurs actions et profiter des commentaires d'observateurs.

## **B- Les contenus: Exemple de Thèmes**

Les thèmes à développer sont les thèmes identifiés à partir des besoins dans le village.

### **- Des notions de communication :**

La communication interpersonnelle constitue la base des relations humaines et s'inscrit toujours dans un contexte socio-économique, culturel, technologique et scientifique, juridique, institutionnel, dans un jeu social porteur d'enjeux, dans la recherche à se situer les uns par rapport aux autres.

Le formateur apprendra aux femmes :

les notions de communication : communiquer, se construire des relations, s'exprimer, adopter des attitudes propres, se valoriser.

la confiance en soi : la faculté d'être soi-même, d'exprimer ce que l'on ressent, ce que l'on désire et ce que l'on refuse, de connaître ses atouts et ses limites, de se donner des objectifs atteignables.

la capacité à comprendre l'autre, à écouter, à poser de questions pour s'informer

la capacité à convaincre par la démonstration, par l'argumentation, et par la persuasion

les règles de savoir de vivre, l'apparence physique, l'image de soi reflétée par les tenues vestimentaires, la culture.

### **- Des notions d'information**

Le but est de susciter l'intérêt de la femme à s'informer, à s'ouvrir avec le monde extérieur. Il faut leur expliquer que l'information permet :

- d'acquérir et d'augmenter les connaissances, de réduire ainsi l'incertitude
- de mieux comprendre une situation, pour préparer une prise de décision et la mettre en œuvre
- de se sentir impliqué dans la vie sociale et d'avoir le sentiment de participer à son fonctionnement et d'en être un acteur à part entière.
- de diffuser une information à l'environnement du groupe social
- de limiter les rumeurs
- de limiter le sentiment d'exclusion
- d'éveiller la curiosité et d'avoir un esprit d'ouverture
- de surveiller l'évolution rapide de l'environnement économique, social et juridique.

**- Des notions sur les principes des Droits Personnels Fondamentaux (14, 15, 16)**

Les formateurs doivent expliquer aux femmes qu'elles doivent sortir de la subordination et de la soumission et qu'elles doivent s'affirmer.

En voici les grandes lignes :

*« Je suis le premier juge de mes actes, de mes pensées et de mes sentiments et je suis le premier responsable de leurs conséquences ».*

*« J'ai le droit de me développer, d'apprendre et d'évoluer ».*

*« J'ai le droit de chercher à être le plus heureux possible dans la mesure où je respecte les autres ».*

**- Des notions d'éducation**

Les formateurs doivent avoir des notions de base à transmettre aux femmes.

Notre but est de donner le minimum de niveau d'éducation aux femmes avec des notions élémentaires. Elles portent sur : la mère de famille, l'épouse, les soins personnels, la citoyenneté, la culture, la lutte contre l'analphabétisme, la morale, la religion, le développement durable.

**>La mère et l'enfant, la famille, la femme épouse**

Quels sont les rôles d'une mère ? protection, éducation, amour

Quels sont les rôles d'une épouse (en respectant la vie privée) ?

Quels sont les jeux à développer pour élever les petites filles ? Ou les petits garçons?

**>La mère et la santé**

Quelles sont les vaccinations à faire pour un enfant ?

Quelles sont les règles d'hygiène à inculquer aux enfants ?

Qu'est ce que la contraception ?

Qu'est ce que le VIH SIDA ?

### **>L'alimentation**

Qu'appelle-t-on alimentation équilibrée ?

Comment cuisiner pour une alimentation saine, hygiénique, équilibrée ?

### **>Les revenus, le ménage et la consommation, le marché et les prix**

Qu'appelle-t-on revenus ?

Qu'est-ce que le budget ?

Qu'est-ce que le pouvoir d'achat ?

Qu'est-ce que les impôts ?

Qu'est-ce que l'épargne?

### **>Les pratiques culturelles, la civilité:**

Quelles sont les manières de saluer ? la courtoisie...(se serrer la main, sourire, accueillir...), le respect d'autrui

Quelles sont les règles communes de savoir vivre dans sa communauté... ?

Quelles sont les pratiques culturelles ?

Y a-t-il des transmissions des valeurs, des savoir-faire des mères à leurs filles ?

### **>La protection de l'environnement et le développement durable**

Qu'est ce que l'environnement ?

Quels sont les dégâts causés par les feux de brousse ?

Quelles sont les conséquences des activités humaines sur leur environnement ?

Comment utiliser l'eau ?

Comment conserver le sol ?

Comment lutter contre la pollution ?

## >Les formations à l'emploi, Le diplôme

Qu'est ce qu'une formation à l'emploi ? Qu'est ce qu'un diplôme ?

Où, comment peut-on se renseigner ?

Comment fait-on pour accéder au milieu du travail ?

## C. Conditions matérielles

### >Disposition en salle

Les formateurs auront à organiser leurs dispositifs d'accueil : Installer les femmes en U ou en rond, et dégager le centre de la salle pour l'animateur ou le formateur, afin de permettre une participation plus aisée lors des discussions, des réactions et des débats.

### >Outils

Les formateurs peuvent utiliser des supports attractifs permettant la transmission d'un maximum de messages, d'informations: audio visuel, photos, films, reportages, sketches, publicités, documentaires, journaux, dessins, patchwork, tableau, machines à calculer, à écrire, etc...et des outils numériques pour la présentation et la recherche (comme internet). Comme beaucoup de lieux n'ont pas encore accès à l'électricité, il est alors nécessaire de prévoir un groupe électrogène autant que faire se peut.

## D. Exemple de projet

- Ville ciblée: Dans la Région de « Vakinankaratra »: Vinaninkarena

Située à 170 Km de la Capitale Malgache en se dirigeant vers le sud. La culture traditionnelle est encore prédominante dans la région.

- Durée de formation d'un groupe:

Deux séances de 2 h par semaine en roulement pendant deux mois. Exemple: de 15 à 17 heures

→ soit 16 séances de 2 h = 32 heures

- Composition d'un groupe

Pour 120 femmes (10% de la population féminine de la ville): elles seront ainsi divisées en 15 groupes de 8 femmes.

Le nombre de femmes est organisé selon les thèmes traités. Si on prenait l'exemple de thèmes généraux comme l'hygiène, les revenus, la protection de l'environnement on peut se

rassembler avec de plus grands groupes de 24, ce qui favorise la socialisation et donne une idée tangible de la "force des femmes ensemble".

Si on prenait l'exemple de la contraception, on peut parler dans de petits groupes de 8 femmes.

- Programme: Composé de 15 formateurs.

Le programme est initialement calculé et établi sur la base de 16 séances de 2 heures, avec un formateur de base pour un groupe.

Ensuite, on peut également imaginer rassembler les groupes et rassembler les formateurs pour les thèmes les plus généraux afin d'élargir les groupes de discussion, voire de permettre des séances répétées renforcées par des ateliers pratiques pour mieux transmettre, mieux inculquer les messages aux femmes sous différentes formes de points de vue, et de donner des modèles concrets venant de différentes expériences .

- Calendrier

La première séance de 2 heures sera consacrée à présenter aux femmes l'intérêt et les objectifs de la formation, et l'organisation générale de l'enseignement ou de la formation pour que les femmes se préparent psychologiquement à recevoir et à poser les questions qui leur posent des problèmes.

Le calcul des heures d'organisation se base initialement sur un thème par semaine (4 heures), soit 7 à 8 thèmes pour la durée de la formation (32 heures) de deux mois. L'exemple de programme selon le tableau suivant est modulable selon le thème.

Il est possible d'organiser des ateliers pratiques selon le thème traité, ou en substituant ou en alternant si les thèmes sont plus abstraits.

ACTIVITES	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
Sensibilisation		½ h	Atelier	½ h	½ h	Atelier	½ h	½ h
Analyse		½ h		½ h	½ h		½ h	½ h
Développement		1 h		1 h	1 h		1 h	1 h
Discussion		1 h		1 h	1 h		1 h	1 h
Synthèse		½ h	½ h	½ h	½ h	½ h	½ h	½ h
Evaluation		½ h	½ h	½ h	½ h	½ h	½ h	½ h
Bilan ou Introduction du thème suivant	1h	4 h	4h	4h	4h	4h	4h	4h

## - Evaluation

Pour une évaluation à court terme du déroulement, après les activités de formation, nous devons collecter des informations:

. quantitatives :

le taux de participation effective des femmes : l'assiduité des femmes, leur manifestation d'intérêt, leur ponctualité, leur implication, cotée chacune sur une échelle de 1 à 3

la clarté (cotée sur une échelle de 1 à 3) des questionnaires, des documents

la clarté (cotée sur une échelle de 1 à 3) des textes utilisés ou analysés

la clarté (cotée sur une échelle de 1 à 3) des démonstrations pratiques

le degré d'ambiance de l'assistance (cotée sur une échelle de 1 à 3)

. qualitatives :

le taux de satisfaction aux réponses : déçu, plutôt déçu, satisfaite, plutôt satisfaite

la pertinence des questions posées

- Recyclage: Tous les deux ans

## **4.2 - LES FORMATEURS**

### **a- Le profil des formateurs**

Les formateurs seront des bénévoles, de bonne volonté, originaires de la région. La motivation est de développer le pays natal. D'ailleurs, ces formateurs pourront être des descendants d'une grande famille dans sa définition la plus large. Ils seront sensibilisés lors de réunions ou de réceptions qu'on aura organisées. Ils ne seront pas forcément spécialisés ou ayant fait des études particulières. Ils seront des personnes qui ont appris à vivre autrement ou ont acquis d'autres formations au sein d'une autre ville ou qui ont des notions de base à transmettre aux femmes. Ils auront certainement acquis un niveau de vie différent. Les éducateurs de profession, les sociologues pourront prendre le poste de chef animateur. Les personnes expérimentées dans certains domaines interviendront dans leur domaine respectif. Certaines personnes pourront appartenir à des associations de bienfaisance ou de solidarité, ou des associations à action définie au sein de l'église.

## **b- Le recrutement et la validation des formateurs**

Leur recrutement se fera par le bénévolat dans notre projet initial. La validation s'effectue selon la maîtrise, par le futur formateur, des thèmes à enseigner qui peut être évaluée par :

- L'écrit ou la préparation écrite : qui englobe les connaissances associées particulièrement sur les thèmes à enseigner (acquises ou requises ou à acquérir)
- L'oral : qui permet d'apprécier son aptitude à analyser et à maîtriser la communication, les relations interpersonnelles ou de groupe.

Les différents critères de jugement peuvent être par exemple : la présentation physique, l'intonation, la gestuelle, la mobilité des regards, la capacité d'écoute des participantes, le confort d'utilisation des supports, et aussi la qualité de la transmission des connaissances des formateurs, la fiabilité des informations, la pertinence de toutes les informations nécessaires à la formation des femmes, le nombre de questions posées, et le nombre de questions répondues.

## **c- La formation des formateurs**

La formation des formateurs sera effectuée selon les étapes suivantes:

- le rassemblement des formateurs : présentation du projet
- le regroupement des différents intervenants selon la formation qu'il veut dispenser
- la désignation d'un chef de groupe selon son niveau défini par l'évaluation
- le chef de groupe et les personnes prochainement formateurs se réuniront pour rassembler les éléments de base et les documents à lire. Ils poseront leur objectif intermédiaire. Ils construiront la démarche pédagogique selon la formation et l'exécution de la formation du thème à dispenser
- la création d'un groupe pilote rassemblant les chefs de groupe : le groupe pilote étudiera ou modulera la construction, l'organisation, l'agencement et l'exécution du projet.

## **d- La création de l'équipe des formateurs**

Un chef animateur est désigné quand il connaît le mieux le thème choisi. Il peut faire lui-même les recherches documentaires sur les différents thèmes qu'il aurait choisis. Il émerge de l'équipe en fonction de la répartition des tâches. Il est chargé d'animer, de modérer les discussions, de suivre la réalisation des activités, de gérer les délais d'accomplissement.

## **e- Les instructions générales**

Les instructions générales consistent à leur donner les différentes directives qui leur permettront de pouvoir animer ou d'avoir des compétences pour :



- effectuer des démarches pédagogiques selon les besoins des femmes identifiés sur le terrain,
- savoir attirer, motiver les femmes,
- d'utiliser des méthodes attractives et de supports attractifs qui permettent de transmettre le message ou les informations,
- donner à la femme une vision globale, des notions claires mais surtout simples des différents thèmes développés,
- d'orienter la femme, sans forcément aboutir à une connaissance complète, mais à une connaissance générale.

Par ailleurs, les formateurs auront certainement à faire face à des situations de stress et savoir les combattre. Ces situations peuvent apparaître devant des conditions de travail difficiles, inconfortables ou inadaptées, devant des femmes stressées, devant des femmes non prêtes psychologiquement et particulièrement réfractaires.

Des réunions régulières doivent être programmées pour faire le point sur les difficultés et ajuster le plan d'action.

#### **f- La formation en fonction du thème choisi**

##### **Exemple 1: Qu'est ce que la contraception ?**

###### Sensibilisation (1/2 h) :

Intérêts:

-vous aurez le nombre d'enfants que vous voulez et quand vous voulez, la contraception est surtout réversible

-vous éviterez les grossesses non désirées, vous pouvez attendre que le petit dernier soit plus grand

-vous éviterez les interruptions de grossesse clandestine (car l'interruption volontaire de grossesse est interdite par la loi), sources de complications graves, voire de décès

Les grossesses nombreuses créent des difficultés. Les enfants qui vont naître peuvent être atteints de malnutrition. Ils peuvent être malheureux, ou mal éduqués s'ils sont trop nombreux. Les mères seront fatiguées, ne peuvent plus s'épanouir et ne peuvent plus produire. Les pères peuvent être non satisfaits de leur vie.

###### Analyse (1/2 h) :

Il faut ainsi éviter les grossesses nombreuses. Nous vous proposons des solutions pour planifier vos grossesses.

###### Développement du sujet (1h)

>Qu'est ce que c'est un contraceptif, quelles sont les différentes sortes de contraceptifs ?

>Les contraceptions hormonales : la pilule, les injections, l'implant

leurs effets, leur bénéfice

les risques lors des oublis de pilule, les bénéfices des implants et des contraceptifs injectables

>Les contraceptifs mécaniques: les préservatifs et leurs effets aussi protecteurs contre le sida et les maladies transmissibles

#### Discussion: 1 h

Il ne faut pas avoir peur de prendre la pilule tous les jours, au contraire, il ne faut pas l'oublier.

Le contraceptif ne nuit pas à la santé. Le docteur ou le dépositaire de médicaments pourra le vous le donner selon votre cas.

Dans les villes, beaucoup de jeunes femmes prennent la pilule actuellement.

Les contraceptifs injectables sont efficaces, pratiques et non contraignants, surtout pour les mères qui risquent d'oublier la pilule. Les délais d'efficacité sont plus longs. Ils sont réversibles. Ce n'est pas grave même si on n'a pas les règles.

Les contraceptions définitives existent et peuvent être faites à l'hôpital pour les femmes plus âgées. Elles ne rendent pas malades.

#### Synthèse : 1/2h

Faire une synthèse et une conclusion pour elles selon leurs questions et leurs convenances.

#### Evaluation : ½ h

Leur poser des questions pour savoir si elles ont compris ou non en se gardant d'avoir des discours constructifs.

## Exemple 2: La décomposition des tâches

Les tâches pourront être décomposées en une série d'opérations à réaliser. Chaque tâche est exécutée par un membre de l'équipe.

**Tableau 3** : Exemple de décomposition des activités en un ensemble de tâches élémentaires.

Activités	Objectifs intermédiaires	Objectifs spécifiques
Activités sociales	Élever les enfants	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hygiène</li><li>- Santé : vaccins, soins</li><li>- Cuisine : alimentation équilibrée</li></ul>
Activités environnementales	Plantation des arbres fruitiers, des légumes  Conservation du sol, création des espaces verts	<ul style="list-style-type: none"><li>- Manioc</li><li>- Oranger, pommier</li><li>- Fleurs, salades, herbes aromatiques</li><li>- Tomates</li></ul>
Notions juridiques et/ou culturelles	Respect des lois	
Notions économiques	Production  Marché	
Notions politiques	Organigramme des autorités administratives de la région, attribution des fonctions	<ul style="list-style-type: none"><li>- fokontany (quartier)</li><li>- firaisana (arrondissement)</li><li>- fivondronana (commune)</li></ul>

## **5 - DISCUSSION**

### **I- Sur la formation des femmes**

#### **Aspects positifs :**

Le développement en général d'un peuple passe par le développement et l'épanouissement individuel en particulier pour les femmes, car ce sont elles qui élèvent les enfants et deviennent garantes de la perpétuité du développement.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Elles deviennent alors des charges pour la société si elles ne se développent pas.

#### **Les difficultés, aspects négatifs :**

Ce projet constitue une aide au développement humain mais peut avoir l'aspect de ne pas traiter les problèmes par leur fond : cette formation est indispensable mais ne peut tout résoudre du fait de ses limites: ressources humaines (niveau de qualification des formateurs), contrainte temps, enclavement, éloignement géographique, absence d'électricité, non accès aux informations, non accès aux soins, absence d'adduction d'eau, déforestation, logistiques, coût, etc)

Il s'applique également à des femmes essentiellement jeunes ou adultes dont l'éducation de base est différée. Ceci peut générer des connaissances mal fondées, voire des conceptions erronées, selon les individus récepteurs et surtout la formation.

Les résultats de notre projet ne seront appréciables qu'à moyen ou à long terme.

La culture étant influencée par l'environnement, les formateurs peuvent être déphasés par rapport au vécu réel des femmes. Elles pourront perdre ensuite un équilibre de leur personnalité initiale et vivre dans une incertitude et une perte de la sérénité.

Certaines peuvent chercher à dépasser leurs limites, les messages transmis ayant généré des envies inaccessibles, les effets escomptés ou attendus seront débordés d'une façon irrationnelle, situations qui peuvent créer des conflits au niveau familial.

#### **Nos limites :**

Les besoins identifiés sont nombreux. Les sujets sont innombrables. Nos limites sont certainement nombreuses, mais il est indispensable de contribuer à l'amélioration de leur conditions de vie afin qu'elles puissent participer au développement de leur famille, et par extension de leur communauté et enfin de leur pays.

### **II- Sur la formation des formateurs**

#### **Aspects positifs :**

Les formateurs devront s'adapter à toutes sortes de situations, doivent s'attendre à des questions difficiles dès lors que toutes les questions sont pertinentes. Il n'y a pas de programme précisément identique pour chaque femme, les projets de vie étant

partiellement différents. Pourtant chaque situation provient d'une misère commune, l'attente basique en est donc certainement commune.

L'honnêteté et la motivation alliées à un savoir faire technique mais aussi la capacité d'orateur et le tempérament persuasif du formateur sont des atouts particulièrement demandés ou exigés pour avoir un résultat de captation efficace chez des femmes généralement difficilement réceptrices au niveau psychologique: âge avancé, timidité, complexe ou psychologie particulièrement non prête.

Les formateurs doivent bien se documenter, maîtriser ce qu'ils doivent enseigner pour assurer la pertinence des informations pour une bonne qualité de la formation des femmes.

Par ailleurs, ils doivent avoir maîtrisé la culture des valeurs, des normes de la région et de la collectivité. Ils devraient savoir se mettre à la place des formés (empathie). Ils doivent avoir un discours le plus simple possible, ce qui n'est pas toujours facile, au risque de manquer à la qualité de l'enseignement dispensé : pas de termes techniques entre autres.

### **Aspects négatifs :**

Les formateurs doivent être motivés et comprendre que le niveau des femmes peut être bas: l'enseignant doit être d'autant plus enthousiaste que celles qu'il a à enseigner sont faibles.

La manière dont ils interviennent doit être très vigilante pour essayer de faire pénétrer le maximum d'informations chez les femmes rurales.

Les conditions de travail dans ces lieux ruraux peuvent être également très durs et stressants. Cela nécessite alors la volonté de faire participer et d'essayer de capter au maximum l'attention des femmes.

Les formateurs ne doivent pas avoir la prétention de vaincre l'analphabétisme en un temps record, mais au moins, arriver à inciter à aller à l'école, réduire l'abandon précoce de l'école par une bonne sensibilisation et en espérant de meilleurs résultats futurs.

## 6- CONCLUSION

Le souhait de contribuer à l'amélioration des conditions de la femme rurale est né du constat qu'un cercle infernal s'établit entre la pauvreté et l'absence du développement humain dans beaucoup de domaines, en particulier chez la femme.

La principale cause d'inertie de la femme rurale est l'insuffisance d'éducation et d'accès à l'information.

Jusqu'alors, les efforts fournis proposent des méthodes ponctuelles souvent incomplètes du fait de plusieurs raisons : enclavement, éloignement géographique, absence d'électricité, non accès aux informations, non accès aux soins, non accès à toutes formations... Cette lacune est préoccupante quand nous traversons cette époque où le pays doit démarrer, l'économie ayant besoin d'acteurs performants et les problèmes de base doivent être soulevés pour trouver des solutions également basiques, élémentaires mais aussi fondamentales.

Si l'objectif initial est difficile à atteindre, il peut ouvrir à des perspectives. L'exemple est à donner dans diverses zones de l'île quand on aura avancé dans le projet après cette initiative. Un noyau de formateurs de formateurs pourra être dressé ainsi à l'échelon national.

Les méthodes et techniques que nous proposons ne sont pas exhaustives. Elles doivent évoluer dans le temps et dans l'espace. Elles doivent être améliorées en fonction des différents résultats obtenus et des nouvelles données selon les contextes.

# ANNEXES

## ANNEXE 1 :

### LES DROITS FONDAMENTAUX ET LES RAISONS DE COMMUNIQUER

(**Sources :** Bibliothèque nationale du Québec (La Charte des Droits et Libertés de la personne et la Commission des Droits de la personne. 1976)

Le droit de s'affirmer implique une certaine conception de l'homme qui sera explicitée dans la description des droits personnels fondamentaux. Parallèlement, il est extrêmement important de bien comprendre quels intérêts nous avons à communiquer avec les autres et à créer des relations enrichissantes et libératrices. Ceci nous permettra d'être agressifs dans la défense de nos droits.

#### **1- Le premier droit fondamental**

C'est le suivant : JE SUIS LE PREMIER JUGE DE MES ACTES, DE MES PENSEES ET DE MES SENTIMENTS ET JE SUIS LE PREMIER RESPONSABLE DE LEURS CONSEQUENCES.

A mesure que je fais de nouvelles expériences dans la vie, je juge que telle ou telle chose est bonne ou mauvaise pour moi et que je dois maintenir ou modifier certains comportements, certaines idées ou certaines émotions. En d'autres termes, je me refais une opinion personnelle selon ma perception de la réalité et j'agis en fonction de cette perception. Et personne ne peut me dire que je n'ai pas le droit d'agir ainsi, puisque de toute façon je ne peux faire autrement.

Dès que quelqu'un veut m'obliger à agir, à penser et à ressentir selon sa perception plutôt que selon la mienne, il ne me respecte pas et je ne peux pas vraiment communiquer avec lui d'égal à égal. Il est possible qu'il soit plus savant que moi, qu'il ait compris des choses que je ne comprends pas, mais cela ne lui donne pas le droit de m'imposer son jugement lorsqu'il s'agit de mes actions et de mes sentiments. L'autre peut me communiquer les raisons de son jugement, mais il ne peut pas me l'imposer. C'est moi seul en dernier ressort, qui peut juger pour moi.

De même, dès que je veux imposer mon jugement à un autre sur ce qu'il fait, pense ou ressent, je ne le respecte pas et je ne peux pas être avec lui dans une relation libératrice (c'est – à dire une relation qui va l'aider à vivre mieux et à trouver se qui le rendra plus heureux). Si je me crois capable de juger mieux que lui de ce qui le concerne, la seule chose que j'ai à faire, c'est de lui communiquer ce que je pense. Si je veux l'obliger à penser comme moi sans communiquer (par exemple, par la force ou par la ruse), je brise la relation entre êtres humains égaux.

Pour appuyer d'avantage ce droit personnel, remarquons que la Charte des Droits et Libertés de la personne qui est une loi du Québec, affirme, entre, autres, ce qui suit :

« Considérant que tout être humain possède de droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement, considérant que tous les être humains sont égaux en valeur et en dignité (...), toute personne est titulaire des libertés fondamentales

telles la liberté de religion, la liberté d'opinion la liberté d'expression (...) j'ai donc le droit d'être respecté en tant que « personne » tout comme je dois respecter les autres.

Malheureusement, nous rencontrons tous et trop souvent des gens qui nous rejettent si nous n'agissons pas selon ce qui leur semble bon, qui cherchent à nous rendre coupables si nous ne pensons pas comme eux et qui essaient de nous rendre anxieux si nous n'avons pas mêmes sentiments qu'eux.

Ces gens – là sont ordinaires peu sûr d'eux-mêmes, du moins au moment et dans la situation où ils agissent ainsi ils seraient rassurés si nous étions comme eux ou comme ils veulent que nous soyons, selon les règles qu'ils veulent nous imposer ou encore ils peuvent tirer des avantages économiques ou sociaux du fait que nous agissions à leur goût. C'est ce que l'on appelle souvent des manipulateurs. Rares sont les gens qui agissent toujours ainsi. Mais nous pouvons tous être de manipulateurs de temps à autre, sans même nous en rendre compte.

Ce premier droit personnel nous amène à formuler une première raison pour communiquer avec les autres : **POUR ECLAIRER MON JUGEMENT, J'AI INTERET A CONNAÎTRE LE POINT DE VUE DES AUTRES SUR MES COMPORTEMENTS, MES IDEES ET MES EMOTIONS.**

J'ai donc le droit de me juger moi-même, mais si je veux agir, penser et ressentir de la façon et la plus éclairée possible, je me dois de connaître le point de vue des autres.

## **2- Le deuxième droit fondamental**

C'est le suivant : **J'AI LE DROIT DE ME DEVELOPPER, D'APPRENDRE ET D'EVOLUER.**

Au niveau de mon comportement, cela veut dire que j'ai le droit de faire de erreurs, de ne pas tout savoir, de poser des questions, d'avoir des limites et de changer d'idée.

C'est une vérité bien élémentaire que l'être humain se développe, apprend, évolue et cela, pendant toute sa vie. Cependant, il arrive bien souvent que dans notre vie quotidienne, nous réagissons comme si, à l'âge adulte, il ne nous était plus permis d'évoluer. Par exemple, comment nous sentons-nous quand nous avons fait une erreur ? Très souvent coupables, anxieux. Pourtant tout le monde fait des erreurs. Nous savons tous qu'aucun de nous n'est parfait et qu'il n'y a que ceux qui ne font rien qui ne font pas d'erreurs.

Il se peut qu'aujourd'hui je fasse quelque chose qui me semble correct et que demain, je vois que ce n'était pas la meilleure chose à faire. J'ai le droit d'évoluer. Il y a des gens qui comprennent cela, mais il y en a qui peuvent essayer de me faire sentir coupable à cause de mes erreurs, pour arriver à me contrôler et à profiter de moi.

Mais personne n'est obligé d'être parfait ou même de s'améliorer pour faire plaisir aux autres. C'est à chaque individu à décider s'il veut ou non changer son comportement, ses idées ou ses sentiments. Bien sûr, les autres peuvent vous demander de changer votre comportement, mais vous êtes toujours libre de dire non.

De même, vous avez le droit de demander à quelqu'un de changer, mais vous devez accepter ses droits de dire non. Si vous ne vous attendez pas avec quelqu'un sur ses droits et devoirs, vous devez en discuter d'égal à égal et chercher un compromis.



D'ailleurs, si vous essayez d'être parfait en tout ou si vous voulez que tout le monde soit parfait, vous serez toujours frustré et déçu de vous-même et des autres. Vous avez le droit être imparfait et de dire que ça ne vous fait rien d'être imparfait selon les critères des autres. Chacun est son propre juge et si vous ne décidez pas par vous-même de ce que vous voulez être, d'autres vont décider pour vous et parfois à vos dépens.

J'ai le droit d'apprendre et d'évoluer, cela implique aussi que je ne sais pas tout, que je suis limité (comme tout le monde), que je peux poser des questions. Comment de toute façon pourrais-je apprendre autrement ? Mais, encore là, comment est ce que je me sens quand j'ai besoin de demander des explications devant un groupe, un patron, un professeur, une personne que je crois supérieure à moi, une personne que j'aime ? Oh ! quelle honte de passer pour un ignorant !

Les gens qui veulent manipuler peuvent parfois essayer de me faire croire que je dois avoir réponse à tout avant de me sentir compétent et prévoir toute les conséquences de ma action avant d'agir. Par exemple, quelqu'un a certaines responsabilités dans une entreprise et ses subalternes lui demandent de résoudre leurs problèmes. S'il n'y arrive pas immédiatement, ils le considèrent incompetent. Parfois des gens se font prendre à ce jeu ; ils refusent des promotions ou sont excessivement anxieux durant des entrevues de sélection, parce qu'ils ont peur de tout savoir, de ne pas pouvoir répondre à toutes les questions et régler tous les problèmes. Ces gens deviennent souvent passifs et peu entreprenants par ce qu'ils ont été manipulés par d'autre qui ont réussi à leur faire croire qu'ils devaient répondre à toutes les questions et tout savoir pour pouvoir avancer et pour pouvoir agir. Mais cela est faux : même quand quelqu'un est très compétent et a des responsabilités, cela ne veut pas dire qu'il est obligé de tout savoir et de répondre à toutes les questions. C'est même impossible d'attendre de tout savoir avant d'agir ou avant de réagir à ce qui se passe autour de nous.

Au niveau des relations interpersonnelles, j'ai aussi le droit de dire : « je ne comprends pas ce que tu veux. Explique-toi. » Aucun être humain ne peut lire les pensées et devenir ce que les autres est déchirent. Pourtant certaines personnes nous reprochent facilement de ne pas comprendre des désirs qu'elles n'ont même pas exprimés et être insensibles à leurs besoins que tout le monde devraient deviner. Elles essaient ainsi de nous rendre coupables et anxieux et de nous forcer à faire des choses qui leur plaisent pour nous faire pardonner. Mais personne n'est obligé de comprendre ce qui n'a pas été exprimé clairement. Souvent, pour un manipulateur, c'est plus facile d'obtenir ce qu'il veut en nous rendant coupables ou anxieux qu'en disant clairement ce qu'il veut. Cependant, cela ne permet pas d'avoir des relations d'égal à égal avec quelqu'un et de résoudre les conflits par des compromis qui pourraient satisfaire chacun. Il faut donc savoir résister à ce genre de manipulation.

J'ai le droit d'évoluer, cela implique aussi que je peux changer d'idée afin de tenir compte de l'évolution de mon point de vue. Il est normal de changer d'idée. Et même, il est impossible de faire autrement si je veux tenir compte de l'évolution de mes besoins, de mes sentiments, de mes goûts, de mes perceptions, et de mes connaissances. C'est le signe que je progresse. Mais il se trouve souvent des gens que cela dérange.

Le pendant du droit d'évoluer, au niveau de la communication, est le principe suivant : **POUR MIEUX ME DEVELOPPER, APPRENDRE ET EVOLUER, J'AI INTERET A COMMUNIQUER AVEC LES AUTRES AU SUJET DE MES LIMITES.**

Pour avoir une relation importante avec quelqu'un, il faut être capable de ne pas cacher ses limites et pour les montrer, il faut pouvoir faire confiance à l'autre. C'est une espèce de cercle : plus je fais confiance, plus je suis capable de me montrer tel que je suis avec mes limites ; et plus je me montre comme je suis, plus la relation devient une relation de confiance, une relation libératrice pour moi et pour l'autre.

C'est dans mon intérêt de réaliser une telle relation de confiance : avoir confiance en quelqu'un montrer tel que je suis, ne pas me défendre ou me cacher, c'est le genre d'attitude et de relation avec les autres qui me permet d'évoluer.

J'ai donc intérêt à pouvoir reconnaître mes limites et à tenir compte des critiques des autres. Il est important de ne pas chercher à toujours donner l'image d'un être parfait et de reconnaître honnêtement les erreurs que j'ai faites. Accepter les critiques des autres, sans pour autant se rabaisser, constitue un autre moyen d'évoluer.

J'ai également intérêt à reconnaître mes limites au niveau de ma compréhension des autres. Dire clairement à quelqu'un que je ne comprends pas et chercher avec lui à mieux le comprendre, c'est essentiel pour établir une bonne communication. Si deux personnes en relation en établissent clairement qu'elles n'ont pas à tout deviner l'une de l'autre ou à tout comprendre du premier coup, alors seulement elles pourront se permettre de s'expliquer et de se comprendre. Pour arriver à se comprendre à un moment donné, il faut accepter qu'il y ait des moments où l'on ne se comprend pas et savoir s'en parler.

De plus, savoir que ce qui est important pour l'autre ne l'est pas nécessairement pour moi ne doit pas briser la communication. Au contraire ! Reconnaître cela me permet de ne pas rejeter l'autre globalement à cause de différence sur un point précis. C'est un pré requis pour pouvoir communiquer d'égal à égal. Si j'essaie, par intimidation, hostilité ou manipulation d'amener les autres à sacrifier ce qui est important pour eux, j'empêche le développement de relations interpersonnelles enrichissantes et libératrices.

En plus de reconnaître que j'ai des limites et que je suis différent des autres, j'ai aussi intérêt à être assez souple pour pouvoir communiquer avec les gens autour de moi et ainsi profiter de leurs découvertes. Cela implique évidemment que, non seulement je permets aux autres de changer d'idée mais également que je les aide à changer d'idée en évoluant moi-même et en participant à leur évolution, c'est-à-dire en communiquant avec eux.

### **3- Le troisième droit fondamental**

C'est le suivant : J'AI LE DROIT DE CHERCHER A ETRE LE PLUS HEUREUX POSSIBLE DANS LA MESURE OU JE RESPECTE LES AUTRES.

Ce droit implique, que je ne suis pas obligé de plaire à tout le monde et d'être aux services de tous ceux qui m'entourent, que je peux considérer mes besoins comme aussi importants que ceux des autres et que je n'ai pas à toujours justifier ma recherche du bonheur.

Depuis toujours, dans tous les pays, tous les être humains aspirent au bonheur c'est-à-dire à une forme de bien être durable et de satisfaction personnelle et collective. Déjà, Aristote disait que le bonheur est le but ultime de toute personne. Aujourd'hui, certaines constitutions reconnaissent ce droit fondamental.

Ce droit peut cependant soulever des craintes. Il est possible que les moyens employés pour atteindre le bonheur ne respectent pas chaque personne, que la liberté et l'égalité souffrent de l'égoïsme de certains que les conditions socio-économiques déplorables des uns servent au pseudo- bonheur des autres. Tout cela nous impose nécessairement une grande prudence dans l'application de ce droit. Le respect de la liberté et de l'égalité de tout être humain doit, de toute évidence, accompagner ce droit.

Mais, qu'est ce que le bonheur et comment l'atteindre ? A travers les âges, chaque peuple a présenté sa conception du bonheur. On a parlé de « sentiment de bien être permanent » ou de « grande satisfaction ». Cependant, le bonheur demeure une expérience personnelle difficile à définir. De plus, la recherche scientifique a rarement porté directement sur cette question. De nombreuses recherches ont étudié la maladie, l'inconfort, les problèmes humains, mais peu de chercheurs se sont préoccupés du bonheur comme tel. Certains ont quand même étudié les qualités, les caractéristiques de la personnalité et les situations objectives des gens qui se disent heureux.

Une recherche assez récente de Michael W. Fordyce nous semble apporter de nouveaux éléments. A partir d'un programme ayant pour but d'augmenter le bonheur, il a vérifié si l'on pouvait accroître son bien être et sa satisfaction générale dans la vie. Fordyce en tire les conclusions suivantes :

- 1) plusieurs individus ont un plus grand potentiel de bonheur que ce qu'ils réalisent généralement ;
- 2) le degré de bonheur que nous atteignons est souvent le fruit du hasard, c'est-à-dire qu'il est le résultat d'essais et d'erreurs non planifiés ;
- 3) nous pouvons mieux diriger nos efforts dans la recherche du bonheur et diminuer le nombre de facteurs accidentels, si nous avons des informations adéquates ;
- 4) en faisant certains changements dans nos attitudes et dans nos comportements, nous pouvons accroître notre bonheur personnel de façon importante.

Il semble donc que j'ai, non seulement le droit, mais aussi la possibilité de rechercher à être le plus heureux possible. Pour ce, je dois reconnaître mes besoins et chercher à les satisfaire. (17)

Il est impossible de toujours plaire tous ceux qui m'entourent, parce qu'il est impossible que tout le monde aime la même chose en même temps. Le besoin d'être approuvé sans cesse et d'être aimé de tous m'empêche souvent d'évoluer et d'être heureux. Pourtant, quoi que je fasse, il y a probablement toujours quelqu'un à qui je déplaîrai. Alors, autant en prendre mon parti. Il vaut mieux faire ce que je veux et m'attendre à ce que ça plaise à certains et à ce que ça déplaîsse à d'autres. Car, si je j'essaie de plaire à tous, je serais facilement manipulé par les désirs et les attentes des autres. « Est bien fou du cerveau qui prétend contenter tout le monde et son père » disait La Fontaine.

Nous sommes évidemment très sensibles aux besoins et désirs des gens proches de nous et cela est bien. Mais, même avec les gens que nous aimons particulièrement, il faut

parfois ne pas se sentir obligés de leur plaire à tout prix, pour arriver à régler des conflits d'une façon objective, réaliste et en tenant compte des besoins de chacun.

Il peut arriver que de gens autour de moi me menacent plus ou moins clairement de ne plus m'aimer ou de ne plus m'apprécier, pour arriver à me faire agir selon leurs désirs. On voit souvent des parents agir ainsi avec leurs enfants ; ils vont dire : « Si tu fais ça, je ne t'aimerai plus » ou encore « Toi, tu vas le regretter ». Et la même chose peut se passer entre adultes d'une façon plus ou moins subtile. Il faut alors se rappeler que personne n'est obligée d'agir contre sa volonté, simplement pour plaire à quelqu'un.

Certaines personnes peuvent aussi tenter de me manipuler en me faisant croire que j'ai la responsabilité de fournir la solution à leurs problèmes. Mais chacun est responsable de son bonheur et de son bien être. Si avec ce que je suis (mes goûts actuels, mes intérêts, mes besoins, mes sentiments, mes idées, etc.), je juge que je peux apporter quelque chose qui aide l'autre à régler son problème, tant mieux ! Sinon, je ne peux rien y faire.

## ANNEXE 2

### LE DEVELOPPEMENT DURABLE

« Préserver l'avenir des générations futures en conciliant performances économiques, respect de l'environnement et des individus ».

Telle est la définition du développement durable. Transmettre un tel message implique une communication à destination de cibles multiples et s'appuie sur une grande variété de support.

De plus en plus, les organisations communiquent, mettent en pratique des actions de développement durable en s'interdisant :

- d'épuiser les ressources naturelles (des industries utilisent actuellement des déchets recyclés, par exemple l'utilisation des ordures ménagères pour la fabrication d'essence)
- produire en émettant des pollutions
- de dégrader l'environnement
- de produire des biens et des services nocifs pour la santé et le développement futur

Autrement dit, les productions des entreprises doivent économiser l'énergie, les matières premières et à ne dégrader l'environnement (abattage des arbres sans mesure de conservation de sol ni de culture de remplacement, le feu de brousse, économie d'énergie électrique et d'eau, utilisation de lampes économiques).

L'environnement économique exige des organisations, des démarches d'amélioration et de propositions continues concernant les biens et services proposés aux consommateurs et / ou usagers. Par exemple : fabrication de bouteilles plastiques dégradables, utilisation au maximum d'énergie solaire et éolienne.

Le développement durable recherche aussi :

- la Qualité Totale

En effet, des risques de la non-qualité peuvent entraîner des coûts :

- directs : réparation, changement, indemnisation
  - indirects : la perte d'image engendrée par des problèmes de qualité est très importante
- l'innovation : c'est une nécessité pour assurer la compétitivité et la survie de l'organisation.(18)

## Bibliographie

1 - INSTAT, 2001 : Enquêtes à Indicateurs Multiples (MICS) 2000, 194 p, Antananarivo, Madagascar.

2- INSTAT - DSM /PNUD - MAG / 97 / 007: EPM, 2001.

3 – INSTAT -DSM, 2003 : EPM 2001, Rapport Principal, 152 p, Antananarivo, Madagascar.

4- EDS et EAN, 2000 : Enquêtes DHS - Macro International (1998), EDS (1997), 264 p, Calverton, Maryland USA (www.measuredhs.com).

5- Ranjalahy Rasolofomanana J, UNICEF 2000. Analyse de la situation et des problèmes de développement liés à l'infection par le VIH et au SIDA à Madagascar, 60 p, Antananarivo, Madagascar.

6-Rapport National sur le Développement Humain, RNDH Madagascar 2003 :

PNUD 1995 : "Rapport Mondial sur le Développement Humain 1995 ", 251 p, Economica, Paris - France.

PNUD 2002 : " Rapport sur la violence envers les femmes et les fillettes à Madagascar " - Antananarivo – Madagascar.

Réseaux des Observatoires Ruraux, Femmes et Pauvreté en milieu rural : « analyses des inégalités sexuées à partir des observatoires ruraux de Madagascar » – 23 p, Antananarivo, Madagascar.

UNICEF 2000 : " Situation des Enfants et des Femmes à Madagascar, 1999 - 2000 ", 143 p, Antananarivo, Madagascar.

World Bank 2002:" Intégrating Gender into theWorld Bank's work: a strategy for action ", 75 p.

World Bank 2000: "Guides Chapter, Guides for PRS (Poverty Reduction Strategy, 72p.

Razafindravonona J, Stifel D et Paternostro S (2001), Evolution de la pauvreté à Madagascar, USAID - INSTAT, Antananarivo, Madagascar.

7- ETP, 2000 : Statistiques sur le Système Educatif Malgache, MINPOP, MINESEB, METFP, INSTAT, Mars 1999, Tableau de Bord Social, Décembre 2000. Calculs PNUD.

8- MINESEB 2002 et TBS (Tableau de Bord Social) 2002 : Secteur Education, MINESEB / PNUD, Juillet 2002.

9- TBS, Secteur Education, MINESEB / PNUD, Juillet 2002: Annuaire Statistiques.

10 – INSTAT, EPM 2001, Nations Unies, Les femmes dans le Monde, 1995.

11 – METFP, PNUD, 2001: Statistiques sur le Système Educatif Malgache, MINPOP, MINESEB, METFP, INSTAT, Mars 1999, Tableau de Bord Social, Décembre 2001.

12- EET, Novembre 2001 : INSTAT-DSM-PNUD-MAG/97/007 : EPM 2001 - Module Emploi du temps ; MINPOP –MPCFE 2001 : « PANAGED (Plan d'Action National Genre et Développement) », 82 p, version DRAST, Antananarivo, Madagascar.

13-Focus Group Development Associations, 2002.

14-Charte des droits de l'homme de Québec.

15-Déclaration des Droits de l'homme (la révolution française), 1789, 1793.

16-Déclaration universelle des droits de l'homme à l'ONU, 1948.

17- Fordyce M W , Development of a Program to increase personal happiness, Journal of counseling psychology, 24, pp. 511-521, 1977.

18- Brilman J, Hérard J. Les meilleures pratiques du management. Qualité totale et développement durable au coeur du management.pp.329. Editions d'Organisation, 2006.