



**USAID**  
DU PEUPLE AMERICAIN



# Engagement des hommes pour l'autonomisation des femmes



MANUEL FORMATEUR



BushProof



# Référentiel de formation

**Engagement des hommes pour  
l'autonomisation des femmes**



# 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

Parmi les causes sous-jacentes de la pauvreté, les inégalités de genre dans toutes leurs formes présentent une cause non négligeable de problème d'accès aux services de l'eau, l'assainissement et l'hygiène (EAH), notamment l'insuffisance de prise de responsabilité des Hommes/Garçons. La prise en compte de la dimension genre et l'inclusion sociale est primordiale et incontournable en vue d'un changement social pérenne dans ce domaine.

S'inscrivant dans une stratégie de changement de comportement basée sur le genre et l'inclusion sociale, le Module "Engagement des hommes pour l'autonomisation des femmes" complète le module sur l'Analyse Sociale et Action qui promeut la transformation des normes néfastes relatives aux genres, en corrigeant les disparités de pouvoir entre les hommes et les femmes pour favoriser un environnement plus équitable pour les deux sexes.

## Objectif général

L'objectif global de la formation est de promouvoir des changements comportementaux encourageant l'équilibre des pouvoirs pour l'épanouissement de tous.

## Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont :

- Développer la transformation de genre pour l'engagement positif des hommes et l'autonomisation des femmes
- Maîtriser les étapes de l'engagement des hommes
- Renforcer les promoteurs locaux dans la conduite de l'approche en leur aidant également à émerger les ménages volontaires, accompagner le suivi de la stratégie de changement de comportement.



## Apprenants-cible

Les apprenants sont :

- Des facilitateurs ou promoteurs locaux
- Des techniciens accompagnateurs
- Des animateurs œuvrant dans la promotion du genre.

## Formateurs

Les formateurs ou les facilitateurs sont des points focaux et techniciens genre dans les régions.

## 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, des réponses, des 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

<b>Session</b>	<b>Sommaire</b>	<b>Durée (minute)</b>
Session introductive	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Accueil</li><li>2. Organisation</li><li>3. Attente</li><li>4. Présentation du module</li></ol>	45 min
Session 1.	<u>Introduction à l'engagement des hommes</u>	15 min
Session 2.	<u>Transformation de genres</u>	30 min
Session 3.	<u>Etapas de masculinité positive</u>	30 min
Evaluation		75 min
<b>Totale</b>		<b>215 min</b>

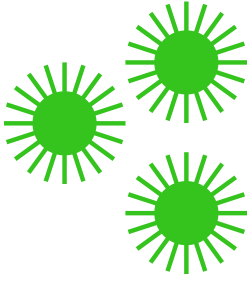


# **PROGRESSION PEDAGOGIQUE**





## **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 INTRODUCTION A L'ENGAGEMENT DES HOMMES**

**Objectif :**

**Au terme de cette session, les participants se rappellent de la stratégie genre et inclusion sociale et celle pour le changement de comportement en matière d'eau, d'assainissement et d'hygiène.**





THEME	CONTENU
<p><b>Introduction à l'engagement des hommes</b></p>	<p><b>1. Introduction à l'engagement des hommes</b></p> <p>En engageant les hommes/garçons, on veut obtenir un changement social durable et transformer la vie des hommes eux-mêmes et celles des membres de la famille et de la communauté.</p> <p><b>2. Masculinité comme choix conscient</b></p> <p>Comme hommes, nous pouvons choisir de briser le moule de la masculinité qui nous a été imposé. Nous pouvons réunir les valeurs et les traits qui représentent réellement la personne que nous sommes. Nous pouvons choisir de retenir certains traits dits « masculins » et de les redéfinir. Nos choix peuvent être guidés par des discussions honnêtes, une introspection et un examen de nos motifs et des répercussions sur les autres, plus particulièrement sur les filles et les femmes.</p> <p>Il n'est pas facile de briser le cycle de la socialisation des garçons. Nous avons toutes et tous de la difficulté à nous libérer des idées et des images préconçues à propos des femmes et des hommes. Nous apprenons toutes et tous une nouvelle manière d'être et comment interagir entre nous. Cela prend une certaine force de caractère. Il faut aussi faire preuve de courage, de patience, de compassion et de gentillesse envers nous-mêmes et envers les autres.</p>

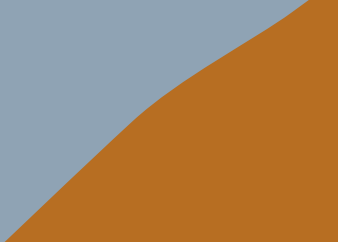
METHODE DE TRANSFERT	REF. RESSOURCE	RESSOURCE	DUREE
<p>11. Le Formateur entame l'introduction en posant la question « pourquoi faire engager les hommes et les garçons pour l'autonomisation des femmes ? » ; « comment le foyer, la société ou la communauté a un rôle à jouer dans l'autonomisation des femmes ? »</p> <p>21. Le Formateur résume les réponses et explique le thème « Masculinité comme choix conscient ».</p>			10 min

THEME	CONTENU
<p><b>Introduction à l'engagement des hommes</b></p>	<p>En engageant les hommes, c'est nécessaire de se focaliser sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les individus (hommes adultes et jeunes hommes) qui ont la volonté de changer les normes et les pratiques motivées par leur identité et leur passé.</li> <li>- Les partenaires des femmes participant aux projets EAH (par exemples : groupe des VSLA, groupes des discussions au niveau village en vue e faire émerger des ménages volontaires).</li> <li>- Les leaders traditionnels plus influents qui ont les responsabilités de faire respecter les droits humains et la justice sociale.</li> </ul> <p><b>3. Familiarisation avec les terminologies dans le cadre du Genre et de l'Engagement des hommes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Équité des genres</b> Un traitement juste à l'égard des hommes et des femmes par le biais de la mise en place de stratégies ou mesures pour compenser les désavantages sociaux et historiques et en fonction de leurs besoins respectifs. L'équité des genres mène à l'égalité des genres.</li> <li>• <b>Égalité des genres</b> C'est l'égalité de jouissance des droits, opportunités, ressources et avantages pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes. Elle vise à réduire les déséquilibres de pouvoir.</li> </ul>

THEME	CONTENU
<p><b>Introduction à l'engagement des hommes</b></p>	<p>Pourquoi impliquer les hommes et les garçons ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les hommes et les garçons font partie des structures et de relations pouvant perpétuer l'inégalité de genre</li> <li>• Nous changeons les dynamiques de pouvoir dans la société</li> <li>• Les hommes ont des pouvoirs, nous devons donc travailler avec eux</li> <li>• Les hommes ont aussi l'occasion de réfléchir aux questions relatives au genre.</li> </ul> <p>Pour qui ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hommes et femmes</li> <li>• Personnel du projet</li> <li>• Famille</li> <li>• Autorités locales, traditionnelles, religieuses.</li> </ul> <p>Comment ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser davantage - Education</li> <li>• Modélisation de l'agent de changement - Plaidoyer</li> <li>• Œuvrer avec les hommes et les soutenir en qualité de vecteurs du changement.</li> </ul> <p>Quelle méthode ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus groupe Homme-Homme, focus groupe Femme-Femme séparé ET enfin Les deux groupes ensemble Femme-Homme. De préférence : les membres du groupe d'Homme-Homme ne sont que les partenaires des membres de groupe Femme-Femme.</li> </ul>

THEME	CONTENU
<p><b>Introduction à l'engagement des hommes</b></p>	<p>Quels outils ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils participatifs cf. en annexe suivant choix et pertinence pour l'examen, et remise en question lié au secteur EAH</li> <li>• Choix des changements comportementaux attendus des femmes aux hommes et des attentes des hommes aux femmes</li> <li>• Facilitation de l'émergence de volontaires pour initier ces changements de comportements attendus de l'un et de l'une, c'est-à-dire un couple (Homme, Femme), mari et femme ou, grand père et fille ou jeune garçon et mère, mais dans un même ménage.</li> </ul> <p>&gt;&gt; Le ménage auquel appartient ce couple, une fois ayant compléter les 6 comportements clés liés à l'eau, assainissement et hygiène ainsi que le genre, est devenu ménage leader ou « tokantrano mpitarika ».</p> <p>&gt;&gt; Le groupe des Hommes des ménages leaders sont « les partenaires idéaux ». Ils peuvent se regrouper en « comité de soutien de l'autonomisation des femmes ».</p> <p>Par la suite ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le projet soutient ces volontaires par l'encouragement, la labélisation « grow up sticker » et la promotion de leur visibilité, en vue d'une mise à l'échelle.</li> </ul>

METHODE DE TRANSFERT	REF. RESSOURCE	RESSOURCE	DUREE
<p>31. Le Formateur fait un rappel de ce qu'est le genre. Il demande aux participants leurs connaissances, en donnant des exemples.</p> <p>Le Formateur demande aux participants de choisir un rôle ou une tâche dans le foyer et la communauté et l'expliquer en utilisant le concept du genre.</p>	<p>Diapo # 2 - 5</p>	 <p><b>Familiarisation avec les terminologies dans le cadre Genre et engagement des hommes</b></p> <p><b>Genre et sexe</b></p> <p>Le sexe fait référence aux attributs physiques permettant d'identifier une personne comme étant un homme ou une femme.      =&gt; Caractéristiques biologiques, naturelles qu'on ne peut pas changer.</p> <p>Le genre fait référence aux idées et attentes largement partagées sur ce qui concerne les femmes et les hommes. Il s'agit des caractéristiques et capacités typiquement féminines et masculines, tout comme des attentes partagées sur la manière dont les femmes et les hommes doivent agir dans diverses situations.      =&gt; Caractéristiques définies par la société et qui peuvent être évolutives ou à changer suivant le contexte.</p> <p><b>• Équité des genres</b>      C'est l'égalité de jouissance des droits, opportunités, ressources et avantages pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes. Elle vise à réduire les déséquilibres de pouvoir.</p> <p><b>• Transformation des genres</b>      Transformer les normes relatives aux genres en corrigeant les disparités de pouvoir entre les hommes et les femmes pour favoriser un environnement plus équitable pour les deux sexes. L'approche transformationnelle encourage l'examen, la remise en question et le changement de normes rigides relatives aux genres et l'équilibre des pouvoirs pour l'épanouissement de tous.</p> 	<p>10 min</p>





## **SESSION 2**


# **TRANSFORMATION DES GENRES**

**Objectif :**

**Au terme de cette session, les participants s'engagent pour la transformation des genres au nom de l'engagement positif des hommes et l'autonomisation des femmes.**

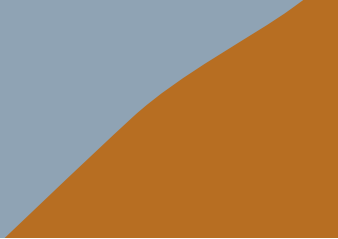
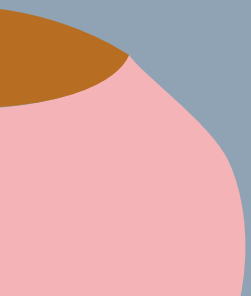


THEME	CONTENU
<p><b>Transformation des genres</b></p>	<p><b>I. Concept de transformation des genres</b></p> <p>Transformation des genres</p> <p>Transformer les normes néfastes relatives aux genres en corrigeant les disparités de pouvoir entre les hommes et les femmes pour favoriser un environnement plus équitable pour les deux sexes. L'approche transformative encourage l'examen, la remise en question et le changement des normes rigides relatives aux genres et l'équilibre des pouvoirs pour l'épanouissement de tous.</p> <p><b>Etapes de changement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pré – Contemplation : la personne n'identifie pas la situation comme un problème.</li> <li>• Contemplation : la personne commence à identifier la situation comme un problème.</li> <li>• Préparation à l'action : la personne cherche de l'information, un soutien et des alternatives pour faire un changement.</li> </ul>

METHODE DE TRANSFERT	REF. RESSOURCE	RESSOURCE	DUREE
<p>11. Le Formateur anime un brainstorming en posant les questions suivantes :</p> <p>1) quelles sont les normes néfastes relatives aux genres au niveau;</p> <p>2) comment les acteurs et les populations les résolvent;</p> <p>3) qu'est-ce qu'il faudrait renforcer pour le changement durable en termes de genres?</p> <p>Le Formateur consolide et combine les réponses avec les explications, en utilisant les diapo #5 et 7-8.</p>	<p>Diapo # 6</p>	 <p>• <b>Masculinité positive</b></p> <p>Il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impliquer les hommes et les garçons en tant que partenaires égaux des femmes et des filles afin de faire évoluer les structures et règles sociales et de lutter contre les déséquilibres de pouvoir qui limitent la pleine jouissance des droits et des opportunités.</li> <li>• travailler sur les relations entre hommes et femmes au sein des ménages, de la communauté et de la société dans son ensemble.</li> </ul>	<p>10 min</p>

THEME	CONTENU
<p><b>Introduction à l'engagement des hommes</b></p>	<p>Actions de transformation des genres :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Horloge des activités</li><li>• Analyse des priorités des besoins des ménages</li><li>• Gestion des ressources</li><li>• Partenaire idéal</li></ul> <p>Critères de marqueurs de genre.</p> <p>Le système de suivi et évaluation, collecte, analyse et adresse chacun les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Changement dans les rôles et les relations entre les sexes</li><li>2. Données désagrégées et ventilées par sexe</li><li>3. Conséquences imprévues</li><li>4. Modifications apportées aux risques et aux besoins de protection.</li></ol>

METHODE DE TRANSFERT	REF. RESSOURCE	RESSOURCE	DUREE
<p>12. Le formateur organise les participants en groupes et leur demander de pratiquer les outils participatifs « Engagement des Hommes pour l'autonomisation des Femmes » dans les annexes.</p>	<p>Outil #1 Outil # 2 Outil # 3</p>	<p>Outil # 1 Horloge des activités</p> <p>Outil # 2 Gestion / Carte des ressources</p> <p>Outil # 3 Partenaire idéal (e).</p>	<p>10 min</p>





## **SESSION 3**

# **ETAPES DE MASCULINITE POSITIVE**

**Objectif :**

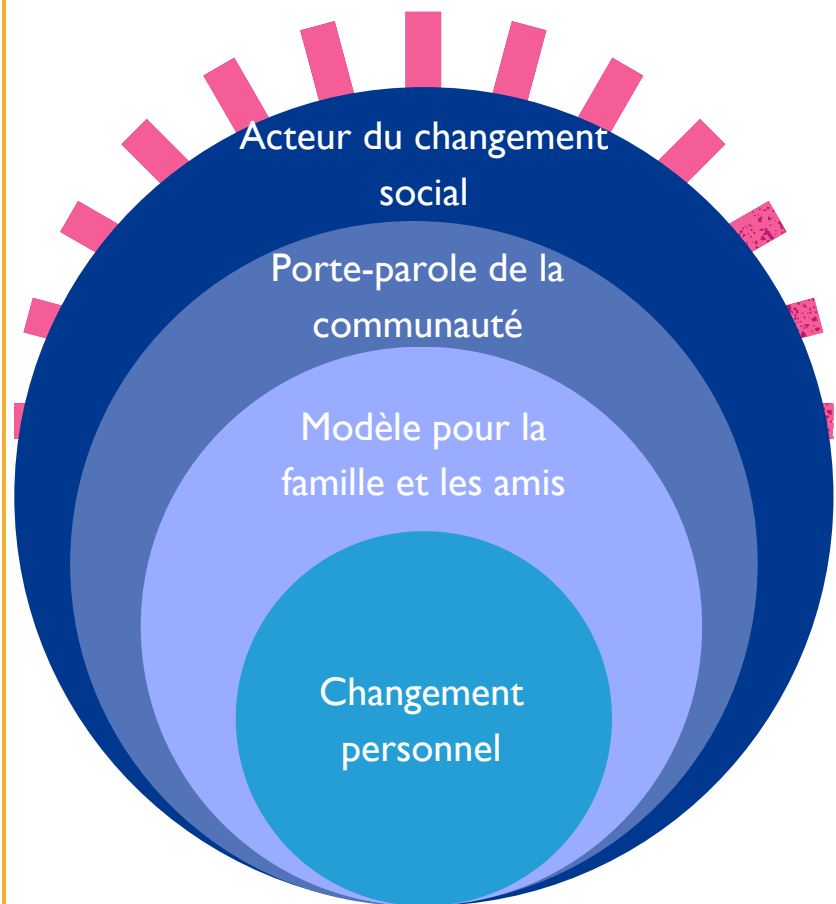
**Au terme de cette session, les participants promeuvent la masculinité positive, en pratiquant les étapes présentées.**

**THEME**

**CONTENU**

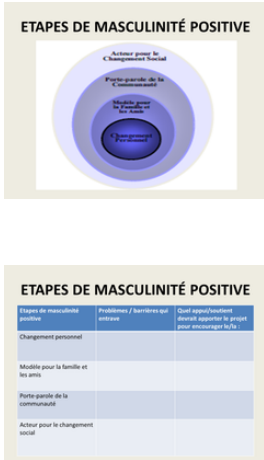
**Étapes de masculinité positive**

**Notion sur les étapes de masculinité positive**



THEME	CONTENU															
<p data-bbox="185 1122 416 1279"><b>Etapas de masculinité positive</b></p>	<p data-bbox="619 674 1374 786"><b>2. Analyse pour mener les étapes de la masculinité positive</b></p> <table border="1" data-bbox="608 846 1422 1753"> <thead> <tr> <th data-bbox="608 846 879 1010">Etape</th> <th data-bbox="882 846 1153 1010">Problème/ Barrière</th> <th data-bbox="1157 846 1422 1010">Appui / Soutien</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="608 1014 879 1160">Changement personnel</td> <td data-bbox="882 1014 1153 1160"></td> <td data-bbox="1157 1014 1422 1160"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="608 1164 879 1357">Modèle pour les familles et les amis</td> <td data-bbox="882 1164 1153 1357"></td> <td data-bbox="1157 1164 1422 1357"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="608 1361 879 1554">Porte-parole de la communauté</td> <td data-bbox="882 1361 1153 1554"></td> <td data-bbox="1157 1361 1422 1554"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="608 1559 879 1753">Acteur du changement social</td> <td data-bbox="882 1559 1153 1753"></td> <td data-bbox="1157 1559 1422 1753"></td> </tr> </tbody> </table>	Etape	Problème/ Barrière	Appui / Soutien	Changement personnel			Modèle pour les familles et les amis			Porte-parole de la communauté			Acteur du changement social		
Etape	Problème/ Barrière	Appui / Soutien														
Changement personnel																
Modèle pour les familles et les amis																
Porte-parole de la communauté																
Acteur du changement social																



METHODE DE TRANSFERT	REF. RESSOURCE	RESSOURCE	DUREE															
<p>a) Le Formateur demande aux participants d'apporter des exemples de pratiques pour chaque étape, de barrières et soutiens.</p> <p>Ensuite, le Formateur organise un travaux de groupes et demande aux participants de compléter le tableau sur l'analyse.</p> <p>Chaque groupe fait une restitution et les participants sont invités à faire des commentaires.</p> <p>b)Le Formateur organise des groupes de discussion en utilisant l’Outil #4.</p> <p>Pour terminer ce module, le Formateur demande aux participants de rappeler leurs 3 actions respectives pour la transformation des genres, au sein du foyer et de la communauté.</p>	<p>Diapo # 10 - 11</p>	 <table border="1" data-bbox="922 622 1187 810"> <thead> <tr> <th>Etapes de masculinité positive</th> <th>Problèmes / barrières qui entravent</th> <th>Quel appui/soutien social apporte le projet pour encourager le/la ?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Changement personnel</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Modèle pour la famille et les amis</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Porte-parole de la communauté</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acteur pour le changement social</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Etapes de masculinité positive	Problèmes / barrières qui entravent	Quel appui/soutien social apporte le projet pour encourager le/la ?	Changement personnel			Modèle pour la famille et les amis			Porte-parole de la communauté			Acteur pour le changement social			<p>15 min</p>
Etapes de masculinité positive	Problèmes / barrières qui entravent	Quel appui/soutien social apporte le projet pour encourager le/la ?																
Changement personnel																		
Modèle pour la famille et les amis																		
Porte-parole de la communauté																		
Acteur pour le changement social																		



Chery Razaka Rafenomanana

# ANNEXES

# FITAOVANA ENTI-MIASA

## Fitaovana # I



### **Fitsinjarana ny tontolo andro anaty 24 ora (Horloge des activités)**

#### **Lohahevitra :**

Fitsinjarana ara-potoana ireo asa sy zavatra atao rehetra mandritry ny 24 ora.

- Hamorain'ny lehilahy amin'ny vondrona lehilahy
- Hamorain'ny vehivavy amin'ny vondrona vehivavy.

#### **Fomba fanamorana azy :**

Hangatahana ny mpandray anjara haminavina tontolo andro iray amin'ny ankapobeny mahazatra eo aminy (tsy ilay manokana na ilay feno loatra fa ilay ohatry ny andavanandro). Raha vao mifoha ka mandrapa-hatory, inona avy ireo asa tanterahiny. Ireo asa amin'ny antsipiriany : toy ny mahandro, mandro, mikarakara zaza, mikarakara ny olona marary, na sembana, maka aina, mamboly, mila mivory, matory, sns. Atao lisitra aloha ireo asa notanisainy ireo. Raha misy asa miaraka atao amin'ny fotoana iray dia asiana sarikely roa (symbole) ao anatin'ny faritra voakasik'izany.





## **Fitsinjarana ny tontolo andro anaty 24 ora (horloge des activités)**

Jereo manokana ny asa mahakasika ny rano, fanadiovana, fidiovana (ohatra, matsaka, manasa lovia, manasa lamba, mandro, mampandro zaza, sns.)

- Momba ny fisian'ny tolotra mikasika ny rano, fanadiovana, fidiovana (rano madio – savony – kabone – trano fidiovana, sns.)
- Momba ny fahafahana misitraka sy mahazo ireo tolotra ireo
- Momba ny sakana mety tsy ahafahan'ny lehilahy na vehivavy misitraka ireo tolotra
- Momba ny fitantanana ny fidiovana sy ny fahasalaman'ny vatana mandritry ny fitondrana vohoka, ny fiterahana sy amin'ny maha-reny
- Momba ny herisetra mianjady amin'ny vehivavy sy ny famahana olana.



## Fitaovana # 2

# Kisary momba ireo loharanom-karena na fananana (Carte des ressources)

### Lohahevitra :

Ireo karazana loharanon-karena sy fananana ampiasaina sy hananan'ny lahy sy/na ny vavy fahefahana amin'ny fitantanana eo anivon'ny tokantrano.

### Fomba fanamorana azy :

>> Tarihin'ny mpanamora ny resadresaka amin'ny hanasany ireo mpandray anjara hitanisa ireo loharanon-karena / fananana eo am-pelatanan'ny tokantrano iray; ary atao kisarisary anaty boribory izany (ohatra : kojakoja an-dakozia, tanimboly, omby, varotra, sns.)

- Asaina sokajian'ny mpandray anjara anaty fafana hoe : ny fananana, harena, loharanom-bola iombonana sy ny fananana, harena, loharanom-bola an'ny tena manokana (an'ny lahy manokana na an'ny vavy manokana).

>> Inona no asa voatokana ho an'ny lahy na ho an'ny vavy? Ahoana ny valin-kasasarana azo isanisany araka ireo asa ireo?

>> Fandaniana sy fandraisana fanapahan-kevitra. Inona avy no fandaniana goavana andraisana fanapahan-kevitra amin'ny resaka fandanium-bola?

- Inona avy no fanapahan-kevitra azon'ny vehivavy raisina madiodio, tsy hierany na amin'iza na amin'iza?
- Amin'ny fomba ahoana no mety ahafahan'ny vehivavy mampirona fanapahan-kevitra sy ny mampirona ny vokatr'izany fanapahan-kevitra noraisina izany?
- Inona no zava-mitranga raha sendra misy olana eo amin'ny fandraisana fanapahan-kevitra?

## Fitaovana # 3

### **Namana/Vady modely (Partenaire Idéal (e))**



#### **Lohahevitra :**

Ny toetra na fihetsika andrasana amin'ny namana lahy na vavy na vady modely na tonga lafatra ao an-tokantrano indrindra mahakasika ny rano, fanadiovana, fidiovana.



## **Fomba fanamorana azy :**

1. Eo amin'ny vondrona lehilahy no hanontaniana ny heviny mikasika ny toetra na fihetsika andrasan'izy ireo amin'ny namana vavy modely na tonga lafatra.
2. Eo amin'ny vondrona vehivavy no hanontaniana ny heviny mikasika ny toetra na fihetsika andrasan'izy ireo amin'ny namana lehilahy na vavy modely tonga lafatra.

Fanamarihana : tsara raha hanontaniana ny famoahan'ny mpandray anjara ny toetra na fihetsika andrasany mikasika ny : fahazoana tolotra rano, fanadiovana ary fidiovana, ny fampiasana izany, ny fomba fanapahan-kevitra sy fandraisana andraikitra ao antokantrano.

- Hatambatra ny vondrona lehilahy na vehivavy hifanakalo hevitra momba ny vokatry ny roa tonta : Mitatitra ny asam-bondrona ny solontena ka mijery ireo hevitra hamoahana ny fepetra hamaritana ny namana lehilahy sy ny namana vehivavy tonga lafatra. Misy hevitra hitovizany ve? Inona no maha-samihafa azy? Ahoana ny fihetsem-pon'ny lahy, ny vehivavy, ny roa tonta?
- Hamoraina ny dinidinika mikasika ny hevitr'izy ireo mikasika ny :  
i) fihetsika handrasana isaky ny sokajin'olona? ii) vokatsoa azo amin'ny fifamenoan'ny vavy sy lahy eo amin'ny fanapahan-kevitra hiraiana sy asa atao?
- Avy amin'io no hisintonana ny teny sy ny toky ataon'ny lahy, sy ny teny sy ny toky ataon'ny vehivavy, ho amin'ny fifamenoan'ny andraikitra mampivelatra ny tsirairay sy ny ankohonana.
- Ao anatin'ireo teny sy toky ireo no hangatahana olona lahy sy vavy hanolo-tena ho tohana sy arahi-maso manokana ho amin'ny fanantanterahana izany.



**#4 – Inona no ataon’ny Mpanetsika ifotony ? “Manohana ny lehilahy/tovolahy ho tonga hery hampahefa ny vehivavy”**

FANOMANANA			
1	Olona hifampidinika : Vondrona Dinidinika L (8 - 10 olona) Vondrona Dinidinika V (8 - 10 olona)	- Eo amin’ny tanàna iray - Tsara raha misy fifandraisana ao an-tokantrano ilay VD L, amin’ny VD V	- Io ilay dinidinika vondron’olona ao amin’ny paikady fanovana fihetsika - Avy amin’ny olona tsotra navondrona, na vondrona efa misy oh : VOAMAMI
2	Toerana sy ny fotoana hanaovana ny dinika : izay mahamety ny ireo vondron’olona	Tsara kokoa raha samy atao ny dinidinika amin’ny fotoana iray, fa toerana samy hafa	
3	Lohahevitra : “Anjara andraikitra ny tsirairay ao an-tokantrano manodidina ny Rano Fidiovana Fanadiovana”		
4	Fitaovana ampisaina : Misafidy iray amin’ny fitaovana fampandraisana anjara (1) na (2) <b>Ampiana</b> “ Namana na vady modely” p.4	Jereo Fitaovana fampandraisana anjara	(1) Fitsinjarana tontolo andro (2) Loharanon-karena (3) Namana / vady modely
5	Mpanamora : Mpanetsika ifotony na olona afaka manamora eo an-tanàna (PL, LN, sns.) ka mahazo sy afaka manao izany	Ny lahy manamora ny VD L vavy manamora ny VD V	
MANDRITRA NY DINIDINIKA			
6	Atao mitokana ny VD Lahy Atao mitokana ny VD Vavy Araka ny ao amin’ny torolalana fampiasana fitaovana fampandraisana anjara no arahina  => Ahoana no fahatsapanao izany ? => Inona no hitanao fa olana ? => Inona no vokatsoa raha miara-mientana ny V sy ny L amin’ny fanapahan-kevitra sy fanatanterahana asa ? => Ao an-tokantrano, inona no fihetsika andrasanao amin’ny vadinao (L amin’ny V, ary V amin’ny L)? Na zanakao? na izay olona miara-mipetraka aminao ao	Miainga amin’ny zavatra iainana an-davanandro : oh fitsinjarana tontolo andro, iza no manao inona, eo amin’ny resaka RFF	Homanina ny mpiray midinika amin’ny tatitra ny nifampidihina rehefa avy eo : <ul style="list-style-type: none"><li>• Zava-misy</li><li>• Olana</li><li>• Fihetsika andrasan’ny vondrona nifampidinika amin’ny andaniny <b>mba hampiriindra sy hampilamina ny tokantrano eo amin’ny sehatra RFF</b></li></ul>
7	Atao miaraka amin’izay ny VD L sy VD V : Manao ny tatitra (teboka telo) ny V, manao tatitra ny L - ary miara-mihaino		
8	Amin’ireo fihetsika andrasan’ ny V amin’ny L, mifidy fihetsika 3 hitany fa tena manand-danja - dia toa izay koa ny L mifidy fihetsika 3 andrasany amin’ny V	Hifanarahana miaraka izany	Atao malalaka sy anikintsim-po ny dinika, tsy misy tahotra, na ahiahy
9	Rehefa voafaritra ireo fihetsika 3 andrasan’ny V sy ny fihetsika 3 andrasan’ny L dia <b>hangatahina amin’ny mpandray anjara niatrika</b> teo izay “V sy L”, (couple) hanomboka hanao ilay fanovàna andrasana	Izay V sy L vonona, mety ho olona 2, na 3 tao anatin’ny mpandray anjara rehetra	Mety ho mpivady Lsy V, mety ho mpianaka L sy V, sns. fa anaty tokantrano iray
AO AORIAN’NY DINIKA			
10	Tohanana ny olona roa izay nanolo-tena hanova fihetsika tatitra – fanaraha-maso	Jereo ny votoatin’ny tatitra	Tatitra am-bava no ataon’ny mpanetsika ifotony eo amin’ny TA



## #5 – Tatitra (Vondrona Dinidinika)

“Manohana ny lehilahy/tovolahy ho tonga hery hampahefa ny vehivavy”

**Fenoin’ny TA : Kaominina .....**      **Distrika....**      **Faritra .....**

1	<b>Isan’ny Vondrona Dinidinika</b>			
	Vavy :		Lahy :	
2	<b>Isan’ny olona nandray anjara tamin’ny Vondrona Dinidinika</b>			
	Vavy	Sokajy misy / mariho X : - Mihoatra ny 60 taona ..... - 31 taona – 59 taona ..... - 18 taona- 30 taona ..... - Latsaky ny 18 taona ..... - Manana fahasembanana ... Hafa : .....	Lahy	Sokajy misy / mariho X : - Mihoatra ny 60 taona ..... - 31 taona – 59 taona ..... - 18 taona- 30 taona ..... - Latsaky ny 18 taona ..... - Manana fahasembanana ..... Hafa : .....
3	<b>Fihetsika andrasan’ny Vavy amin’ny Lahy</b>		<b>Fihetsika andrasan’ny Lahy amin’ny Vavy</b>	
	1		1	
	2		2	
	3		3	
4	<b>Fihetsika tanteraky ny vavy</b>		<b>Fihetsika tanteraky ny lahy</b>	
5	<b>Fihetsika tsy tanteraka – antony ?</b>		<b>Fihetsika tsy tanteraka- antony ?</b>	
6	<b>Ireo tokantrano modely nanolo-tena – anaran’ny lahy( sy ny vavy</b>			
	1- .....		1- .....	
	2- .....		2- .....	
	3- .....		3- .....	
	.....		.....	

Hifampizarao ny zava-nisongadina : Tantara misongadina sy mahomby, sary maneho ny fiovana, fiteny maneho ny fiovana, sns.

