



## **DIAGNOSTIC SUR LE ROLE DES FEMMES DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET LES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS**

**RAPPORT FINAL**

Mars 2020

**Holy RAHARINJANAHAARY**

## Table des matières

<b>Acronymes .....</b>	<b>3</b>
<b>Liste des illustrations .....</b>	<b>3</b>
<b>Synthèse.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Introduction .....</b>	<b>8</b>
1.1. Contexte de l'étude .....	8
1.2. Attentes .....	9
<b>2. Méthodologie.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Diagnostic organisationnel au niveau de Fert et de ses partenaires .....</b>	<b>10</b>
3.1. Une volonté affichée d'intégrer le genre .....	10
3.2. Des ressources humaines à dominance masculine .....	11
3.3. Des bonnes pratiques à poursuivre .....	11
<b>4. Diagnostic de la conduite des activités au niveau des OP partenaires de Fert.....</b>	<b>11</b>
<b>5. La place de la femme en milieu rural .....</b>	<b>14</b>
5.1. La place de la femme dans les exploitations agricoles .....	15
5.1.1. <i>La femme assure principalement le rôle reproductif</i> .....	15
5.1.2. <i>Un partage des activités productives variable selon les zones</i> .....	16
5.1.3. <i>Accès et contrôle des ressources</i> .....	18
5.1.4. <i>Accès et contrôle des bénéfices</i> .....	24
5.2. Un rôle communautaire/politique plus effacé.....	24
5.3. Focus sur la place de la femme dans les OP .....	25
5.3.1. <i>Situation en termes d'effectif</i> .....	25
5.3.2. <i>Une participation des femmes moins marquée aux postes de responsabilité</i> ..	28
5.3.3. <i>Voix et démocratie</i> .....	31
5.3.4. <i>Accès des hommes et des femmes aux différents types d'accompagnement</i> ..	32
5.3.5. <i>Accès aux services selon les secteurs</i> .....	32
<b>6. Recommandations .....</b>	<b>35</b>
6.1. Recrutement d'un.e référent.e genre au sein du groupe Fifata.....	35
6.2. Formation/renforcement et accompagnement des équipes techniques au sein des entités spécialisées et des techniciens du groupe Fifata .....	35
6.3. La mise à jour des stratégies et plans d'actions intégrant le genre .....	35
6.4. Amélioration du système de suivi et de capitalisation .....	36
<b>7. Références bibliographiques.....</b>	<b>38</b>
<b>8. Annexes.....</b>	<b>38</b>
8.1. Calendrier de la mission .....	38

8.2.	Liste des personnes rencontrées .....	40
8.3.	Détail sur la situation des collèges agricoles .....	41

## Acronymes

AFD	Agence Française de Développement
Afdi	Agriculteurs français et développement international
ASARA	Projet Amélioration de la Sécurité Alimentaire et du Revenu Agricole
BAD	Banque Africaine pour le Développement
CA	Conseil d'administration
CAP	Conseil agricole de proximité
Ceffel	Conseil, Expérimentation et Formation en Fruits et Légumes
ENSOMD	Enquête Nationale pour le Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement
EPM	Enquête Périodique auprès des Ménages
Fekama	Fédération des collèges agricoles de Madagascar
Fifata	Flkambanana FAmpivoarana ny Tantsaha (Association pour le progrès des paysans)
FLP	Formation de Leaders Paysans
Gret	Groupe de recherche et d'échange technologique
IMF	Institution de Micro Finance
MEx	Maître-Exploitant
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OP	Organisation Paysanne
OPB	Organisation Paysanne de Base
OPF	Organisation Paysanne Faîtière
OPR	Organisation Paysanne Régionale
PL	Paysan Leader
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PR	Paysan Relais
ProTanà	Projet Professionnalisation et organisation des producteurs agricoles au Sud d'Antananarivo – Filières fruits, légumes et poulets
UE	Union Européenne

## Liste des illustrations

### Encadrés

Encadré 1 : Définition des activités reproductive, productives et communautaires/politiques .....	14
Encadré 1 : Enquête « Emploi du temps » réalisée en 2001 .....	15

### Figures

Figure 1 : Evolution de la proportion de femmes formées par le pôle FLP .....	13
Figure 2 : Composition des CA au niveau des OPR et de l'OPF .....	29
Figure 3 : Nombre de services fournis par les MEx .....	30
Figure 4 : Accès des hommes et des femmes aux différents types d'accompagnement fournis par le groupe Fifata.....	32

### Tableaux

Tableau 1 : Nombre de femmes et hommes rencontré.es.....	9
Tableau 2 : Répartition hommes-femmes des ressources humaines dans les structures exécutives ...	11
Tableau 3 : Participation féminine dans la formation des conseillers agricoles .....	12
Tableau 4 : Nombre d'élèves par collège agricole en 2019 .....	12
Tableau 5 : Proportion de femmes formées selon le type de bénéficiaire .....	13
Tableau 6 : Journée typique d'une femme .....	15
Tableau 7 : Journée typique d'un homme.....	16

Tableau 8 : Répartition des activités productives.....	16
Tableau 9 : Implication des femmes et des hommes dans la conduite des activités piscicoles appuyées par APDRA.....	18
Tableau 10 : Superficie économique moyenne, superficie économique médiane, et répartition des ménages agricoles selon la taille de l'exploitation, et selon le genre du chef de ménage.....	19
Tableau 11 : Accès aux foncier selon le genre .....	19
Tableau 12 : Proportion de femmes occupant des postes de responsabilités dans le secteur public ...	24
Tableau 13 : Participation des femmes au mouvement associatif .....	24
Tableau 14 : Participation féminine au niveau des OP membres et/ou appuyées par Fifata.....	25
Tableau 15 : Proportion d'OP spécifiquement féminine par OPR .....	26
Tableau 16 : Evolution du nombre d'adhérents aux OPB hors Analamanga .....	27
Tableau 17 : Proportion de femmes accompagnées dans le cadre de ProTana .....	27
Tableau 18 : Participation des hommes et des femmes selon le type d'activité dans le cadre de ProTana .....	27
Tableau 19 : Répartition des paysans relais par région selon le genre .....	29
Tableau 20 : Note moyenne selon les thématiques (/10) .....	30
Tableau 21 : Proportion de MEx actifs selon le sexe.....	30
Tableau 22 : Montant des services fournis par les MEx .....	31
Tableau 23 : Accès aux services selon les secteurs .....	33

## Synthèse

### Contexte de l'étude

Cette étude a été réalisée par Holy RAHARINJANAHAARY, consultante mobilisée par Fert et le groupe Fifata, qui a conduit un diagnostic des pratiques et des propositions du groupe Fifata sur le rôle des femmes dans les exploitations agricoles et les organisations paysannes.

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet Protana / convention AFD CMG 1666 01 X intervenant sur les régions Analamanga et Itasy. Toutefois, le choix a été fait d'élargir la zone d'étude à l'ensemble du groupe Fifata (11 régions) pour permettre une réflexion globale du groupe Fifata et encourager une déclinaison opérationnelle à l'ensemble des services du groupe Fifata sur cette thématique (foncier, conseil agricole, formation des jeunes, formation des adultes...).

Cette étude a été conduite entre octobre 2019 et février 2020. Elle s'est appuyée sur une recherche bibliographique solide et surtout sur un important travail d'interviews de terrain (205 personnes interrogées, dont 112 femmes, principalement auprès de Fert, du groupe Fifata, mais également auprès d'autres organisations partenaires telle qu'Agrisud International).

Un atelier de restitution a été conduit en janvier 2020. Il a permis de prendre connaissance des résultats de l'étude, d'en valider les principales conclusions, de travailler sur des propositions d'amélioration qui seront intégrées courant 2020 dans un plan de travail.

### Les constats de l'étude

#### Au niveau des exploitations :

- Une charge de travail plus importante des femmes (en moyenne 13H de travail par jour, contre 10H pour les hommes), en grande partie due à la gestion du foyer (aller chercher de l'eau, préparer le repas...).
- Des responsabilités partagées en fonction des prédispositions de chacun : les hommes assurent les travaux de force (labour, travaux sur les rizières...), les femmes les travaux plus méticuleux (semis, gestion des élevages de poulet...).
- Selon le Profil Genre Madagascar établi par la Banque Africaine de Développement, « l'acquisition et l'utilisation des matériels plus importants que la bêche demeurent l'apanage des hommes. Quatre ménages sur dix dirigés par une femme sont privés d'équipements agricoles contre trois sur dix pour les ménages dirigés par un homme ».
- Les actions d'accompagnement (formation, conseil...) permettent une réduction des charges de travail (maîtrise de l'arrosage via les bassins de rétention et les motopompes, moins d'attaques d'agresseurs grâce à l'adoption de pratiques agroécologiques...), une meilleure maîtrise technique des productions et donc de meilleurs revenus...
- La production de poulets et de légumes est particulièrement adaptée aux difficultés qu'ont les femmes d'accéder à du foncier, cela leur permet de tirer le meilleur parti d'un foncier souvent très réduit.
- L'accès à des intrants et aux services de proximité (semences maraîchères, vaccination animale, boutiques d'intrants gérées par les unions filières...) améliorent le quotidien des ménages et en particulier des femmes.
- L'accès à l'alimentation animale, notamment des poulets gasy, est le problème le plus cité par les femmes, par manque de trésorerie du ménage. Des initiatives pour faciliter l'accès à l'alimentation animale ont été entreprises dans les zones de ProTana via les unions communales et méritent encore d'être renforcées pour que le système soit plus performant
- Bénéficier des formations et disposer d'informations sont un acquis considérable : la majorité des femmes rencontrées estiment que ces formations leur ont permis de mieux argumenter et donc d'être plus écoutées. L'augmentation des revenus du ménage suite à l'application des techniques contribue grandement à cette meilleure considération.

## Au niveau des OP :

- 36% du personnel de Fert et du groupe Fifata sont des femmes.
- Les femmes représentent 36% des membres dans les OP (25% d'augmentation ces 5 dernières années), et 47% des bénéficiaires des services (formation, visite d'échanges, démonstrations...) de Fert et du groupe Fifata.
- 23% des membres de bureau des OPR sont des femmes et 23% des paysans relais sont des femmes sur les 1 200 paysans relais du groupe Fifata.
- 31% des participants aux formations leaders sont des femmes
- Une bonne « performance technique » des femmes aux postes de responsabilités (ex : La note moyenne attribuée aux femmes à l'issue de la formation de paysan relais est de 8,3/10 contre 7,3/10 pour les hommes, et chez les Mex 62% des femmes mettent en pratique les services contre 55% pour les hommes).
- Les femmes sont reconnues comme sérieuses et fiables dans les postes à responsabilité de gestion financière (trésorière...)
- Les femmes s'impliquent généralement dans les responsabilités de niveau local (OPB, unions communales...) mais peu dans les OPR et OPN en raison i) de difficultés à gérer la famille (sentiment de délaisser), ii) la peur de ne pas être au niveau dans les responsabilités.
- Il existe une vraie résistance des hommes à voir les femmes prendre des responsabilités et à risquer de perdre leur « pouvoir ». Le poids important des codes sociaux et des habitudes culturelles freine l'investissement des femmes, mais les femmes s'expriment plus facilement entre elles.

## Les propositions d'amélioration

---

Il s'agira d'avancer de manière fine et adaptée (en évitant une confrontation directe et trop brutale et en cherchant la complémentarité entre les hommes et les femmes) à partir des bonnes pratiques suivantes en s'appuyant sur les compétences du groupe Fifata (formation, conseil, témoignages de producteurs...) :

- Mobilisation d'un référent groupe Fifata sur la formation pour accompagner les actions de formation.
- Encourager l'adhésion des femmes aux OPB et idéalement celle du couple pour les ménages biparentaux
- Adaptation des jours et heures de formation pour mieux répondre à la disponibilité des femmes.
- Autant que possible, réalisation des formations et des visites d'échanges à l'échelle locale pour favoriser la participation des femmes.
- Pour les formations techniques, encourager la participation des deux conjoints à la formation pour faciliter la décision d'application.
- Accompagner les ménages dans le conseil à l'exploitation, il s'agira en particulier d'accompagner les activités procurant des revenus pour les femmes pour renforcer leur confiance en elles et leur autonomie de gestion.
- Réflexions sur des propositions et application de mesures allégeant la charge de travail des femmes et des enfants au niveau des exploitations (accès facilité à du matériel pour le transport de l'eau de type broucyclette<sup>1</sup>, réalisation de bassins de rétention d'eau, accès à du petit matériel de production (sarcleuses pour tanety...).
- Information de manière adaptée et pratique des femmes et des ménages sur leurs droits (foncier, héritage...).
- Continuer à accompagner la prise de responsabilités des femmes dans les OP locales, et leur proposer un accompagnement de type parrainage pour les responsabilités de niveau régional pour les conforter dans leur prise de responsabilités.

---

<sup>1</sup> La broucyclette est une innovation introduite à Madagascar par le Ceffel, c'est une petite charrette tirée à la main, très stable grâce à ces deux roues de vélos, qui permet à une personne de porter 4 bidons d'eau de 20L en un seul trajet et limite grandement la pénibilité du transport de l'eau.

- Mettre en œuvre des actions spécifiques sur la nutrition qui prendront en compte les besoins en alimentation équilibrée des femmes et des enfants avec une attention particulière pour ne pas alourdir la charge de préparation des repas pour les femmes.
- Favoriser le partenariat avec d'autres entités selon les opportunités pour mieux répondre aux besoins des femmes.

## **Le pilotage du chantier**

---

Le groupe Fifata réfléchit à la mise en place d'une commission « genre » au sein du groupe Fifata qui prolongerait les réflexions sur cette thématique et accompagnerait la mise en œuvre des recommandations proposées au sein du groupe Fifata (ajustement des programmes de formation...).

# 1. Introduction

## 1.1. Contexte de l'étude

Fert ([www.fert.fr](http://www.fert.fr)) est une agri-agence française créée en 1981 et membre de l'alliance internationale AgriCord. Fert contribue au développement des économies agricoles des pays en développement et émergents. Plus spécifiquement, Fert soutient la création, par les agriculteurs, d'organisations leur apportant des solutions durables aux problèmes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur métier et la défense de leurs intérêts. En 2019, Fert intervient dans 11 pays, dont 9 pays d'Afrique.

Fert intervient à Madagascar depuis 1986. Elle a contribué, en 1989, à la création de l'organisation paysanne faîtière de niveau national Fifata qui fédère, en 2019, 11 organisations régionales de producteurs et 22 unions filières régionales, soit 6 000 OP locales. Fert a accompagné Fifata dans le développement de services spécialisés pour ses membres et d'organisations en charge de ces services :

- Accès au foncier, information rurale (Fédérations d'OP) ;
- Approvisionnement en intrants, services de santé animale (OP et coopératives) ;
- Financement de l'agriculture : services financiers d'épargne et de crédit (réseau Cecam) ;
- Formation agricole : centres de formation initiale et continue (Ceffel, collèges agricoles, Formagri) et autres dispositifs de formation (formation de leaders notamment) ;
- Expérimentation adaptée au milieu et aux conditions paysannes, informations sur les prix et formations techniques et économiques (Ceffel) ;
- Conseil agricole : association de conseil agricole de proximité (Cap Malagasy).

Toutes ces organisations font partie du groupe Fifata. Les acteurs spécialisés rendent des services aux OP membres de Fifata, et au niveau national Fifata défend, sur le plan syndical, une agriculture familiale, professionnelle compétitive, et met en œuvre des services agricoles répondant aux besoins de cette agriculture. Au total, le groupe Fifata offre des services à 300 000 exploitations agricoles familiales sur l'ensemble du territoire.

Fifata soutient à Madagascar le développement d'une agriculture familiale professionnelle, compétitive qui s'agrandit. Pour cela, Fifata accorde une attention particulière à la place des femmes et des jeunes dans le développement des exploitations agricoles. Fert et Fifata s'interrogent depuis plusieurs années sur une meilleure prise en compte de la place et du rôle des femmes dans les exploitations et les Organisations de Producteurs (OP). Fifata a mis en place, avec l'aide de Fert, un dispositif de formation initiale des jeunes (garçons et filles) au métier d'agriculteur au sein de collèges agricoles regroupés au niveau de la Fédération Fekama. Un dispositif de formation des leaders et de conseil de proximité aux exploitations a également été développé pour répondre à ces enjeux. Pour autant, ces efforts pourraient être mieux valorisés en ayant une meilleure compréhension du rôle des femmes dans les exploitations et les OP.

Depuis 2015, Fert met en œuvre le projet « ProTanà : Professionnalisation et organisation des producteurs agricoles au Sud d'Antananarivo – Filières fruits, légumes et poulets », en partenariat avec la confédération paysanne nationale Fifata et l'association Ceffel. Le projet vise l'amélioration des revenus des producteurs et la structuration de l'offre de produits agricoles frais et sains dans les bassins de production autour d'Antananarivo. Trois principaux axes de travail sont développés : (i) améliorer les revenus des producteurs par la diffusion de pratiques agricoles innovantes et respectueuses de l'environnement ; (ii) améliorer l'offre de produits frais et sains autour de la capitale Antananarivo ; (iii) renforcer la structuration dans les bassins de production en développant les services concrets aux producteurs.

Ce projet a été cofinancé par l'Union Européenne (UE) dans le cadre du contrat FED/2014/354-287 qui a pris fin le 30 septembre 2019. L'Agence Française de Développement (AFD) a apporté son soutien pour cofinancer le développement et la suite de cette action sur la période 2019-2021 dans le cadre de la convention de financement CMG166601X.

Dans le cadre de cette nouvelle phase de développement de l'action (2019-2021), l'AFD a demandé à Fert de mieux prendre en compte cet aspect « genre » dans les actions de terrain. L'AFD a également proposé que les réflexions sur cette thématique puissent être conduites et partagées avec d'autres organisations soutenues par l'AFD (Apdra, Nouvelle Aquitaine, Agrisud...). La réalisation de cette étude permettra donc de répondre aux besoins à plusieurs niveaux : i) dans le cadre du projet et de cette action ProTana, ii) au niveau du groupe Fifata, iii) entre les organisations travaillant en partenariat avec l'AFD à Madagascar.

Cette étude a été ainsi réalisée dans le cadre du projet Protana / convention AFD CMG 1666 01 X intervenant sur les régions Analamanga et Itasy. Toutefois, le choix a été fait d'élargir la zone d'étude à l'ensemble du groupe Fifata (11 régions) pour permettre une réflexion globale du groupe Fifata et encourager une déclinaison opérationnelle à l'ensemble des services du groupe Fifata sur cette thématique (foncier, conseil agricole, formation des jeunes, formation des adultes...).

## 1.2. Attentes

Tel que mentionné dans les termes de référence, il s'agissait de conduire une étude sur le rôle des femmes dans les exploitations et les OP : rôle dans la gestion de l'exploitation, les prises de décisions techniques et financières, la gestion de la trésorerie, le partage des tâches dans les activités agricoles... L'ambition est que cette étude puisse apporter des éléments de réflexion à l'ensemble du groupe Fifata, pour améliorer leurs pratiques en faveur des femmes sur l'ensemble du territoire malgache.

## 2. Méthodologie

La mission s'est déroulée du 29 octobre 2019 au 23 février 2020. Elle a démarré par une réunion de cadrage avec Fert, s'est poursuivie avec la revue documentaire et l'écoute des acteurs. Les visites de terrain ont été réalisées dans les régions Analamanga et Itasy, zones d'intervention du projet mais également au niveau des régions Vakinankaratra et Haute Matsiatra. Un atelier a ensuite été organisé à Antsirabe pour restituer les résultats du diagnostic et identifier les pistes d'actions pour une meilleure prise en compte du genre dans les actions de Fert et ses partenaires (cf. Calendrier de la mission en Annexe 8.1.).

La consultante a rencontré une diversité d'acteurs. Elle a :

- (i) conduit des entretiens avec Fert et ses partenaires (équipes techniques Fifata, Ceppel, Cap Malagasy, FLP, Fekama) ;
- (ii) rencontré des femmes et des hommes membres des OP de Fifata à travers des focus groups (12 focus groups femmes, 9 focus groups hommes, trois focus groups mixtes incluant des simples membres d'OPB ou d'unions communales, des paysans relais et paysans leaders), des entretiens individuels séparés et des entretiens en couple.
- (iii) également discuté avec d'autres ONG appuyées par l'AFD (Gret, Agrisud International, Afdi) et d'autres acteurs (membres de bureau de la Chambre d'Agriculture au niveau national, DDR, Maîtres-exploitants, notables).

Le tableau ci-après résume ces différentes catégories d'acteurs.

**Tableau 1 : Nombre de femmes et hommes rencontrés**

Mode d'entretien	Femmes rencontrées	Hommes rencontrés
Entretiens auprès de Fert et ses partenaires		
- Fert	1	
- Equipes techniques :		
o Fifata	2	4
o Ceppel	2	
o CAP Malagasy y compris conseillers.ères agricoles	2	3

<b>Mode d'entretien</b>	<b>Femmes rencontrées</b>	<b>Hommes rencontrés</b>
○ FLP ○ Fekama	1	1 3
Focus groups femmes (incluant simples membres ou membres de bureau d'OPB/unions communales, élèves sortantes des collèges agricoles)	68	
Focus groups hommes (incluant simples membres ou membres de bureau d'OPB/unions communales, élèves sortants des collèges agricoles)		58
Focus groups mixtes (incluant simples membres d'OP, membres de bureau d'OPB)	12	10
Entretiens individuels	12	10
Entretiens en couple	1	1
Entretiens auprès d'autres ONG appuyées par l'AFD et auprès d'autres acteurs	11	3
<b>Total : 205</b>	<b>112</b>	<b>93</b>

En tout, la mission s'est entretenue avec 205 personnes dont 55% de femmes (cf. Liste des personnes rencontrées en Annexe 8.2.). Elle tient à remercier l'ensemble des personnes rencontrées au cours de la mission, issues de Fert et du groupe Fifata, des autres acteurs (ONG, Chambre d'Agriculture...) pour leur accueil, leur disponibilité, ainsi que pour l'information et la documentation qu'ils ont bien voulu mettre à sa disposition.

Les outils utilisés étaient principalement : la grille des 24 heures, le profil des activités, le profil de l'accès et de contrôle des ressources et des bénéfices.

### 3. Diagnostic organisationnel au niveau de Fert et de ses partenaires

#### 3.1. Une volonté affichée d'intégrer le genre

Pour le Groupe Fifata, la volonté affichée d'intégrer le genre transparaît dans la stratégie 2019-2024.

<b>Développer une base forte qui inclut les femmes et les jeunes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apporter une attention particulière aux jeunes et aux femmes et les inciter à prendre des responsabilités dans la gestion de leurs OP ;</li> <li>- Encourager les OP membres de Fifata à intégrer un nombre minimum de femmes et de jeunes au sein de leurs instances de gouvernance (CA, bureau, commissions...) ;</li> <li>- Informer et conseiller les jeunes et les femmes sur leurs droits (foncier, financement, formation et installation...) ;</li> <li>- Accompagner les initiatives de services et de structuration des femmes et des jeunes à tous les niveaux (associations féminines...) ;</li> <li>- Développer des filières dans lesquelles la place des femmes est dominante (poulet gasy, maraîchage...).</li> </ul>

Les projets en cours intègrent également l'aspect genre : (i) le projet Appui aux OP dans le dialogue politique inclut parmi ses résultats l'amélioration de la place, de la considération et de la participation des femmes et des jeunes dans le mouvement de l'agriculture familiale à Madagascar et dans la prise de décision ; (ii) le projet Appui au renforcement de capacités des OP vise une participation féminine de 30 à 50%.

Au niveau des organisations qui accompagnent les OP (Ceffel, Cap Malagasy, Fekama...), la considération du genre dans les documents stratégiques est moins évidente.

### 3.2. Des ressources humaines à dominance masculine

Une dominance masculine est généralement observée au niveau des structures exécutives des différentes organisations. Ceci reflète la place de la femme dans le monde du travail malgache en général et notamment dans les organisations intervenant en milieu rural.

**Tableau 2 : Répartition hommes-femmes des ressources humaines dans les structures exécutives**

Entité	Hommes	Femmes	Total	% femmes
<b>Fert incluant personnel porté pour Fekama, Cap Malagasy, FLP</b>	80	43	123	35%
<b>FIFATA niveau régional</b>	27	14	41	34%
<b>FIFATA niveau national (cadres)</b>	4	2	6	33%
<b>CEFFEL</b>	8	8	16	50%
<b>Ensemble</b>	<b>119</b>	<b>67</b>	<b>186</b>	<b>36%</b>

### 3.3. Des bonnes pratiques à poursuivre

Des bonnes pratiques ont été identifiées et méritent d'être poursuivies :

- Des conditions de travail qui prêtent une attention aux femmes : autant que possible, les femmes ne sont pas envoyées dans les zones fortement enclavées ;
- Sensibilisation des femmes et des jeunes à adhérer aux OP : depuis quelques années, le groupe Fifata est particulièrement proactif dans la sensibilisation des femmes et des jeunes à adhérer aux OP ;
- Intégration de la thématique « promotion de la participation féminine dans l'OP » dans le module Formation des conseillers pour la formation des leaders de proximité ;
- Désagrégation des données selon le sexe : les chiffres fournis par Cap Malagasy, Ceffel, Fekama, FLP dénotent une volonté de prendre en compte et de faciliter le suivi de la participation de la femme aux différentes activités.

## 4. Diagnostic de la conduite des activités au niveau des OP partenaires de Fert

Ce chapitre s'intéresse aux activités mises en œuvre par les différents partenaires à savoir Fifata, Ceffel, FLP, Fekama et CAP Malagasy.

### La formation des conseillers agricoles

L'association Ceffel ou Conseil Expérimentation Formation en Fruits et Légumes a pour mission de promouvoir les filières fruits et légumes et renforcer les compétences des acteurs du développement rural, notamment les conseillers agricoles, les formateurs ruraux et les paysans relais.

Dans la formation de conseillers agricoles, la participation féminine a évolué en dents de scie mais enregistre toutefois une tendance constante à l'augmentation depuis 2016 (17% en 2016, 32% en 2017 et 55% en 2018). Dans l'ensemble, cette participation est de 29% et traduit une prédominance d'hommes en lien avec un métier qui intéresse plus les hommes et perçu comme un métier d'hommes (requérant une forte mobilité avec des moyens de déplacement limités, dans des localités parfois très enclavées).

**Tableau 3 : Participation féminine dans la formation des conseillers agricoles**

Année	Hommes	Femmes	Total	Participation féminine
2014	11	5	16	31%
2015	14	4	18	22%
2016	15	3	18	17%
2017	13	6	19	32%
2018	5	6	11	55%
<b>Ensemble</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>82</b>	<b>29%</b>

#### La formation des jeunes

La mise en place des collèges agricoles s'inscrit dans la vision de Fifata de développer une agriculture familiale, professionnelle, compétitive par la formation initiale des jeunes et l'accompagnement à leur insertion professionnelle. Ces derniers suivent une formation pendant trois ans, reçoivent ensuite une dotation en appui au démarrage de leurs projets et sont accompagnés pendant trois autres années.

Actuellement, le groupe compte cinq collèges agricoles : Ambondromisotra, Ambalavao, Befandriana, Bezezika et Manganoro. Pour quatre des cinq collèges agricoles dont les chiffres sont disponibles, la proportion de filles pour l'année 2019 et pour l'ensemble des trois années est de 29% (28% en 1<sup>ère</sup> année, 27% en 2<sup>ème</sup> année et 32% en 3<sup>ème</sup> année). Cette prédominance de garçons relève de plusieurs facteurs : (i) les garçons sont plus nombreux à s'inscrire au concours d'entrée, probablement parce que l'agriculture est plus perçue comme un métier d'homme, (ii) les filles ont peur de ne pas réussir, (iii) les parents éprouveraient une certaine réticence à envoyer leurs filles par peur qu'elles ne tombent enceintes... Les jeunes sortantes rencontrées durant la mission n'ont toutefois pas fait mention de réticence de la part de leurs parents.

**Tableau 4 : Nombre d'élèves par collège agricole en 2019**

Collège	1ère année			2ème année			3ème année			TOTAL			
	G	F	% fém.	G	F	% fém.	G	F	% fém.	G	F	Total	% fém.
Manganoro	27	18	40%	19	10	34%	9	9	50%	55	37	92	40%
Ambondro-misotra	20	10	33%	6	3	33%	12	5	29%	38	18	56	32%
Ambalavao	25	5	17%	22	6	21%	12	5	29%	59	16	75	21%
Befandriana	25	5	17%	14	4	22%	16	4	20%	55	13	68	19%
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>38</b>	<b>28%</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>27%</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>32%</b>	<b>207</b>	<b>84</b>	<b>291</b>	<b>29%</b>

Les garçons sont plus nombreux quel que soit le niveau d'étude mais il apparaît qu'à la fin de la deuxième année, il reste 91% de garçons contre 78% pour les filles et à la fin de la troisième année, ces pourcentages sont respectivement de 79% et 96% (cf. Tableau en Annexe 8.3.). Cela suggère que les filles éprouvent plus de difficulté en deuxième année mais sont ensuite plus « tenaces » lors de la dernière année. Les contraintes évoquées par les filles relèvent de différents aspects : (i) logistique (douche et WC en nombre insuffisant, vol) ; (ii) sentiment d'injustice lié : à des attitudes de favoritisme de la part des enseignants dans l'appréciation des élèves et qui ne reposeraient pas sur la performance ; au fait d'autoriser certains étudiants à être en couple, à des abus sur la quantité du « laoka » (le mets qui accompagne le riz) ; (iii) harcèlement de la part des garçons et des enseignants (heureusement renvoyés par la suite) ; (iv) retard dans les dotations

Pour les garçons, les lacunes concernent essentiellement : (i) le manque de pratique par rapport aux formations théoriques (par exemple pour la transformation); (ii) l'agencement des modules de formation (des thématiques importantes comme la pisciculture et l'apiculture ne sont abordées qu'en dernière année); (iii) le manque d'approfondissement de certaines matières (le français est peu approfondi alors

qu'il est jugé important pour lire les notices, remplir des dossiers ou rechercher des débouchés); (iv) la qualité de la dotation perçue comme ne correspondant pas au montant annoncé. Il semble que les lacunes évoquées par les garçons sont moins liées aux questions de genre ce qui suppose qu'ils ne se sentent pas lésés par rapport aux filles.

#### La formation des leaders paysans

La formation des leaders paysans est au centre des préoccupations de Fifata. Pour y répondre, Fert a mis en place un pôle de formation qui travaille sur cinq chantiers : (i) les jeunes agriculteurs formés (JAF) issus des collèges agricoles ; (ii) les OPB ; (iii) les OPR ; (iv) le tandem cadres-élus ; (v) les leaders nationaux.

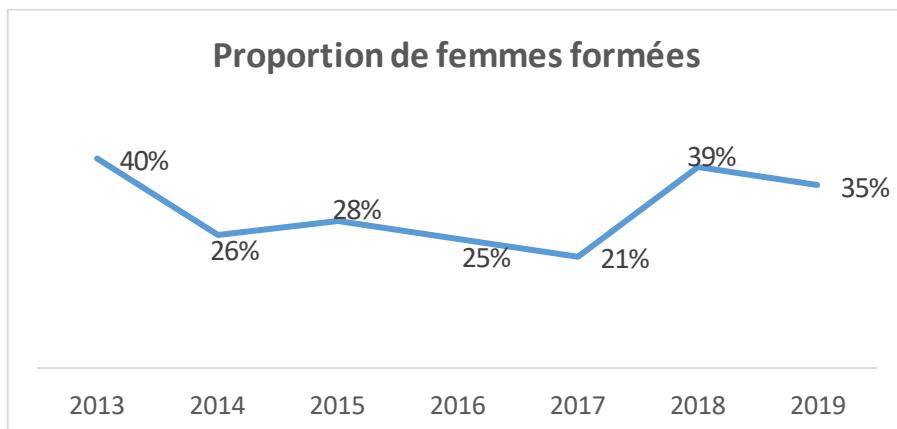
De 2013 à 2019, FLP a formé 1789 personnes dont 31% de femmes. Ce pourcentage varie selon le type de bénéficiaire : il varie entre 30 et 38% pour les OPB, les jeunes agriculteurs et les leaders d'OPR/membres des comités de pilotage mais s'amenuise fortement pour les cadres élus et les leaders nationaux (respectivement de 21% et 6%). Le rapport reviendra plus en détail sur les difficultés des femmes à participer aux instances de décisions éloignées du niveau local. A noter que les conseillers reçoivent également une formation sur le leadership pour pouvoir mieux accompagner les producteurs au niveau local.

**Tableau 5 : Proportion de femmes formées selon le type de bénéficiaire**

	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Nb de personnes formées	1239	550	1789	31%
dont JAF	327	154	481	32%
dont OPB	168	102	270	38%
dont conseillers formés	100	53	153	35%
dont leader OPR et CP	497	208	705	30%
dont cadres - élus	117	31	148	21%
dont leaders nationaux	30	2	32	6%

De 2013 à 2019, cette participation féminine enregistre une évolution en dents de scie, traduction d'une évolution similaire au sein des structures qui choisissent les participants aux formations.

**Figure 1 : Evolution de la proportion de femmes formées par le pôle FLP**



## 5. La place de la femme en milieu rural

La revue de la littérature ainsi que les focus groups et entretiens avec les ménages dans le cadre de ce diagnostic montrent en général que la division traditionnelle des rôles et attributions entre les hommes et les femmes persiste dans les zones rurales visitées, à savoir : (i) une prise en charge des activités reproductives essentiellement par les femmes ; (ii) un partage des activités productives entre les hommes et les femmes ; et (iii) une participation plus marquée des hommes aux activités communautaires et politiques.

### **Encadré 1 : Définition des activités reproductives, productives et communautaires/politiques**

#### **Activités reproductives**

Il s'agit des activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés :

- soins aux enfants, garde des enfants
- tâches domestiques (nettoyage, bricolage, réparations...)
- alimentation (achat, préparation...)
- activités liées à la santé

#### **Activités productives**

Il s'agit des activités économiques et génératrices de revenus :

- activité salariée ou indépendante
- activités informelles

#### **Activités communautaires**

Il s'agit des activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire :

- bénévolat associatif, activités culturelles
- fêtes et rites
- soins aux personnes âgées
- entretien de l'environnement

#### **Activités politiques**

Il s'agit de l'exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux.

- Niveau politique (international, sous-régional, national, local)
- Niveau associatif et autres responsabilités sociétales
- Niveau interne à la communauté, à la famille

Source : Association Adéquations, 2008 (<http://www.adequations.org/spip.php?article478>)

Cette situation est le reflet des normes sociales qui restent centrées sur les hommes et qui attribuent globalement des rôles et responsabilités d'exécution aux femmes et de contrôle/décision aux hommes, tendance qui se retrouve dans toutes les régions, dans le milieu du travail et dans le monde associatif (BAD, 2017). D'ailleurs dans le Code de la famille, le mari reste le « chef de famille ».

Ce chapitre analyse d'abord la place de la femme dans les exploitations agricoles en abordant : (i) la répartition des tâches reproductives et productives entre les hommes et les femmes ; (ii) l'accès et le contrôle des ressources ; (iii) l'accès et le contrôle des bénéfices. Pour chacun de ces aspects, la situation au niveau national ou au niveau de quelques régions est d'abord présentée - en fonction de la littérature disponible - même si elle ne porte pas systématiquement sur le milieu rural. Le cas des ménages appuyés par le groupe Fifata est ensuite analysé. Le chapitre enchaîne avec l'analyse de la répartition des activités communautaires en général et termine avec un focus sur la place de la femme dans les organisations de producteurs.

## 5.1. La place de la femme dans les exploitations agricoles

### 5.1.1. La femme assure principalement le rôle reproductif

La littérature disponible concernant Madagascar indique en général que c'est principalement la femme qui assume les activités reproductive.

**Encadré 2 : Enquête « Emploi du temps » réalisée en 2001**

Les femmes en milieu rural (15-49 ans) consacrent en moyenne 3 h 30 par jour aux activités domestiques (dont 2 h 10 pour la cuisine) et 2 h 05 aux activités économiques hors marché (cf. paragraphe ci-après), qui comprennent le portage de l'eau et parfois du bois. Les hommes consacrent sensiblement le même temps aux activités économiques hors marché (2 h 25, dont 30 mn pour le bois), mais participent moins aux activités domestiques (40 mn).

Le temps consacré aux activités économiques de marché est pour les femmes de 4 h 05 contre 5 h 15 pour les hommes. Les activités économiques hors marché sont les activités agricoles et d'élevage destinées à la consommation familiale, le portage de l'eau et du bois. Les femmes rurales chargées de la collecte de l'eau en milieu rural y consacrent 1 h 15 par jour en moyenne. La distinction « hors marché et marché » est cependant délicate à faire dans la mesure où une partie de la production agricole destinée à la consommation familiale (par exemple, le riz sur certains observatoires), est vendue pour faire face aux besoins monétaires.

L'outil « horloge des 24h » utilisé dans le cadre de cette étude ayant permis d'établir la journée typique d'une femme et d'un homme confirme cette répartition.

**Tableau 6 : Journée typique d'une femme**

Activité	Heure
Réveil, préparation du petit déjeuner et éventuellement du déjeuner, toilette ...	A partir de 4h (Réveil plus tôt en été et quand les enfants ont classe, un peu plus tard en hiver ou quand les enfants n'ont pas classe)
Préparation des enfants pour l'école et prise en charge de l'élevage de volaille ( <i>fikarakarana fiompana akoho amamborona</i> ) Recherche de l'eau, rangement de la maison	5h – 7h
Activités agricoles dans les champs	8h – 12h
Préparation du repas des élèves, abreuvement des poules, pause (de 10 à 30mn selon les femmes)	12h – 13h ou 14h
Activités agricoles dans les champs	13h ou 14h – 16h
Prise en charge de l'élevage de volaille, préparation du dîner, préparation des enfants pour le coucher, éventuellement mise en sac des récoltes pour la vente	16h – 19h
Dîner	19h
Détente	
Vaisselle, lessive, artisanat (selon les ménages)	
Coucher	20h ou 21h/22h

**Tableau 7 : Journée typique d'un homme**

Activité	Heure
Réveil, préparation des outils, contrôle du cheptel (bovin, porcin) et des bâtiments d'élevage (parc à bœufs...), petit déjeuner	5h (à 4h ou 4h30 s'il y a un déplacement à faire)
Activités agricoles dans les champs	7h30 – 12h
Repas	12h – 13h
Activités agricoles dans les champs	13h – 16h
Aide à la femme à la maison, déplacement éventuel (dia aleha)	16h – 19h
Détente	18h15 – 19h
Coucher	19h ou 20h

Cette répartition entraîne par ailleurs une charge de travail plus lourde pour la femme - même si le nombre d'heures de travail enregistre une grande variation en fonction des régions, des systèmes d'activités et des saisons - puisqu'elle assure également les activités productives. Une étude du PNUD en 2003 indiquait que la femme en milieu rural travaille 9h40 par jour contre 8h20 pour l'homme. Une étude plus récente réalisée par l'APDRA en 2019 montre que la femme travaille plus de 15h par jour contre moins de 8h pour l'homme. La présente étude tend à confirmer le temps de travail de la femme (entre 13h et 17h hors temps de pause) mais indique toutefois un temps de travail plus important pour les hommes (entre 10h à 12h hors temps de pause).

Pour revenir aux travaux domestiques, un début de participation des hommes dont les conjointes sont membres des OP membres de Fifata ou accompagnées par CAP Malagasy a été évoqué durant les entretiens réalisés dans le cadre de cette mission. Cette participation s'observe quand la femme est obligée de s'absenter pour participer à des réunions, des séances de formation, des visites d'échanges, à des activités d'accompagnement des membres d'OP ou tout simplement quand le mari constate que sa femme est débordée (ces cas sont surtout constatés quand les enfants et en particulier les filles sont encore en bas âge ou n'habitent pas avec leurs parents parce qu'elles sont scolarisées en dehors de la localité d'habitation). Cette participation est d'autant plus marquée quand les femmes occupent des postes de responsabilité au niveau des OP (présidente, paysanne relais, paysanne leader...) car les hommes sont dans l'obligation d'assurer les activités essentielles quand leurs femmes s'absentent pour participer à des réunions, des séances de formation, des visites d'échanges, ou des activités d'accompagnement des membres d'OP. Les jeunes hommes, ayant récemment adhéré aux OPB membres de Fifata et ayant bénéficié des formations de jeunes leaders, ont également évoqué cette participation et semblent se démarquer dans leurs discours (« Je n'attends plus ma femme pour faire la vaisselle !!»).

Malgré les changements, les hommes éprouvent plus de difficultés à réaliser certaines tâches comme la lessive et la vaisselle. Certains ont même évoqué qu'ils préfèrent se coucher le ventre vide quand ils n'ont pas le courage de faire la cuisine.

### 5.1.2. Un partage des activités productives variable selon les zones

Dans les zones où les hommes restent au village, les activités productives sont assurées à la fois par les hommes et les femmes, avec des répartitions plus ou moins classiques telles que présentées dans le tableau ci-après.

**Tableau 8 : Répartition des activités productives**

Activité socio-économique	Femme	Homme	Fille	Garçon
Agriculture				
- Culture vivrière (riz irrigué, riz pluvial, maïs, manioc, patate douce, taro)	x	x	x	x

<b>Activité socio-économique</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Fille</b>	<b>Garçon</b>
- Culture maraîchère (haricot, haricot vert, pomme de terre, tomate, brèdes, concombre, fraise...)	x	x	x	x
Elevage				
- Ruminants		x		x
- Petit élevage	x		x	
- Pisciculture	x	x		x
Commerce	x	x		
Artisanat	x		x	
Salariat journalier	x	x		
Activités sylvicoles				
- Arbres fruitiers	x	x	x	x

En revanche, dans les zones où les hommes travaillent en dehors de leurs villages (cas des hommes qui font du commerce ambulant, qui travaillent en tant que charpentiers, maçons, bateleurs, charretiers...), les femmes assurent les activités habituellement réservées aux hommes et supportent donc une charge de travail supplémentaire ou font appel à des salariés agricoles masculins en fonction des possibilités de leurs moyens.

Les femmes chefs de ménage se font aider par leurs enfants si ces derniers vivent encore avec elles. Sinon, elles assurent elles-mêmes les différentes activités et font appel à des salariés agricoles masculins et féminins en fonction de leurs possibilités.

**Dans l'agriculture**, les tâches nécessitant des efforts physiques importants sont en général réalisées par les hommes : travaux du sol ; sarclage mécanique (utilisation de sarcluse). Il en est de même des activités nécessitant le maniement de matériels comme les pulvérisateurs. Les autres activités comme le semis, l'arrosage, le sarelage manuel, et la récolte sont partagées entre les hommes et les femmes en fonction des cultures même si certaines cultures sont toutefois plus ou moins réservées aux femmes comme le petit maraîchage. Quelques ménages ont évoqué que lorsque les parcelles sont de petite taille (par exemple quand la production de haricot vert ne dépasse pas un sac), la femme et les enfants assurent la totalité du travail. En fonction des régions, la vente des produits est réalisée par l'homme ou la femme. Plusieurs facteurs entrent en jeu : l'éloignement du marché, la disponibilité de taxi-brousse, la disponibilité de moyens de déplacement du ménage (bicyclette, moto), les habitudes culturelles. Le conditionnement est effectué par les hommes ou les femmes (incluant les filles et/ou garçons) ou les deux en même temps selon les cas. Les rares cas de transformation sont assurés par les femmes (transformation de la pomme dans la région du Vakinankaratra).

Une réduction de la charge de travail, principalement des femmes (mais qui concerne également les hommes pour certaines cultures) a été évoquée concernant l'arrosage grâce à l'acquisition de motopompe par certaines OPB, motopompe qui est utilisée de façon tournante par les membres.

Pour une femme dont le mari est membre d'une OP appuyée par FIFATA, l'adhésion du mari a entraîné un manque de main d'œuvre pour les travaux des champs même si elle reconnaît que cette adhésion a permis d'obtenir un conseil technique sur l'élevage de poules.

**Pour l'élevage**, les hommes assurent l'élevage bovin, les femmes le petit élevage. Avec l'introduction de l'amélioration des techniques d'élevage du poulet gasy, de plus en plus d'hommes commencent néanmoins à aider leurs femmes voire à s'adonner à cette activité. L'élevage de porcs est généralement assuré par la femme avec toutefois une prise en charge de l'aspect lié à la reproduction par les hommes.

**Quant à la pisciculture**, l'étude réalisée par APDRA indique un partage de tâches entre l'homme et la femme mais en général ce sont surtout les hommes qui assurent la majorité des activités (11/12 activités) et les femmes participent à certaines tâches.

**Tableau 9 : Implication des femmes et des hommes dans la conduite des activités piscicoles appuyées par APDRA**

Activités	H	F	Commentaires
Assister à la séance d'information et de sensibilisation dispensée par APDRA	X	X	En majorité hommes mais quelques femmes assistent selon les cas (fonction de la méthode adoptée pour la mobilisation)
Assister à la formation	X		Les hommes dans la majorité des cas, notamment au début du cycle
Visite des terrains par les ACP	X		Les ACP circulent en moto et vont à la rencontre des exploitants des terrains propices à l'élevage du poisson, ou cherchent à rencontrer les personnes intéressées
Piquetage	X	X	Les hommes surtout, mais les femmes aussi selon leurs intérêts
Construction des bassins	X		Dure environ 6 mois, ce sont les hommes qui y travaillent, mais des femmes propriétaires aussi en engageant des travailleurs journaliers s'ils/elles en ont les moyens, recours au Valintanana
Empoisonnement	X	X	APDRA a fourni gratuitement les premiers alevins, et a collaboré avec les hommes ; les femmes peuvent assister et apprennent sur le tas.
Fertilisation et alimentation	X	X	Les aliments sont différents selon les matières disponibles sur place ; selon les zones, cela peut être le son de riz, le reste du riz, les graines de jacquier cuites, etc ; les hommes assurent l'alimentation si les terrains sont éloignés par rapport aux villages, ou quand l'alimentation pèse lourd
Alevinage	X		APDRA s'adresse principalement aux propriétaires de terrain, essentiellement hommes, les femmes apprennent sur le tas en observant
Entretien des bassins (digue)	X		Tout ce qui concerne les travaux d'aménagement et d'entretien est un travail pour les hommes, les femmes font appel à la main d'œuvre masculine salariée
Contrôle de l'eau (couleur et enlèvement des champignons)	X		Utilisation du disque de Secchi (Vatomandry) ; le contrôle est effectué sous la responsabilité des hommes conformément aux formations dispensées par APDRA ; les femmes apprennent par habitude
Vidange des bassins et récolte des poissons	X	X	Selon système : hommes et femmes en rizipisciculture ( <i>c'est une affaire familiale</i> ) ; mais hommes, en principe, dans étang barrage (Vatomandry)
Vente des poissons		X	Ce sont toujours les femmes qui sont chargées de la vente au marché ; mais les hommes s'occupent du transport quand le poids des poissons à vendre est élevé.

Source : APDRA, 2019

### 5.1.3. Accès et contrôle des ressources

Le diagnostic s'est intéressé aux conditions d'accès et de contrôle des ressources. Les ressources en question sont la terre, le cheptel, les matériels et intrants, les connaissances/techniques, les ressources financières, le temps.

#### Ressources foncières :

La littérature disponible indique que les ménages dirigés par les femmes disposent de moins de terres par rapport aux ménages biparentaux ou dirigés par les hommes (EPM 2010, BAD 2017).

**Tableau 10 : Superficie économique moyenne, superficie économique médiane, et répartition des ménages agricoles selon la taille de l'exploitation, et selon le genre du chef de ménage**

Genre du chef de ménage	Superficie	Superficie	Répartition selon la taille de			Total
	économique moyenne en Ha	économique médiane en Ha	Petit exploitant agricole	Moyen exploitant Agricole	Grand exploitant agricole	
Homme	1,4	1,0	69,5	25,1	5,5	100,0
Femme	1,0	0,7	83,6	14,8	1,6	100,0
Ensemble	1,4	1,0	71,9	23,3	4,8	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

Une étude réalisée par SAHA au niveau de plusieurs régions (Atsinanana, Amoron'i Mania, Menabe, Boeny) en 2011 montre que les femmes ont plus faiblement accès au foncier : elles reçoivent moins que les hommes, en héritage ou en donation, et ont moins de moyens pour en acheter. Ce qu'elles peuvent faire, c'est de louer des rizières.

**Tableau 11 : Accès aux foncier selon le genre**

		Homme	Femme	
rizière	héritage	26,10%	21,00%	47,10%
	don	6,50%	5,30%	11,90%
	achat	8,10%	7,80%	15,90%
	emprunt	5,90%	6,60%	12,50%
Habitation	héritage	21,20%	19,60%	40,80%
	don	7,40%	6,60%	14,00%
	achat	12,90%	11,50%	24,40%
	emprunt	5,50%	3,80%	9,30%
Champ	héritage	28,40%	21,40%	49,80%
	don	5,00%	3,40%	8,40%
	achat	7,70%	5,70%	13,40%
	valorisation	6,10%	2,70%	8,90%
	emprunt	5,70%	3,60%	9,30%

Source : SAHA, 2011

D'ailleurs, dans certaines ethnies (Antanosy, Antandroy, Bara, Antesaka), les femmes n'ont pas droit à l'héritage (cas de la zone du Projet ASARA par exemple). Et si exceptionnellement, elles héritent, cette part « sera toujours minime par rapport à celle de son frère (chez les Bara et les Antanosy). Dans certains endroits, on tolère aussi une exception à cette règle générale, quand les parents n'ont pas eu d'enfants de sexe masculin, ou quand la fille est restée célibataire ».

Dans le cadre de la mission, la plupart des femmes rencontrées n'ont pas évoqué de contraintes majeures d'accès à la terre, même si des producteurs et productrices rencontrés reconnaissent que les techniques agro-écologiques et l'élevage de poulet gasy conviennent particulièrement aux ménages dirigés par les femmes car elles sont obligées d'intensifier faute de terres (en d'autres termes, ces techniques permettent d'intensifier). Dans la région Itasy, un focus group femmes a évoqué l'évolution positive de l'accès des femmes au foncier, en particulier en termes d'héritage, suite au projet EFAMIRA financé par l'Union Européenne.

Dans le cas des ménages mixtes, (i) soit les conjoints sont tous deux originaires du village et le ménage utilise à la fois les terres héritées/données du côté du mari et de la femme, (ii) soit un des conjoints l'est et le ménage utilise les terres héritées du conjoint ou de la conjointe ; (iii) certains ménages ont également acheté des terres qui sont enregistrées souvent au nom du mari, quelquefois de la femme (cas des ménages qui habitent dans le village ancestral de la femme, cas des ménages où la femme a

une forte personnalité ou parce que le mari est souvent absent) ou au nom des deux (cas des ménages où la femme commence à prendre conscience de l'importance de figurer sur le papier).

Pour l'ensemble du territoire, le niveau de sécurisation des terrains reste en défaveur des femmes. Selon l'Observatoire du Foncier, en 2017 soit douze (12) années après le début de la réforme foncière, 535 guichets fonciers ont été mis en place et 142.000 certificats fonciers (CF) ont été délivrés, dont 32.800 au nom de femmes, soit 23%.

En termes de contrôle, il apparaît que les décisions concernant l'utilisation des terres – type de culture à installer, itinéraire technique à appliquer, location, etc. - relèvent généralement des hommes pour les ménages mixtes. Certaines femmes sont sources de proposition, d'autres attendent les décisions de leurs maris mais dans la majorité des cas, les décisions finales reviennent aux maris.

Les propos ci-après illustrent ces cas :

*Nous avons une rizière pour laquelle je pense qu'y cultiver de la tomate en contre-saison serait plus rentable qu'y cultiver du riz mais mon mari ne veut absolument rien entendre ni même essayer. Je n'ai pas envie de le contrarier mais je pense qu'il a tort.*

*Nous avons une parcelle pour laquelle nous n'étions pas d'accord sur l'utilisation. Mon mari a souhaité y cultiver de l'artémisia et moi de la patate douce. Le problème c'est que l'argent qu'on gagne avec l'artémisia n'arrive pas à nous nourrir pour un mois alors que cela aurait été le cas si nous y avions cultivé de la patate douce. Bien sûr, c'est sa décision qui l'a emporté.*

Pour les ménages dirigés par les femmes, celles-ci disposent bien évidemment d'une plus grande latitude en termes de décision. Une femme chef de ménage a toutefois évoqué qu'un de ses fils tente de s'imposer.

### **Cheptel :**

La prise de décision concernant le cheptel s'inscrit dans la suite logique de la répartition des tâches selon laquelle les hommes assurent l'élevage bovin et les femmes le petit élevage. Ainsi, pour les activités d'élevage, l'homme décide pour les zébus ; les femmes, en particulier celles qui sont des paysannes relais poulet gasy ou celles qui ont suivi une formation en poulet gasy peuvent décider d'elles-mêmes sans demander l'accord de leurs maris. Le conjoint ou la conjointe est néanmoins informé.e.

### **Intrants et matériels :**

La littérature disponible mentionne des inégalités en termes d'accès à la connaissance, au capital et aux outils de production qui freinent une pleine prise de responsabilités des femmes rurales (FVTM, 2014). Selon le Profil Genre Madagascar établi par la Banque Africaine de Développement, « l'acquisition et l'utilisation des matériels plus importants que la bête demeurent l'apanage des hommes. Quatre ménages sur dix dirigés par une femme sont privés d'équipements agricoles contre trois sur dix pour les ménages dirigés par un homme ».

Pour les producteurs mariés membres des OP rencontrés dans le cadre de cette mission, les matériels agricoles sont dans la plupart des cas propriété du ménage et la femme peut y avoir accès sans trop de difficulté. En ce qui concerne les intrants (semences, produits phytosanitaires, alimentation animale, vaccins...), l'accès dépend du type d'intrants :

- Pour les semences, les ménages constituent un stock de semences en gardant une partie de la récolte ; cela est néanmoins moins évident pour les légumes et les brèdes pour lesquels les femmes éprouvent plus de difficultés à acquérir les semences, notamment de qualité. Dans les zones où un appui a été apporté pour la production de semences maraîchères (cas de haute Matsiatra) ou l'accès a été facilité via la mise en place de boutiques d'intrants gérées par des unions communales (cas de certaines zones d'intervention de ProTanà), les femmes mais aussi

les hommes qui commencent à s'investir dans les cultures maraîchères destinées au marché ont exprimé leur satisfaction.

- Pour les produits phytosanitaires, l'accès est primordial dans la mesure où les problèmes phytosanitaires figurent parmi les contraintes majeures des cultures maraîchères, souvent sous la responsabilité des femmes (en particulier le petit maraîchage). Dans certaines localités, cet accès a été facilité via la mise en place de boutiques d'intrants gérés par certaines unions communales. La promotion du compost liquide dont la fabrication et l'utilisation ont été rapportées comme étant sous la responsabilité de la femme a été évoquée comme ayant contribué à réduire les problèmes phytosanitaires.
- L'accès aux vaccins des poulets gasy a été facilité via la création d'unions communales. Il n'est pas toutefois si évident pour certaines femmes qui ont du mal à accepter l'idée de vendre des poules pour assurer la vaccination du cheptel.
- L'accès à l'alimentation animale, notamment des poulets gasy, est le problème le plus cité par les femmes, par manque de trésorerie du ménage. Certaines ont commencé à cultiver les cultures fournissant les matières premières (maïs, soja, sorgho) et trouvent que cela les a aidées. Des initiatives pour faciliter l'accès à l'alimentation animale ont été entreprises dans les zones de ProTana via les unions communales mais méritent encore d'être renforcées pour que le système soit plus performant. Une femme a évoqué que son mari n'apporte jamais l'alimentation des poulets quand elle le lui demande (elle profite alors du jour de marché pour en acheter) par exemple pour l'achat de matières premières nécessaires à l'alimentation (poudre de poisson...).

#### **Information et formation :**

De manière générale, des inégalités d'accès aux informations et formations sont rapportées (FVTM 2014). L'étude de référence des projets PROPFR et PROSOL dans la région Boeny en 2018 indique que seulement 25% des femmes interviewées ont estimé avoir un accès satisfaisant aux informations.

Pour le Projet d'Appui au Développement de la Pisciculture Paysanne – Phase 3 et le Projet d'Aquaculture Durable à Madagascar mis en œuvre par APDRA, les femmes n'avaient pas initialement un accès direct aux formations et informations sur la pisciculture comme leurs maris qui représentent officiellement le ménage (elles acquièrent les techniques piscicoles par observation ou via un transfert de la part de leurs maris). Elles ont néanmoins par la suite bénéficié des visites d'échanges organisés par les projets.

Dans le cadre du projet Mahavotra II mis en œuvre par Agrisud International dans la région Itasy, sur 8 540 producteurs affiliés, 27% sont des femmes. Sur 2 185 producteurs affiliés impliqués dans la formation, 34% sont des femmes. Cette proportion devient plus faible quand il s'agit d'application : sur 2 537 producteurs ayant appliqué, seulement 24% sont des femmes.

Dans le cas des producteurs membres ou appuyés par le groupe Fifata, plusieurs cas sont observés :

- Premier cas : la femme mariée ou non est membre d'OPB. Dans ce cas, elle a accès aux formations techniques qui sont dispensées dans le cadre de formations théoriques et pratiques (parcelle de démonstration ou élevage de démonstration). Elle peut également bénéficier des visites d'échanges qui lui permettent de rencontrer d'autres producteurs généralement plus avancés. Les femmes ayant bénéficié des visites d'échanges ont souligné l'importance de leur participation à ce type d'activité comme l'illustrent les propos d'une femme membre d'une OPB.

#### **Propos d'une femme membre d'OPB**

*Mon mari et moi sommes tous les deux membres de l'OP. Il a déjà participé à une visite d'échanges sur le poulet gasy mais n'a jamais appliqué ce qu'il a vu durant cette visite. Je lui ai donc dit qu'il vaudrait mieux que ce soit moi qui bénéficie de la visite d'échanges et j'y suis donc allée. J'ai appliqué certaines pratiques et cela a donné des résultats. C'est vraiment différent quand on le voit de ses propres yeux !!*

Non seulement les femmes apprécient les visites d'échanges pour leur aspect pédagogique mais elles les valorisent également d'une certaine manière. Elles sont en effet fières d'y avoir participé et seraient perçues différemment par les villageois, ce qui n'est pas un résultat négligeable.

Si en plus, la femme est une paysanne relais, elle bénéficie de la formation dispensée au niveau du CEFFEL ou par des membres de FIMPIAMA pour l'élevage de poulet gasy.

Bénéficier des formations et disposer d'informations sont un acquis considérable : la majorité des femmes rencontrées estiment que ces formations leur ont permis de mieux argumenter et donc d'être plus écoutées. Si cette écoute a concerné au départ, des spéculations ou élevages particuliers, elle s'est progressivement étendue à d'autres domaines et au final, les femmes estiment qu'elles sont mieux considérées depuis leur adhésion à l'OP. L'augmentation des revenus du ménage suite à l'application des techniques contribue grandement à cette meilleure considération.

Dans certains cas, cependant, pouvoir appliquer les techniques apprises est toute autre chose. Certaines femmes ont en effet rapporté se heurter au refus de leurs maris quand il s'agit d'appliquer les techniques apprises durant les formations, en particulier quand leurs maris ne sont pas membres de l'OP. Les unes arrivent à convaincre leurs maris d'essayer sur une partie de la parcelle habituelle et si l'essai réussit, l'application de la technique ne rencontre pas de difficulté majeure hormis les limites de l'exploitation elle-même (par exemple insuffisance de fumier/fertilisant pour le SRI, insuffisance de matières premières pour le compost solide ou liquide...). D'autres n'arrivent pas à convaincre leurs maris et deux cas surviennent : les femmes plutôt soumises n'osent pas outrepasser les décisions de leurs maris ; les femmes à forte personnalité, en revanche, osent s'affranchir des décisions de leurs maris et appliquent les techniques apprises durant les formations, en commençant tout de même sur une partie de la parcelle habituelle. Si l'essai réussit, l'adoption s'en trouve facilitée.

Certains conseillers agricoles et paysans relais ont trouvé une astuce pour convaincre les maris récalcitrants, avec des résultats variables :

**Conseiller agricole**

*J'essaie de venir au domicile de la femme membre de l'OP quand son mari est là afin de discuter avec lui et de le convaincre progressivement. Il finit par accepter.*

**Paysan relais**

*« J'ai essayé à plusieurs reprises de convaincre le mari mais il n'a jamais fléchi. »*

Le cas des jeunes agricultrices est assez spécifique. Si elles habitent encore avec leurs parents, la possibilité d'appliquer les techniques apprises est très variable. Pour certaines jeunes ayant fréquenté le collège agricole et qui ont été poussés par les parents, ces derniers leur offrent une parcelle de terrain pour appliquer les innovations techniques ou les appuient par exemple pour l'élevage de poulets ou de porcs. D'autres disposent d'une marge de manœuvre plus limitée (les parents ne sont pas tout à fait convaincus) ou ne sont pas en mesure de transmettre les connaissances, par exemple quand ils exercent un métier qui les oblige souvent à s'absenter (salariat agricole, musicien...).

- Deuxième cas : la femme mariée n'est pas membre d'OPB. Ici, elle n'a pas accès directement aux formations mais elle acquiert les techniques par l'intermédiaire de son mari. Les cas de refus des femmes d'appliquer les techniques dispensées dans le cadre de l'OP ont été rapportés mais sont toutefois rares.

Interrogées sur les formations/informations supplémentaires que les femmes souhaitent obtenir, la majorité des femmes membres de Fifata rencontrées dans le cadre de cette mission ont mentionné la coiffure, la couture, la cuisine, les autres élevages à cycle court (élevage de canard de barbarie). Une minorité a évoqué la porciculture, la transformation de produits agricoles. Ces thématiques correspondent en général à la place que la femme occupe au sein du ménage.

### Temps :

L'emploi du temps dans la partie relative au rôle reproducteur montre une charge de travail plus importante de la femme comparée à celle de l'homme. Dans la littérature sur Madagascar, cette charge de travail combinée aux moyens rudimentaires utilisés par les ménages permet difficilement aux femmes de se mobiliser pour d'autres activités et d'appliquer les innovations technologiques promues par les différents projets de développement.

Les focus groups et entretiens individuels lors de cette mission signalent différents points de vue : (i) pour certaines personnes, un des avantages évoqués suite à l'adhésion aux OP est l'amélioration de la planification (« Depuis notre adhésion à l'OP, nous avons appris à mieux planifier nos activités ») ; (ii) pour une femme dont le mari est membre d'une OP, elle note une augmentation de la charge de travail, notamment pour les activités agricoles même si elle concède que l'adhésion de son mari à l'OP leur a permis d'améliorer leurs techniques d'élevage de poules.

### Ressources financières :

De manière générale à Madagascar, l'accès au crédit est plus limité pour les femmes :

Concernant l'accès au crédit selon la Commission de Supervision Bancaire et Financière, **les femmes constituent 48% des bénéficiaires de crédit en 2016, tous types de crédit et d'institutions financières confondus**. Des statistiques consolidées de la Microfinance de Madagascar, **elles forment en 2015, 44% des membres des Institutions de Microfinance (IMF), 44% des clients des IMF non mutualistes, 60 % des clients des IMF non mutualistes et 66 % des clients des Etablissements de Crédit (EC) exerçant des activités de microfinance**. Mais l'ENSOMD 2012-2013 note qu'**au niveau national, seulement 3,8% des femmes de 15-49 ans en union ont participé au système de microfinance (urbain : 7,5% ; rural : 3,0%)**. De la même source, ce faible taux d'accès des femmes au crédit s'expliquerait par leur manque de garantie et/ou d'information sur les opportunités existantes de leur appréhension des procédures. L'information sur les encours de crédit selon le sexe des promoteurs n'est pas disponible. Par contre, des données moins récentes (2008) estiment le **montant total des crédits contractés par les femmes à environ 30% de l'ensemble de ceux octroyés par les IMF**. Ces chiffres sont à situer dans un contexte où, malgré sa croissance rapide, la microfinance accuse un faible taux de pénétration (18% en 2011) et une forte concentration en milieu urbain.

*Source : BAD, 2017*

Pour les ménages interviewés durant cette étude dont l'homme et/ou la femme est/sont membre(s) d'une OP, dans la majorité des cas, les décisions relatives à l'utilisation des ressources financières concernant les activités agricoles ont été rapportées comme étant discutées à deux mais en cas de désaccord, c'est généralement le mari qui prend la décision finale. Dans quelques cas exceptionnels, certaines femmes jouissent d'une autonomie de décision : cas d'une femme exerçant le métier de marchand ambulant de légumes.

L'histoire d'une femme vaccinatrice de poules illustre la prédominance de l'homme dans les prises de décisions concernant les exploitations agricoles.

*J'ai proposé à mon mari d'élever des canards mais il m'a répondu qu'il n'y a pas d'argent pour construire une autre basse-cour (vu que les canards ne doivent pas être élevés avec les poules). Je lui ai également suggéré d'adopter la nouvelle technique de plantation de pomme de terre mais il a répliqué en me disant à quoi ça sert de gaspiller la terre avec un écartement aussi grand. Après avoir suivi la formation sur le poulet gasy et en voyant les résultats probants liés à cette formation, je voulais faire de la diversification afin de pouvoir assurer en partie l'alimentation des poules, mais il m'a rappelé les résultats d'une tentative passée : « nous avons déjà essayé mais nous n'avons pas pu ni consommer ni vendre le soja ».*

#### *5.1.4. Accès et contrôle des bénéfices*

L'Enquête Nationale pour le Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2012-2013 indique pour le secteur agricole une liberté de disposer de son revenu encore limitée pour les femmes : elle concerne 20,7% des femmes contre 30,3% des hommes. Dans 58 % des cas, la manière d'utiliser les revenus a été décidée conjointement avec le mari/ partenaire. Il en résulte un pouvoir décisionnel des femmes bien moins important que celui des hommes.

Dans les différentes zones visitées dans le cadre de la mission et dans la plupart des zones rurales de Madagascar, la femme gère le porte-monnaie du ménage. Concernant l'utilisation de cet argent, les femmes disposent d'une certaine autonomie pour les décisions concernant l'achat des produits de première nécessité (huile, savon, sucre, sel) et des vêtements pour le quotidien : elles ne sont pas obligées de se référer à leurs maris. Les femmes disposent également d'une certaine autonomie sur l'argent généré par le petit maraîchage et l'élevage de poulet gasy. Elles l'utilisent principalement pour l'achat de nourriture ou le réinvestissent dans le maraîchage et l'élevage de poulet gasy. En revanche, pour les décisions jugées plus importantes (achat ou location de terrains, construction de maison, achat de matériels de valeur, investissements...), les producteurs et productrices rencontré.es ont rapporté que cela fait l'objet de discussion entre les deux conjoints. Cependant en cas de désaccords, c'est généralement la décision du mari qui l'emporte.

Quelques cas exceptionnels ont été néanmoins soulevés : un jeune agriculteur issu du collège agricole a mentionné que l'argent généré par l'élevage de vaches laitières ne doit pas être mélangé aux autres revenus et il est particulièrement sévère vis-à-vis de sa femme qui s'occupe de la vente de lait ; une femme a également évoqué que l'argent pour l'achat des zébus est mis de côté.

#### *5.2. Un rôle communautaire/politique plus effacé*

Les activités communautaires et politiques sont assurées majoritairement par les hommes, confirmant les normes sociales centrées sur les hommes. Au niveau national, les chiffres concernant l'année 2015-2016 sont éloquents en ce qui concerne la prise de responsabilité des femmes dans le secteur public :

**Tableau 12 : Proportion de femmes occupant des postes de responsabilités dans le secteur public**

	%
% de femmes Ministres (6/32)	18,8
% de femmes parlementaires (44 femmes sur 214)	20,6
% de femmes Chefs de Région (0/22)	0
% de femmes Chefs de District/Prefet (20 sur 120)	16,7
% de femmes Maires (82 sur 1693)	4,8
% de femmes Conseillères municipales (688 sur 10 960)	6,3
% de femmes Chef Fokontany (333 sur 10 257) <sup>2</sup>	3,2

Source : CENI, Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation, 2016 in BAD, 2017

Dans les localités visitées et depuis ces cinq dernières années, les femmes commencent à s'intéresser aux activités politiques (les participant.es ont évoqué des femmes présidentes de fokontany, des femmes maires...). Les élections communales de 2019 ont enregistré d'importantes candidatures féminines.

En lien avec la thématique société civile/association, la participation est généralement faible. Le tableau ci-après indique toutefois une participation plus élevée des femmes dans les associations confessionnelles et culturelles/éducatives. Le chiffre avancé sur la proportion de femmes simples membres dans les associations paraît toutefois quelque peu irréaliste.

**Tableau 13 : Participation des femmes au mouvement associatif**

<sup>2</sup> Résultats 10263 (60%) Fokontany sur 18 251

<b>Société civile / Association</b>	<b>2013</b>	<b>2015-2016</b>
% Femmes Présidentes ou responsables d'ONG	38,2	
% Hommes Présidents ou responsables d'ONG	61,8	
<i>Source : INSTAT, Banque Centrale, Etude sur les ONGs à Madagascar, 2014</i>		
Proportion de Femmes Présidentes/ Vice-Présidentes dans les associations	4,6	
Proportion de Femmes Secrétaire dans les associations	4,7	
Proportion de Femmes ayant d'autres responsabilités dans les associations	5,1	
Proportion de Femmes simples membres dans les associations	85,0	
Proportion de femmes membres d'associations sportives (%)	4,9	
Proportion de femmes membres d'associations professionnelles (%)	15,0	
Proportion de femmes membres d'associations confessionnelles (%)	43,0	
Proportion de femmes membres d'associations culturelles /éducatives (%)	25,6	
Proportion de femmes membres d'associations politiques/civiques	5,5	
Proportion de femmes membres d'autres associations	13,1	

*Source : INSTAT, ENSOMD, 2012-2013*

*Source : BAD, 2017*

Pour le secteur agricole, la partie 5.3 ci-après s'intéressera particulièrement à la place de la femme dans les OP.

### 5.3. Focus sur la place de la femme dans les OP

#### 5.3.1. Situation en termes d'effectif

Les données disponibles au niveau national présentées au point 5.2. concernent la participation des femmes dans les associations tous types confondus, les données spécifiques au secteur agricole n'étant malheureusement pas disponibles.

Pour Fifata en particulier, la synthèse des informations disponibles renseigne sur l'évolution de la participation des femmes dans les OP depuis 2014. Cette participation pourrait être analysée sous plusieurs angles : l'effectif des femmes dans les OP, le nombre d'OP spécifiquement féminines qui se sont formées durant cette période et la participation des femmes dans les instances de prise de décision. Ces facteurs permettront de déterminer le dynamisme des femmes dans les zones d'intervention de Fifata.

Actuellement, les femmes représentent 7 263 sur 20 027 membres, soit 36% des producteurs adhérents aux OPB membres de Fifata. Si on intègre les producteurs membres des OP appuyées dans la région Analamanga dans le cadre du projet ProTana, ce taux est de 38%.

**Tableau 14 : Participation féminine au niveau des OP membres et/ou appuyées par Fifata**

Région	OPR (regroupant Coop, union filière régionale...)	TOTAL PRODUCTEURS MEMBRES	DONT FEMMES	% Femmes	Total de jeunes membres des OP membres (-40 ans)
Itasy	FIKOTAMIFI	1 561	638	41%	ND
Vatovavy Fitovinany	FAGNIMBONA	698	269	39%	ND
Sofia	FFTS	2 339	1 038	44%	1 388
Amoron'i Mania	FIFATAM	5 959	1 521	26%	ND
Vakinankaratra	ROVA	180	30	17%	30
	VFTV	1 982	610	31%	395
Haute Matsiatra	SAHI	875	258	29%	ND
	FIMPIAMA	1 309	678	52%	354
Ihorombe	SOA GNY MIVOATSA	739	367	50%	125
Menabe	VFTM	569	302	53%	70
Alaotra Mangoro	VIFAM	841	315	37%	ND
Bongolava	VOMBO	2 975	1 237	42%	ND

Région	OPR (regroupant Coop, union filière régionale...)	TOTAL PRODUCTEURS MEMBRES	DONT FEMMES	% Femmes	Total de jeunes membres des OP membres (-40 ans)
<b>11</b>	<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>20 027</b>	<b>7 263</b>	<b>36%</b>	
Analamanga	-	1865	1096	59%	
<b>12</b>	<b>TOTAL</b>	<b>21 892</b>	<b>8 359</b>	<b>38%</b>	

L'adhésion des ménages au sein d'une organisation communautaire, notamment celle à but économique fait dans la plupart des cas l'objet d'une discussion entre mari et femme. D'une manière générale, un seul conjoint adhère par volonté de se partager les tâches et dans la plupart des cas, c'est l'homme qui est priorisé ou désigné par le couple pour le représenter dans ces organisations, en lien avec la division traditionnelle du travail mais aussi par crainte de délaisser la famille si c'est la femme qui adhère. La présence de couples au sein des OPB n'est pas rare mais n'est pas répertoriée, cette présence des deux conjoints dans l'OPB a cependant été rapportée comme un facteur qui facilite l'adoption des techniques (il n'y a plus besoin de convaincre l'autre conjoint non membre).

Trois OPR, à savoir FIMPIAMA, SOA GNY MIVOATSA, VFTM se distinguent particulièrement avec un taux de participation féminine supérieur à 50%. Pour ces trois OPR, la spécialisation dans l'élevage de poulets gasy et/ou le maraîchage explique cette situation,

La majorité des OP sont à dominance masculine (des cas d'OP à dominance féminine et spécifiquement féminines existent, cette catégorie spécifiquement féminine est à hauteur de 5% de l'ensemble des OPB membres de Fifata), illustrant bien la place accordée aux hommes pour les activités économiques. Les groupements à dominance féminine dans la région Analamanga (où pour l'instant aucune OPR n'est en place) dans le cadre de ProTana ou d'autres projets mis en œuvre par Fert-Fifata apparaissent dans les communes où les hommes exercent des activités en dehors de leurs localités de résidence.

*Tableau 15 : Proportion d'OP spécifiquement féminine par OPR*

Région	OPR (regroupant Coop, union filière régionale...)	NB OPB MEMBRE (Niveau Local)	Union filière régionale	Union filière communale	Coopérative	Nb d'OP spécifiquement féminine	%
<b>ITASY</b>	<b>FIKOTAMIFI</b>	38	3	14	8	-	0%
<b>V7V</b>	<b>FAGNIMBONA</b>	115	-	33	6	12	10%
<b>SOFIA</b>	<b>FFTS</b>	203	5	-	-	5	2%
<b>AMM</b>	<b>FIFATAM</b>	205	3	51	-	14	7%
<b>VAK</b>	<b>ROVA</b>	-	-	-	12	1	8%
	<b>VFTV</b>	205	-	11	-	-	0%
<b>HM</b>	<b>SAHI</b>	22	4	-	-	-	0%
	<b>FIMPIAMA</b>	22	1	18	-	1	5%
<b>IHR</b>	<b>SOA GNY MIVOATSA</b>	114	3	10	-	2	2%
<b>MNB</b>	<b>VFTM</b>	67	3	18	-	10	15%
<b>AM</b>	<b>VIFAM</b>	86	3	5	2	-	0%
<b>BGL</b>	<b>VOMBO</b>	94	-	-	-	17	18%
<b>11</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 171</b>	<b>25</b>	<b>160</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>5%</b>

En termes d'évolution de la participation des femmes, il apparaît que le nombre de femmes a sensiblement augmenté, passant de 3 338 en 2014 à 7 263 en 2019, soit une augmentation de 118%, ce qui est tout à fait louable. En revanche, si on considère la proportion de femmes par rapport au nombre total d'adhérents, l'évolution n'est pas aussi spectaculaire (le pourcentage n'augmente que de 7 points sur la même période).

**Tableau 16 : Evolution du nombre d'adhérents aux OPB hors Analamanga**

Année	OP de Base	Membre adhérent	Dont Femme	% femmes
<b>2014</b>	922	11 371	3 338	29%
<b>2015</b>	959	11 713	3 953	34%
<b>2016</b>	1 036	15 977	5 425	34%
<b>2017</b>	1 177	17 866	5 696	32%
<b>2018</b>	1 346	18 800	6 933	37%
<b>2019</b>	1 171	20 027	7 263	36%
<b>% évolution 2014/2019</b>	<b>27%</b>	<b>76%</b>	<b>118%</b>	

A noter cependant que le nombre d'OP spécifiquement féminine est passée de 43 à 62 entre 2018 et 2019, soit une augmentation de 44%. Compte tenu de la division traditionnelle du travail, il est fort probable que cette situation corresponde à un contexte où les hommes exercent des métiers en dehors de leurs localités de résidence et qu'ils peuvent par conséquent difficilement représenter le ménage dans les OP (encore à approfondir car les données disponibles ne renseignent pas l'évolution par région).

Dans le cadre de ProTana en particulier, le projet a accompagné un total de 3 167 producteurs dont 53% de femmes. La proportion de femmes accompagnées est plus importante pour la région Analamanga comparativement à celle de l'Itasy, pour la même raison qu'évoquée précédemment (les hommes exercent des activités en dehors de leurs localités de résidence). La proportion de femmes chef de famille est de 19%, ce qui correspond globalement à la proportion nationale de ménages dirigés par les femmes (20%). En d'autres termes, les activités proposées par ProTana intéressent les femmes chefs de ménage.

**Tableau 17 : Proportion de femmes accompagnées dans le cadre de ProTana**

	Itasy		Analamanga		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Producteurs accompagnés en 2018	<b>1 302</b>		<b>1 865</b>		3 167	
Dont Femme	<b>569</b>	<b>44%</b>	<b>1 096</b>	<b>59%</b>	<b>1 665</b>	<b>53%</b>
Dont femmes chef de famille	<b>210</b>	<b>16%</b>	<b>382</b>	<b>20%</b>	<b>592</b>	<b>19%</b>

En s'intéressant de près aux activités proposées par ProTana, il apparaît que les activités dans lesquelles on enregistre les taux de participation féminine les plus élevés sont l'aviculture (61%) et le maraîchage-aviculture (52%). Pour le maraîchage-aviculture-arboriculture, on note une participation égale des hommes et des femmes.

**Tableau 18 : Participation des hommes et des femmes selon le type d'activité dans le cadre de ProTana**

Activité	Itasy			Analamanga			Total		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
Arboriculture	1	0	100%	1	3	25%	2	3	40%
Arboriculture-aviculture	6	8	43%	27	31	47%	33	39	46%
Aviculture	66	53	55%	134	76	64%	200	129	61%
Maraîchage	30	37	45%	37	46	45%	67	83	45%
Maraîchage-arboriculture	5	5	50%	9	19	32%	14	24	37%
Maraîchage-aviculture	352	471	43%	625	440	59%	977	911	52%

Activité	Itasy			Analamanga			Total		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
Maraîchage-aviculture-arboriculture	109	159	41%	234	183	56%	343	342	50%
Total	569	733	44%	1096	798	59%	1636	1531	53%

### 5.3.2. Une participation des femmes moins marquée aux postes de responsabilité

Certes, l'accroissement numérique de la femme dans les organisations paysannes quelle que soit la position qu'elle occupe témoigne d'une évolution positive de l'intégration du genre dans les initiatives communautaires mais n'implique pas nécessairement une prise en considération effective de l'équité homme-femme. L'analyse de la participation de la femme aux postes de responsabilité peut renseigner sur les relations de genre dans les OP. Dans le cas particulier des OP de Fifata, les postes de responsabilité sont principalement : (i) pour le niveau OPB, ceux relevant du bureau exécutif, les postes de paysan relais et de paysan leader ; (ii) pour le niveau régional et national, ceux liés au conseil d'administration.

- **Participation aux bureaux exécutifs / conseils d'administration (CA)**

Les statistiques concernant la participation des femmes au niveau du bureau exécutif des OP ne sont pas disponibles. Les observations faites et les discussions menées auprès des OPB montrent une participation assez timide des femmes. D'une manière générale, peu de femmes occupent les postes de présidente ou de vice-présidente des organisations locales. La dimension culturelle est souvent évoquée pour expliquer le peu de place accordée aux femmes dans les instances de pouvoir. Très souvent les hommes acceptent mal l'émancipation des femmes, d'une part, par peur d'être dirigée par les femmes, situation qui serait mal vue dans la société et d'autre part par le fait que le leadership féminin pourrait avoir des influences sur les autres femmes et aurait des impacts sur les relations entre le couple dans le foyer. Dans les sociétés plus conservatrices, la faible intégration des femmes dans la direction de l'association est fortement liée au préjugé social qui limite la prise de parole des femmes en public, surtout en dehors des membres de la communauté. En dehors de ces facteurs, le blocage vient aussi des femmes qui parfois se placent elles-mêmes dans une situation d'infériorité et de retrait ou par rapport à leur capacité (niveau de scolarisation, peur de ne pas réussir ou de décevoir, manque d'informations ou de connaissances techniques pour prendre les décisions adéquates ...).

Spécialement, dans les zones où les hommes se déplacent et quittent le village momentanément pour aller travailler dans d'autres zones à fort potentiel ou dans les grandes agglomérations, une évolution progressive de la prise de position des femmes dans les postes de niveaux supérieurs a été observée. C'est le cas de la commune d'Alatsinainy Bakaro où 3 OP sur les 7 existantes sont présidées par des femmes et 3 OP sur 4 OP ont des femmes vice-présidentes.

Malgré cette situation, une plus grande considération des femmes dans les postes de gestion : secrétaire, trésorière...est constatée. Les femmes sont souvent réputées pour assumer des responsabilités de façon honnête, droite et méticuleuse. Ces positions sont également en lien avec la transposition du rôle de la femme dans le ménage qui assure en général, la gestion financière au quotidien.

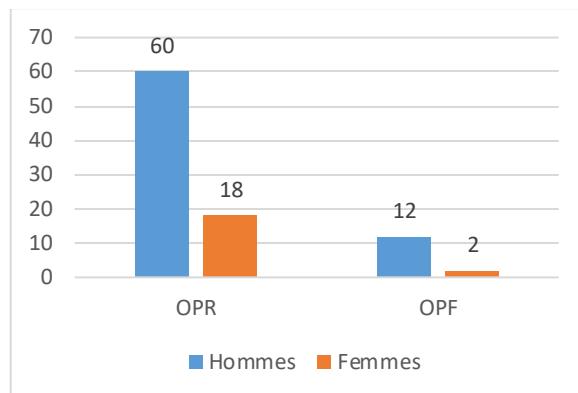
La plupart des femmes désignées ou élues aux postes de responsabilité dans les associations sont également celles qui occupent déjà des positions importantes au niveau communautaire : agent de sensibilisation (agent communautaire en nutrition...), responsable dans les structures religieuses, membres actives des associations de parents d'élèves etc.

Outre ces raisons avancées plus haut qui limitent une implication plus accrue des femmes au niveau du bureau exécutif des OP, le manque de temps dû à une surcharge de travail répartie entre les tâches reproductive et productives a été également avancé. Avec un emploi du temps surchargé, comment les femmes peuvent-elles s'impliquer dans une organisation paysanne, passer du temps en réunion, en déplacement ? Ce cumul de responsabilités familiales constitue probablement un premier barrage à la prise de responsabilité. Les propos recueillis auprès des femmes membres des OPB révèlent également

le souci de délaisser la famille en cas de déplacement (pour représenter l'organisation ou hors du village) ou en cas de formation. Ce souci est en particulier pesant pour les mères avec des enfants en bas âge (« il est difficile de trimballer un enfant en bas âge car quand l'enfant pleure, on est déconcentrée et on déconcentre également les autres »)

Par ailleurs, la participation des femmes aux bureaux exécutifs / conseil d'administration s'amenuise au fur et à mesure que l'échelle s'éloigne du niveau local : les raisons évoquées précédemment sont encore plus aigües, notamment la peur de ne pas être à la hauteur et de délaisser la famille. A titre d'illustration, au niveau des OPR affiliées à Fifata, seulement 23% des membres des bureaux des conseils d'administration sont des femmes. Au niveau des OPF, les femmes ne représentent que 14% des membres du CA.

**Figure 2 : Composition des CA au niveau des OPR et de l'OPF Fifata**



- Participation aux postes de paysan relais et paysan leader**

Pour le poste de paysan relais (PR), les chiffres fournis par Fifata indiquent un taux de participation féminine de 25% (240/948 PR). Même si les explications avancées dans la partie précédente concernant la prise de responsabilité demeurent valables, le taux de participation féminine varie fortement d'une région à une autre : de 4% dans l'Alaotra Mangoro à 43% dans le Menabe. La proportion féminine élevée de PR s'observe dans les OP à forte participation féminine (cas d'Analamanga, Menabe et Bongolava) à l'exception du Vakinankaratra où il y a une proportion féminine élevée de PR pour une participation féminine dans les OP relativement moindre.

**Tableau 19 : Répartition des paysans relais par région selon le genre**

Région	F	H	Total	%F	Proportion de femmes membres dans les OP
Alaotra Mangoro	1	26	27	4%	37%
Amoron'i Mania	12	76	88	14%	26%
Analamanga	72	169	241	30%	59%
Bongolava	18	45	63	29%	42%
Haute Matsiatra	11	79	90	12%	43%
Ihorombe	14	49	63	22%	50%
Itasy	36	144	180	20%	41%
Menabe	9	12	21	43%	53%
Vakinankaratra	67	108	175	38%	30%
Ensemble	240	708	948	25%	

Paradoxalement, les paysannes relais rencontrées durant la mission n'ont pas évoqué de contrainte spécifique liée au statut de paysanne relais dans l'exercice de l'activité. Les difficultés ne sont pas liées au genre mais relèvent de l'activité elle-même. Du point de vue des producteurs.rices membres des OPB, le genre n'influence pas sur la capacité du/de la paysan.ne relais. Pour un président d'OPB, les

femmes vaccinatrices sont jugées plus performantes (consomment plus de doses de vaccin que les vaccinateurs) car elles sont plus dynamiques dans la mobilisation des membres.

L'étude s'est intéressée au cas des Maitres-Exploitants (MEx) appuyés par l'ONG Agrisud International. Les MEx sont équivalents aux paysans relais, hormis peut-être le fait qu'ils.elles n'évoluent pas au sein d'une OP et qu'ils.elles sont censé.es pérenniser leurs activités en fournissant des services payants (formation, expertise technique, vente d'intrants, main d'œuvre qualifiée).

Les statistiques fournies par Agrisud indiquent les difficultés des femmes à devenir des MEx mais cette situation est également liée à une absence de stratégie spécifique pour sensibiliser les femmes . Sur les 312 MEx mis en place, 24% sont des femmes. Sur les MEx formés, les femmes seraient toutefois plus « performantes » :

- La note moyenne attribuée aux femmes à l'issue de la formation serait de 8,3/10 contre 7,3/10 pour les hommes (note portant sur les formations théoriques et pratiques liées à diverses thématiques, à savoir compost, haie vive, courbe de niveau, compost liquide, préparation de démonstration pratique, technique d'animation, organisation d'une formation et reporting). Les difficultés des femmes (note inférieure à 7,5) concernent les thématiques préparation de démonstration pratique, le reporting et les courbes de niveau. Les hommes rencontrent plus de difficultés : ils obtiennent une note supérieure à 7,5 uniquement pour trois thématiques sur cinq.

**Tableau 20 : Note moyenne selon les thématiques (/10)**

Thématique	Femme	Homme
1. Compost	9,5	9,0
2. Haie vive	8,2	7,2
3. Courbe de niveau	7,4	6,5
4. Compost liquide	9,1	8,4
5. Préparation de démonstration pratique	7,1	6,2
6. Technique d'animation	7,6	4,2
7. Organisation d'une formation	8,5	7,8
8. Reporting	7,1	5,8

- la proportion active i.e. qui fournit des services est plus importante pour les femmes (62%) comparée aux hommes (55%), traduisant une volonté plus marquée de respecter les engagements pris.

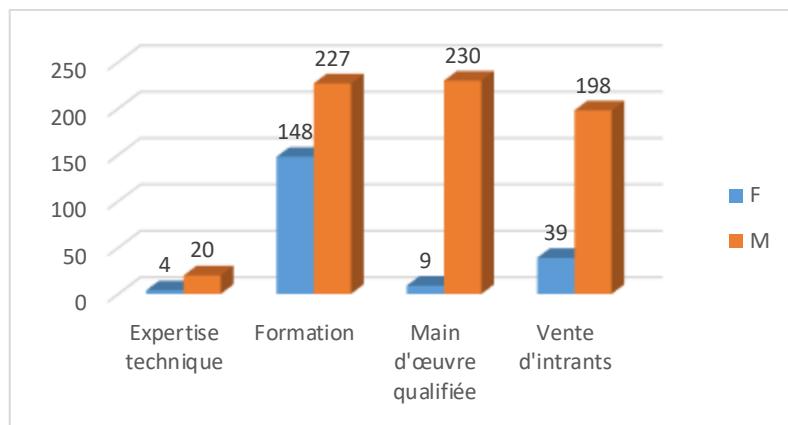
**Tableau 21 : Proportion de MEx actifs selon le sexe**

	Nbr Total	Qui réalisent des services	
Femmes MEx	76	47	62%
Hommes MEx	236	129	55%

En s'intéressant aux services fournis par les MEx, les constats suivants sont avancés :

- la formation est le service le plus habituel et l'expertise technique le moins habituel ;

**Figure 3 : Nombre de services fournis par les MEx**



- la vente d'intrants est le service le plus payé et la main d'œuvre qualifiée le moins payé.

**Tableau 22 : Montant des services fournis par les MEx**

Type service	F (ariary)	H (ariary)	Total général (ariary)	F	H
Expertise technique	1 806 000	16 635 000	18 441 000	10%	90%
Formation	3 081 667	8 993 500	12 075 167	26%	74%
Main d'œuvre qualifiée	96 800	8 088 900	8 185 700	1%	99%
Vente d'intrants	5 981 200	57 943 680	63 924 880	9%	91%
<b>Total général</b>	<b>10 965 667</b>	<b>91 661 080</b>	<b>102 626 747</b>		

Pour le poste de paysan leader, les chiffres fournis par Cap Malagasy indiquent que sur 612 paysans leaders accompagnés, 37% sont des femmes, ce qui constitue déjà une avancée considérable. Ici également, les raisons évoquées plus haut demeurent valables. Quelques femmes rencontrées ont par ailleurs évoqué des difficultés à exercer l'activité de paysanne leader, notamment pour mobiliser les autres membres de leurs OP.

### 5.3.3. Voix et démocratie

D'une manière globale, les informations recueillies auprès des OP à différents niveaux rencontrés suggèrent une liberté d'expression pour tous les membres.

Au niveau des OPB, les femmes ayant participé aux FG (focus groups) estiment qu'elles sont libres d'exprimer leurs idées, certaines estiment même que les femmes ont plus d'idées que les hommes. Selon certaines responsables, il arrive tout de même que certaines femmes ne s'expriment pas du tout en public mais sont très actives dans l'application des techniques. Les avis des hommes sont plus mitigés : certains pensent que les femmes s'expriment librement ; d'autres considèrent qu'elles ne le font pas par manque d'habitude.

Pour un président d'OPR, les femmes s'expriment librement quand les membres sont entre eux mais en présence d'une personne étrangère au groupe, les femmes se mettent en retrait. La mission a effectivement noté cette attitude : les FG féminins ont permis aux femmes de s'exprimer mais dès que les hommes ont intégré le groupe de discussion, les femmes se sont mises en retrait, en dehors des aînées ou des femmes qui détiennent un statut particulier.

En réalité, la prise de parole en public suivant une certaine hiérarchie sociale basée sur différents critères (âge, sexe, rang social, situation économique, position politique...) se transpose dans les organisations, notamment des OPB. Les femmes ont tendance à s'éclipser en présence des hommes, les jeunes devant les aînés...La mission a également observé ces relations durant les focus groups féminins, masculins et mixtes.

Deux points sont à signaler :

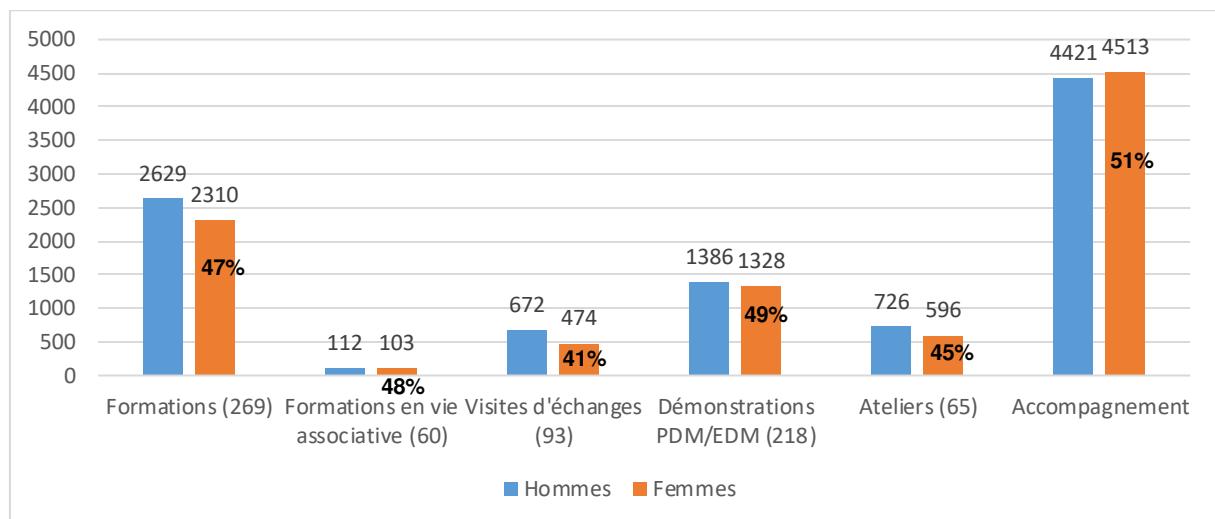
- certaines femmes n'osent pas prendre des décisions sans avoir l'avis de leurs maris et les consultent systématiquement, ceci, plus dans le sens de ne pas les vexer ou peur d'être reprochées que dans le sens de les informer. En d'autres termes, ce sont les hommes qui décident indirectement à la place des femmes.
- certaines femmes qui n'osent pas s'exprimer en public se tournent vers les personnes qu'elles jugent capables de le faire et qui seraient susceptibles de défendre leurs idées.

Au niveau des OPR et OPF, les femmes s'expriment plus facilement en lien avec leurs expériences (ce sont des femmes qui se distinguent déjà au niveau local!!).

#### *5.3.4. Accès des hommes et des femmes aux différents types d'accompagnement*

Les données fournies par Cap Malagasy pour l'année 2018 indiquent un accès tout à fait honorable des femmes, variant entre 41% et 51%, aux différents types d'accompagnement fournis par le groupe Fifata. Cet accès est plus élevé pour les activités menées au niveau local (accompagnement, Parcelle de démonstration PDM/ Elevage de démonstration EDM) et enregistre une légère baisse pour les activités réalisées au-delà du niveau local (visites d'échanges, ateliers) traduisant les difficultés de mobilité des femmes hors de leurs localités de résidence, leur peur de ne pas être à la hauteur...

**Figure 4 : Accès des hommes et des femmes aux différents types d'accompagnement fournis par le groupe Fifata**



#### *5.3.5. Accès aux services selon les secteurs*

Des chiffres fournis par Cap Malagasy de 2012 à 2019 mais qui ne couvrent pas l'ensemble des régions d'implantation de Fifata indiquent un taux de participation de 43% aux activités tous secteurs confondus (13 264/30 843). Malheureusement, les données ne permettent pas de préciser le type d'activité (formation, accompagnement dans l'application...).

L'accès varie selon les secteurs :

- 43% pour l'agriculture ;
- 44% pour l'élevage ;
- 24% pour la pêche
- 43% pour les aspects liés à la gestion ;

- 47% pour les autres thématiques.

**Tableau 23 : Accès aux services selon les secteurs**

Agriculture	Hommes	Femmes	Total	Participation féminine
Agrume	103	68	171	40%
Arboriculture	339	193	532	36%
Café	14	8	22	36%
Pépinieries	34	26	60	43%
Agro écologie	823	569	1392	41%
Ady gasy/traitement bio	197	184	381	48%
Compost classique	143	121	264	46%
Compost	227	166	393	42%
Fertilisation du sol	69	55	124	44%
Restauration et fertilisation du sol	9	5	14	36%
Lombri compost	103	137	240	57%
Courbe de niveau	83	54	137	39%
Culture intercalaire	5	9	14	64%
Culture vivrière	26	18	44	41%
Riz	1279	838	2147	39%
Riz pluvial	150	42	192	22%
Maïs	44	23	67	34%
Manioc	19	12	31	39%
Igname	38	24	62	39%
Culture maraîchère	329	269	598	45%
Légumes feuilles	43	119	182	65%
Maraichage	26	83	109	76%
Ail	217	85	302	28%
Tomate	83	49	132	37%
Carotte	31	9	50	18%
Choux	2	2	4	50%
Gingembre	15	7	22	32%
Haricot	818	740	1558	47%
Oignon	932	816	1759	46%
Petit pois	19	31	50	62%
Pomme de terre	684	586	1278	46%
Soja	37	20	57	35%
Arachide	161	112	273	41%
Contre saison	25	17	42	40%
Transformation de fruit	58	53	111	48%
Lutte contre maladie	28	12	40	30%
<b>Total</b>	<b>7213</b>	<b>5562</b>	<b>12854</b>	<b>43%</b>

Elevage	Hommes	Femmes	Total	Participation féminine
Apiculture	73	27	100	27%
Ovin	10	0	10	0%
Porc	1182	936	2139	44%
Pouletgasy	2205	1849	4136	45%

Santé animale	12	8	20	40%
<b>Total</b>	<b>3482</b>	<b>2820</b>	<b>6405</b>	<b>44%</b>
<b>Pêche</b>				
Pisciculture	943	297	1260	24%
Rizipisciculture	72	38	110	35%
<b>Total</b>	<b>1015</b>	<b>335</b>	<b>1370</b>	<b>24%</b>

<b>Gestion</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>Participation féminine</b>
Business plan	10	5	15	33%
Conseil à l'exploitation familiale	396	338	764	44%
COMMERCIALISATION	204	166	370	45%
Gestion de crédit	44	24	68	35%
Gestion financière	37	28	65	43%
GBF	73	47	120	39%
GSF (GESTION DE STOCK FAMILIALE)	40	26	66	39%
Monopoly agricole	38	35	89	39%
Planification	39	37	76	49%
Stockage/Grenier Villageois	1681	1291	2972	43%
Suivi-évaluation	450	326	776	42%
<b>Total</b>	<b>3012</b>	<b>2323</b>	<b>5381</b>	<b>43%</b>
<b>Autres thématiques</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>Participation féminine</b>
Nutrition	659	649	1308	50%
Transformation	92	75	167	45%
Vie associative	1448	1233	2697	46%
zeer pot	0	39	39	100%
<b>Total</b>	<b>2199</b>	<b>1996</b>	<b>4211</b>	<b>47%</b>

## 6. Recommandations

### 6.1. Recrutement d'un.e référent.e genre au sein du groupe Fifata

Au regard de l'envergure du groupe Fifata, le recrutement d'un.e référent.e genre ou la responsabilisation d'une personne déjà opérationnelle permettrait de mieux systématiser la prise en compte du genre dans les activités du groupe. Cette personne assurerait les aspects suivants qui seront ensuite développés :

- La formation/renforcement et l'accompagnement des équipes techniques au sein des entités spécialisées et des techniciens du groupe Fifata ;
- La mise à jour des stratégies et plans d'actions intégrant le genre pour les différentes entités ;
- L'amélioration du système de suivi et de capitalisation.

### 6.2. Formation/renforcement et accompagnement des équipes techniques au sein des entités spécialisées et des techniciens du groupe Fifata

Il est essentiel de former/renforcer les équipes techniques sur l'approche genre et de les accompagner dans l'utilisation des outils associés. Pour ce dernier point, le groupe peut s'inspirer de la boîte à outils élaborée par l'APDRA. L'accompagnement portera sur la conduite de diagnostic, la conduite de réflexions sur les approches à mettre en œuvre, l'élaboration et l'utilisation d'outils permettant de suivre les réalisations et les effets/impacts des actions menées de manière désagrégée.

### 6.3. La mise à jour des stratégies et plans d'actions intégrant le genre

Cette mise à jour sera conjointement réalisée avec les responsables des entités spécialisées. Les échanges avec les différents acteurs ont permis d'identifier diverses actions articulées autour des points suivants :

- Encourager l'adhésion des femmes aux OPB. Fifata s'est engagé à développer une base forte qui inclut les femmes et les jeunes et il est apparu qu'une attitude proactive peut faire évoluer la situation de manière significative. Diverses propositions ont été émises lors de l'atelier de présentation :
  - o (i) encourager l'adhésion du couple pour le cas des ménages biparentaux : c'est la situation idéale qui permettra de faciliter l'adoption des formations et d'améliorer progressivement la place de la femme au sein de son exploitation. Il a été proposé d'enregistrer le ménage comme membre de l'OP à la place d'une seule ou de deux personnes et de recouvrir la cotisation par ménage et non par individu pour que la question de cotisation ne constitue pas un frein à cette adhésion du couple.
  - o (ii) établissement d'un quota pour les femmes et les jeunes dans le statut des OP : même si les statistiques ont montré que la participation des femmes aux postes de responsabilité s'améliore avec la participation des femmes aux OP, ce choix ne devrait pas être obligatoire mais devrait être laissé aux soins des membres.
- Améliorer l'accès des femmes aux services à travers une meilleure prise en compte des besoins spécifiques et des contraintes selon les contextes :
  - o Il s'agit à titre d'exemple d'identifier les jours et heures de formation adaptés aux hommes et aux femmes ;
  - o Autant que possible, réaliser les formations au niveau local pour permettre une plus grande participation des femmes ;
  - o Encourager la participation des deux conjoints aux formations ;

- Pour les formations en dehors des localités de résidence, étudier la possibilité de mettre en place un système facilitant la participation des mères avec un enfant en bas âge ;
  - L'accès aux services peut également être amélioré de manière indirecte, en favorisant la réduction de la charge de travail des femmes liée aux activités reproductives et productives (accès facilité à du matériel pour le transport de l'eau de type broucyclotte<sup>3</sup>, réalisation de bassins de rétention d'eau, accès à du petit matériel de production (sarcleuses pour tanety...). Des actions spécifiques sur la nutrition qui prendront en compte les besoins en alimentation équilibrée des femmes et des enfants avec une attention particulière pour ne pas alourdir la charge de préparation des repas pour les femmes sont également encouragées.
- Sensibiliser les hommes et les femmes sur les droits des femmes

Les impacts du projet EFAMIRA visant l'accès des femmes au foncier mais qui a inclus également d'autres aspects tels que l'autonomisation des femmes) dans la région Itasy sont palpables. Cette question de sensibilisation est à étudier de façon plus approfondie afin de ne pas aller vers une confrontation directe mais plutôt de miser sur la complémentarité des hommes et des femmes pour le cas des ménages biparentaux. Le cas des jeunes hommes formés par FLP illustre bien l'intérêt d'une démarche indirecte. Cette sensibilisation peut également s'appuyer sur des témoignages (success stories, bad stories).

- Renforcer l'autonomie des femmes

L'étude a confirmé que l'amélioration des revenus « apportés » par la femme au sein de son ménage renforce sa considération et son estime d'elle-même. Les conseillers agricoles de proximité méritent d'être accompagnés pour conduire un diagnostic permettant d'identifier les activités existantes ou à promouvoir pour renforcer cette autonomie de la femme (élevage de volailles, maraîchage, mise en place de groupe villageois d'épargne et de crédit...). En parallèle, la formation sur le budget familial devrait être intégrée.

- Renforcer la participation des femmes aux postes de responsabilités

Cette participation est cependant à accompagner pour éviter de produire un effet inverse (découragement des femmes). Parmi l'accompagnement figurent le parrainage par une femme leader, les échanges avec d'autres femmes leaders issues d'autres OP que ce soit au niveau local, régional ou national.

- Favoriser le partenariat avec d'autres entités selon les opportunités

Le groupe Fifata ne pourrait à lui seul répondre aux divers besoins émis par les femmes, notamment ceux qui ne s'insèrent pas dans les activités du groupe (planning familial...). Le partenariat avec d'autres entités est donc encouragé en fonction des besoins.

## 6.4. Amélioration du système de suivi et de capitalisation

Les efforts fournis par le groupe Fifata dans la désagrégation des données sont déjà tout à fait honorables. Ils méritent cependant :

- d'une part d'être améliorés : la question de l'enregistrement d'un membre, en particulier en couple, dans la base de données mérite réflexion dans la mesure où dans la plupart des cas, un seul membre est enregistré alors qu'en réalité ce sont les deux conjoints qui sont impliqués.

---

<sup>3</sup> La broucyclotte est une innovation introduite à Madagascar par le Ceffel, c'est une petite charrette tirée à la main, très stable grâce à ces deux roues de vélos, qui permet à une personne de porter 4 bidons d'eau de 20l en un seul trajet et limite grandement la pénibilité du transport de l'eau.

L'enregistrement du ménage mais en précisant s'il s'agit d'un ménage biparental ou monoparental (dirigé par un homme ou une femme) semble plus approprié. Les données quantitatives peuvent également être complétées par des données qualitatives.

- et d'autre part plus systématisés : les projets ne sont pas tous au même niveau de désagrégation.

Ce suivi servira d'outil de réflexion et d'échanges, à mener de façon itérative au sein du groupe, pour assurer une meilleure prise en compte du genre.

Au-delà du suivi, la capitalisation et la diffusion des expériences sont également recommandées.

## 7. Références bibliographiques

Banque Africaine de Développement (2017) *Profil Genre Madagascar*

APDRA Pisciculture Paysanne (2019) *Diagnostic sur la prise en compte du genre Projet PADM/PADPP3*

Institut National de la Statistique - Ministère des finances de l'économie et du budget (2016) *Enquête auprès des ménages 2001*

Institut National de la Statistique - Ministère des finances de l'économie et du budget (2011) *Enquête auprès des ménages 2010*

SAHA, Observatoire du Foncier, Plateforme SIF « Solidarité des Intervenants sur le Foncier », EFA, HARDI, SLU, FVTM (2011) *Propositions d'amélioration de la politique et des stratégies dans la réforme foncière - Enquêtes menées dans quatre Régions de Madagascar*

GIZ/ProSOL/ProPFR (2018) *Etude de référence, analyse genre et groupes marginalisés des projets ProSOL et ProPFR*

République de Madagascar – Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme (2019) *Rapport de la République de Madagascar dans le cadre du vingt-cinquième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Beijing en 2015*

## 8. Annexes

### 8.1. Calendrier de la mission

Date	Activités	Lieu	Personnes /entités rencontrées
29-oct	Réunion de lancement de l'étude avec des représentants du groupe Fifata	Antsirabe	Membres du groupe Fifata
30-oct			
31-oct	Bibliographie	Tanà	
01-nov			
04-nov	Entretien individuel	Tana	GRET
05-nov	Entretien individuel		AFDI
06-nov	1 Focus groupe féminin e 1 focus groupe mixte	Mahereza	CA union ou représentants membres de bureau OPB, PR, PL
	entretien individuel		femme mariée
	entretien individuel		femme chef de ménage
	entretien individuel		Conseiller
07-nov	Focus groupe mixte	Antoby est	CA Fikotamifi (ancien+nouveau)
	1 focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin de plusieurs OPB		Simples membres, président.es d'OPB, PR, PL
	entretiens individuels		homme marié+conjointe

Date	Activités	Lieu	Personnes /entités rencontrées
	entretien	Miarinarivo	Responsable d'activité (Haingo) Accompagnateur technique
08-nov	Rencontre avec les acteurs	Miarinarivo	ASI
			Région Aquitaine
	Déplacement vers Soavinandriana		
	1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin	Soavinandriana	Simples membres, PR, PL
09-nov	entretien individuel	Soavinandriana	femme mariée+conjoint
	entretien		Maîtres exploitants (2)
	retour tanà		
10-nov	départ Tanà pour Antsirabe		
11-nov	entretiens	RSA Antsirabe	CAP Malagasy
			Ceffel
			FLP
			Fekama
12-nov	Entretiens	RSA Antsirabe Fifata Tsivatrnikamo	VFTV
			Directeur Fifata
		RSA Antsirabe	Représentante Fert
	Déplacement vers Fianarantsoa		
13-nov	1 focus groupe féminin et 1 focus group masculin de Jeunes sortants Fekama	Bureau groupe Fifata Haute Matsiatra	
	Entretien individuel		Directeur Fekama
	Entretien		Directeur du collège agricole Ambalavao et Enseignant
14-nov	Focus groupe féminin et focus group masculin	Besoa (OPR PG)	CA OPR, membres d'OPB, PR
	entretien individuel		femme mariée
	entretiens		Responsable d'antenne, Responsable technique et CTE
15-nov	Focus groupe féminin et focus groupe masculin	Ambalamahasoa (Union Communale )	Simples membres, PR, PL
	entretien individuel		CAP
	Déplacement vers Ambositra		
16-nov	Déplacement vers Antsirabe		
	Focus groupe féminin et focus group masculin	Antsirabe (OPR VFTV)	OPB sur place (FG femmes, FG hommes et femmes)
17-nov	Déplacement vers Tanà		
18-nov	Déplacement vers Alatsinainy Bakaro		
	focus groupe féminin	Ambohidavenona	
	entretiens individuels		femme mariée + conjoint
19-nov	entretien individuel	Alatsinainy Bakaro	femme mariée + conjoint
	Focus groupe féminin et masculin		Simples membres, PR, PL

Date	Activités	Lieu	Personnes /entités rencontrées
	entretien individuel		CAP Kenedy
	Retour Tanà		
20-nov	focus groupe féminin et focus groupe masculin	Alatsinainy Ambazaha	Simples membres, PR, PL
	entretiens individuels		femme mariée + conjoint
21-nov	Focus groupe mixte	Ampanefy	CA union
	focus groupe féminin et focus groupe masculin		Simples membres, PR, PL
	entretiens individuels		femme chef de ménage
	entretien individuel		Conseiller
23-nov	Focus groupe mixte	Masindray	CA union ou représentants membres de bureau OPB
	focus groupe féminin		
	2 entretiens individuels		Femmes mariées
	entretien individuel		Conseiller
26-nov	Focus groupe mixte	Ambalavao	CA union ou représentants membres de bureau OPB, PR, PL
	Entretien individuel		Notable

## 8.2. Liste des personnes rencontrées

Nom et prénom	Institution	Fonction
Léa Ralalamoria	GRET	Référente Genre
Julie Lecomte	AFDI	Assistante technique
Focus groupe dans la commune de Mahereza		
Entretien avec une femme chef de ménage	OPB	Membre
Entretien avec une femme mariée membre d'OPB	OPB	Membre
Christian Junia Rantonomenjanahary	Cap Malagasy	Conseiller agricole de proximité
RAKOTONDRAMANANA Guy Rolland	OPR Fikotamifi	Président
Focus groupe dans la commune d'Antoby-Est		
Focus groupe avec les membres du CA de Fikotamifi		
Rafidison Haingo	Fikotamafi	Directeur
Raoelijaona Tiana Harison	Fifata	Accompagnateur technique
Olivier Rakotondrazafy	Agrisud International	Responsable Suivi-Evaluation
Inès Degrés		Assistante technique
Mialisoa Razanakotoarivelo		Responsable Formation
Verenako Lénine		Responsable Nutrition du projet LANN
Emmanuel Robert	Région Nouvelle Aquitaine	Responsable Coordination de la Coopération Décentralisée
Isabelle Robert		Responsable du volet Gouvernance
Amélie		Stagiaire
Voahangiarisoa Ravaomalala	Région Itasy	Ex-DDR
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin dans le fokontany Androhimainty Commune de Soavinandriana		
Ranoroarimanana Laurette	OPB de Fikotamifi	PR Vaccinatrice
Rakotomahafaly		Epoux de Ranoroarimanana Laurette
Baholinirina Lovatiana		Maîtres exploitants
Simonette Ramananjanahary		
Ando Ravoninahitra	Cap Malagasy	Coordinateur
Sylvia Volovalompanantenana	Ceffel	Responsable Formation

<b>Nom et prénom</b>	<b>Institution</b>	<b>Fonction</b>
Ravelonanosy Princy	FLP	Conseiller Viabilité des services et des organisations
Rovamalala Rasamihasimbola	Fekama	Responsable Pédagogique
Lanto	VFTV	Technicienne
Andriamparany Ranoasy	Fifata	Directeur
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin avec d'anciens sortants de collège agricole		
Jean Jacques Ramaroson	Fekama	Coordinateur
Maminiaina	Collège agricole Ambalavao	Directeur
Solohery		Formateur Enseignement Général
1 Focus groupe masculin et 1 focus groupe féminin avec des membres de Fimpiaama	Fimpiaama	
Ranivo	Fimpiaama	Président
Christian Ramaratsialonina	Cap Malagasy	Responsable d'antenne Haute Matsiatra
Rodin Liva	Fifata	CTE Directeur
Solange RAJAONAH	Fert	Représentante Madagascar
Nainarisoa Zoaritiana	Cap Malagasy	Conseillère agricole
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin dans le fokontany Andranomenanjaza		
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin	VFTV	
1 Focus groupe féminin dans le fokontany d'Ambohidavenona Alatsinainy Bakaro		
1 entretien avec une femme mariée membre d'OPB		
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin dans le fokontany d'Alatsinainy Bakaro, Commune Alatsinainy Bakaro		
1 entretien avec une femme mariée membre d'OPB		
Kenedy Ratsimandratsy	Cap Malagasy	Conseiller agricole
1 focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin dans la Commune d'Alatsinainy Ambazaha		
1 entretien avec un couple marié dont la femme est membre d'OPB		
1 Focus groupe féminin et 1 focus groupe masculin dans la commune d'Ampanefy		
1 entretien avec une femme chef de ménage		
Augustin Rahajanirina	Cap Malagasy	Conseiller agricole
1 focus group féminin dans la commune de Masindray		
2 entretiens avec deux femmes mariées membres d'OPB et leurs maris respectifs		
Jeria Hajavola	Cap Malagasy	Conseiller agricole
1 focus groupe mixte dans la Commune d'Ambalavao		
Rakotoarisoa		Notable du village
Angeline Razafimbolona	TTN	Présidente
Rasoloniaina vronique	TTR Menabe	Présidente

### 8.3. Détail sur la situation des collèges agricoles

2ème année					
		<b>Ambalavao</b>	<b>Ambondromisotra</b>	<b>Befandriana</b>	<b>Total</b>
Recrutements	M	25	11	29	65
	F	11	5	7	23
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>88</b>
Redoublants (en +)	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Redoublants (en -)</b>	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	0	0
<b>Démissions</b>	M	4	0	2	6
	F	4	0	1	5
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	3	11
<b>Exclusions</b>	M		0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	0	0
<b>Démissions + Exclusions + Redoublants (en -)</b>	M	4	0	2	6
	F	4	0	1	5
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	3	11
<b>Total effectif restant</b>	M	21	11	27	59
	F	7	5	6	18
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>16</b>	33	77

<b>3ème année</b>		<b>Ambalavao</b>	<b>Ambondromisotra</b>	<b>Befandriana</b>	<b>Total</b>
Recrutements	M	23	14	21	58
	F	7	8	8	23
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>22</b>	29	81
Redoublants (en +)	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		0	<b>0</b>	0	0
Redoublants (en -)	M	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		0	<b>0</b>	0	0
Démissions	M	11	0	1	12
	F	1	0	0	1
<b>Total</b>		0	<b>0</b>	1	1
Exclusions	M		0	0	0
	F	0	0	0	0
<b>Total</b>		0	<b>0</b>	0	0
Démissions + Exclusions + Redoublants (en -)	M	11	0	1	12
	F	1	0	0	1
<b>Total</b>		12	<b>0</b>	1	13
<b>Total effectif restant</b>	M	12	14	20	46
	F	6	8	8	22
<b>Total</b>		18	<b>22</b>	28	68

## Index over the years

SAMPLE		INDEX		ECONOMY		EDUCATION		HEALTH		POLITICS	
Year	No. of countries	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
2015	145	74	0.698	59	0.696	95	0.981	90	0.973	80	0.142
2014	142	41	0.721	37	0.733	95	0.974	82	0.973	47	0.206
2013	136	56	0.702	51	0.703	93	0.975	74	0.973	61	0.155
2012	135	58	0.698	51	0.692	93	0.973	77	0.973	56	0.155
2011	135	71	0.680	52	0.678	91	0.972	81	0.973	93	0.096
2010	134	80	0.671	58	0.671	98	0.959	78	0.973	95	0.082
2009	134	77	0.673	45	0.688	98	0.958	1	0.980	108	0.067
2008	130	74	0.674	38	0.696	94	0.957	1	0.980	111	0.062
2007	128	89	0.646	76	0.609	89	0.958	1	0.980	116	0.038
2006	115	84	0.639	71	0.578	76	0.960	49	0.978	104	0.038
2006–2015 CHANGE			▲ 0.059		▲ 0.118		▲ 0.021		▼ -0.006		▲ 0.103

## Selected contextual data

### EMPLOYMENT AND LEADERSHIP

Female, male adult unemployment (as % of female, male labour force).....	4.8, 2.9
Female, male part-time employment (as % of total female, male employment).....	27.0, 17.5
Female, male workers in informal employment (as % of non-agricultural employment).....	53, 47
Share of women in wage employment in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment).....	35
Average minutes spent per day on unpaid work (female, male).....	—, —
Percentage of women, men with an account at a financial institution.....	6, 6
Ability of women to rise to positions of leadership <sup>1</sup> .....	4.0
Firms with female top managers (% of firms).....	28
Share of women on boards of listed companies (%).....	—
Firms with female participation in ownership (% of firms).....	42
Percentage of total R&D personnel (FTE) (female, male) .....	36, 64

### EDUCATION AND TECHNOLOGY

Out-of-school children of primary school age (%) (female, male).....	50, 50
Female, male primary education attainment rate (% aged 25+) .....	—, —
Female, male secondary education attainment rate (% aged 25+) .....	—, —
Female, male tertiary education attainment rate (% aged 25+) .....	—, —
Percentage of tertiary-level students enrolled in STEM studies (female, male) .....	28, 72
Percentage of tertiary-level graduates in STEM studies (female, male).....	28, 72
Percentage of PhD graduates (female, male).....	50, 50
Percentage of individuals using the internet (female, male) .....	—, —
Percentage of individuals using a mobile cellular telephone (female, male) .....	—, —

### HEALTH

Cardiovascular disease age-standardized deaths per 100,000 (female, male).....	354.6, 349.4
Cancer age-standardized deaths per 100,000 excl. non-melanoma skin cancer (female, male).....	105.9, 151.0
Diabetes age-standardized deaths per 100,000 (female, male) .....	20.4, 25.0
Chronic respiratory disease age-standardized deaths per 100,000 (female, male).....	38.6, 48.3

### HEALTH (cont'd.)

HIV/AIDS age-standardized deaths per 100,000 (female, male) .....	28.8, 38.1
Malaria age-standardized deaths per 100,000 (female, male) .....	23.9, 28.4
Tuberculosis age-standardized deaths per 100,000 (female, male).....	53.9, 99.5
Malnutrition prev, weight for age (female, male) (% of children <5).....	34.5, 39.2
Maternal mortality ratio (per 100,000 live births) <sup>2</sup> .....	440 [270–720]
Total fertility rate (children per woman) .....	4.5
Adolescent fertility rate (births per 1,000 girls aged 15–19) .....	147.0
Antenatal care coverage, at least one visit (%) .....	82
Births attended by skilled health personnel (%) .....	44
Contraceptive prevalence, any method (% of married or in-union women aged 15–49) .....	40
Existence of legislation permitting abortion to preserve a woman's physical health.....	No

### FAMILY

Singulate mean age (years) at marriage (female, male) .....	19, 22
Early marriage (% of women aged 15–19) .....	40
Mean age of women at the birth of the first child .....	—
Length of paid maternity leave (calendar days) .....	98
Provider of maternity leave benefits.....	Employer and Government
Percent of wages paid during maternity leave .....	100
Length of paid paternity leave (calendar days) .....	—
Provider of paternity leave benefits.....	—
Percent of wages paid during paternity leave .....	—

### RIGHTS AND NORMS

Parental authority in marriage <sup>3</sup> .....	0.0
Parental authority after divorce <sup>3</sup> .....	0.5
Female genital mutilation (% of women aged 15–49) .....	0.0
Existence of legislation on domestic violence <sup>3</sup> .....	0.5
Existence of legislation on gender-based discrimination .....	Yes
Inheritance rights for daughters <sup>3</sup> .....	0.5
Women's secure access to land use, control and ownership <sup>3</sup> .....	0.5
Women's access to financial services <sup>3</sup> .....	0.0
Women's secure access to non-land assets use, control and ownership <sup>3</sup> .....	0.0
Year women received right to vote .....	1959
Quota type (single/lower house) .....	—
Voluntary political party quotas .....	—

<sup>1</sup> Survey data, responses on a 1-to-7 scale (1 = worst score, 7 = best score)

<sup>2</sup> Bracketed numbers show the range between the uncertainties, estimated to contain the true maternal mortality ratio with a 95% probability

<sup>3</sup> Data on a 0-to-1 scale (1 = worst score, 0 = best score)