



USAID
DU PEUPLE AMERICAIN



Analyse Sociale et Action (ASA)

MANUEL FORMATEUR



BushProof



Référentiel de formation

Analyse Sociale et Action (ASA)



PREAMBULE



Le Projet Rural Access to New Opportunities of Water – Sanitation and Hygiene (RANOWASH) priorise le partage pour améliorer et pérenniser la préservation des droits fondamentaux d'accès aux services d'eau, d'assainissement et d'hygiène. Le Projet est mis en œuvre par CARE, CRS, WATERAID, BUSHPROOF et SANDANDRANO et financé par le Gouvernement Américain à travers l'USAID-Madagascar.

Il intervient dans 250 communes issues des 7 régions de Madagascar (Vatovavy, Fitovinany, Alaotra Mangoro, Atsinanana, Vakinankaratra, Amoron 'i Mania, Matsiatra Ambony) et dure six ans (2017-2023). Le Projet RANO WASH vise à rendre les services d'eau, d'assainissement et d'hygiène accessibles à tous, afin d'améliorer la santé, la nutrition et de protéger l'environnement.

Cette formation fait partie des 11 formations conduites par le Projet et actualisées au cours de la période allant d'août à octobre 2021. Elle couvre divers thèmes liés aux trois objectifs stratégiques : (i) renforcement de la gouvernance et du suivi de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène ; (ii) accroître l'engagement du secteur privé dans la fourniture des services d'eau, d'assainissement et d'hygiène ; (iii) accélérer l'adoption de comportements sains et l'utilisation de ces services. Il considère le genre et l'inclusion sociale comme des axes transversaux pour l'accès et le contrôle des services d'eau, d'assainissement et d'hygiène à toutes les catégories de population.

Ce document de formation comprend un manuel de formateur et un manuel d'apprenant ainsi que divers documents utiles pour les acteurs sur terrain. Cette formation a été conçue pour diffuser les méthodes de travail, les procédures et les techniques efficaces assurant la durabilité des acquis.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance et gratitude aux collègues, acteurs et partenaires techniques et financiers qui ont contribué à la réalisation de ces outils de formation.



PRESENTATION DU CURRICULUM DE FORMATION

Ce curriculum de formation porte sur un module avec un Manuel pour le Formateur et un Manuel pour l'Apprenant. Il s'agit d'un document pédagogique et méthodologique, présentant les objectifs à atteindre, les contenus, les activités d'apprentissage et leurs durées. Il fournit également des indications pour les méthodes d'évaluation.

Pour le Manuel du Formateur, on trouve le contenu suivant :

- Résumé de chaque module : présente les objectifs, les cibles, la durée, les méthodes, les équipements nécessaires.
- Développement de chaque module : présente la progression pédagogique, les méthodes pédagogiques, les contenus théoriques, les exercices pratiques et leurs durées.
- Modalités pédagogiques : concernent les activités prêtes-à-utiliser qui sont proposées, guident sur l'utilisation de diverses approches interactives pour transmettre le contenu de chaque thématique.
- Diapositives : dans le cas où la formation utilise un vidéo projecteur, des présentations en diapositives complètent les outils de formations.
- Mode de lecture : pour le Manuel du Formateur avec tableau sur deux pages, la présentation se fait en planche et en lecture horizontale. C'est-à-dire, pour afficher le document, de sorte de voir les pages gauche et droite, côte à côte, dans PDF Reader, l'on recommande d'aller dans « Affichage », puis « Affichage de page », puis « Deux pages », ensuite cocher « Afficher la page de couverture en mode deux pages ».

Pour le Manuel de l'Apprenant :

- Présentation du module
- Synthèse du contenu théorique
- Exercices pratiques.

Ce Manuel suit exactement la progression pédagogique de celui du Formateur.

RESUME DU MODULE

Introduction

Les comportements sociaux en matière d'eau potable, hygiène, et assainissement nécessitent une nouvelle approche, telle que l'Analyse Sociale et Action (ASA) qui promeut l'implication de la communauté locale et la transformation du genre. Il s'agit de catalyser le processus d'exploration et de réflexion ainsi que faciliter les actions individuelles et communautaires qui soutiennent le changement de comportement social vers l'utilisation de l'eau potable, la création d'un environnement sans défécation à l'air libre, la gestion de l'hygiène menstruelle et la gouvernance des services de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène, à travers l'adresse des barrières sociales.



Objectif général

L'objectif général de l'ASA est d'aider les communautés locales à comprendre leurs potentiels de changement, influençant les normes et valeurs sociales plus bénéfiques pour tous, en particulier les filles et les femmes, afin qu'elles aient un accès fiable aux services de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène. Ceci permet de ne pas affecter négativement leurs dignités, droits, cultures et environnements naturels.

Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont :

- Se familiariser avec l'approche ASA
- Renforcer les capacités sur l'analyse sociale
- Savoir manipuler les outils de réflexion communautaire sur les normes et valeurs.



Apprenants-cible

Les apprenants sont :

- Les acteurs communautaires (maires, responsables locaux en eau, assainissement et hygiène)
- Les promoteurs locaux
- Les responsables des institutions locales.

Comme prérequis, les apprenants doivent au moins disposer des connaissances sur les thématiques suivantes : genre, autonomisation des femmes, mobilisation sociale, développement personnel, communication et réseautage.

Après la formation, les apprenants acquièrent les capacités de discerner les barrières sociales et proposer des actions sociales adaptées pour les adresser, à travers un processus de planification locale pour un changement de comportement voulu.

Formateurs

Les formateurs doivent être :

- Un technicien de la Direction régionale en charge de l'eau
- Un technicien d'un partenaire au développement œuvrant dans le secteur
- Un technicien des organisations sociales locales œuvrant dans le secteur.

Le profil du Formateur est de préférence :

- Ayant un niveau baccalauréat + 2, en sciences sociales, développement social, communication, anthropologie
- Ayant des expériences en développement communautaire
- Ayant une capacité de facilitation et de réseautage
- Engagé dans les actions de promotion de l'eau, assainissement et hygiène.

Méthodes de transfert

De manière générale, les méthodes de transfert sont :

- Application de la méthode andragogique adoptant les principes de : l'implication de l'adulte à l'apprentissage, la considération de ses expériences, la réalisation de la formation dans un contexte réel et, surtout la mise en pratique.
- Participative en encourageant l'intervention des participants par des questions et réponses, partages et la réalisation commune des pratiques

Ressources

Les ressources et les équipements nécessaires sont entre autres :

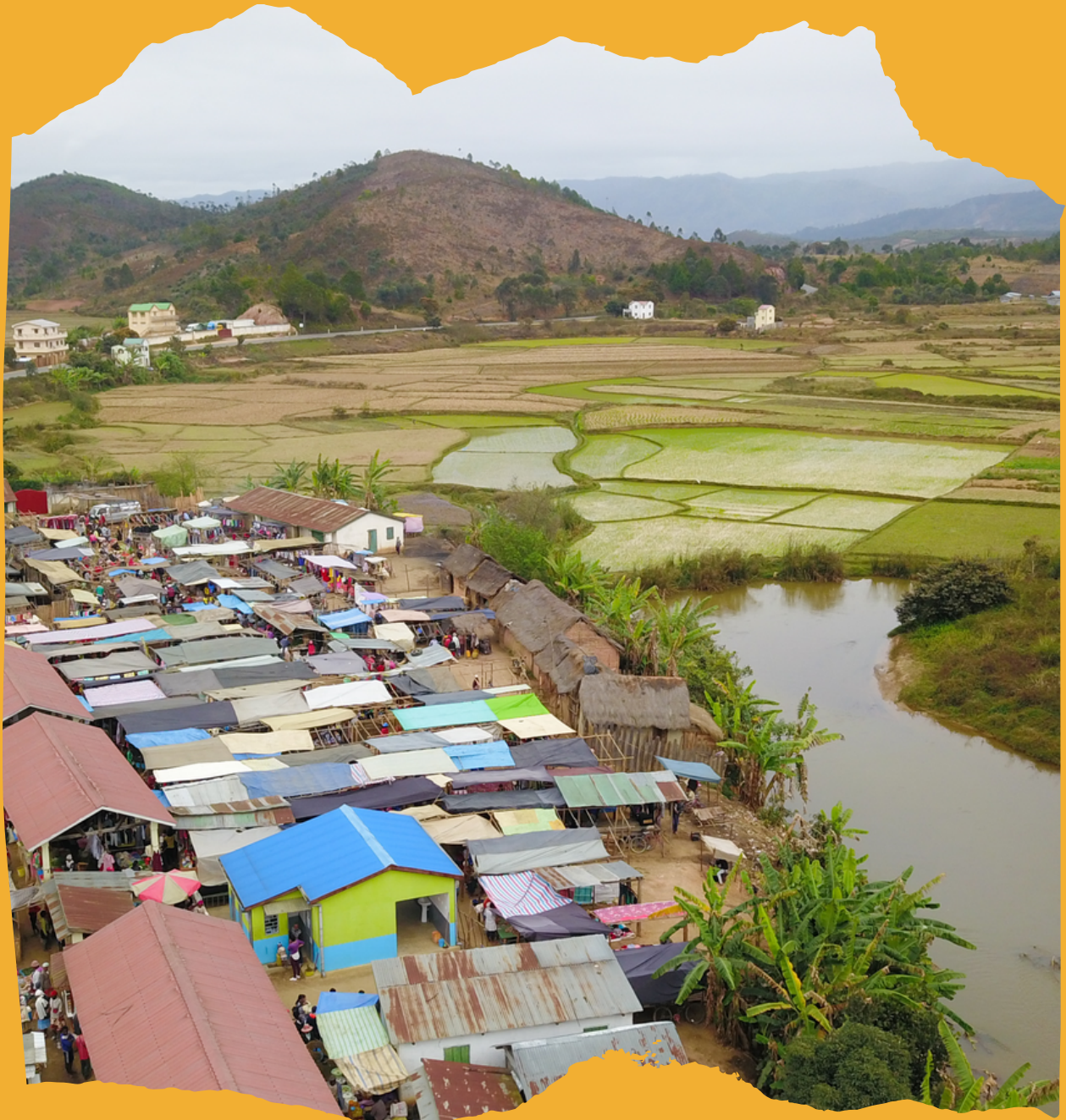
- Supports de formation du Formateur et de l'Apprenant
- Documentations
- Fiches ou canevas techniques
- Emballage ou flipshart
- Feuilles blanches
- Cartes Visualisation pour Programmes participatifs (VIPP)
- Kits des apprenants (stylo, cahier, etc.)
- Vidéos de publicité, de promotion, etc.



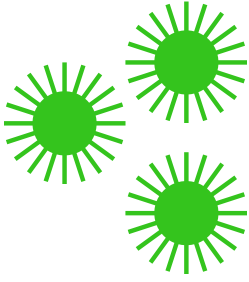
SOMMAIRE DU MODULE

Session	Sommaire	Durée (minute)
Session introductive	<ol style="list-style-type: none">1. Accueil2. Organisation3. Attente4. Présentation du module	45 min
Session 1.	<u>Rappel sur la notion du genre</u>	15 min
Session 2.	<u>Analyse sociale et Action</u>	155 min
Evaluation		75 min
Totale		290 min

PROGRESSION PEDAGOGIQUE



SESSION INTRODUCTIVE



Objectifs

Au terme de cette session, les participants :

- se connaissent et dénouent les barrières qui limitent les capacités d'acquisition des connaissances et les partages
- sont responsables du bon déroulement de la formation et se partagent les tâches.

Durée

45 minutes

Ressources

- Flipsharts
- Diapositives

Méthodes de formation

- Jeu de rôle
- Brainstorming



I. Bienvenue et brise-glace

Le formateur accueille les participants et entame la session introductive.

- Mot de bienvenue
- Présentation et mise en confiance avec activité de brise-glace
- Présentation du module et de l'organisation de la formation
- Partage de responsabilité entre les participants pour assurer une bonne organisation participative de la formation, en appliquant la méthode AILE
 - A : Animation
 - I : Information
 - L : Logistique
 - E : Evaluation

Ci-dessous un modèle de répartition des tâches par groupe :

Activité	18/10/2021	19/10/2021	20/10/2021
Animation	1	2	3
Information	2	3	4
Logistique	3	4	1
Evaluation	4	1	2



Activité



Durée :
10 min

Le formateur accueille les participants et introduit la formation. Ensuite, il anime le tour de présentation par une activité de brise-glace suivant l'exemple ci-dessous ou identifié par lui-même.

Pour le brise-glace : Il demande aux participants de se lever pour se mettre en grand cercle. Chaque participant invente son style de marche vers le centre du cercle. Arrivé au centre, il se présente et dit ce qu'il aime ou n'aime pas. Après cela, il maintient son style de marche et se dirige vers un autre participant qui va prendre sa place au centre du cercle. Et ainsi de suite, jusqu'à ce que tous les facilitateurs et participants passent au centre du cercle.



Activité



Durée :
10 min

Pour le partage des tâches : le formateur divise les participants en quatre groupes et chaque groupe prend une tâche qui sera réalisée à tour de rôle chaque jour, en veillant à l'inter-changement d'un groupe à l'autre pour chaque tâche.

2. Instauration des règles de conduite

Il s'agit de définir les règles de conduite communes à tous les participants durant la formation.



Activité



Durée :
10 min

Identification commune des règles de conduite, le formateur :

1. Apelle un volontaire parmi les participants pour prendre note des règles partagées
2. Demande au preneur de note d'écrire, visible à 3 mètres (en majuscule)
3. Facilite la formulation des règles, autour des points suivants :
 - >> Horaires
 - >> Règles à respecter durant la formation.

3. Formulation des attentes

Il s'agit d'inviter les participants à formuler leurs attentes par rapport à la formation, que les formateurs et les participants vont évaluer ensemble leur atteinte.



Formulation des attentes, le formateur :

1. Partage une carte VIPP par participant dont une attente par carte
2. Demande aux participants d'écrire avec des marqueurs sur les cartes VIPP leurs attentes par rapport à la formation
3. Demande à un volontaire de coller au masking-tape sur le flipshart ou un autre support dédié
4. Demande aux participants de lire, par tour, les attentes affichées sur le mur
5. Vérifie à la fin de la formation si les attentes ont été répondues.

4. Facilitation et suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences

21. Animation

- De manière systématique, il est essentiel de réaliser une animation menée par le groupe qui en est responsable chaque jour. L'animation permet de dynamiser les participants à chaque démarrage journalier de la formation (matinée et après-midi) et de faciliter l'acquisition des connaissances en andragogie.
- En fonction du dynamisme des participants, l'on peut également faire de l'animation en inter-session.

22. Résumé de chaque session par le formateur suivi des questions-réponses avec les participants qui doivent ressortir les mots-clés.

23. Evaluation journalière

- Utilisation d'une fiche d'évaluation journalière qui sera résumée par le groupe « Evaluation » et restituée chaque jour J+1 (Outil n°1)
- Ajustement de la formation en fonction des réponses obtenues.

24. Evaluation

- Question et réponse courte durant l'animation de la formation
- Résumé d'une thématique ou d'une session par les participants, à la demande du formateur
- Evaluation journalière, à l'aide d'une fiche ou question-réponse (Outil n°1)
- Réalisation d'une évaluation sommative de la formation par les participants, à l'aide d'une fiche (Outil n°2).

25. Présentation du module

Le formateur prépare la présentation du module :

- Intitulé
- Objectifs
- Cibles
- Sommaire du contenu
- Durée
- Méthodes de facilitation
- Ressources
- Supports
- Intervenants
- Organisation logistique.

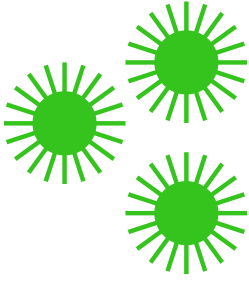


Le Formateur présente le module selon le plan indiqué ci-dessus ou en fonction de son organisation personnelle.





SESSION I
RAPPEL DE LA NOTION
GENRE



Objectif

Au terme de cette session, les participants :

- actualisent leurs connaissances sur le genre
- connaissent le lien entre le genre et l'analyse sociale et action.

Durée

15 minutes

Ressources

- Flipsharts

Méthodes de formation

- Questions-réponses
- Illustrations imagées.



I. Genre

C'est une approche liée aux :

- différences entre les femmes et les hommes et leurs relations développées par la société
- relations sociales entre les femmes et les hommes, en particulier concernant l'accès au pouvoir.

C'est une approche qui se transforme et évolue.

**SEXE n'est pas GENRE
GENRE n'est pas FEMME**

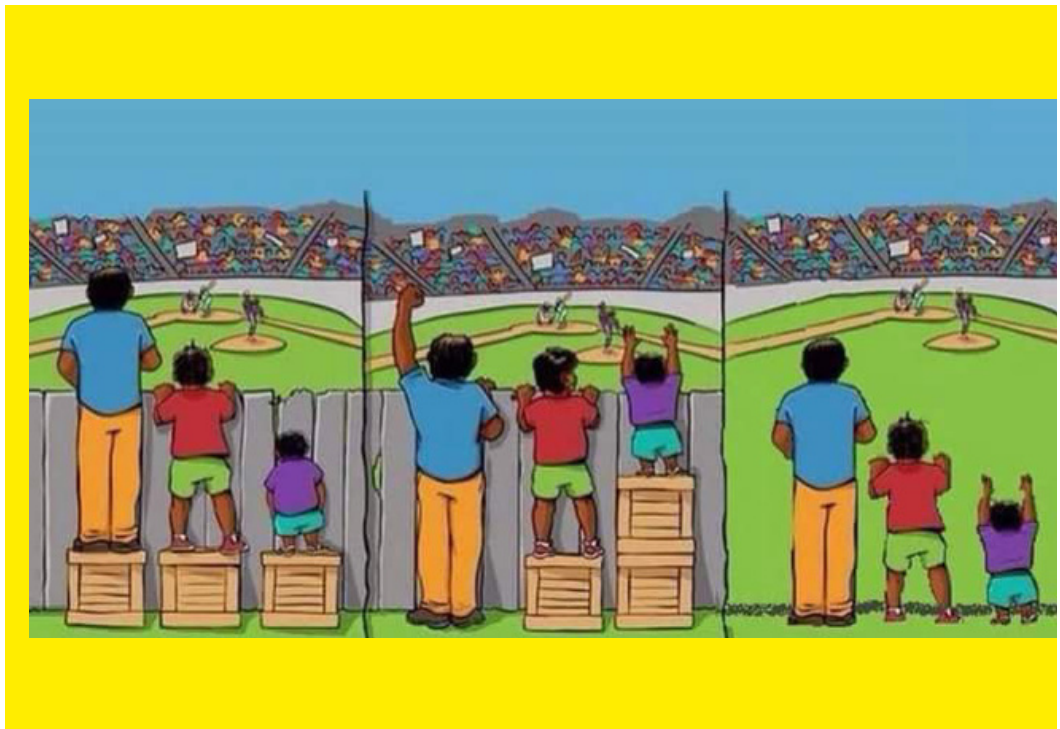
« Miralenta tsy Vehivavy »

**GENRE ≠ SEXE
(différence biologique entre les hommes et les femmes)**

Le genre fait également référence à l'équité, c'est-à-dire le système social est conçu pour considérer les différences existantes sur les aspects suivants :

- Homme et Femme
- Physique
- Economique
- Selon leurs positions respectives.

**EQUITE (Sahaza) = MOYEN
EGALITE (Mitovy) = RESULTAT**



**EQUITE
EGALITE**

**(Sahaza)
(Mitovy)**

**MOYEN
RESULTAT**

2. Genre et Inclusion sociale

Le genre et l'inclusion sociale : il s'agit de lutter contre toutes formes de discrimination quelques soient leurs formes, dues à la pauvreté, l'origine sociale, le handicap, l'âge.

Le Formateur demande aux participants leurs connaissances sur le genre, avec des illustrations sur les activités quotidiennes en faisant un lien sur les relations avec le genre. Par exemple, il demande à un participant d'identifier une activité professionnelle et vice-versa pour une participante, ensuite leur demander en quoi cela pourrait être pour une femme ou un homme ou valable pour les deux.

Ensuite, il invite les participants à commenter le slide #7 sur le genre et l'inclusion sociale. Enfin, le Formateur explique pourquoi on fait le lien entre le genre et l'analyse sociale et action.

 **Slides 5 - 8**

Tsiahy fampidirana ny miralenta

Miralenta (genre) dia tomba faza mifandraka amin'ny:

- * Fahasamihafana mety eo amin'ny Vahivavy sy ny Lalabaly sy ny fandraisany tsy mampita/ny fandraisamaina
- * Fandraisana ara-piaraha-monoa amin'ny Lalabaly sy ny Vahivavy indrindra eo amin'ny faheloa

SEXE = sex
GENRE = vanjona
FEMME = Vahivavy
Masoa = Lalabaly

GENRE + SEXE (différence indrindra) entre les hommes et les femmes

→ Izy dia **FOMBA FIASA MIVOATRA** sy **METY MIOVA**

OSAHAZA: Itanjovana ny rindrandam-piaraha-monoa (genre) ny fahasamihafana mety

Fahasamihafana:

- Ny mahafaty na mahavavy
- Ara-batana
- Ara-toekarena
- Araka hy toerany any

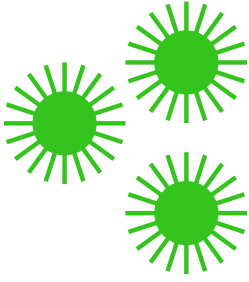
EQUITE (Sahaza) = MOYEN
EGALITE (Mivovy) = RESULTAT

Miralenta ? Fitsinjovana ny rehetra ?

- * Firandraisana eo amin'ny Sokajy Samihafa : Lahy/Vavy , ny lehibe/keby, ny matanjaka/ny marefo, ...
- * Zo fototra
- * Fandraisam-pahafana
- * Fahasamihafana
- * Antontan'isa voatsinjara
- * Sahaza
- * Filàna manokana
- * ...



SESSION 2
ANALYSE SOCIALE ET
ACTION (ASA)



Objectif

Au terme de cette session, les participants :

- se familiarisent avec l'approche ASA et la manipulation des outils
- disposent des capacités leur permettant d'appliquer l'approche ASA au niveau communautaire.

Durée

155 minutes

Ressources

- Flipsharts
- Illustrations
- Etude de cas.

Méthodes de formation

- Questions-réponses
- Illustrations
- Travail en groupe
- Pratique



1. Définition et particularités de l'approche ASA

L'Analyse Sociale et Action (ASA) est une des approches transformatrices de genre. Elle s'inscrit dans une stratégie visant un changement comportemental et social à travers une transformation sociale aux niveaux des groupes communautaires et des institutions.

L'ASA pour l'eau, l'hygiène et l'assainissement est une approche visant à catalyser un processus d'exploration et de réflexion, puis faciliter les actions individuelles et communautaires qui soutiennent le changement de comportement social vers l'utilisation de l'eau potable, la gestion de l'hygiène corporelle, la création d'un environnement sans défécation, ainsi que la gouvernance des services de l'eau potable, hygiène et assainissement, à travers l'adresse des barrières sociales.

2. Raison d'être de l'approche ASA

Rappel sur l'empowerment :



Les comportements sociaux en matière d'utilisation de l'eau potable, hygiène, assainissement ne changent pas très rapidement et requièrent une nouvelle façon d'impliquer la communauté locale ainsi que des outils de promotion. À cette fin, l'ASA contribue à transformer le genre dans les domaines de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène.



Le Formateur présente les illustrations de réussite de la diapo #9 et demande aux participants de les commenter. Ensuite, il complète par l'explication de la définition de l'ASA.

Slides 9 - 14



Inona ny Fandahana Ara-piaraha-monina sy Asa?

Fomba fasa iray hanovana ny fenitra ara-piaraha-monina mety manomba ny hafa. Mianjery fivoarana miandiana eo amin'ny fiaraha-monina. Ny fiaraha-monina itany no mandalina, manadihady sy mametra-panontaniana mikasika ny fenitra ara-piaraha-monina iainany ary mitady ny vahaolana mety aminy hamahana izany mba tsy ho sakana amin'ny faza-mandratry ny mpiary monina. Ny tanjony dia hanamaly ireo fiaraha-monina marefo amin'ny alalan'ny fampivoarana ny fenitra ara-piaraha-monina saha sy mampivoatra miaraka ny rehetra, mba ho fiaraha-monina mahafa.

Inona no mampiasaka azy ! (sa différenc)

- Tsy asa manokana izy fa fomba fasa hanovana ny rai-pifandriana toy mahomby ka entina amin'ny alalan'ny sehatra' asa efa mandeha (obatra : RANG WASH enava amin'ny RIF)
- Ny fivoarana ampiana dia mety mivoa, ary arindra mifandraika amin'ny tanjona
- Mila fiantara tsara miitaha ny zava-misy ara-pifandriana mety eo amin'ny toerana
- Tandrina tsy handratra ny hafa ny fivoarana azy
- Ny mpandray anjara dia olona mifanaka an-tsejapo ary vonona hifampitana an'izany

⇒ Ny programan'asa rehetra dia tsikomy hiery abaly mandriariva ny hetsitra atao amin'ny maha-lity na maha vavy rehetra handinika mikasika ny fenitra ara-piaraha-monina, sy ny resaka fandraisana sy fahafana.

2. Transformation de genre

Qu'est-ce que la transformation de genre

Il s'agit de transformer les normes néfastes relatives au genre en corrigeant les disparités de pouvoir entre les hommes et les femmes pour favoriser un environnement plus équitable pour les deux sexes. L'approche transformative encourage : 1) l'examen, la remise en question et 2) le changement de normes rigides relatives au genre et l'équilibre des pouvoirs pour l'épanouissement de tous.

Qu'est-ce qu'une norme sociale

- Une norme fait référence à des principes et modèles de conduite propre à une société donnée.
- Elle est apprise par les individus au fil du processus de socialisation.

Remarque : Lorsqu'un sociologue analyse une norme sociale, il ne porte pas de jugement sur la pertinence de cette norme. Il ne dit pas « Tout le monde devrait manger avec des couverts » mais il dit : « Dans cette société les gens considèrent que tout le monde devrait manger avec des couverts ».

Niveau intégration Genre

Il s'agit d'assurer l'égalité de tous d'une manière équitable et sans exception, c'est-à-dire l'inclusion sociale dans tous les programmes d'eau, d'assainissement et d'hygiène.

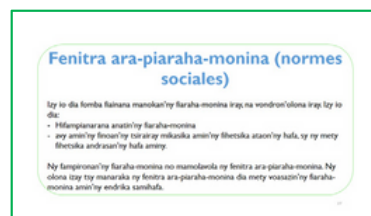


Le Formateur demande aux participants de commenter la diapo # 10. Il prépare des illustrations sur l'inclusion sociale.

Pour illustrer la définition d'une norme sociale, il demande aux participants de sortir de la salle et organise un jeu de rôle. Il les met en rang comme montré dans la diapo #11 pour prendre des tickets auprès d'un guichetier. Il demande à l'un des participants de montrer de l'impatience et de sortir du rang et devancer les autres. Les autres doivent montrer leur agacement.

Les participants sont invités à commenter pourquoi ils sont mécontents en essayant de ressortir les normes attendues.

Le Formateur conclut le jeu de rôle avec les diapo #15 - 18.



3. Barrières sociales

Quelles sont les barrières liées à l'eau, l'assainissement et l'hygiène

- L'inéquitable division sexuelle du travail au sein des membres de famille et de la communauté
- Les stéréotypes liés aux pratiques traditionnelles, les habitudes, le respect des valeurs culturelles nocives, les tabous qui présentent des déterminants sociaux de l'hygiène personnelle et de l'assainissement de l'environnement
- La gouvernance des services de l'eau, assainissement et hygiène est monopolisée par certains groupes d'individus
- L'incompréhension, l'inconscience des besoins spécifiques des personnes liés à l'eau, l'assainissement et l'hygiène.

Quel but et quels objectifs?

Son utilisation vise deux objectifs :

- Premièrement, grâce à un dialogue récurrent, l'ASA permet à la communauté d'identifier et d'aborder les tabous et les idées fausses qui ont un impact sur les femmes et les filles en particulier et sur les inégalités entre les sexes en général dans le domaine de l'eau, l'assainissement et l'hygiène.
- Deuxièmement, l'ASA aidera les communautés à identifier et surmonter les obstacles identifiés ainsi qu'à combler les lacunes concernant l'utilisation de l'eau potable, l'assainissement et les pratiques d'hygiène

Qui sont impliqués?

- Les participants à l'atelier sont un mélange de partenaires gouvernementaux, de représentants de la communauté et du personnel des projets en eau, assainissement et hygiène avec ses partenaires.
- L'implication de ces différents types d'acteurs vise à ce qu'ils s'approprient du processus ainsi que des résultats.
- Néanmoins, une répartition de responsabilité existe afin de mener à bien le processus :
 1. Le groupe consultatif ASA
 2. Le groupe d'appui ASA
 3. Le groupe communautaire ASA.



Le Formateur demande aux participants de se partager et réaliser l'exercice dans la diapo # 19.

Le Formateur explique qui sont les impliqués. Ensuite, il organise des travaux de groupe par type d'acteurs, en utilisant les cartes VIPP. Les participants sont invités à énumérer leurs rôles.



Slides 19

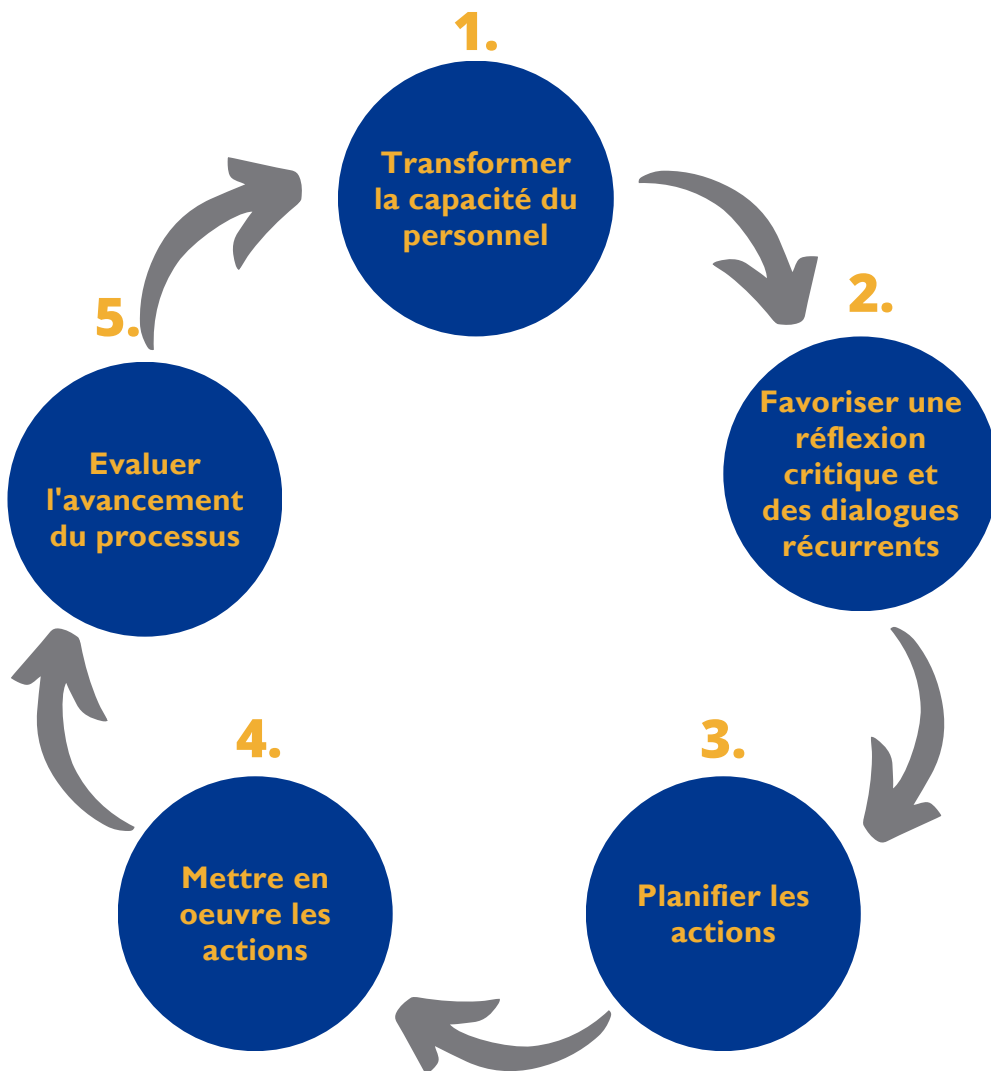
Asam-bondrona : Inona avy ireo sakana ara-piaraha-monina fantatrao ka mahatonga ny olona, ny tokantrano manao fihetsika tsy mahomby manodidina ny WASH ?

Sakana ara-tsosialy mifandraika amin'ny RFF /
Barrières sociales liées au WASH

- Fitsinjarana asa manodidina ny RFF (division sexuelle de travail)
- Toetra raikitampisaka, toe-tsaina, fahazarana, tsy te-hiala amin'ny fomba nentim-paharazana, fady, kolotsaina (déterminants sociaux de l'hygiène personnelle et de l'assainissement de l'environnement)
- Fitantanana mivangogo sy voafetra amin'ny olona (gouvernance des services WASH)
- Tsy fahalalana ny zo sy ireo filan'ny olona samihafa eo anivon'ny fiaraha-monina (incompréhension, inconscience des besoins spécifiques des personnes)

Quel processus à suivre?

L'ASA est un processus continu comprenant les étapes suivantes :



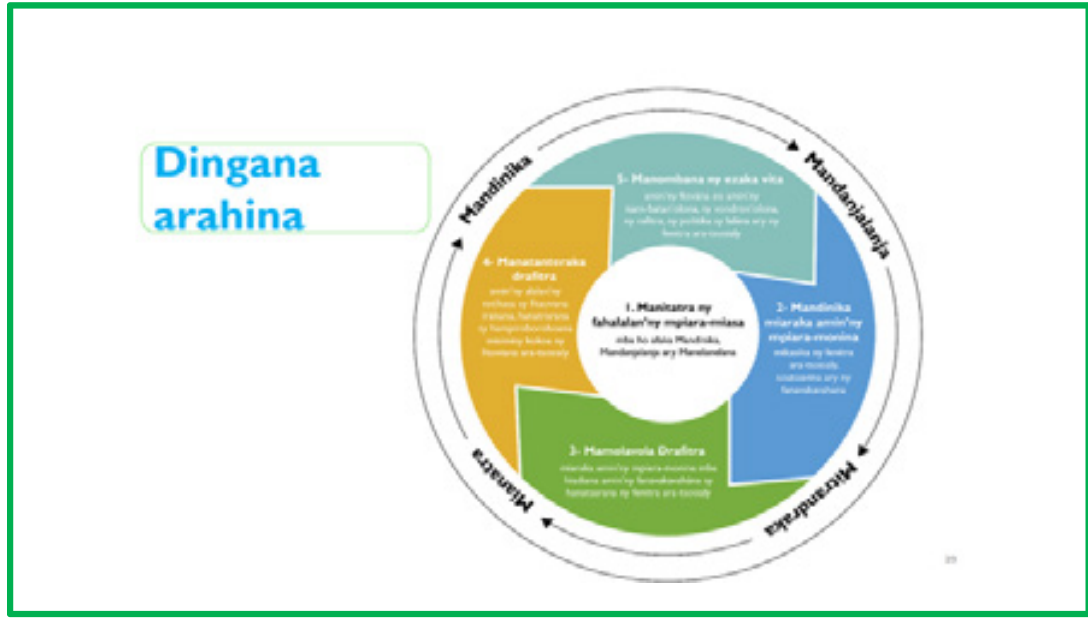
Quelle méthode ?

L'on recourt à des discussions de groupes mixtes : Femme-Femme ou Homme-Homme, avec des différents types de personnes.

- L'adhésion est basée sur le volontariat
- Les femmes, hommes et filles mariés en âge de procréer (15-49 ans)
- Les couples nouvellement mariés.

Le Formateur invite les participants à se départager en groupes et réaliser l'exercice du diapo # 21.

Slides 20 - 21



Asam-bondrona :

- 1) Inona ireo asa atao isaky ny dingana?
- 2) Inona avy ireo fepetra hampahomby izany?
- 3) Inona avy no singa mandrafitra azy ?

1- Mampitombo ny fahalalan'ny mpiaramiasa mba hioavana amin'ny fiovina ara-tsosialy, sosio-ekonomika ary ny fanavakavahana

2- Miara-mandinika sy mifanakalo hevitra amin'ny mpiara-monina mba hioavana amin'ny fanavakavahana ny fiovina ara-tsosialy, sosio-ekonomika ary ny fanavakavahana

3- Mamolavola Drafitra miaraha amin'ny mpiaramiasa mba hioavana amin'ny fanavakavahana ny fiovina ara-tsosialy, sosio-ekonomika ary ny fanavakavahana

4- Manatanteraka drafitra amin'ny fiovina ara-tsosialy, sosio-ekonomika ary ny fanavakavahana

5- Manomboka ny ezaka vita amin'ny fiovina eo amin'ny isambatan'olona, ny vondron'olona, ny rafitra, ny politika ary ny fenitra ara-piaraha-monina

4. Guide des étapes

1- Transformer la capacité du personnel du programme

Les croyances, les attitudes et les valeurs du personnel du programme sont façonnées par les sociétés dans lesquelles il vit tout comme les personnes des communautés où les programmes de développement opèrent. L'ASA commence par transformer les capacités des membres du personnel des programmes. Cela se poursuit tout au long du cycle du processus. Elle commence généralement par la transformation des capacités du personnel lui-même, qui est un processus continu. Ce processus débute aussi de manière générale par une formation des formateurs de l'ASA avec le personnel du programme.

2- Réfléchir avec la communauté

La deuxième étape de l'ASA, est un processus continu d'exploration des causes sous-jacentes des normes sociales, de genre et de pouvoir. Celle-ci utilise des outils participatifs afin de faire ressortir les causes profondes des problèmes de développement liés au genre et au secteur de l'eau, assainissement et hygiène. Bien que, les questions spécifiques diffèrent selon les contextes, elles doivent toutes être liées aux normes de genre, de société et de pouvoir.

3- Planification

C'est une étape essentielle pour transformer la motivation du changement en action individuelle et collective en vue d'une transformation durable, centrée sur l'identification et la priorisation par les communautés elles-mêmes, des actions pratiques visant à remettre en cause les normes en matière de genre, de société et de pouvoir. De multiples questions peuvent avoir été abordées au cours des dialogues, telles que la charge de travail des femmes, le pouvoir de décision au sein du foyer et la répartition inégale de la nourriture entre les membres de la famille. Après ces dialogues, les participants peuvent choisir les manières d'agir sur l'une de ces questions.



Le Formateur demande aux participants de commenter le processus et apporte ensuite plus d'explication. Il est important de bien assimiler le contenu de cette session.

Le Formateur invite les participants à se départager et pratiquer l'élaboration du plan d'action. Chaque groupe restitue le travail effectué. Comment l'équipe peut mener l'analyse sociale et action en lien avec l'atteinte de l'objectif d'assainissement du village, de la commune et de Madagasikara?

« Drafitrasa : Asam-bondrona isa-paritra. Ahoana ny fomba hitondran'ny ekipa ny fandalinana ara-piaraha-monina sy asa mifandraika amin'ny fahatratrarany ny tanjona ara-pahadiovan'ny Tanàna, Kaominina, Madagasikara Madio »



Transformer la capacité du staff

La réussite de l'initiative de l'équipe de personnel est conditionnée par la qualité des capacités de ce staff. Cette session vise à améliorer les compétences de la communauté en matière de planification et de mise en œuvre de projets. Elle se poursuit avec le cours de la suite de la formation. Le contenu est présenté par le formateur et les participants se partagent les idées.

Renforcer les capacités de planification pour améliorer les performances de l'équipe de personnel et améliorer la qualité de la planification et de la mise en œuvre de projets.

Comprendre le processus de planification et de mise en œuvre de projets. Identifier les besoins et les ressources disponibles. Définir les objectifs et les résultats attendus. Élaborer un plan d'action et le mettre en œuvre.

Renforcer les capacités de planification et de mise en œuvre de projets. Identifier les besoins et les ressources disponibles. Définir les objectifs et les résultats attendus. Élaborer un plan d'action et le mettre en œuvre.

Fiaraha-midrika miaraka amin'ny fiaraha-monina
Refêchir avec la Communauté

Didindika ara-piaraha-monina mitovy handanana ny antony fotsotra mahatonga ny fofitra ara-piaraha-monina sy ny fandraisana miy ny antony solikay samihafa. Ampiasaina fitaovana fampandraisana anjara ny fanatanterahana izany.

Drafitrasa 'Asam-bondrona isa-paritra
Ahoana ny fomba hitondran'ny ekipa ny fandalinana ara-piaraha-monina sy asa mifandraika amin'ny fahatratrarany ny tanjona ara-pahadiovan'ny Tanàna, Kaominina, Madagasikara Madio

Lokanteny	Antony	Antony
1)	Raisa fofitra (Fandraisana miy)	Fandraisana miy
2)	Fandraisana miy	Fandraisana miy
3)	Fandraisana miy	Fandraisana miy
4)	Fandraisana miy	Fandraisana miy
5)	Fandraisana miy	Fandraisana miy
6)	Fandraisana miy	Fandraisana miy



Etude de cas : Projet Ranowash

Il a été traité les 6 domaines principaux suivants :

- Division sexuelle de travail
- Potabilité de l'eau
- Menstruation
- Défécation à l'air libre
- Hygiène personnelle : lavage des mains avec du savon
- Gouvernance dans le domaine de l'eau (pouvoir d'agir, mobilité des femmes pour des sessions formation, capacité et capacité à conduire d'autres personnes par les femmes).



