

MIFAR

Master international
Ingénierie de la Formation Agricole et Rurale

AMELIORATION DE LA PARTICIPATION DES JEUNES FILLES A LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE.

Mémoire de fin d'études
pour l'obtention du master professionnel
Ingénierie de la formation agricole et rurale

2023-2024

Présenté par : **RAMIANDRISOA Marie Aiméline**

Date : 18 Décembre 2024

Devant le Jury composé de :

M. Baba Dièye Diagne : Président

M. Jonas ADJANOHOUN : Rapporteur

Mme Betty WAMPFLER : Encadrant

Mme Audrey SIRVENTE : Co-encadrant





Résumé

En tant que cinquième plus grande île du monde, Madagascar avec ses 587.000 km² possède un très fort potentiel agricole. Plus de 80% de la population active travaille dans le secteur dont plus de la moitié est constituée des femmes. Ces femmes sont engagées tant bien dans le secteur de l'agriculture que l'élevage ainsi que d'autres activités rurales. L'importance de la contribution des femmes dans le secteur agricole est indéniable. Cependant, dans presque toutes les régions de Madagascar, les femmes font face à d'innombrables obstacles et privations économiques et sociales s'opérant à chaque étape de leur vie. Parmi ceux-ci, les facteurs de production et l'amélioration des compétences telle la formation agricole et rurale. La FARMADA et les acteurs de la FAR sont confrontés au désintéressement des filles à la FAR. Notre étude menée au LTP Faratsiho, un lycée sous la tutelle du METFP est réalisée pour déceler les mesures pour améliorer la participation des jeunes filles à la FAR.

Notre étude qualitative, matérialisée par les entretiens semi-directifs des acteurs dans la FAR et en dehors de la FAR en lien avec ce dispositif de FAR ainsi que les acteurs autour des apprenantes rapportent plusieurs résultats. Le dispositif est le seul lycée technique professionnel public dans tout le District Faratsiho contre un lycée d'enseignement général public dans presque toutes les neuf communes constituant le District. Les formateurs et le personnel administratif ont les qualifications requises pour mener à bien leur travail. Des problèmes liés surtout au manque d'infrastructure et à la mise à jour des compétences limitent leurs actions. Concernant la situation des apprenantes au sein du dispositif, ce sont des jeunes filles adolescentes. Lors de l'année scolaire où l'étude est menée, elles sont seulement au nombre de trois. Déjà au recrutement qui se fait via un concours, le nombre de filles est faible par rapport à la filière gestion où beaucoup de filles se ruent pour y être intégrées et aussi par rapport à leurs homologues masculins. En cours de formation, cet effectif diminue encore, les filles abandonnent et sont démotivées. Plusieurs causes concourent à ces situations de désintéressement et d'abandon qui, hélas, présentent dans les trois cohortes recensées au niveau du lycée. Parmi ces causes, certaines sont d'ordre infrastructurel comme le manque d'infrastructures spécifiques pour les filles, d'ordre social tels que la considération de l'agriculture comme un « métier masculin », la place secondaire et négligeable des femmes dans la société, et les problèmes de sécurité des apprenantes qui proviennent surtout des zones éloignées du lycée. Les filles sont plus vulnérables que les garçons, selon leurs parents, elles vivent à Faratsiho avec un membre de la famille proche ou non ou seule. Cependant, les jeunes sont conscients de l'importance de la FAR dans leurs vies quotidiennes ainsi que pour leurs avenirs. Pour les apprenantes sortantes du dispositif, certaines désirent continuer leurs études dans les institutions et universités privées et publics, pourtant, le manque d'argent, le manque de confiance en soi et en leur capacités freinent l'accomplissement de leurs souhaits. D'autres filles aspirent à avoir leurs propres exploitations agricoles, mais, elles travaillent d'abord pour pouvoir économiser et avoir un fonds de roulement.

Cette étude a révélé un cas fréquent de certains établissements techniques situés en zone rurale dans le pays. A partir de ces résultats, des mesures peuvent être prises par les acteurs de la FAR pour mieux considérer le genre féminin dans cette FAR. Les mesures concernent d'abord les dispositifs de formation où évoluent ces jeunes filles, puis, les Directions régionales et les Ministères de tutelle ainsi que les PTF et surtout la société en général.

Mots clés : Formation Agricole et Rurale, Réseau international FAR, FARMADA, genre, situation des apprenantes, dispositifs de formation, accès, maintien, Madagascar.



Abstract

As the fifth largest island in the world, Madagascar, with its 587,000 km², possesses significant agricultural potential. More than 80% of the working population works in the sector, more than half of which are women. These women are engaged in agriculture, livestock farming, and other rural activities. The importance of women's contribution to the agricultural sector is undeniable. However, in almost every region of Madagascar, women face countless economic and social obstacles and deprivations at every stage of their lives. These include factors of production and skills development, such as agricultural and rural training. FARMADA and FAR stakeholders are confronted with girls' disinterest in FAR. Our study, conducted at LTP Faratsiho, a high school under the supervision of the METFP, was conducted to identify measures to improve girls' participation in FAR.

Our qualitative study, materialized by semi-structured interviews with stakeholders within and outside the FAR in connection with this FAR system, as well as with stakeholders around the learners, reports several findings. The system is the only public technical and vocational high school in the entire Faratsiho District, compared to a public general education high school in almost all nine municipalities constituting the District. The trainers and administrative staff have the required qualifications to carry out their work. Problems related mainly to the lack of infrastructure and the updating of skills limit their actions. Regarding the situation of the learners within the system, they are adolescent girls. During the school year in which the study was conducted, there were only three of them. Already at the recruitment stage, which is done through a competitive examination, the number of girls is low compared to the management sector, where many girls rush to be integrated, and also compared to their male counterparts. During the training, this number decreases further, the girls drop out and become demotivated. Several causes contribute to these situations of disinterest and abandonment which, unfortunately, are present in the three cohorts identified at the high school level. Among these causes, some are infrastructural such as the lack of specific infrastructure for girls, social such as the consideration of agriculture as a "male profession", the secondary and negligible place of women in society, and the security problems of learners who come mainly from areas far from the high school. Girls are more vulnerable than boys, according to their parents, they live in Faratsiho with a close or non-close family member or alone. However, young people are aware of the importance of the FAR in their daily lives as well as for their futures. For learners leaving the system, some wish to continue their studies in private and public institutions and universities, however, the lack of money, the lack of self-confidence and in their abilities hinder the accomplishment of their wishes. Other girls aspire to have their own farms, but they work first to save money and have working capital.

This study revealed a common situation in certain technical institutions located in rural areas of the country. Based on these findings, measures can be taken by FAR stakeholders to better consider women in this FAR. These measures concern first the training systems where these young girls attend, then the regional directorates and supervisory ministries, as well as technical and financial partners, and especially society in general.

Keywords : Agricultural and Rural Training, International FAR Network, FARMADA, gender, situation of female learners, training systems, access, retention, Madagascar.





REMERCIEMENTS

Ce travail a vu le jour grâce à l'implication personnelle de chacune des personnes interviewées. À ce titre, un grand merci tout particulièrement pour avoir accepté de nous livrer leur parcours de vie personnelle, académique et professionnelle. Leur implication dans cet ouvrage a été essentielle et je les remercie pour leur disponibilité.

Je remercie le personnel administratif, les formateurs et apprenants du Lycée Technique et Professionnel Faratsiho, pour leur collaboration dans le cadre de ce mémoire.

Je remercie spécialement mes deux encadreurs Betty Wampfler et Audrey Sirvente pour m'avoir accordé beaucoup de leur temps, pour leur confiance, leur patience, leur engagement ainsi que leurs conseils avisés.

Mes vifs remerciements sont également adressés à toute l'équipe du Réseau FAR et à nos formateurs dévoués pour leur compétence et leur dévouement durant ce MIFAR.

Ma gratitude va tout particulièrement à ma famille, mes amis et mes collègues de la promotion MIFAR 2023-2024, qui m'ont toujours soutenu et encouragé tout au long de ce master.

A tous ceux qui de près ou de loin et d'une manière ou d'une autre a contribué à la réussite de ce travail, merci du fond du cœur.

Que Dieu vous bénisse tous



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
PARTIE I : CONTEXTE.....	3
I. Généralités sur Madagascar	3
1.1. Présentation de la Grande Ile	3
1.2. Situation agricole du pays	3
II. Formation Agricole et Rurale à Madagascar	6
2.1. Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale à Madagascar (SNFAR)	6
2.2. Organisation de la FAR à Madagascar	7
2.3. Formation Agricole et Rurale à Madagascar (FARMADA)	9
III. Prise en compte du genre à Madagascar	10
3.1. Définition de quelques concepts	10
3.2. Considération des femmes et des jeunes filles à Madagascar	11
3.3. Cadre législatif national de la prise en compte du genre	14
3.4. Situation des femmes par rapport à la FAR.....	18
PARTIE II : PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE	20
I. Enjeux et Problématisation	20
1.1. Enjeux	20
1.2. Problématique centrale.....	20
1.3. Questions secondaires.....	21
1.4. Postulat de départ et hypothèses de travail	21
II. Méthodologie	22
2.1. Organisation générale de l'étude et choix de l'approche	22
2.2. Grille d'analyse et typologie des acteurs.....	23
2.3. Echantillonnage	25
2.4. Collecte de données sur le terrain.....	30
2.5. Analyse critique et construction des données	32
2.6. Considérations éthiques.....	32
2.7. Difficultés et limites de l'étude.....	32
PARTIE III : RESULTATS.....	33
I. Analyse du dispositif de FAR : Lycée Technique et Professionnel Faratsiho.....	33



2.1.	Contexte de la zone d'étude et environnement	33
2.2.	Formations dispensées au LTP Faratsiho	34
2.3.	Les référentiels métiers et budget alloué à la formation	35
2.4.	Personnel administratif	36
2.5.	Formateurs	37
2.6.	Infrastructures	40
II.	Evolution de la participation des jeunes filles dans la FAR	41
2.1.	Variation annuelle des effectifs des apprenants dans la FAR	41
2.2.	Variations des effectifs suivant le genre et par filière	42
2.3.	Explications et commentaires des tendances observées	43
III.	Caractérisation des apprenantes au sein du LTP	48
3.1.	Provenance	48
3.2.	Age	49
3.3.	Conditions de vie	50
PARTIE IV : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS		51
I.	Discussions	51
1.1.	Concordance des résultats avec la littérature	51
1.2.	Limites de l'étude et thématiques d'approfondissement	52
II.	Recommandations	53
2.1.	Recommandations spécifiques au genre féminin	53
2.2.	Recommandations générales	55
CONCLUSION		58
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES		60
ANNEXES		63



Sigles et acronymes

ADEX-FAR : Projet d'appui au développement de l'expertise de la FAR

AFD : Agence Française de Développement

BEPC : Brevet d'Etude du Premier Cycle

BIMTT : Bureau de liaison des formateurs ruraux

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CABIZ : Centre d'appui à l'agribusiness

CAFPA : Centre d'Appui à la Formation Professionnelle Agricole

CEDEF : Convention sur l'Elimination de toutes formes de Discrimination à l'Egard des Femmes

CEFEL : Centre de Formation de FERT

CFFAMMA : Centre de Fabrication, de Formation et d'Application du Machinisme et de la Mécanisation Agricole.

CIRAD : Centre International de Recherche Agronomique pour le Développement

CNEAGR : Centre National d'Etude et d'Application du Génie Rural

CRFPA : Centre Régional de Formation Professionnelle Agricole

DRETFP : Direction Régionale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

EFTA : Ecole de Formation de Technicien Agricole

ET : Etablissement Technique

FAO : Food and Agriculture Organization

FAR : Formation Agricole et Rurale

FARMADA : Formation Agricole et Rurale de Madagascar

FEKAMA : Fédération des collèges agricoles

FERT : Formation pour l'Epanouissement et le Renouveau de la Terre

FLP : Formation de Leader Paysan

FPI : Formation Professionnelle Initiale

FPQ : Formation Professionnelles Qualifiantes



GIL : Gender Innovation Lab

IST : Institut Supérieur de Technologie

LMD : Licence Master Doctorat

LTP : Lycée Technique et Professionnel

METFP : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

MIFAR : Master en Ingénierie de Formation Agricole et Rurale

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OP : Organisation Paysanne

OPF : Organisation Paysanne Faitière

OPR : Organisation Régionale des Producteurs

PANAGED : Plan d'Action National Genre et Développement

PEM : Plan Emergence de Madagascar

PIB : Produit Intérieur Brut

PTF : Partenaires Techniques et Financiers

TA : Technicien d'Agriculture

TE : Technicien d'Elevage

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

VBG : Violence Basée sur le Genre

VGMS : Violence de Genre en Milieu Scolaire

ZEA : Zones d'Emergence Agricole



Liste des tableaux

Tableau 1: Effectif des individus ayant fait l'objet d'entretien	26
Tableau 2: Nombre d'apprenant.e.s entretenus individuellement au sein du LTP Faratsiho....	27
Tableau 3: Nombre de diplômés du LTP Faratsiho entretenus individuellement	27
Tableau 4: Répartition des formateurs suivant les modules qu'ils enseignent	28
Tableau 5: Effectif des apprenant.e.s en formation initiale durant les trois années scolaires..	34
Tableau 6: Caractéristiques du personnel administratif au sein du LTP Faratsiho	37
Tableau 7: Caractéristiques des formateurs du LTP Faratsiho	38
Tableau 8: Infrastructures existantes au LTP Faratsiho.....	40
Tableau 9: Localités de provenance des apprenant.e.s.....	48

Liste des figures

Figure 1: Présentation des échelles de la grille d'analyse	25
Figure 2: Organigramme du LTP Faratsiho	29
Figure 3: Carte de la subdivision de la région Vakinankaratra	73
Figure 4: Carte des communes du District de Faratsiho	74



Introduction

A Madagascar, le secteur agricole reste le premier pourvoyeur d'emplois pour la population (INSTAT, 2021 ; Sourisseau et al., 2014). Dans un contexte de forte croissance démographique (près de 3% par an, ce qui entraîne l'arrivée d'environ 400 000 « primo-demandeurs » d'emploi sur le marché du travail chaque année), l'appui à l'installation des jeunes agriculteurs (formation agricole et en gestion d'exploitation, aide pour accéder au foncier etc.) apparaît comme une priorité essentielle (Vincent Garruchet et al. 2023).

Concernant le volet éducation et formation, 28,4% des Malgaches sont encore considérés comme analphabètes (Ministère de l'éducation nationale, 2017). Au niveau de l'instruction scolaire, de fortes inégalités subsistent également. En milieu rural 25% des individus est sans instruction alors que cette proportion n'est que de 7% en milieu urbain. De plus, 10,5% des individus ont fait des études supérieures en milieu urbain contre 1,3% en milieu rural (Garruchet, 2023).

Il est important de soulever aussi la situation de la pauvreté des malgaches, plus de deux tiers de la population vivent encore en dessous du seuil de la pauvreté, dont 82,2% en milieu rural et 54,2% en milieu urbain. Les ménages dirigés par les femmes souffrent davantage de la pauvreté du fait de l'inégalité dans l'accès à la gestion des terres, dans l'éducation et l'accès aux financements (Ministère de l'Agriculture, 2015).

Ce dernier constat met en exergue les faits que les femmes malgaches font encore face à plusieurs inégalités sociales de toute part, que ce soit les femmes en milieu urbain qu'en milieu rural, que ce soit à la maison, en classe ou en milieu professionnel. Situations existantes dans presque toutes les étapes de leur vie, de l'enfance à l'âge adulte en passant par l'adolescence. Ces inégalités à ce deuxième stade de la vie qui forge la personne pour sa vie adulte apparaît de façon fracassante. La liste prouvant l'existence de ces inégalités est longue si l'on ne cite que : le harcèlement sexuel, les propos sexistes, la considération des femmes dans leur « rôle reproductif », l'exclusion des femmes au droit d'héritage, et beaucoup d'autres encore.

Vue l'importance de l'agriculture dans le développement économique du pays et la nécessité de l'éducation de la population ainsi que la promotion de l'égalité des genres, dans ce travail, nous nous intéressons à la formation agricole et rurale des jeunes filles, à l'accès et au maintien de ces apprenantes dans la formation. Tous les établissements dans la Grande Ile s'intéressent alors à la place des filles dans la FAR. Une connaissance de la réalité existante permettra alors de projeter des



actions pour améliorer l'accès des filles à la formation et les accompagner à réaliser tout le parcours de leur formation. Dans l'optique d'aider les acteurs de la FAR dans cette fin nous avons choisi de mener une étude dans ce sens en répondant à la question « *comment améliorer la participation des jeunes filles à la FAR ?* ». Notre étude se focalise alors sur une analyse d'un dispositif de formation avec une filière agricole, une description de l'effectif de ce dispositif et une caractérisation des apprenantes en son sein. Le site de l'étude est un Lycée Technique et Professionnel sis à Faratsiho, un des districts de Madagascar.

Ce document s'articule en 4 parties : la première traite des généralités sur Madagascar et met un accent sur la FAR et la considération du genre dans le pays. La deuxième partie concerne la présentation de la problématique et la méthodologie mise en œuvre pour mener à bien l'étude. Dans un troisième temps, les résultats des analyses des données obtenues et les interprétations sont présentées. La dernière partie du document est consacrée à la discussion des résultats obtenus ainsi que les recommandations.



I. GENERALITES SUR MADAGASCAR

1.1. Présentation de la Grande Ile

Madagascar est une île du Sud-Ouest de l’Océan Indien, située à environ 400 kilomètres au large des côtes du Mozambique. Elle est entourée de plusieurs îles et Etats insulaires : les Comores et Mayotte au Nord-Ouest, les Seychelles au Nord-Est, La Réunion et Maurice à l’Est. Vaste territoire, étendu du Nord au Sud sur plus de 1500 kilomètres et d’Est en Ouest sur 500 kilomètres en moyenne, Madagascar est la 5^{ème} plus grande Île du monde, avec une superficie de 587.000 km².

Madagascar possède un climat tropical avec des variations régionales importantes et deux saisons distinctes : une saison humide de novembre à Avril et une saison sèche de mai à octobre. On peut distinguer quatre zones climatiques distinctes : la côte Est humide, les hautes terres centrales, le Nord-Ouest, et le Sud-Ouest semi-aride (Direction générale de la météorologie & Rimes, 2019 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023).

1.2. Situation agricole du pays

1.2.1. Agriculture

a. Apports économiques

A Madagascar, l’agriculture est un secteur crucial pour la société puisqu’elle occupe environ 80% de la population active dont plus de 50% sont constitués par les femmes (Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal, 2003). L’agriculture représente, avec l’élevage, la pêche et la sylviculture, 27% du PIB du pays pour l’année 2020. De 2017 à 2020, le secteur primaire génère environ ¼ du PIB de Madagascar.

b. Production par secteur

En termes de valeur, les productions de l’agriculture sont dominées par le riz (20%) et de plantes amylacées telles que la pomme de terre, le manioc et le maïs (16%). Ces produits particulièrement diversifiés, sont destinés à plus de 90% au marché national et fortement dominés par l’autoconsommation (FAO et al., 2021 ; GSDM & CIRAD, 2014 ; INSTAT, 2021 ; Pierre Bernard et al., 2007 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Environ 75% de la production vivrière des ménages ruraux serait ainsi autoconsommée (Sourisseau et al., 2014 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Quant aux exportations, les produits agricoles à forte valeur ajoutée sont dominés par la vanille et le



girofle et représentent en valeur 1,6 fois les importations alimentaires du pays (FAO et al., 2021 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Les femmes effectuent plusieurs tâches importantes dans la culture du riz qui est l'aliment de base des malgaches. Les femmes repiquent le riz, elles participent au sarclage manuel, à la récolte et au séchage des produits. Une fois séché, on procède au battage et au vannage. Elles sont toujours présentes à chaque étape des opérations culturales rizicoles.

Après le riz, le manioc est la deuxième production agricole la plus importante en volume avec une production annuelle moyenne de 2,5 millions de tonnes de manioc frais. La production, essentiellement autoconsommée, constitue la deuxième source d'apports caloriques et contribue de manière significative à la sécurité alimentaire des ménages (World Food Programme et al., 2022 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). La patate douce est une autre culture vivrière particulièrement importante puisque sa production est estimée à 1 million de tonne en 2021 (World Food Programme et al., 2022 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Cultivée sur l'ensemble du territoire, la patate douce est, à l'instar du manioc, un substitut et un complément au riz en période de soudure. En 2019, la production nationale de maïs a été estimée à 1,3 tonne par hectare. Le maïs se cultive sur presque tout le territoire mais la production se concentre principalement autour des régions Sofia, Menabe, Melaky, Atsimo Andrefana et Vakinankaratra (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023).

La production de fruits et légumes est particulièrement diversifiée et destinée à la fois au marché national et à l'export. Sur le marché national, une part importante de la production est destinée à la commercialisation et une autre réservée à l'autoconsommation (avec une place importante accordée aux brèdes et aux légumes feuilles notamment) (Rakotoarisoa et al., 1991 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). En termes économiques, les fruits et légumes représentent 9% de la production agricole totale en valeur (FAO et al., 2021 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Généralement, la consommation de légumes par habitant est faible et fortement corrélée avec le revenu monétaire (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023).

1.2.2. *Elevage*

a. *Apports économiques*

A Madagascar, l'élevage et les produits de l'élevage représentent la première production du secteur agricole en termes de valeur, la production viande est estimée à 26% (FAO et al., 2021). Pratiqué par 71,3% des ménages, l'élevage contribue de manière significative aux revenus et aux



moyens de subsistance des ménages agricoles et à leur offre alimentaire (World Food Programme et al., 2019). Les exploitations mixtes sont dominantes puisque 6 ménages sur 10 pratiquent à la fois l'agriculture et l'élevage (INSTAT, 2021 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Les animaux d'élevage sont destinés notamment à la vente et à l'autoconsommation.

En 2018, l'aviculture est pratiquée par 61,2% des ménages, l'élevage bovin par 36,1%, l'élevage porcin par 22% des ménages, l'élevage de moutons et de chèvres par 8,1% et se concentre dans le sud principalement. Enfin, l'apiculture est pratiquée par environ 2% des ménages (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023).

b. Zones d'élevage et effectif

L'élevage bovin est pratiqué dans tout le pays et concerne 36% des ménages. Le zébu tient une place importante pour des raisons tant économiques (production de viande, traction animale, piétinement des rizières, production de fumier) que socio-culturelles (symbole de statut social, épargne, offrande à l'occasion de cérémonies). En 2004, le cheptel bovin de Madagascar était de 9 500 139 têtes. La distribution spatiale du cheptel est inégale : la province de Toliara au Sud et la province de Mahajanga au Nord-Ouest regroupent respectivement 35% et 28% du cheptel national de bovin. Madagascar possède une filière laitière qui se concentre géographiquement dans la zone du « triangle laitier » qui regroupe les régions Analamanga, Itasy, Vakinankaratra, Bongolava, Amoron'i Mania et Haute Matsiatra. A partir de l'estimation de la production laitière dans les régions Analamanga, Itasy et Vakinankaratra en 2018 (81 millions de litres), la production du triangle laitier est évaluée à 100 millions de litres et la production nationale totale à 120 millions de litre. Le triangle laitier représente donc 83% de la production nationale de lait (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). Sur les Hautes Terres centrales et sur la côte Est, les surfaces de pâturage sont moins importantes et les bovins servent surtout pour la traction animale et la production de fumure. L'élevage de petits ruminants, ovins et caprins, est répandu dans tout le pays mais fortement concentré dans le Sud (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023). L'aviculture et l'élevage des volailles sont pratiqués par près de 6 ménages sur 10 (INSTAT, 2021 cités dans Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023) et constituent des sources de revenus additionnels et des apports en viande autoconsommée pour la majorité des ménages malgaches. Au niveau national, le nombre de têtes en élevage traditionnel est estimé à 15 millions (avec des élevages de 5 à 20 têtes par exploitant), et à 4,4 millions pour l'élevage moderne.



1.2.3. Politique agricole à Madagascar

La politique générale de l'Etat malgache repose en grande partie sur le Plan Emergence Madagascar (PEM) (2019-2023) qui précise les grandes orientations et les principaux objectifs du quinquennat de l'actuel Président de la République. Concernant l'agriculture, le PEM prévoit l'autosuffisance alimentaire de Madagascar et l'émergence d'un secteur agricole moderne. Plus précisément, cet engagement se décline en plusieurs objectifs :

- Atteindre l'autosuffisance en riz : le plan prévoit ainsi de passer d'une production annuelle de riz de 4,2 millions de tonnes en 2019 à 6 millions de tonnes en 2023.
- Développer l'agribusiness par la mise en place de Centres d'appui à l'agribusiness (CABIZ) et la création de zones d'émergence agricole (ZEA).
- Développer un élevage structuré vers le marché pour atteindre l'autosuffisance alimentaire en protéines et moderniser les filières d'élevage.
- Développer la pêche, l'aquaculture et valoriser les ressources halieutiques (Présidence de la République de Madagascar, 2019).

Ces objectifs et ces priorités sont déclinés et précisés à travers divers documents programmatiques dont les principaux sont : 1) le Programme sectoriel agriculture élevage pêche/Plan national d'investissement agricole (2016-2020), (2) la Stratégie nationale de développement de l'agriculture biologique, et (3) la Stratégie nationale de développement de l'agribusiness (FAO et al., 2021).

II. FORMATION AGRICOLE ET RURALE A MADAGASCAR

2.1. Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale à Madagascar (SNFAR)

2.1.1 Documents stratégiques

Depuis l'année 2012, l'Etat Malagasy, par l'intermédiaire des différents ministères et leurs collaborateurs concernés par la FAR, a édité deux SNFAR. La Première parue en Avril 2012 et la deuxième parue en Juillet 2023. Les deux SNFAR ont les mêmes structurations, en commençant par la situation du secteur agricole et rural dans le pays et en finissant par les orientations et mise en œuvre de ladite SNFAR, en passant par les descriptions des enjeux et des défis à relever ainsi que les problématiques.

2.1.2 Constats sur la FAR

L'application de la SNFAR de 2012, a permis dresser quelques constats et enseignements pour la FAR. La SNFAR 2023, dresse le bilan suivant :



- L'existence d'un cadre de référence, la SNFAR, pour le développement de la FAR ;
- Une réponse à des besoins réels dans les différents secteurs de l'Agriculture ;
- Une volonté politique manifeste et une mobilisation des acteurs pour la FAR ;
- Le développement du processus de rénovation de la FAR,
- Le réseautage des différents acteurs de la FAR.

Cependant, les contraintes et les insuffisances handicapent cette FAR, notamment :

- Une capacité limitée à répondre à la demande et aux besoins quantitatifs et qualitatifs de formation dans le monde rural ;
- Des imperfections dans le dispositif de pilotage, coordination, orientation, planification, régulation et suivi-évaluation de la FAR et de contrôle qualité des enseignements, en dépit des actions entamées durant la SNFAR 2012 ;
- La non prise en compte du genre dans la SNFAR, les jeunes filles sont mentionnées à la marge sans une véritable prise en compte des besoins et des contraintes des femmes et des populations vulnérables par rapport à la FAR ;
- L'insuffisance des ressources financières allouées à la FAR ; et
- La faible participation du secteur privé au fonctionnement et au financement de la FAR (Programme Rindra et Programme Formaprod, Juillet 2023).

2.2. Organisation de la FAR à Madagascar

2.2.1. Ministères de tutelle

Les établissements publics et privés reconnus de formation aux métiers de l'agriculture dépendent de différents Ministères dont :

- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour les 3 grades de qualification licence, master et doctorat (LMD), soit directement au niveau des établissements d'enseignement supérieur publics soit à travers des établissements privés habilités ;
- Le Ministère en charge de l'Enseignement technique pour les lycées professionnels agricoles, et un réseau d'établissements de formation professionnelle publics dont certains dispensent des modules de formation agricole ;
- Le Ministère de l'Agriculture pour des établissements et centres de formation spécialisée publics (Ecoles d'application des Sciences et techniques Agricoles, Centre de Formation et d'Application du Machinisme Agricole, et Centres de formation de Producteurs) ; ou privés reconnus par le département pour développer des cursus de formation au métier d'agriculteur et d'animateur (Collèges agricoles, Centre de formation agricole et Centre d'Expérimentation



et de Formation spécialisé, portés par des organisations de producteurs, réseau de Maisons Familiales Rurales et Centre de formation d'Animateurs Ruraux) ;

- Le Ministère de l'Eau : Centre de formation spécialisé délivrant des diplômes de licence professionnelle et de techniciens supérieurs ;
- Le Ministère de l'Environnement et des Eaux et Forêts pour un Centre de formation professionnel spécialisé en formation d'agents forestiers.

Divers centres de formation agricole et rurale sont implantés mais inégalement répartis sur le territoire. Ils sont liés à des organisations confessionnelles dont le réseau du BIMTT qui regroupe plus d'une centaine de centres, à des projets ou à des donateurs privés. Ils sont principalement destinés à former des jeunes agriculteurs, ou à développer les capacités professionnelles des exploitants agricoles (Ministère de l'Agriculture, 2012).

2.2.2. Etablissements de FAR à Madagascar

Le dispositif de formation agricole et rurale malgache comprend un nombre estimé de 200 établissements et centres de formation professionnelle. Une quarantaine d'entre eux offrent des formations initiales diplômantes, tandis que la plupart conduit des formations de courte durée supposées être qualifiantes. La majorité des établissements de FAR sont de statut privé et sont affiliés au réseau des centres de formation confessionnels, le BIMTT, et au réseau FARMADA (Programme Rindra et Programme Formaproduct, Juillet 2023).

Les diplômes délivrés par ces établissements publics sont les certificats et brevets comme le Certificat Professionnel en Exploitation Agricole, le Brevet Professionnel en Exploitation et Entreprenariat Agricole, les diplômes telles que le Baccalauréat, le BTS, le Licence et le Master (Réseau FAR, Octobre 2022).

Parmi les établissements et centres donnant des formations agricoles et rurales, il existe :

- 7 Centres d'Appui et à la Formation Professionnelle Agricole (CAFPA)
- 1 Centre régional de Formation Professionnel Agricole (CRFPA)
- 19 Lycées Techniques Professionnels avec filière Agricole
- 1 Ecoles de Formation de Technicien Agricole (EFTA)
- 1 Centre National de Formation de Techniciens Forestiers
- 1 Centre National d'Etude et d'Application du Génie Rural (CNEAGR)
- 1 Ecole supérieure des Sciences Agronomiques
- 1 Ecole Supérieur en Agronomie et Environnement
- 1 Institut Universitaire de Technologie et Agronomie



- 9 Instituts supérieurs et technologiques/institut universitaire avec filière Agricole
- 1 Centre de Fabrication, de Formation, et d'Application du Machinisme et de la Mécanisation Agricole (CFFAMMA)
- 16 Instituts supérieurs privés
- 4 Collèges Agricoles de l'OPF FIFATA / ONG FERT
- 15 Maisons Familiales Rurales
- 16 Centres de Formation Professionnelle avec filière agricole dont :
 - > CEFFEL de l'OPF FIFATA / Agri-agence FERT
 - > FLP Formation de Leader paysan de l'OPF FIFATA / Agri-agence FERT
 - > FORMAGRI : Université paysanne de l'OPF FIFATA / Agri-agence FERT
 - > Formation à la carte dans les CEFAR
 - > Formation appuyée par les Projets Programmes comme FORMAPROD
- 1 Centre d'incubation de jeune Entrepreneur Agricole (Réseau FAR, Octobre 2022).

2.3. Formation Agricole et Rurale à Madagascar (FARMADA)

2.3.1. Réseau FAR

Nous avons intégré le Master en ingénierie de formation agricole et rurale (MIFAR) en 2023 pour améliorer notre compétence et pour innover nos pratiques professionnelles. C'est un Master proposé par le Réseau FAR aux 19 pays membres du réseau. La raison d'être du Réseau FAR est d'appuyer les processus de renforcement et de rénovation des dispositifs de FAR des pays qui le souhaitent. La stratégie 2022-2025 du réseau s'articule en 4 axes et fixe de nouvelles priorités dont la promotion du genre. Le Réseau FAR manifeste sa volonté de promouvoir le genre au sein de sa structure et dans la FAR depuis 2021 (Eléa Fournier, 2023).

2.3.2. Réseau de Formation Agricole et Rurale à Madagascar

Le réseau FARMADA a vu le jour en 2010. Ses missions sont de contribuer, comme force de propositions, à la mise en œuvre des politiques et stratégies liées à la FAR et d'améliorer la reconnaissance des acteurs de la FAR par la représentation nationale/régionale, la mutualisation des compétences, le partage d'informations et les échanges.

C'est un réseau des acteurs directs de la FAR regroupant 191 membres répartis dans 13 régions dont 12% d'OP, 16% d'associations, 6% des ONG, 44% de centres de formation privés et 22% d'établissements publics (Réseau FAR, 2022).



III. PRISE EN COMPTE DU GENRE A MADAGASCAR

3.1. Définition de quelques concepts

Notre étude porte sur la formation des jeunes filles dans un lycée technique et professionnel (LTP) sis à Madagascar. Pour une meilleure compréhension, certains concepts relatifs au thème traité sont à définir :

- *Le Genre* : se distingue du sexe biologique et désigne le caractère socialement construit des identités féminines et masculines et des rapports sociaux qui en découlent », (Réseau FAR, 2022 cité par Fournier, 2023).
- *L'apprenant* : le terme générique désignant toute personne en situation d'apprentissage relevant du système éducatif.
- *L'apprenante* : le terme générique désignant une personne de genre féminin en situation d'apprentissage relevant du système éducatif.
- *La formation professionnelle* : c'est un processus d'apprentissage permettant l'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle, sa durée variant selon les métiers et les niveaux de qualification visés. Sont concernées par la formation professionnelle toutes les personnes âgées de 15 ans et plus issues de l'enseignement fondamental, de l'enseignement secondaire général, de l'enseignement technique, de la population active tant du secteur formel qu'informel de l'ensemble de l'économie (Ministère de l'Education Nationale et al, 2017).
- *Formation professionnelle initiale* : comprend tous les parcours éducatifs s'inscrivant dans le prolongement de l'enseignement général scolaire et aboutissant à une certification de formation professionnelle.
- *Formateur* : toute personne exerçant une ou plusieurs activités liées à la fonction de formation, théorique ou pratique, soit au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation, soit dans une entreprise.
- *Le référentiel* : l'ensemble des objectifs de formation et pédagogiques structurés en unités, modules ou domaines.
- *La compétence* : l'ensemble intégré de ressources (connaissances, savoir-faire, attitudes comportementales) dont la combinaison dynamique permet d'exercer avec succès toute ou partie cohérente d'une fonction, d'une activité ou d'une tâche dans une situation donnée et avec un degré de performance correspondant aux exigences du marché du travail (Assemblée Nationale, 2015).



- *Compétences de vie* : Ensemble des compétences autres que techniques et portant sur le renforcement des aptitudes humaines : citoyenneté, sensibilisation aux questions de genre et inclusion sociale, de protection de l'environnement, sécurité et hygiène au travail et sur les lieux de formation, éducation financière, etc. (Programme Rindra, Programme Formaprod, 2023).
- *La violence de genre en milieu scolaire* comprend toutes les formes de violence ou d'abus basées sur les stéréotypes de genre ou qui cible les élèves filles sur la base de leur sexe. Elle prend plusieurs formes : les violences sexuelles, les violences physiques et les violences psychologiques (Marie DEVERS, 2012).
- *La violence basée sur le genre (VBG)* est définie par le Comité permanent inter-organisations comme « tout acte préjudiciable commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes. Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée » (OIM, 2018 cité par Tselany Déborah).

3.2. Considération des femmes et des jeunes filles à Madagascar

La place de la femme évolue suivant les époques et les zones. Elle est dictée par les contextes régnant dans le pays.

3.2.1. Fondements historiques

a. Les premiers peuplements ont eu une image positive de la femme

A Madagascar, avant le 14^{ème} siècle, le peuple primitif des « vazimba » aurait accordé une place prééminente à la femme. Cette société primitive fondait l'origine de la vie sur quatre piliers : l'eau, la terre, le ciel et la femme. Ces quatre éléments se trouvaient au cœur des croyances et assuraient l'organisation de la société vazimba. Les recherches ont rapporté que des origines aux 14-15^{ème} siècles, la femme reflétait une image positive dans la société. En l'associant à la terre, les anciens liaient la femme à la fertilité, la fécondité et l'abondance. Elle est associée à la beauté et à l'origine de la vie sur terre (Tselany Déborah, 2015).

b. La domination masculine dans la famille

Au 16^{ème} et 17^{ème} siècle, la terre a pris une valeur importante dans la société malgache. L'acquisition de terres à cultiver ou le défrichement des grands espaces nécessitait la force de l'homme pour les conquêtes guerrières ou les aménagements. La famille changeait de structure. Elle était à dominante patriarcale et favorisait la prééminence de l'homme dans la société. La valorisation



de l'homme dominait le plan socio-économique de cette époque. Les guerres et les conquêtes entrepris dès le 16^{ème} siècle ont fait de la femme une monnaie d'échange pour assurer l'extension des royaumes par l'alliance. L'homme était le chef de famille (Tselany Déborah, 2015).

c. Seuls les monarques féminins sont considérés

Le début 19^{ème} siècle, voit la montée de la bourgeoisie marchande vivant dans une vie de confort et de luxe. Cette nouvelle organisation plaçait la femme sous la dépendance et l'autorité de son époux. Cependant, bien que le pouvoir masculin s'affirme au moyen du système patrilinéaire, la femme continue à jouer un rôle important jusqu'à la fin du 19^{ème} siècle, tout particulièrement dans le domaine politique. En effet, le système monarchique qui s'établit et s'organise à partir du 16^{ème} siècle, notamment sur les hautes terres centrales, fait appel au « hasina » de la femme pour légitimer et pérenniser le pouvoir royal. La femme transmettait la noblesse aux descendants. Cependant, les droits de la femme ont eu du mal à s'implanter dans la société malgache (Tselany Déborah, 2015).

d. La religion, la colonisation et les us et coutumes ont terni l'image de la femme

La condition de la femme était influencée par les apports occidentaux. Cette situation s'est instaurée à l'arrivée des missionnaires au début du 19^{ème} siècle. Le christianisme (protestant et catholique) apportait une nouvelle référence culturelle et de nouvelles règles sociales. Le christianisme prêche l'infériorité féminine et la supériorité masculine qui sont instaurées et consacrées par la volonté de Dieu. La notion de « péché originel », jusque-là inconnue des malgaches, justifierait la suprématie de l'homme. En effet, Eve, la femme, serait une pécheresse notoire à l'origine de toutes les souffrances humaines. La femme a toutes les raisons pour se sentir inférieure et devrait être traitée comme telle.

A l'époque coloniale, la femme malgache était placée à un niveau encore plus bas que l'homme malgache. L'administration coloniale a établi une éducation féminine fondée sur l'enseignement ménager. Les femmes étaient formées pour être des femmes au foyer, épouse et mère modèles.

De ces faits, nous ne pouvons pas ignorer la force de la culture et les effets néfastes pour la promotion du genre dans la société malgache. Elle permet de dicter le comportement de la société à travers des images dévalorisant la femme. La femme est le « *fanaka malemy* » ou littéralement meuble fragile et l'homme est le « *lehilahy mahery* » ou littéralement homme puissant et courageux. Lorsque la femme ose prendre la parole, elle risque d'être traitée d'*Akohovavy maneno*, « la poule qui chante ». Dans tous les cas elle semble être un fardeau pour la société (Tselany Déborah, 2015).



3.2.2. Formes d'apparition des inégalités du genre à Madagascar

Le principe d'égalité est érigé comme étant la base de la société. Or, la société malgache n'est pas traditionnellement égalitaire (Tselany Déborah, 2015).

Les inégalités au sein de la famille se présente comme suit :

- La venue d'un fils, d'un héritier est toujours une grande bénédiction dans la famille malgache. La naissance d'une fille est perçue avec moins d'enthousiasme. Cette inégalité et cette discrimination envers le sexe faible commence dès cet instant, à l'enfance (Tselany Déborah, 2015).
- Pendant l'enfance, les filles sont avantagées par rapport aux garçons dans le domaine de l'éducation. L'avantage est particulièrement fort dans les familles les plus pauvres et dans les zones rurales où les enfants de sexe masculin sont plus impliqués dans le travail. À l'adolescence, en revanche, les filles commencent à subir davantage de privations car elles sont plus exposées aux risques liés à la santé reproductive et sexuelle. Toutes les filles ne sont pas également exposées aux risques : les filles pauvres, vivant dans les zones rurales, les filles de très jeunes mères ou celles de plus de 35 ans le sont particulièrement (Caterina Arciprete, Sebastian Silva Leander, 2022).
- La famille malgache est traditionnellement patriarcale. Dans une famille patriarcale le patriarche (c'est-à-dire le père, l'homme de la maison) se trouve à la tête de la famille. Il veille à l'unité de la famille et exerce sur elle une autorité effective. Il est le chef de la famille et est le membre le plus respecté.
- L'unité dans la famille s'organise par une division des tâches. Les activités utiles au fonctionnement du ménage sont attribuées à la femme. Tandis que le mari assure l'enrichissement et la protection de la famille.
- Les femmes n'ont pas le droit d'héritage sur les propriétés immobilières en contrepartie de somme d'argent : La loi n°68-012 du 04 Juillet 1968 relative aux successions, testament et donations, dans son article 16 (Tselany Déborah, 2015).

Les différentes violences subies par les femmes rencontrées dans la société se classent comme suit :

- La violence la plus fréquente est la violence psychologique ou morale qui est subie par 19% des femmes. Cette forme de violence se manifeste par des paroles blessantes associant menaces et cris sur la femme.



- La violence physique est endurée par 12,1% des femmes. Cette violence se traduit par toute atteinte à l'intégrité physique de la femme, pouvant se matérialiser par des coups et conduire jusqu'au meurtre.
- La violence sexuelle est supportée par 7,2% des femmes. Il s'agit de rapports sexuels non consenti c'est-à-dire de viol comme définit à l'article 332 du code pénal.
- La violence économique touche 5,3% des femmes et consiste à interdire à la femme d'avoir un emploi et d'être financièrement indépendante, ainsi son salaire pourrait lui être soustrait. Les jeunes femmes sont les plus exposées à ce type de violences par rapport aux femmes plus âgées (Tselany Déborah, 2015).

Certaines disparités dans le domaine de travail sont à soulever :

- Malgré la garantie constitutionnelle et le code du travail (loi n°2003-044) qui pose l'égalité de salaire pour un travail égal, « la femme touche 83% de ce qu'aurait perçu un homme, alors qu'elle travaillait davantage » (Tselany Déborah, 2015).
- Le monde de la politique malgache est souvent un environnement d'hommes ce qui explique le manque de participation et la faible représentation des femmes aux postes électifs ou dans les hautes autorités de l'Etat. Un rapport datant de Juin 2014 a recensé que les femmes parlementaires au sein de l'Assemblée nationale ne représentent que 21,8 % des députés (Tselany Déborah, 2015).

3.3. Cadre législatif national de la prise en compte du genre

3.3.1 Les écrits juridiques

La constitution qui régit la République de Madagascar et les lois font état de la considération du genre, de l'égalité et des droits relatifs au genre dans ses articles, notamment :

- La CEDEF : Convention des Nations unies pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes. C'est l'instrument juridique fondamental le plus fourni dans la discipline des droits de la femme. La convention fut ratifiée par Madagascar par le décret n°88-498 du 19 Décembre 1988.
- La charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le protocole de la SADC sur le genre et le développement.
- Le protocole de Maputo a été adopté le 11 juillet 2003 pour compléter et renforcer les articles de la Charte africaine relative à la protection et à la promotion des droits des femmes.



- L'Agenda Global de Développement Durable 2030 et à l'Agenda 2063 pour l'Afrique : par son adhésion, Madagascar a réaffirmé la place essentielle de l'égalité des sexes dans les politiques (Caterina Arciprete, Sebastian Silva Leander, 2022).
- La constitution malgache : l'article 6 énonce que l'égalité est la même pour tous et que tous les individus sont égaux en droit et jouissent des mêmes libertés fondamentales protégées par la loi, sans discrimination fondée sur le sexe ; l'article 28 de la constitution interdit toutes les formes de discrimination dans le domaine du travail et de l'emploi et l'article 29 de la constitution pose le droit de tout travailleur à une juste rémunération de son travail pour lui assurer ainsi que sa famille à une « *existence conforme à la dignité humaine* ».
- La loi n°90-014 du 20 Juillet 1990 modifie la loi 67-030 du 18 décembre 1967 et pose le « zara-mira » ou le partage des biens de la communauté par moitié.
- La loi n°90-013 du 20 Juillet 1990 abroge les dispositions de la n°62-089 du 1er Octobre 1990 et désormais le mari et la femme fixent ensemble la résidence commune.
- Le Programme d'action mondial pour la Promotion de la Femme en Septembre 1995 ;
- La Déclaration du Millénaire en Septembre 2000 qui réaffirme la volonté des gouvernants de « *promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie et de promouvoir un développement réellement durable* ».
- La Politique Nationale de Promotion de la Femme pour un développement équilibré homme-femme, Octobre 2000.
- La loi n°2007-022 du 20 Août 2007 relative au mariage et aux régimes matrimoniaux abroge définitivement l'ordonnance de 1962. Elle constitue le droit positif en matière de mariage. Cette loi tend à supprimer la discrimination envers les femmes. Son article 3 fixe la majorité matrimoniale des futurs époux à 18 ans afin de lutter contre la pratique du mariage précoce.
- La loi n°2007-038 quant à elle fut adoptée dans le cadre de la lutte contre le tourisme sexuel et la traite des personnes.
- La loi favorise l'égal accès et la participation des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions dans le domaine de la vie politique, économique et sociale.
- En 2000, le code pénal est complété par une loi n°2000-021. Cette réforme a consacré la violence familiale et les sévices sexuels contre les femmes au rang d'infraction pénale sévèrement punie, il punit le harcèlement sexuel à son article 333 bis.
- Dans le monde du droit social, la loi n°2003-044 portant code du travail est un cadre juridique pour les femmes employées dans le secteur privé.
- La loi n°2003-011 du 03 Septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires assure l'égalité entre le personnel ;



- La loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail garantit le respect des droits des travailleurs dans le secteur privé (Tselany Déborah, 2015).
- Le plan d'action dénommé « Plan d'Action National Genre et Développement » (PANAGED) a pour but de fournir à l'Etat et à ses différents partenaires un instrument d'exécution, de coordination et de suivi de la Politique Nationale de Promotion de la Femme.
- La loi 2015-040 portant sur « *l'orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)* » mentionnant la promotion de l'emploi en faveur des femmes dans ses articles 10 et 46.
- La loi n° 2022-003 sur « *la participation des femmes aux postes de décision* ». Son objet est de promouvoir la participation des femmes aux postes de décision ainsi qu'au processus de prise de décisions dans la vie politique et publique. La participation des femmes à la vie politique et publique vise la mise en œuvre de l'objectif constitutionnel d'égalité de Genre.
- La loi n°2022-018 portant « *orientation du système éducatif à Madagascar* ». Dans ses articles 12, 60 et 70 mentionnent les dispositions de l'Etat vis-à-vis du genre féminin dans le système éducatif malgache.

3.3.2 Problèmes de mise en œuvre et effectivité des lois liées au genre

Plusieurs obstacles freinent l'épanouissement des droits de la femme à Madagascar : Les lacunes dans le cadre juridique malgache, l'inapplication et l'inaccessibilité des droits de la femme, les obstacles socio-économiques, et l'enracinement des coutumes discriminatoires dans certaines régions de l'île.

a. Les lacunes dans le cadre juridique malgache

L'existence d'une législation ne suffit pas toujours à protéger les individus. L'inapplication des droits de la femme et la présence de contradiction dans les textes peuvent expliquer les problèmes des droits de la femme à Madagascar. Cette inapplication viendrait du fait que les droits de la femme soient étrangers à la société malgache.

Le degré d'application du droit diffère d'une zone à une autre, en milieu urbain et en milieu rural. La population urbaine bénéficie de la proximité des moyens de communication et des programmes en faveur des femmes, de la facilité de l'accès des femmes à la justice (les tribunaux et le nombre des cabinets d'avocats). Ainsi, la minorité instruite et évoluée est en général dans le secteur moderne d'activité et a donc à la fois l'occasion et le désir de connaître et d'appliquer le droit moderne. Les masses véritablement sous-développées du pays ont moins ce désir et cette occasion.

Concernant la prise en charge de la violence subie par les femmes, le code pénal malgache ne punit pas la violence morale et économique dont les femmes peuvent être victimes. Les conséquences



sont néfastes et portent atteinte à la dignité humaine et à l'intégrité morale de la personne. Le fait de subir des menaces, des propos blessants et des injures sont des atteintes aux droits des victimes et à l'ordre public bien que la situation ne semble pas grave pour les citoyens.

En addition, le cadre juridique malgache ne comporte pas encore de texte uniforme contre la discrimination ni d'un cadre juridique opérationnel sur la protection sociale qui seraient pourtant utile pour l'évolution des droits de la femme.

Malheureusement, il existe même certains articles qui portent atteinte à la considération des femmes dans la société. L'article 53 de l'ordonnance n°62-089 du 1er Octobre 1962 relative au mariage dispose par exemple que le mari est le chef de la famille. Selon cette ordonnance, l'homme est le tuteur des enfants du vivant des parents. L'âge légal requis pour le mariage était de 14 ans pour la femme et de 17 ans pour l'homme. Cette forme de discrimination permettait les pratiques du mariage précoce des filles (Tselany Déborah, 2015).

b. L'inaccessibilité des droits de la femme

Les droits de la femme sont des droits écrits qui se heurtent à l'analphabétisme et au problème de la vulgarisation des lois. Pour qu'une loi soit fonctionnelle, elle doit être accessible à l'ensemble des citoyens. Cette accessibilité peut s'opérer à travers la publicité et la vulgarisation des textes adoptés. La publicité dans le journal officiel ne suffirait pas à affirmer que la loi serait désormais acquise par l'ensemble de la population. En effet, l'information juridique est un grand problème pour l'accessibilité de la loi par la population. La population malgache se disperse dans 22 régions dont les conditions d'accès à l'information diffèrent (Tselany Déborah, 2015).

c. Les obstacles socio-économiques

La pauvreté et l'ignorance des droits de la femme constituent les principaux obstacles socio-économiques pour les droits de la femme. L'ignorance, la méconnaissance, le mépris des droits de la femme font que les femmes ne peuvent pas s'en prévaloir face à une situation d'injustice et c'est dangereux pour elles. Le manque d'instruction des femmes envenime leur cas et leur isolement dans les milieux ruraux les éloigne de plus en plus de leurs droits (Tselany Déborah, 2015).

d. Certaines traditions malgaches dénigrent les femmes

A Madagascar, les sociétés rurales sont généralement traditionnelles et la coutume est la norme qui les organisent.

- Dans le foyer familial, la place prestige est réservée aux hommes et aux petits garçons, les femmes et les filles ne doivent pas s'y asseoir.



- Dans cette société d'hommes, la femme est effacée. La coutume écarte systématiquement la femme des responsabilités importantes de la vie sociale et des prérogatives appartenant aux hommes. Dans sa famille, la femme n'a pas accès à la propriété des biens de grande valeur. Elle est écartée de la succession immobilière laissée par son père. La survivance de cette coutume est un obstacle à l'accès de la femme à la propriété foncière. Dans un environnement qui vit de l'agriculture et de l'élevage, cette privation de la femme des richesses ou des ressources constitue un réel handicap pour son développement socio-économique.
- Le respect que les femmes doivent aux hommes n'est pas toujours réciproque. Aux yeux de la coutume, la femme est sujet de non droit qui ne jouit d'aucun des droits ni de ses libertés fondamentales. Les femmes et les enfants sont relégués à une place de subordonnés. L'infériorité de la femme se reflète dans chaque instant de la vie.
- Dans les sociétés traditionnelles, les femmes n'ont pas le droit à la parole, elles se taisent. La parole appartient à l'homme. Les libertés d'expression et d'opinion sont interdites aux femmes surtout dans la prise de décision. Lorsqu'elles parlent aux hommes, elles baissent la tête et ne haussent jamais la voix (Tselany Déborah, 2015). Le fait de ne pas pouvoir s'exprimer diminue également l'estime de soi et la possibilité d'exercer librement ses choix (Caterina Arciprete, Sebastian Silva Leander, 2022).
- Dans certaines ethnies de la grande Ile, la coutume ne donne pas le droit à la femme d'hériter des terres de son père, seuls les garçons ont ce droit. La femme n'a même pas le droit à la récolte de certains produits agricoles qualifiés de « récolte luxe » qui sont le riz et le manioc. Elles n'ont droit qu'aux récoltes de patates douces sur les terrains empruntés. Elles ne sont pas des propriétaires terriens, mais, juste des personnes qui jouissent des terres de leurs maris. Elles ne peuvent donc pas placer la terre comme « garantie » à un emprunt.

3.4. Situation des femmes par rapport à la FAR

A l'instar du reste de la population, 8 femmes sur 10 travaillent dans l'agriculture, chasse, élevage et sylviculture. Pourtant, les femmes ont généralement des conditions de vie moins bonnes que celles des hommes, notamment un moindre accès à l'éducation et des revenus inférieurs, (Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, 2023). Dans l'optique d'améliorer l'accès des femmes à l'éducation et à la FAR et ainsi de les aider à améliorer les revenus de leurs activités, une détermination de la situation de ces femmes dans la FAR est indispensable. Cette situation revêt plusieurs facettes qui sont communes à plusieurs pays, mais, qui peuvent être aussi spécifiques des lieux et des contextes existants. Cependant, il y a une nette différence entre une personne qui a reçu



une formation et une autre qui n'en a pas, surtout du point de vue de la productivité dans l'emploi et de la rémunération.

En tant qu'établissement sous la tutelle du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les LTP ayant des filières agricoles sont régis par la loi n°2022-018 portant orientation générale du système éducatif à Madagascar. Cette loi dicte dans certains de ces articles des passages concernant les filles et les femmes, à savoir :

- Article 12 « L'État s'engage à promouvoir l'éducation des filles, l'alphabétisation féminine par la suppression des barrières socio-économiques et culturelles, et autres obstacles entravant l'épanouissement des filles et des femmes dans le processus d'apprentissage ».
- Article 60 invoque comme mission de « développer l'enseignement et la formation technique et professionnelle en faveur des jeunes et des adultes, plus particulièrement des femmes et des personnes en situation de handicap selon les métiers requis par les secteurs en émergence, qu'ils soient modernes ou traditionnels avec une meilleure mobilité professionnelle régionale, nationale et locale ».
- Article 70 explique que « la formation professionnelle initiale est dispensée dans les établissements d'enseignement technique et professionnelle publics et privés. Elle concerne les jeunes, hommes et femmes à statuts scolaires ayant terminé l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire de niveau I, ou disposant du niveau équivalent suivant une évaluation de prérequis dont les modalités d'organisation et d'admission sont prévues par voie réglementaire » (Assemblée Nationale et Sénat, 2022).
- « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ; éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle » (République de Madagascar, 2022).

La SNFAR, parmi ses principes de base, mentionne de « Veiller à l'inclusivité des parties prenantes. La mise en œuvre de la SNFAR veillera la prise en compte de toutes les catégories de bénéficiaires des actions de formation : jeunes filles et garçons en quête de formation et d'insertion dans les métiers Agricoles ; jeunes agripreneurs ; exploitants Agricoles en activité désireux de renforcer continuellement les compétences et leurs techniques de production ; opérateurs de formation (centres et dispositifs de formations publics et privés) ; formateurs et ingénieurs de formation ; agents des administrations du secteur Agricoles, projets et programmes de



développement; partenaires techniques et financiers ; secteur privé (organisations patronales et professionnelles, institutions de financement (banques et institutions de microfinance). L'implication de chacune des différentes parties prenantes dans les différents stades des actions (pilotage, coordination, mise en œuvre, suivi évaluation) sera aussi définie en termes de rôles et responsabilités » (SNFAR 2022).

Les actions en faveur de la FAR des filles et des femmes sont diffuses voire invisibles. Il n'existe pas véritablement de démarche structurée et globale en ce qui concerne la formation. Ce qui entraîne la méconnaissance des acteurs de la FAR des actions à mettre en œuvre pour véritablement prendre en compte le genre.

Partie II : Problématique et méthodologie

I. ENJEUX ET PROBLEMATISATION

1.1. Enjeux

Aucun développement n'est assuré tant qu'il y a des catégories d'individus isolés du secteur productif, surtout les femmes. La racine du mot malgache « firenena (qui veut dire pays) vient du mot RENY (ou mère), c'est-à-dire une femme ». Alors, la femme est un pilier qui édifie la nation et mérite une attention particulière (Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal, 2003). Pour Madagascar, cette citation prend tout son sens en ce qui concerne la situation du pays, étant donné que c'est un pays à vocation agricole et que la plupart de ces citoyens vivent de l'agriculture. La contribution de la femme au développement agricole du pays est un impératif des plus importants. Pour que ce défi soit effectif, des aides doivent être apportées à ces femmes. De ces faits, une formation de qualité soucieuse du genre féminin fait partie intégrante de l'arsenal d'aides que les acteurs de la FAR peuvent apporter. La FARMADA nous a fait part du souci posé par le faible nombre de filles qui s'intéressent à la FAR. Situation qui persiste depuis des années. Par ailleurs, en tant qu'acteur dans la FAR, nous avons l'obligation d'apporter notre pierre à l'édifice du développement agricole et rural.

1.2. Problématique centrale

Face au contexte et enjeux de la FAR ainsi qu'à la faible considération des femmes dans la société qui découragent ces dernières, les acteurs de la FAR doivent faire face à ces réalités tout en réussissant à recruter et maintenir le plus d'apprenantes dans les établissements et centres de FAR.



Ainsi, une problématique centrale se pose et à laquelle nous tenterons de répondre : « comment améliorer la participation des jeunes filles à la FAR ? ». Le cas du Lycée Technique et Professionnel Faratsiho a fait l'objet de l'étude.

1.3. Questions secondaires

Pour notre cas, nous avons choisi de mener notre étude au sein du Lycée Technique et Professionnel Faratsiho en tant qu'unité de base assurant la formation agricole et rural au sein du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Les questionnements secondaires que notre étude tentera de répondre sont :

- Comment est le dispositif où évolue les apprenantes ?
- Qu'en est-il de l'évolution de l'effectif des apprenants et apprenantes dans la FAR au niveau du LTP Faratsiho ?
- Quelles sont les caractéristiques des apprenants au sein du LTP ?
- Quelles sont les principaux freins et les solutions suggérées pour améliorer la participation des jeunes femmes à la formation agricole et rurale ?

Les objectifs de recherche fixés sont :

- Décrire la situation des jeunes femmes dans la formation agricole et rurale et par rapport à leurs homologues masculins.
- Décrire la situation des offreurs de formation (formateurs et personnel administratif)
- Déterminer les problèmes liés à la participation des jeunes femmes dans la FAR : économiques, sociaux ou autres.
- Déterminer les actions à entreprendre pour pallier les causes des problèmes des jeunes femmes dans la FAR et pour mieux orienter ces jeunes une fois qu'ils sont sortis du dispositif.
- Aider les acteurs de la FAR au niveau des LTP à améliorer leurs pratiques en considérant la question du genre pour que tous les apprenants, garçons et filles puissent bénéficier de la FAR.

Les résultats attendus seront :

- Une analyse du dispositif de FAR : le lycée technique et professionnel Faratsiho ;
- Une description de l'évolution de la participation des jeunes filles à la FAR ;
- La caractérisation des apprenants au sein du LTP ;
- La mise en valeur de différentes propositions pour améliorer la participation des jeunes filles, leurs accès à la formation et leurs devenir après la formation au sein du LTP Faratsiho.

1.4. Postulat de départ et hypothèses de travail



Vouloir étudier la participation des jeunes filles à la FAR aidera les acteurs dans l'innovation de leurs pratiques pour mieux prendre en compte le genre féminin dans l'exercice de leurs métiers. D'un point de vue plus large, les impacts de la mise en place des égalités de genre dans les dispositifs de FAR, permettront aux apprenantes d'avoir des emplois décents pour un meilleur développement économique de la nation.

Les hypothèses posées (1) les inégalités de genre fréquemment rencontrées dans la société sont à l'origine des problèmes d'accès et de maintien des filles dans la FAR, (2) des situations liées directement à la FAR freinent la participation des jeunes filles à la FAR.

II. METHODOLOGIE

2.1. Organisation générale de l'étude et choix de l'approche

2.1.1 Phases de l'étude

Le thème choisi à l'occasion du master répond à une demande du FARMADA, représentant du Réseau FAR à Madagascar. Le travail est structuré comme suit :

- Elaboration du sujet avec les membres du FARMADA et du Réseau FAR ;
- Analyse du contexte et de la SNFAR à Madagascar avec des recherches documentaires ;
- Problématisation du sujet de départ en question de recherche ;
- Choix de la méthode pour traiter la problématique ;
- Préparation d'une grille d'analyse, des outils de collecte des données selon les types d'acteurs dans la grille ;
- Collecte de données sur terrain ;
- Retranscriptions et traitement des données ;
- Analyse des données et synthèse des résultats ;
- Présentation du mémoire de fin d'étude.

2.1.2 Méthode

Pour la réalisation de la recherche, nous avons opté pour la méthode de recherche qualitative. On procède au recueil d'observations de phénomènes, de paroles, d'idées, et agencement significatif de ces données. Cette méthode est utile pour recueillir des perceptions complexes et comprendre en



profondeur une situation donnée. Cette méthode est utilisée pour découvrir des phénomènes, des explications cachées grâce au recueil et au traitement de certaines données (M. RAVELET).

« Le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants. » (Mays et Pope, 1995 cités par Gaspard Claude, 2019).

En d'autres termes, la méthode qualitative vise à comprendre et à donner une interprétation nuancée de phénomènes sociaux complexes à travers une approche contextuelle et systémique. L'usage de cette méthode se justifie car elle permet de prendre en compte la profondeur des expériences individuelles. Elle permet une grande flexibilité dans la collecte des données et l'analyse. Elle permet aussi d'ajuster l'approche au fur et à mesure en fonction des avancées et des besoins identifiés en cours de route. Elle accorde une importance particulière au contexte et privilégie l'approfondissement et le ciblage des entretiens à la quantité. La subjectivité des participants fait partie des éléments à souligner dans le cadre de cette méthode qui repose sur de l'interprétation : on s'intéresse à la manière dont la diversité des individus perçoit la question du genre, dans un contexte culturel et social spécifique, (Wampfler, 2023 citée par Fournier, 2023).

2.2. Grille d'analyse et typologie des acteurs

Pour déterminer les sujets qui vont faire l'objet de notre étude ainsi que les relations entre eux, nous avons établi une grille d'analyse. La grille d'analyse et la typologie sont des outils précieux mobilisés dans la méthode pour l'échantillonnage théorique, l'élaboration des guides d'entretiens et de l'analyse des résultats. Leur utilisation conjointe permet une analyse approfondie de la situation car les deux outils se complètent mutuellement. L'établissement de la typologie des acteurs vise à caractériser les individus, groupes et organisations impliquées d'une manière ou une autre dans la FAR et/ou la prise en compte des spécificités de genre. Elle permet d'identifier les acteurs principaux (directement liés à l'étude) et secondaires (qui influencent indirectement ou partiellement le sujet). La typologie vise aussi à identifier les rôles, les fonctions des acteurs et les interactions entre les différentes catégories. Elle met en lumière la diversité des perspectives, leurs convergences et divergences, notamment dans le cas de l'analyse des approches et des perceptions de genre. Elle est également essentielle pour identifier les acteurs clés et les relations de pouvoir entre les acteurs. Une cartographie d'acteurs, c'est-à-dire une représentation visuelle des différents acteurs impliqués directement ou indirectement dans la prise en compte des spécificités des filles et des femmes dans la FAR est établie pour illustrer ces relations, interactions, et rôles des différents acteurs identifiés dans la typologie. L'idée est d'offrir une vue d'ensemble visuelle et compréhensible des dynamiques

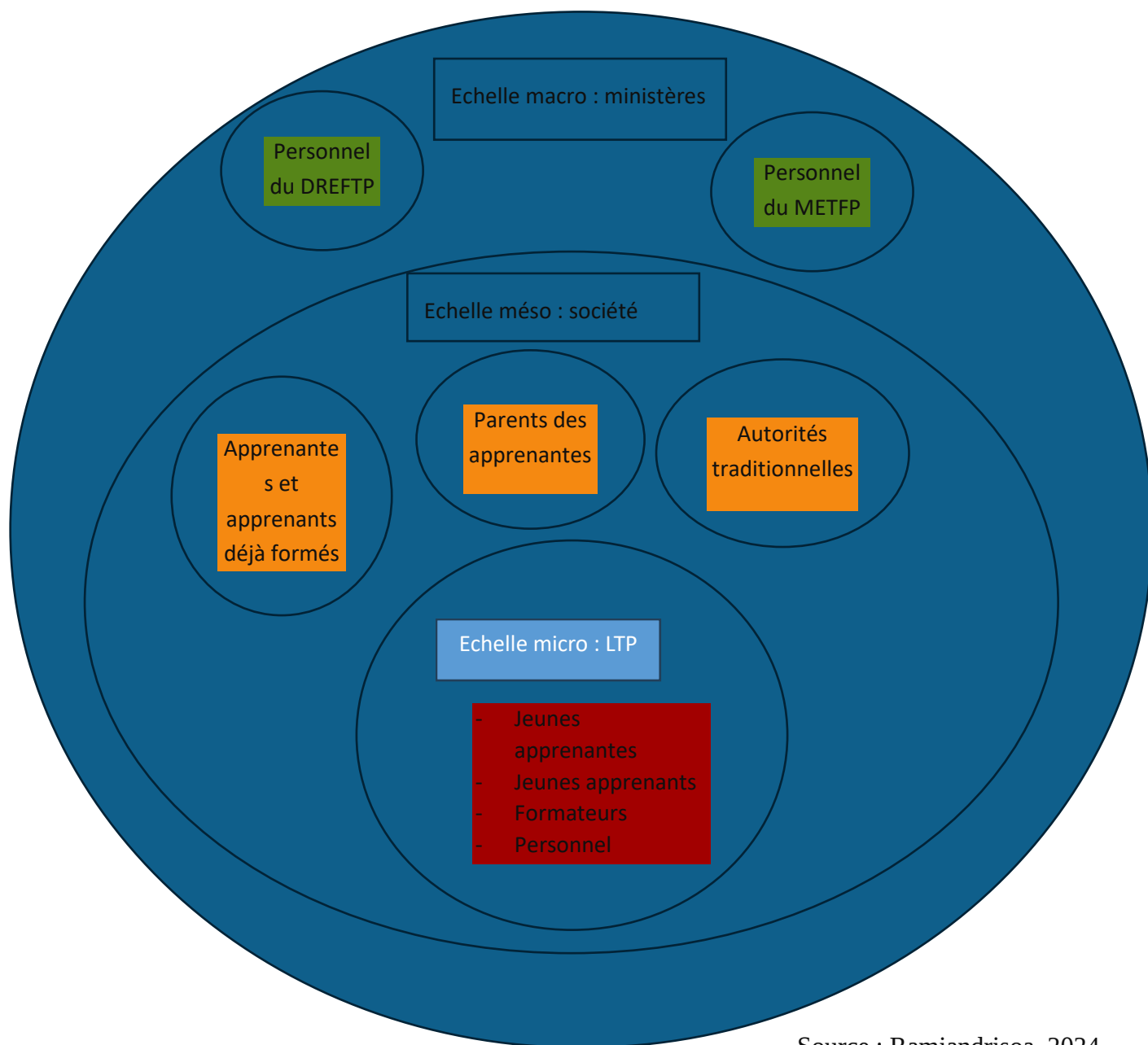


sociales. Elle permet d'identifier facilement les acteurs clés, et les opportunités (ou les tensions) pour le changement social. La grille d'analyse est l'outil utilisé pour examiner et interpréter les données collectées à partir d'un ensemble de critères donnés. Les critères de la grille d'analyse sont directement liés à la typologie des acteurs, qui est elle-même imbriquée dans la grille. Ensemble, ces deux outils permettent d'élaborer l'échantillon initial qui sera ensuite réajusté au cours de la collecte de données, (Wampfler, 2023 citée par Fournier, 2023).

L'entrée de la grille ou le niveau micro est constitué par trois niveaux qui sont les apprenants en cours de formation ; les formateurs et membres de l'administration du LTP. Le niveau méso englobe les acteurs qui entourent les apprenants dans leurs environnements sociale et économique. Les acteurs concernés sont les parents des apprenantes, les autorités traditionnelles, les apprenantes et apprenants déjà diplômés. Dans le dernier niveau, le niveau macro, se trouvent le personnel et les dirigeants notamment dans la direction régionale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans la région de Vakinankaratra, au niveau du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.



Figure 1: Présentation des échelles de la grille d'analyse



Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.3. Echantillonnage

L'échantillon théorique totalisé à 109 individus, est composé des individus représentés dans la grille ci-dessus dont le nombre est détaillé par le tableau suivant.



Tableau 1: Effectif des individus ayant fait l'objet d'entretien

Niveau dans la grille d'analyse	Attributions		Nombre	Total
		H	F	
Niveau micro	Apprenantes et apprenants en formation	40	3	43
	Formateurs	5	6	11
	Personnel administratif	4	1	5
Total 1		49	10	59
Niveau méso	Apprenantes et apprenants diplômés	9	6	15
	Parents des apprenantes et apprenants	12	13	25
	Autorités traditionnelles	5		5
Total 2		26	14	40
Niveau macro	Personnel du DREFTP	3		3
	Personnel du MEFTP	2		2
Total 3		5	0	5
Total				109

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.3.1. Les apprenants et apprenantes en cours de formation

Les apprenant.e.s ayant participé à cette étude sont ceux de la filière agricole. Ce sont les participants de la formation initiale au sein du LTP. Ils sont répartis en trois classes : première année (niveau seconde dans l'enseignement général), deuxième année (niveau première dans l'enseignement général) et troisième année (niveau terminal dans l'enseignement général). Les entretiens se sont déroulés individuellement en dehors des cours. Les apprenant.e.s se divisent en TE ou ceux qui suivent la formation pour devenir des techniciens de l'élevage et les TA ou les apprenant.e.s qui vont être diplômés en tant que techniciens de l'agriculture. Le tableau ci-après présente l'effectif de ces apprenant.e.s.



Tableau 2: Nombre d'apprenant.e.s entretenus individuellement au sein du LTP Faratsiho

Année de formation	Spécialités				Total
	TA		TE		
	H	F	H	F	
Première année	5	2	14	1	22
Deuxième année	2		4		6
Troisième année	2		13		15
Total	9	2	31	1	43

TA : technicien d'agriculture

TE : technicien d'élevage

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.3.2. Les apprenants et apprenantes déjà diplômés

Une quinzaine de sujets fut entretenu individuellement parmi les apprenants déjà formés au sein du LTP. Nous avons pu rencontrer les 7 apprenants et les 8 restants fut interviewés par WhatsApp. Le tableau ci-après réparti ces apprenants.

Tableau 3: Nombre de diplômés du LTP Faratsiho entretenus individuellement

Spécialités	H	F
TA	3	2
TE	6	4
Total	9	6

TA : technicien d'agriculture

TE : technicien d'élevage

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.3.3. Les formateurs

Les formateurs dans la filière agricole se divisent en deux, ceux qui enseignent les matières techniques et ceux qui enseignent les matières générales. Les matières techniques sont au nombre de 7, données par 5 formateurs. Tandis que les matières générales au nombre de 6 engagent 6 formateurs. Il existe aussi deux ordres en ce qui concerne leurs statuts en tant qu'employé du METFP, 2

formateurs sont des formateurs vacataires et les 9 sont des fonctionnaires de l'Etat. Les formateurs sont les mêmes pour les trois niveaux de formation. Suivant les modules, chaque formateur donne à la fois les cours théoriques et les travaux pratiques s'il y en a. Le tableau suivant renseigne sur la répartition des formateurs suivant les modules qu'ils donnent.

Tableau 4: Répartition des formateurs suivant les modules qu'ils enseignent

Matières		Nombre	
		H	F
Techniques	PA		1
	PV	1	1
	CR		1
	MAC AGRI		
	HYDRO AGRI		
	SOCIO-ECO	1	
	SVT		
Total 1		2	3
Générales	PC	1	
	MATH-GE		1
	MLG		1
	FRC		1
	ANG	1	
	EPS	1	
Total 2		3	3
Total		5	6

Source : Ramiandrisoa, 2024.

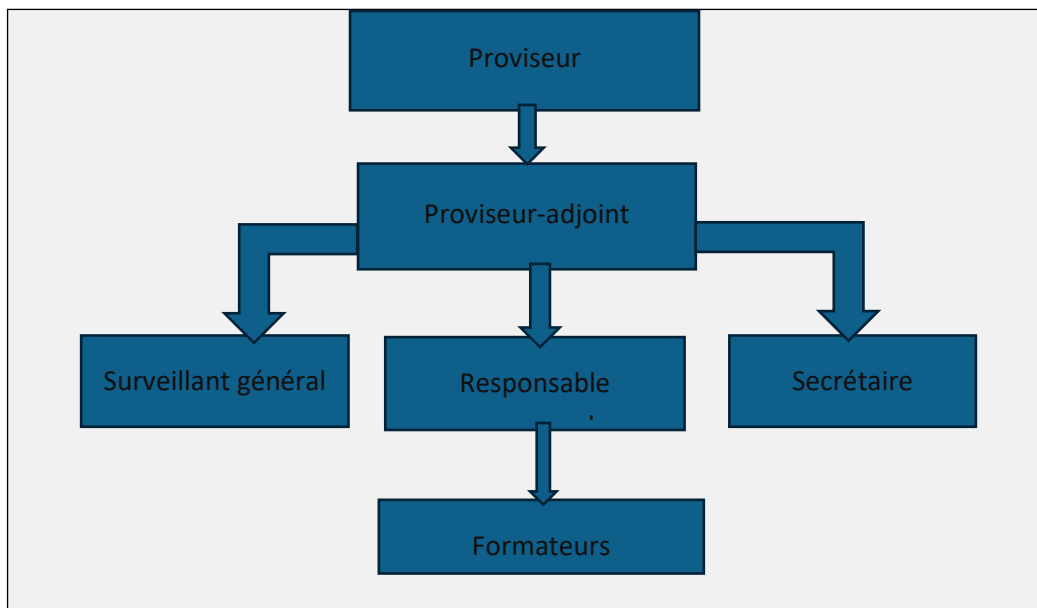
Le personnel enseignant du LTP compte 11 formateurs dont 5 formateurs et 6 formatrices.

2.3.4. Le personnel administratif

Le LTP dispose de cinq personnes assurant l'administration : cinq hommes dont un proviseur qui est à la tête de l'établissement, son adjoint et chef de travaux, un surveillant général, un responsable du personnel et une femme qui est la secrétaire. L'organigramme de l'établissement est comme suit :



Figure 2: Organigramme du LTP Faratsiho



Source : Ramiandrisoa, 2024

2.3.5. Parents des apprenants

Nous avons pu nous entretenir avec une vingtaine de parents d'apprenants, notamment lors de la réunion des parents en début de cette année scolaire 2023-2024. Des rencontres avec des parents habitant à proximité de la commune de Faratsiho ont été réalisées. Ils sont au nombre de 5 dont les parents des trois jeunes filles que nous avons pu rencontrer.

2.3.6. Autorités traditionnelles

Nous nous sommes entretenus avec les deux responsables du « Fokontany », le chef et son adjoint. Il y a eu aussi, deux hommes et une femme, tous âgés de plus de 60ans. Le choix s'est porté sur ces personnes car, ce sont les premiers responsables du fokontany de Miadanandriana. De ce fait, ils connaissent bien les habitants, les us et coutumes ainsi que les conditions de vie de citoyens. Quant aux personnes âgées, ils sont les témoins de l'histoire, donc, les mieux placés pour expliquer la situation des femmes dans la société et son évolution.

2.3.7. Personnel du DREFTP et du METFP

La DREFTP est le représentant du METFP au niveau des régions. Nous nous sommes entretenues avec les responsables des examens, les responsables financiers et les responsables des établissements au sein de ces deux entités.



2.4. Collecte de données sur le terrain

2.4.1. Outils de collecte de données sur terrain

Pour la collecte de données, nous avons choisi plusieurs outils.

a. Recueil et analyse des documents

Effectués auprès de l'établissement, de la direction régionale et du ministère : pour avoir des données chiffrées sur les effectifs des participants à la formation agricole et rurale dans l'établissement, au niveau de la Région et au niveau national. Le recueil documentaire permet de collecter des informations à partir d'écrits déjà existants sur le sujet de recherche (documents externes : sites Internet, plaquettes, documents internes, rapports d'activités, organigrammes...).

b. Entretien individuel semi-directif

Utilisé lors des entretiens auprès des types d'acteurs concernés par notre étude établis dans notre grille d'analyse (formateurs, chefs d'établissement, personnel administratif auprès des établissements et des directions régionales ainsi que le ministère de tutelle ainsi que les parents des apprenants et les autorités traditionnelles, les apprenants qui suivent encore les cours et les apprenants déjà diplômés). On s'attache à explorer les rapports de l'interviewé avec le thème déterminé et défini de manière assez large. Les entretiens sont guidés par une liste de thèmes établie à l'avance, au moment de la préparation de l'enquête. Les informations fournies résultent d'une connaissance, d'une expérience ou qu'elles soient la manifestation d'une opinion. D'autres questions peuvent être posées si l'interviewer soulève des faits non pris en compte dans le guide.

Nous avons choisi d'établir une guide d'entretien pour les raisons suivantes :

- Créer une meilleure structure de l'entretien. Le guide sert dans ce cas de repère et assure la fluidité de l'entretien ;
- Enrichir l'entretien par d'autres questions non incluses dans le guide. Il n'est pas obligatoire de suivre le guide, mais, quand il y a des questions spécifiques qui reviennent en cours d'entretien, on peut s'écarter un peu du guide. C'est le caractère flexible du guide.
- Contrôler l'entretien et la succession des questions.
- Maximiser la collecte d'informations en mélangeant des questions générales avec des questions spécifiques relatives à la personne et à sa vie professionnelle.
- Aider la personne interrogée et celle qui interroge à rester concentrer.
- Assurer la cohérence de l'entretien en soumettant tous les membres du groupe aux mêmes questions.



- Permettre un retour arrière en cas d'oubli ou de dépassement de certaines questions, autrement dit, permet les révisions.

c. *Observation participante*

C'est une technique très utilisée dans les études qualitatives qui permet une analyse du réel. Elle permet de décrire des comportements, des lieux, des situations et des émotions auxquels vous assistez en tant qu'observateur. L'observation à découvert permet d'observer en ayant informé les personnes observées de la démarche de recherche (Gaspard Claude, 2019). Cette technique est très utile pour compléter les dires des personnes entretenues au sein du LTP, notamment, sur les infrastructures de l'établissement et l'environnement dans le LTP.

2.4.2. *Déroulé sur le terrain*

D'abord, il est important de mentionner que le choix du sujet par l'impétrante a fait l'objet d'une réunion de concertation en visioconférence avec le président de la FARMADA et ses collaborateurs en présence de la Coordinatrice du Réseau FAR pour la fixation du sujet à traiter puisqu'il doit répondre aux attentes de la FARMADA représentant du réseau FAR à Madagascar.

Ensuite, nos travaux de terrain ont débuté par une réunion au sein de l'établissement pour faire savoir aux différentes parties prenantes l'existence de l'étude et des divers entretiens ainsi que la collecte de données qui vont se dérouler. La phase de collecte de données auprès du LTP (apprenantes, apprenants, formateurs et personnel administratif), avec les parents des apprenant.e.s, avec les apprenant.e.s déjà diplômés et des autorités traditionnelles sont faits suivant la disponibilité de ces différentes personnes. Les entretiens se sont tenus individuellement et en direct. Les entretiens individuels permettent aux interviewés de parler librement et de livrer directement leurs points de vue. Les entretiens du chef d'établissement, du personnel administratif et des apprenants se sont déroulés au LTP. Pour les apprenants déjà diplômés, des entretiens en direct sont faits suivant les lieux choisis par l'interviewé, par contre, des guides d'entretiens sont envoyés par WhatsApp pour les autres que nous n'avons pas pu côtoyer directement. Les entretiens des parents sont faits sur leurs lieux de travail et certains nous ont accueillis chez eux. Il en est de même avec les autorités traditionnelles dans le fokontany. Concernant les rencontres au niveau du DRETFP et du METFP, elles se sont faites sur rendez-vous dans leurs bureaux. Ces entretiens ont pris au total deux mois.

Enfin, une retranscription des entretiens suivant les acteurs a été faite pour élaborer les résultats et les suggestions d'amélioration.



2.5. Analyse critique et construction des données

Il est important de confronter et regrouper les réponses obtenues pour préparer et organiser les résultats suivant les thèmes traités. L'analyse thématique des réponses recueillies a été faite pour déterminer les concordances des réponses données avec la grille d'analyse et avec le thème de l'étude. Ceci dans le but de bien cadrer les réponses détenues.

2.6. Considérations éthiques

Avant un entretien, une introduction de présentation de l'impétrante et expliquant les objectifs de l'étude, les caractères anonymes des entretiens et les utilisations des données recueillies est faite. Il est important de mettre en confiance l'interlocuteur pour qu'il puisse livrer son véritable point de vue sur les thèmes abordés et pour briser les barrières de la perception entre l'intervieweur et l'interviewé. En effet, la considération de chacun vis-à-vis de l'autre peut provoquer des retentions dans l'entretien.

2.7. Difficultés et limites de l'étude

Nous avons rencontré certaines difficultés dans nos investigations :

- Les difficultés de trouver des créneaux de temps libres dans l'emploi du temps chargé des apprenants et des parents ainsi que des autorités traditionnelles ;
- Les reports fréquents des rendez-vous avec les personnes à entretenir ;
- L'inexistence des données nécessaires auprès de l'établissement et des institutions étatiques rendant impossible d'évaluer quantitativement les effectifs des apprenants de la FAR ;
- L'absence de la mise à jour des données au niveau de l'établissement et des institutions étatiques.

Plusieurs limites de notre étude sont à signaler :

- Beaucoup de sujets entretenus ont hélas trouvé l'impossibilité de la mise en œuvre des résultats d'une telle étude, qualifiant de la question sur le genre de répétitif, désintéressant et dont l'application dans la réalité est difficile. Ceci est visiblement les fruits du manque d'informations sur le genre des interviewés.
- Malgré les précautions prises et en tant que femme, l'autrice du mémoire a parfois manqué de tact et d'objectivité dans la réalisation du mémoire et des entretiens.
- Nous avons dû traduire les guides en malagasy pour pouvoir effectuer les entretiens, pourtant, il peut y avoir des mésentendus et des fautes dans la traduction de certains termes ;
- La faible compréhension des apprenants du français limite largement leurs réponses ;



- La non maîtrise des technologies par les apprenants déjà formés nous ont obligé à les apprendre à utiliser les réseaux Facebook et WhatsApp.

Partie III : Résultats

I. ANALYSE DU DISPOSITIF DE FAR : LYCEE TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL FARATSIHO

2.1. Contexte de la zone d'étude et environnement

2.1.1 Localisation

Le district de Faratsiho fait partie des districts formant la Région de Vakinankaratra. C'est la zone la plus située en altitude à Madagascar, à 1720m d'altitude. Le district s'étend sur 2015 km² avec une population qui s'élève à 237 162 habitants. Administrativement, Faratsiho se divise en 09 Communes qui sont : Ambohiborona, Andranomiady, Antsapanimahazo, Faratsiho, Faravohitra, Miandrarivo, Ramainandro, Valabetokana et Vinaninony Atsimo.

Le District de Faratsiho est délimité :

- Au Sud par le District d'Antsirabe II,
- Au Nord par ceux d'Arivonimamo et Miarinarivo,
- À l'Est par ceux d'Antanifotsy et Ambatolampy
- À l'Ouest par ceux de Soavinandriana, Mandoto et Betafo.

Les atouts économiques de cette zone sont nombreux, si l'on ne cite que, c'est un District favorable aux cultures des pommes de terre, blé, maïs, patate douce, riz, haricot, tomate, choux, ainsi qu'à l'élevage de la vache laitière, porc, volailles, mouton, lapin et abeilles. Il existe aussi une concentration de carrières de pierres précieuses dans cette zone et des produits de l'artisanat.

Les établissements au sein du District sont au nombre de : 160 Ecoles Primaires Publiques, 25 Collèges d'Enseignement Général, 9 Lycées d'enseignement général, 1 Lycée Technique et Professionnel et des établissements privés. Notre étude s'intéresse à cet établissement sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle situé dans le Fokontany de Miadanandriana, à 2km de la commune de Faratsiho.



2.1.2 Historique

Le Lycée Technique Professionnel de Faratsiho fut créé en 2017 d'après le décret N°2017-777 Portant ouverture du Lycée Technique de Faratsiho. Cependant, c'est en 2018 que l'établissement a pu accueillir les apprenants en son sein. Le lycée fut construit dans le cadre de la politique de l'Etat en ce temps visant à faciliter l'accès à l'éducation pour tous. Politique matérialisée par la construction des établissements de formation publics dans les Districts de Madagascar.

2.2. Formations dispensées au LTP Faratsiho

2.2.1. Types de formation

Les filières existantes dans le Lycée sont la filière agricole et tertiaire. Notre étude s'intéresse surtout à la formation initiale dans la filière agricole. La formation initiale diplômante s'étale sur trois ans. Elle est composée de treize modules de formation divisées en matières techniques et matières générales. Les premiers englobent sept modules dont la production végétale, la production animale, la construction rurale, l'hydraulique agricole ; le machinisme agricole, les sciences de la vie et de la terre et la socio-économie. Par contre, les modules généraux regroupent la physique-chimie, les mathématiques générales, le français, le malagasy, l'anglais et l'éducation physique et sportive.

2.2.2. Publics visés

Les apprenants en formation initiale sont constitués des jeunes de niveau BEPC. Un concours national d'admission permet de sélectionner les méritants pour qu'ils accèdent à la formation au sein du LTP.

Tableau 5: Effectif des apprenant.e.s en formation initiale durant les trois années scolaires

Année scolaire	Sexes	Classes		
		Première année	Deuxième année	Troisième année
2021-2022	F	2	4	6 DONT 1 QUITTE POUR MARIAGE
	G	22	8	19
TOTAL INSCRITS		24 DONT 3 REDOUBLANTS	12 DONT 5 REDOUBLANTS	25
2022-2023	F	0	1	4



	G	11	17	6
TOTAL INSCRIT		11	18	10
		Première année	Deuxième année	Troisième année
2023-2024	F	3	0	0
	G	20	8 dont 1 Redoublant	9
TOTAL INSCRITS		23 DONT 1 QUITTE	8	9 DONT 1 QUITTE

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.2.3. Les objectifs de formation

Selon les responsables administratifs de l'établissement, les objectifs établis par l'établissement sont :

- Donner des offres de formation diplômante de qualité pour les apprenants.
- Assurer des offres de formation modulaire de qualité pour des apprenants compétents et directement opérationnels.
- Augmenter l'effectif des apprenants bénéficiant des formations offertes : formation initiale et modulaire.
- Augmenter le taux de réussite aux examens nationaux.

2.3. Les référentiels métiers et budget alloué à la formation

Les référentiels métiers utilisés ne sont pas déterminés. Normalement, chaque formateur doit avoir ce référentiel avant d'établir la répartition annuelle du programme scolaire. Les référentiels aident les formateurs dans leurs démarches et méthodes pour une meilleure réception par les apprenants de la formation.

Les programmes scolaires pour chaque module de formation sont fournis par le Ministère de tutelle. C'est donc la même pour tous les établissements publics techniques de Madagascar. Cependant, il n'existe pas de programme bien défini pour certaines matières. Les formateurs sont alors obligés de déterminer les programmes de formation par eux même. Ils se réfèrent aux thèmes traités dans les différents examens nationaux qui se sont passés.



Comme tous les établissements publics, les fonds de roulement de l'établissement proviennent d'une part des droits d'inscription des apprenants et de l'Etat. Les apprenants ne paient pas d'écollage pour suivre la formation.

2.4. Personnel administratif

Le personnel administratif et pédagogique du LTP Faratsiho sont composés d'une vingtaine de personnes de moins de quarante ans.

Le personnel administratif de l'établissement est composé de seulement d'une femme et de cinq hommes. Côté qualification, leurs diplômes sont variés, cependant, aucun n'a de diplôme lié à la science sociale ou en anthropologie, qualification requise pour des personnes œuvrant dans l'éducation. Comme pour les formateurs, le personnel administratif est constitué de jeunes. Cette situation est bénéfique car le dialogue est aisé entre jeunes. Par contre, certains apprenants, surtout les filles, ne communiquent pas avec les « bureaucrates » du fait que ce sont des hommes et qu'elles sont timides et ont peur. Les filles discutent alors avec eux seulement de sujets limités mais se réservent de parler de sujets qui sont spécifiques au genre féminin. Sur ces points certaines filles affirment que *« parler des choses liées à l'intimité comme les problèmes de menstruation sont difficiles avec le surveillant général puisque c'est intimidant et qu'il ne comprendra pas »*, *« lorsqu'elles ont leurs menstruations, elles préfèrent être absentes car elles ne veulent pas avoir des problèmes en classe »*. L'image qu'a les apprenants concernant le personnel administratif est une image qui inspire à la crainte plutôt qu'à l'assurance. Il se trouve alors que lorsque les problèmes surviennent, les responsables administratifs du Lycée sont parfois les derniers à être au courant.

Les membres de l'administration souffrent aussi du manque de formation pour améliorer leurs compétences.



Tableau 6: Caractéristiques du personnel administratif au sein du LTP Faratsiho

	Genre	Nombre	Fonctions	Ancienneté au poste	Qualifications
PERSONNEL ADMINISTRATIF	FEMME	1	Secrétaire	6ans	Licence en gestion
	Total	1			
	HOMMES	1	Proviseur	4ans	Maitrise en sciences économiques
		1	Chef de travaux	6ans	M1 en gestion d'entreprise
		1	Surveillant général	6ans	Licence en gestion et management
		1	Responsable personnel	Moins de 1an	Licence en études malagasy
		1	Gardien	7 ans	Bacc technique agricole
	Total	6			

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.5. Formateurs

La formation initiale au sein de la filière agricole s'étend sur dix mois par année scolaire. Douze formateurs assurent la formation agricole et rurale pendant cette période. Les formateurs sont composés de sept formatrices et cinq formateurs. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes et la plupart des matières spécifiques de la filière sont assurées par ces femmes. D'après les dirigeants de l'établissement, recruter plus de femmes que d'hommes dans le lycée est une technique pour inciter et encourager les apprenantes à suivre la formation. La présence de ces nombreuses femmes donne une image démontrant qu'on peut avoir un métier digne en suivant la formation agricole et rurale.

D'ailleurs, les formateurs recrutés au niveau des Lycées techniques sont des formateurs ayant les qualifications correspondant à la spécialité qu'ils enseignent. Le diplôme requis pour être formateur est le diplôme de Licence. Le corps des formateurs est composé d'ingénieur agronome, d'ingénieur hydraulicien, de comptable, de master en agriculture, de techniciens d'agriculture et



d'élevage, des licenciés en physiques, malgache, français et anglais. Un des points forts du corps enseignant au sein du LTP est le fait que les formateurs sont encore jeunes.

Cependant, les formateurs affirment que plusieurs problèmes contraignent l'exécution de leurs travaux. Si l'on se réfère aux résultats des examens officiels dans la filière, les taux sont satisfaisants. Les taux enregistrés au cours des années sont en moyenne de 80%. Par contre, certaines difficultés et obstacles liés à la pratique de la formation et aux relations avec les apprenants existent, dont :

- Le principal problème affronté par certains formateurs est la constitution du programme de formation. Il n'existe pas de programme prédéfini pour certains modules de formation émanant du Ministère de tutelle. Alors que la totalité de la formation dépend des programmes de formation De ces faits, les formateurs élaborent eux-mêmes les programmes en se référant sur les sujets d'examens officiels ;
- Les formateurs se plaignent de la longueur du programme de certains modules de la filière agricole. Parfois, la compréhension n'est plus la priorité dans la formation, mais plutôt, la manière de finir le programme avant la fin de l'année scolaire. Cette longueur des programmes de formation est une des raisons pour laquelle les étudiants abandonnent en cours de formation car elle nécessite beaucoup de temps ;
- Les objectifs de formation dans la vocation de formation professionnelle sont durs à atteindre du fait de l'absence des travaux pratiques dans certains modules de formation comme la production animale, la construction rurale, le machinisme agricole et l'hydraulique agricole. Ceci s'explique par l'inexistence dans l'établissement de ferme d'application et d'autres infrastructures pour les travaux pratiques. Par conséquent, les travaux pratiques au niveau de ces matières sont occasionnels ou presque absents. Autrement dit, les formateurs recherchent par eux-mêmes des occasions de faire faire des travaux pratiques aux apprenants. Lorsqu'aucune occasion ne se présente, il n'y a pas de travaux pratiques.
- Enseigner des classes dont les apprenants sont à majorité masculine est contraignant : *« les garçons sont plus durs à gérer que les filles : certains sont insolents, ont la tête dure »* ;
- Les problèmes d'assiduité des apprenantes : *« les jeunes filles sont capables de faire mieux que les garçons, cependant, le caractère timide des filles peut limiter leur capacité intellectuelle puisqu'elles manquent de volonté dans la participation en cours », « force de constater aussi que le fait que les apprenants et apprenantes ont des « petits amis » nuit à cette assiduité ».*

Tableau 7: Caractéristiques des formateurs du LTP Faratsiho



	Genre	Nombre	Fonctions	Ancienneté	Qualifications
				au poste	
FORMATEURS	FEMMES	1	Formateur en Production animale	7 ans	Licence en Agronomie
		1	Formateur en Production végétale	6ans	Licence Professionnel Agricole
			Formateur en Science de la Vie et de la Terre		
		1	Formateur en Hydraulique agricole	6ans	Ingénieur en Agronomie
			Formateur en Construction rurale		
			Formateur en Machinisme agricole		
		1	Formateur en Mathématiques générales	7 ans	Licence Professionnel en Radioprotection
		1	Formateur en Malagasy	7 ans	Licences Es-Lettres
		1	Formateur en Français	5ans	Sciences et techniques de l'éducation Parcours Français
		1	Formateur en Socio-économie	7 ans	Master II en Droit
	Total	7			
	HOMMES	1	Formateur en Production végétale	7 ans	Ingénieur en Agronomie
		1	Formateur en Socio-économie	7 ans	Master II en Administration d'entreprise



		1	Formateur en Anglais	6ans	Sciences et techniques de l'éducation
		1	Formateur en Sciences physiques	4ans	Ingénieur de grade Master 2
		1	Formateur en Education physique et sportive	6ans	Sciences et techniques de l'éducation
	Total	5			

Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.6. Infrastructures

Le lycée technique et professionnel s'étend sur un terrain communal d'une surface de 1,5ha. Les bâtiments composant l'établissement sont dressés dans le tableau suivant.

Tableau 8: Infrastructures existantes au LTP Faratsiho

DESIGNATION DU BATIMENT	NOMBRE DE SALLE	AFFECTATION DE LA SALLE
Bureau	03	02 Bureaux 01 Salle de classe
Salle de classe	06	Salles de classe
Atelier	01	Dépôt de matériels et salle de classe
Logement humain	01	Maison du gardien
Locaux sanitaires	02	Latrine

Auteur : Ramiandrisoa, 2024.

L'établissement n'est pas clôturé. Il n'existe pas de point d'eau et d'électricité dans la zone. Selon les responsables du LTP, il y a un manque d'infrastructures à leur niveau notamment de salles de classe, de bibliothèque et infirmière, de salle des professeurs, des latrines. Concernant ces locaux sanitaires, des toilettes en bois séparées existent mais il n'y a pas de douche ou de vestiaire. Il est à



noter aussi que les qualités des infrastructures existantes laissent à désirer. Selon les apprenantes « *des difficultés liées à l'hygiène sont rencontrées parfois dues à ces manquements* », « *il est difficile de faire les activités demandées par les formateurs si elles nécessitent la consultation de livres ou ouvrages* ».

II. EVOLUTION DE LA PARTICIPATION DES JEUNES FILLES DANS LA FAR

Des données sur les effectifs des apprenants depuis trois années ont été recueillies auprès de l'établissement. Nous avons procédé à la comparaison de ces chiffres pour déterminer les variations annuelles, les variations entre genre dans la FAR et les variations des effectifs dans les deux filières au niveau du lycée. Ces données représentées graphiquement sont interprétées et confrontées avec les dires des personnes sujettes des entretiens faites.

2.1. Variation annuelle des effectifs des apprenants dans la FAR

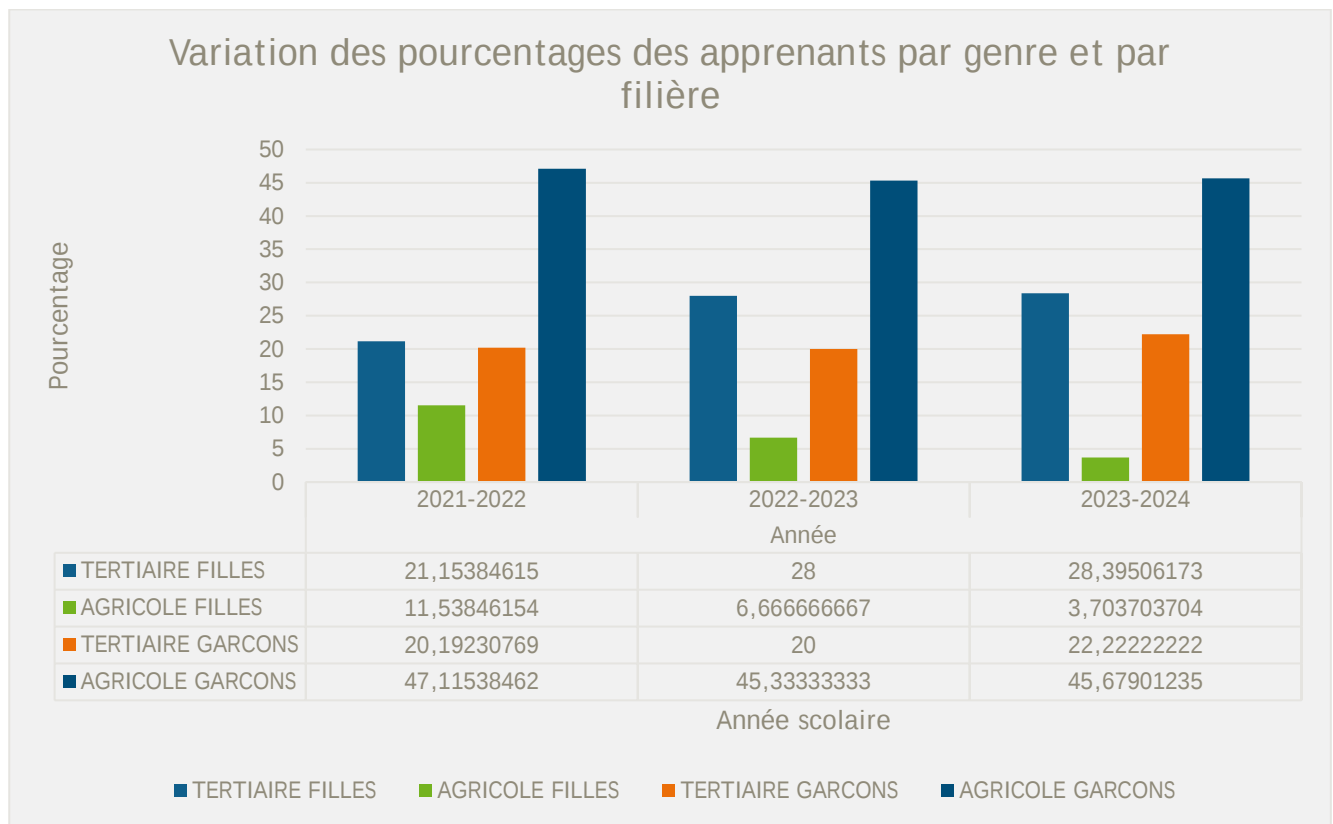
Selon les données chiffrées enregistrées auprès de l'établissement, le chiffre le plus élevé (104) est enregistré durant l'année scolaire 2021-2022. Cet effectif a diminué aux trois quarts du précédent pendant l'année scolaire suivante (75). Cette diminution s'explique par la diminution des apprenants inscrits à la première année et par l'abandon de quelques apprenants. Pour l'année scolaire 2023-2024, le nombre des apprenants inscrits au LTP a légèrement augmenté (81). En effet, les apprenants inscrits en première année ont augmenté. Cependant, des abandons ont encore été enregistrés dans les deux niveaux suivants, deuxième et troisième année.

Ces chiffres alertent les personnels du LTP sur le problème au niveau du recrutement de nouveaux apprenants en première année. Ceci s'explique par la méconnaissance du lycée est encore faible dans le district.



2.2. Variations des effectifs suivant le genre et par filière

Graphe 1 : variation des effectifs par genre par filière



Source : Ramiandrisoa, 2024.

2.2.1. Analyse globale

Dans ce volet, nous nous proposons d'interpréter les variations des effectifs suivant le genre au niveau des deux filières et durant les trois dernières années successives. Les pourcentages moyens annuels de jeunes garçons suivant la FAR sont plus nombreux (environ 46%). Ils sont suivis par les nombres des jeunes filles de la filière tertiaire (environ 25%). Les jeunes garçons suivant cette filière ne sont pas loin (avec 20%). Les écarts sont très petits entre les deux. En dernière place se trouvent les jeunes filles suivant la filière agricole avec des effectifs les plus faibles (environ 7%).

Les tendances pour les effectifs liés au genre sont les suivants :

- Décroissante pour les effectifs des apprenants de la filière agricole ;
- Régressive pour les effectifs des apprenantes de la filière agricole ;
- Stagnante pour les effectifs des jeunes filles suivant la filière tertiaire et
- Légèrement en baisse pour les jeunes hommes de la filière tertiaire.



2.2.2. Analyse par niveau de formation

Une analyse entre les niveaux de formation révèle que :

- Les nombres des apprenantes croissent suivant les niveaux durant l'année scolaire 2021-2022 : les apprenantes de la troisième année sont au nombre de 6 contre 4 pour la deuxième année et seulement 2 ont intégré le lycée en première année. Tandis que le nombre de garçons inscrits est le plus élevé en cette année ;
- En début de l'année scolaire 2022-2023, aucune fille ne s'est inscrite pour suivre la formation et seulement 11 garçons sont inscrits. Pour le niveau deux, une fille a abandonné et 17 garçons ont été admis. Le reste des apprenants a quitté en cours de formation. Il est important de souligner que les six apprenantes de la troisième année ont obtenu le baccalauréat en 2022 ainsi que leur homologue masculin du même niveau
- L'année scolaire 2023-2024 a été marquée par l'inexistence d'apprenante dans les niveaux deux et trois. Pour la première année, seulement trois filles ont intégré le Lycée. Concernant les abandons, une fille a abandonné lors des vacances de Pâques, quelques garçons ont aussi abandonnés. Tous les apprenants de la troisième année ont réussi le baccalauréat.

2.3. Explications et commentaires des tendances observées

Les tendances observées peuvent être expliquées par les dires des personnes entretenues. Ces explications sont les raisons qui poussent les jeunes à intégrer la filière agricole et à s'y maintenir ou à abandonner. Elles touchent plusieurs points.

2.3.1. Vision du métier d'agriculteur

- a. L'agriculture est un « métier destiné au genre masculin fort » :

La filière agricole attire les jeunes garçons car l'agriculture est considérée comme un métier qui leurs est destiné. Les jeunes hommes peuvent alors trouver plus facilement du travail dans la filière. Alors que la plupart des filles considèrent les travaux agricoles comme des « *travaux durs, nécessitant de la force qu'elles n'ont pas* ».

- b. L'agriculture est un « métier à moderniser » :

C'est le métier de la plupart des habitants ruraux, donc, se former concernant la filière est la meilleure façon d'améliorer les conditions de vie en apprenant des techniques modernes pour augmenter la production. Les apprenants espèrent alors maîtriser des techniques agricoles modernes qu'ils peuvent appliquer pour améliorer la production et les façons culturales.



- c. La FAR est une formation qui conduit à un travail décent et rémunérateur qui peut favoriser le développement du pays :

Les jeunes espèrent devenir des professionnels de l'agriculture. Plus tard, certains veulent travailler dans le secteur en continuant les travaux de leurs parents tout en modernisant les pratiques de ces derniers.

Les autres voudraient avoir leurs propres exploitations agricoles : *« je viens d'une famille de paysan, alors, je continuerai à travailler dans le secteur mais en ayant mon propre exploitation »*. Un autre apprenant a répliqué *« je souhaite avoir ma propre exploitation agricole pour ne pas avoir à faire des travaux de « journée » comme mes parents »*.

Tandis que, d'autres apprenants voudraient devenir des docteurs vétérinaires, des ingénieurs agronomes et des techniciens de l'agriculture et de l'élevage. Les jeunes sont très influencés par les professionnels de la filière agricole, les jeunes sont attirés par le métier et la place tenue par certains acteurs de la filière notamment les vétérinaires, les agronomes et les techniciens au sein de la société. C'est en souhaitant devenir comme eux qu'ils suivent la FAR. Ainsi ils ont dit *« j'aimerais travailler en tant que docteur vétérinaire car c'est un travail très rémunérateur »*, *« j'ai toujours caressé l'ambition de devenir ingénieur agronome et de travailler dans les projets de développement du milieu rural »*.

De plus, l'agriculture est un pilier de la vie économique d'un pays comme Madagascar, en fournissant les aliments de base nécessaires pour le maintien de la vie. La plupart des apprenants ont des parents agriculteurs et éleveurs. Ils dépendent alors de l'agriculture pour vivre. La filière leur est très familière. Ainsi, les jeunes voudraient travailler dans la filière pour *« produire des aliments pour leurs semblables »*.

2.3.2. Influence des normes sociales attribuées au genre dans le pays

Les normes dans la société prônent la supériorité des hommes en tant que personne et en tant que futurs patriarches. D'ailleurs les rôles des futurs pères et mères sont différents et ceci définit les formations et les compétences qu'un homme et une femme doivent avoir. Les parents poussent les jeunes garçons à suivre la FAR puisqu'ils sont des futurs pères qui vont assurer les charges de leurs familles. Il est donc nécessaire de les armer de formation pour assurer leur avenir en tant que chef de famille en trouvant un travail avec un salaire élevé. Certains apprenants sont conscients de leurs futures responsabilités en tant que futurs chefs de famille.

La situation pour les jeunes filles est complètement différente. En effet, *« elles vont se marier et n'ont pas besoin de formation car elles seront à la charge de leurs maris »* selon un homme au village (autorité traditionnelle). Leurs tâches seront orientées plus vers l'éducation des enfants, le



maintien de leurs foyers et l'aide à leurs maris en faisant des activités agricoles annexes telles la transformation et la commercialisation des produits. Ce sont des tâches considérées comme apprises sur le tas, ne nécessitant pas de formation spécifique.

2.3.3. Facteurs liés à la sécurité des apprenantes

Cette sous-estimation de la place des femmes dans la société est aggravée par l'éloignement du LTP. Dans tout le District, c'est le seul lycée technique et professionnel existant, donc, les parents sont réticents pour envoyer leurs filles aussi loin. Plusieurs apprenants ont aussi soulevé le fait qu'il leur faut plus de deux heures de marche à pied journalier pour aller au lycée. En général, une mauvaise organisation du temps cause les retards fréquents au Lycée. Les parents préfèrent alors garder leurs filles à proximité pour faciliter leur surveillance et les envoyer dans les lycées d'enseignement général qui sont très nombreux dans le district. En addition, certains parents ont relevé le fait que les jeunes filles sont « *vulnérables et plus fragiles que les jeunes garçons* ». Ils font référence au fait que si les jeunes filles manquent de surveillance, elles peuvent être victime d'abus. En plus, si elles ne sont pas vigilantes, elles peuvent être enceintes prématurément et leurs avenir seront compromis. C'est une situation des plus intimidantes dans la société malagasy. Le fait d'être jeune mère célibataire est considérée comme une situation dégradante voire même honteuse pour la société.

2.3.4. Facteurs liés à la formation et au dispositif de formation

a. La vision de la formation :

Les modules de FAR sont difficiles. La plupart des modules dans la filière agricole sont des modules scientifiques. Sur les treize modules de formation, seuls trois concernent des modules littéraires. En sachant cela, les filles préfèrent la filière tertiaire qui ont des modules moins nombreux et qui sont considérés par les apprenants de « *formation plus facile* ».

b. L'emploi du temps de la filière est très chargé :

Comparé à la filière tertiaire, l'emploi du temps est assez chargé pour la filière agricole, d'après les apprenants « *nous étudions du Lundi au Vendredi, de sept heures à dix-sept heures, parfois, le temps pour le déjeuner n'existe plus* », « *il m'est arrivé une fois d'aller au lycée sans me laver car j'étais très en retard* ».

Les apprenants en s'apercevant de la liberté que les autres apprenants ont, sont parfois amenés à préférer l'autre filière : « *mon voisin de la filière tertiaire a beaucoup de temps libre que moi, il rentre toujours avant moi au village et mon père doute de mon emploi du temps lorsque je lui explique mon retard et m'accuse parfois de me balader avec mes amis* » a raconté une fille de la filière agricole. « *En plus les jeunes filles suivant la filière tertiaire ont beaucoup plus de temps pour s'occuper d'elles-mêmes* ».



c. Les influences de la notoriété de la FAR :

La préférence des parents et des apprenants s'explique par plusieurs raisons :

- Bonne réputation de la filière agricole au sein du LTP : depuis son existence et depuis la participation des apprenants aux examens officiels, les taux de réussite des apprenants étaient de 100%, sauf en 2024, où le taux a diminué à 80%. *« J'ai entendu à la radio les listes des apprenants ayant obtenu le baccalauréat avec mention et cela m'a incité à envoyer mon garçon au LTP. Un établissement n'existant que depuis peu d'années et qui enregistre déjà de bons résultats »* a rétorqué un père d'apprenant.
- En plus de cette notoriété, les apprenants sortants qui considèrent la formation comme très bénéfique, contribue à une meilleure considération de la formation et incite les jeunes à intégrer le LTP. Ils ont dit : *« un garçon de notre village qui a eu le baccalauréat au LTP avec mention et qui a reçu un cadeau du député du district pour sa réussite, m'a fait éloge des connaissances qu'il a acquis au lycée »*, *« un jeune de ma famille est en troisième année au CFFAMMA Antsirabe après avoir eu son baccalauréat a dit que les études et les conseils des formateurs sur la continuité des études l'ont beaucoup aidé »*.

A part les dires des bénéficiaires de la formation, une fois, dans chaque année scolaire, les formateurs se rendent au niveau des établissements ayant le niveau de BEPC pour sensibiliser les apprenants de ces établissements à participer aux concours nationaux d'entrée en première année au LTP. Ces sensibilisations sont renforcées par les affichages et les communiqués par radio. Avoir des recrues au sein du LTP est aussi le fruit de ces investigations. Les trois apprenantes entretenues ont affirmé que : *« son grand frère a suivi la formation au sein du LTP, il suit actuellement une formation pour avoir le master en agronomie et qu'elle voudrait suivre ces traces »*, *« je suis issue d'une famille dont les conditions sont faibles, je continue au LTP dans la filière agricole, car c'est un moyen de trouver assez facilement un travail »*, *« je voudrais devenir docteur vétérinaire, c'est pourquoi je m'intéresse à la filière agricole »*. Leurs parents les soutiennent dans leur choix.

2.3.5. Causes du nombre élevé d'abandon en cours de formation

Déterminer les causes réelles des abandons en cours de formation est assez difficile. Nous avons pu nous entretenir avec les apprenants habitant dans les mêmes villages ou qui sont des amis de ceux qui ont quitté l'établissement. Plusieurs causes expliquent alors l'existence des abandons en cours de formation :

- En général, les apprenants qui abandonnent sont des ceux qui ont des retards. La plupart ne se sont pas attendus au rythme de la formation, donc, ils préfèrent travailler ou aller dans



d'autres établissements le plus souvent dans les établissements d'enseignement général. Cette situation traduit que les apprenants sélectionnés lors du recrutement n'ont pas le niveau requis pour suivre la formation. Ces nouveaux recrues manquent d'informations sur la filière ;

- Selon les garçons, les filles préfèrent abandonner car « *elles sont en petit nombre en classe* », « *les filles ne supportent pas les moqueries des garçons, les propos sexistes : les filles sont des fils qui suivent l'aiguille, ce sont des meubles fragiles, les filles n'ont pas besoin d'aller à l'école car ce sont des bouches à nourrir* ». Une fois encore la considération des femmes dans la société et les violences verbales, propos sexistes et la considération des filles par rapport au rôle « *reproductif des femmes* », entraînent des conséquences négatives dans le maintien des filles dans la FAR ;
- L'ambiance dans les salles de classe envenime la situation et diminue la motivation des apprenantes : étant en petit nombre, les filles ont tendance à s'isoler, surtout lorsque les garçons de la classe sont brutaux. Une fille a dit à ce sujet que « *elle préfère restée seule car discuter avec les garçons ne l'intéressent pas, ils discutent de sujet comme le football, ils disent des gros mots, ils surnomment les autres apprenants ou les formateurs ou les personnes de l'administration* ».
- Les manques d'infrastructures démotivent les filles surtout sur la question de l'hygiène. Il n'y a ni douche ni vestiaire au sein du LTP. Les toilettes sont séparées, mais adossées et la séparation est en bois. En plus, il n'y a pas de source d'eau. Ces faits combinés portent atteintes à l'intimité des filles. « *Je suis obligée d'attendre jusqu'à la maison pour me laver quand j'ai mes menstruations en classe* », « *j'ai constamment peur que des tâches apparaissent et que les autres les remarquent* », « *je n'ai pas assez d'argent pour acheter des serviettes hygiéniques, du coup, j'utilise des lingettes comme tampons. Je les ramène à la maison pour les nettoyer* », ont rétorqué les filles concernant les problèmes liés à l'infrastructures de l'établissement et les angoisses entraînée par ces problèmes ;
- Des problèmes socio-économiques obligent aussi les apprenants à abandonner tels que le manque d'argent pour subvenir aux vivres et loyers ; les problèmes liés au logement des apprenants, les propriétaires les ont mis à la porte ; certaines filles sont tombées enceinte (cas fréquents), le mariage précoce. Certains apprenants ne reviennent plus en classe après les périodes de vacances parce qu'ils se sont mariés (cas des filles, mais, qui touchent aussi le garçons).



III. CARACTERISATION DES APPRENANTES AU SEIN DU LTP

3.1. Provenance

Les apprenants du LTP proviennent de quatre régions : Vakinankaratra, Itasy, Analamanga et Bongolava.

Tableau 9: Localités de provenance des apprenant.e.s.

REGIONS	COMMUNES	LOCALITES
VAKINANKARATRA	Faratsiho	Commune Faratsiho
		Ambodiala
		Ambondrona
		Antanifotsikely
		Dango
		Fieferana
	Romainandro	Romainandro
		Ambohijafy
		Alatsinainy Bevoka
	Vinaninony Atsimo	Vinaninony
	Faravohitra	Faravohitra
	Miandrarivo	Miandrarivo
	Valabetokana	Valabetokana
		Ambatoasana
	Ambohiborona	Ambohiborona
	Andranomiady	Andranomiady
	Antsapanimahazo	Antsapanimahazo
ITASY	Mahavelona	Mahavelona
BONGOLAVA	Tsiroanomandidy	Tsiroanomandidy
ANALAMANGA	Ankazobe	Ankazobe

Source : Ramiandrisoa, 2024.

Dans la région de Vakinankaratra, le District concerné est le District de Faratsiho. Il existe des apprenants provenant des neuf communes composant le District. La commune de Faratsiho est en tête du classement avec plus de la moitié des apprenants, suivi par la commune de Vinaninony, Romainandro, Faravohitra, Miandrarivo, Valabetokana, Ambohiborona, Andranomiady et



Antsapanimahazo. Quant aux autres régions, le nombre d'apprenants provenant de ces régions est très faible.

D'un point de vue général, la formation au sein du LTP intéresse beaucoup la population non seulement au niveau du district de Faratsiho, mais aussi, celles en dehors du District. La preuve en est qu'il y a des apprenants provenant de zones très reculées et très loin de Faratsiho. Les routes qui desservent certaines de ces localités sont en très mauvais état. Selon les parents entretenus, ils ont affirmé que l'existence de l'établissement répond à leurs besoins. Certains ont voulu suivre la même FAR s'il en existait autrefois, puisque ce n'est pas le cas, ils encouragent leurs enfants à le faire. Une technique utilisée par les dirigeants du lycée étant la sensibilisation dans les localités au niveau du district. En effet, une fois par an, les formateurs et le personnel administratif du lycée effectuent des descentes au niveau des collèges privés et publiques du district pour faire des sensibilisations. Les objectifs de ces descentes étant de faire connaître le lycée et d'inciter les apprenants de niveau troisième d'intégrer l'établissement en participant au concours national d'entrée en première année. Pour renforcer la sensibilisation, le recours aux annonces radios et aux affichages sont faits. Toujours d'après les parents, il est assez difficile d'envoyer les enfants aussi loin à défaut des problèmes de logement, des vivres et surtout de la sécurité.

Dans d'autre optique, se former au sein du LTP attire plus les apprenants venant des collèges publics que les privés. Les entretus avec les parents ont traité ce sujet, comme quoi, ils préfèrent envoyer leurs enfants dans des établissements publics à cause du manque d'argent surtout s'ils ont plusieurs enfants. Contrairement aux collèges privés où les frais liés à la formation sont parfois exorbitants.

3.2. Age

La classe d'âge des apprenants dans le LTP Faratsiho est de 14 à 24 ans. La plupart des apprenants ont 17 à 19 ans. Les apprenantes en cours de formation entretenues ont 16 ans pour les deux et 15 ans. L'existence d'un tel écart entre les apprenants s'explique par plusieurs raisons comme :

- Le retard causé par les redoublements de certains apprenants dans les classes antérieures ;
- Le fait que certains apprenants ont arrêté l'école quelques années avant d'y retourner. Les explications font ressortir les faits que certains apprenants après avoir échoué dans l'enseignement général ont décidé d'intégrer le Lycée technique et professionnel de Faratsiho. D'autres ont eu des problèmes de santé qui les ont obligés à arrêter l'école et après la guérison, ils sont retournés pour faire le concours d'admission ;



- L'intégration tardive des enfants à l'école dans les classes primaires. Dans les écoles primaires publiques, les enfants ne sont acceptés dans le niveau de CP1 qu'à l'âge de six ans. De ce fait, si les parents choisissent d'envoyer leurs enfants dans ces établissements même à des âges inférieurs à six ans, ils ne sont admis en classe de CP1 que s'ils atteignent l'âge requis. Par contre si les parents envoient leurs enfants dans les institutions privées, l'admission ne dépend pas de l'âge mais de la réussite des enfants.

3.3. Conditions de vie

Cerner les questions relatives aux conditions de vie des apprenants peut s'avérer être des points importants pour améliorer les situations de ces apprenants en cours de formation. Plusieurs points sont alors pris en compte dans ces questions.

3.3.1 *Quel est le rythme de vie des apprenants ?*

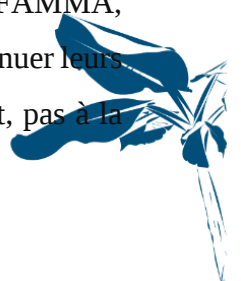
Les apprenants qui vivent seuls sont plus nombreux que ceux qui vivent avec quelqu'un d'autre. Dans le premier cas, les apprenants louent une petite chambre juste pour contenir un lit et servir de cuisine. Ces apprenants arrivent à Faratsiho chaque Dimanche après-midi et rentrent chez eux après les cours du Vendredi ou le Samedi matin. Ils proviennent en général des communes qui sont situées aux alentours de la commune de Faratsiho. Ces apprenants sont à la charge de leurs parents qui paient les loyers, les vivres et les autres besoins. Les emplois du temps de ces apprenants sont très chargés. La plupart se réveille tôt le matin à 4h et part au lycée à 6h au plus tard pour arriver au lycée à 7h, heure de commencement des cours. En plus, la majorité marche à pied alors que les autres roulent à vélo. Un autre problème fréquemment rencontré par les apprenants est le manque de vivres qui les oblige à interrompre les cours pour se rendre dans leurs villages. Les apprenants font face aussi à beaucoup de problème de santé à savoir les maux d'estomac, les maux de tête et autres. Les premiers sont liés au fait que les apprenants ne rentrent pas à midi mais apportent leurs déjeuners au lycée. Cette façon de manger cause chez de nombreux étudiants des maux d'estomac.

Pour le reste des apprenants, ils vivent avec ses frères ou sœurs ou autres membres de leurs familles ou avec leurs parents. Ces apprenants peuvent compter sur eux en cas de problèmes.

3.3.2 *Quel est l'avenir des diplômés du LTP ?*

Suivant les situations qui se présentent, les apprenants, une fois diplômés ils :

- Poursuivent leurs formations au niveau des institutions privées ou publiques tels que les universités à Antsirabe, à Antananarivo, l'IST d'Ambositra, l'EPSATA, le CFFAMMA, Bevalala ou autres. Malheureusement, le nombre de jeunes formés qui peuvent continuer leurs études est très faible. Non seulement, les frais de scolarité sont élevés et de ce fait, pas à la



portée de tous les parents ; mais aussi, que certains apprenants sont réticents quant à leur capacité de réussir dans les différents concours et sélections de dossiers exigés pour l'admission dans les universités publiques. Selon eux « *je ne réussirai pas au concours car j'ai un mauvais niveau en français* », « *les études universitaires ne sont pas faites pour les gens qui n'ont pas d'argent* ». Ces cas s'expliquent par le faible niveau de maîtrise de la langue française et des besoins d'argent pour les études. Par ailleurs, des parents ont mentionnés que « *finir le lycée est une tâche assez difficile, toutefois, poursuivre dans la FAR est encore plus difficile car selon eux les voies sont restreintes* » ;

- Travaillent dans le secteur agricole ou non. La majorité des sortants du lycée travaille en tant qu'employés au sein d'exploitations agricoles ou en aidant leurs parents dans leurs exploitations ou en tant qu'aide commerçant, mécanicien ou autres. La réalité est que même s'ils désirent avoir leurs propres exploitations, ils ne disposent pas de fonds de roulement nécessaire pour s'insérer, « *je travaille d'abord pour pouvoir économiser et accomplir mon souhait d'avoir mon propre exploitation agricole* » ;
- Se marient et fondent leurs propres familles. Cas le plus fréquent et concernent surtout les jeunes filles. Dans la zone de Faratsiho, selon les autorités traditionnelles, l'âge moyen des jeunes qui se marient est de 16ans. Les jeunes filles qui ne continuent plus les études sont les plus touchées par cette situation.

Partie IV : Discussions et recommandations

I. DISCUSSIONS

1.1. Concordance des résultats avec la littérature

1.1.1 Le nombre faible de jeunes filles dans la FAR

Chaque cohorte au sein du LTP est caractérisée par ce faible effectif. Depuis sa création jusqu'à maintenant, le nombre de filles n'a jamais dépassé celui des garçons. Cependant, avoir plusieurs filles dans la classe peut induire des conséquences positives pour les filles. Elles peuvent se conseiller, s'aider, se soutenir et dialoguer. L'ambiance en classe est différente si l'on a des camarades au lieu d'être seule. Une amie est très importante pour les apprenantes déjà loin de leurs parents. Fournier en 2023, fait part de ce fait existant dans des centres au Togo. De plus, elle soulève que de nombreuses apprenantes remettent en question leurs choix de suivre la FAR et voient leur motivation diminuée lorsqu'elles se trouvent en sous nombre.



Une étude dans les collèges sis à Ambondromisotra et Ambalavao (Fekama, 2021), deux zones localisées dans le Sud de Madagascar, a rapporté que les jeunes filles sont moins persévérantes en formation. Le taux d'achèvement montre un chiffre plus faible que celui des garçons avec 59% pour les apprenantes et 66% pour les apprenants.

1.1.2 Les obstacles de la participation des jeunes filles à la FAR

Nos résultats sur les causes qui freinent la participation des jeunes filles à la FAR coïncident avec les résultats de l'étude menée par la République du Mali dans des centres de formation agricole maliens et aussi les freins dans l'accès à l'éducation et dans les filières techniques en particulier soulevés par Adrien et al. en 2021. Dans leurs rapports sont émis les mêmes obstacles qui freinent l'accès et le recrutement des jeunes filles à la FAR à savoir :

- Les considérations du genre féminin dans la société et les cultures comme la maternité et les mariages précoces, la considération des garçons comme plus importants que les filles, les métiers de l'agriculture et de l'élevage sont considérés plus appropriés pour les hommes (masculinisation de l'agriculture) ;
- Les parents qui sont inquiets de laisser leur fille habiter en dehors du domicile familial (sans surveillance) ;
- La distance entre le domicile et l'établissement d'enseignement ;
- La difficulté d'accès à un moyen de transport ;
- Les infrastructures déficientes (hébergement, hygiène) ;
- Les violences subies par le genre féminin nuisent la vie des apprenantes.

1.2. Limites de l'étude et thématiques d'approfondissement

Le temps imparti pour l'étude limite énormément l'ampleur des données exploitables. Une durée plus longue impactera positivement les résultats qu'on peut avoir. Les entretiens pourraient être élargis du point de vue nombre et thèmes traités. Entamer des investigations sur le recrutement des filles peut s'avérer intéressant.

Notamment, l'étude a été réalisée dans un seul lycée. Certes, le cas peut servir de prototype pour déterminer le cas des autres établissements dont les situations sont analogues. Cependant, les variations suivant les contextes dans les zones sont à prendre en compte surtout pour la détermination des besoins en formation. Une analyse de ces besoins suivant les contextes et les zones peut s'avérer être un thème intéressant. Une étude comparative de plusieurs établissements sera très intéressante.

Il serait intéressant aussi de mener une étude sur le devenir des diplômées sortantes du lycée. Ainsi, déterminer les actions pour les aider dans leurs insertions et installations.



II. RECOMMANDATIONS

2.1. Recommandations spécifiques au genre féminin

Suivant les obstacles décelés précédemment, des recommandations sont faites pour améliorer l'accès et le maintien des jeunes filles dans la FAR au LTP.

2.1.1 *Problème de sécurité des apprenantes*

La question de la surveillance des apprenants est l'une des raisons qui limitent l'intégration des jeunes filles à la FAR. La proposition émise pour résoudre ce souci est d'intégrer des modules sur l'instruction civique, le savoir vivre, l'éducation sexuelle et reproductive et la sensibilisation au genre pour les formateurs dans la formation.

D'ailleurs, la SNFAR 2023-2035 cite cette option parmi les méthodes d'actualisation des méthodes de formation. Il s'agit de « l'intégration des compétences de vie courante dans la FAR ». Les formations initiales, notamment pour les jeunes devront systématiser une dimension « culture générale et compétences de vie courantes », en plus des aspects techniques et entrepreneuriales. Ainsi, la masse critique de jeunes producteurs, futurs leaders paysans, formés sur ces aspects seront plus responsables et au fait des enjeux de développement durable, de préservation du patrimoine commun et de participation à la vie de la cité. Les formations intégreront ainsi des aptitudes humaines : comportement, mentalité, civisme, citoyenneté, gouvernance, participation, éducation financière, etc. et tiendront compte des aspects culturels et sociaux.

Ce renforcement devra systématiser des formations intégrant des aptitudes autres que techniques. Elles portent notamment sur le renforcement des aptitudes humaines, du comportement et de l'évolution des mentalités, de l'intégration des dimensions culturelles, du développement de l'esprit civique et de la citoyenneté, du leadership afin de former des professionnels responsables (Programme Rindra et Programme Formaproduct, Juillet 2023) ».

Le Réseau FAR et GIL en 2024, rapporte les impacts positifs de l'intégration des formations transversales parmi les modules de formation. Ils parlent de modules sur la psychologie qui améliore l'initiative personnelle ; les formations qui améliorent non seulement les techniques, mais aussi la vie sociale et personnelle des femmes et des couples.

Notons que des modules portant sur ces thèmes n'existent pas dans les modules de formation dans la FAR au LTP. Alors que ces modules peuvent servir d'orientation pour les jeunes.



Pour pallier les problèmes causés par l'éloignement du lycée, les retards fréquents et les difficultés liées à la surveillance et contrôle des apprenantes, il s'avère nécessaire de construire un dortoir au niveau de l'établissement et de munir le lycée de cantine pour ces apprenants.

Pour les cas de violences VGMS, des sanctions et répressions sévères doivent être appliquées par les dirigeants de l'établissement. Avoir recours à la poursuite judiciaire doit être faite si cela est nécessaire.

2.1.2 Améliorer les offres de formation du LTP et mettre à jour les programmes de formation

La voie professionnelle propose un enseignement concret en relation avec le monde professionnel et ses métiers (Marc Tardif, Joëlle Castellan et Thérèse Perez-Roux, 2010). Il faut mettre l'accent sur l'apprentissage et une formation tournée vers les métiers d'avenir. Cette initiative est importante car les apprenantes avant de faire le concours d'admission et surtout au cours de la formation doivent savoir et apprécier déjà les différentes ouvertures d'emplois qu'elles peuvent envisager une fois la formation achevée. Il faut avoir des partenariats avec les entreprises et exploitations agricoles pour favoriser l'insertion des jeunes. Dans ce cas des renforcements des travaux pratiques, l'insertion des travaux pratiques dans les autres modules, des stages et des visites auprès des services et exploitations agricoles peuvent aider les apprenantes à comment mettre en pratique dans le milieu professionnel les théories données dans les cours.

La mise à jour et la variation des offres de formation incluent des thématiques relatifs à la conservation de l'environnement, à l'agroécologie, à l'instruction civique, à la reproduction humaine, savoir vivre, leadership et l'entrepreneuriat agricole, la transformation des produits, le conditionnement et les techniques commerciales pour améliorer l'accès aux marchés. Il faut donc, inclure des modules sur les pratiques innovantes dans le secteur agricole et rural. Le but étant d'encourager les jeunes filles à participer à la formation.

Que ce soit dans la mise à jour des programmes ou dans l'élaboration de programmes communs selon les modules de formation, le Ministère doit intervenir en se concertant avec les acteurs de la filière.

2.1.3 Amélioration des infrastructures existantes

Un point des plus importants est l'installation de l'eau et de l'électricité dans le LTP. La construction de locaux sanitaires prenant en compte le genre féminin. Les besoins des jeunes garçons et filles sont différents surtout au niveau des besoins en tant que personne. Les toilettes des filles doivent se différencier et séparer de ceux des garçons, de par leurs constructions, mais aussi des matériels y existants. Il doit y avoir des douches au niveau de l'établissement.



2.1.4 Aide aux apprenantes pour leurs installations et insertions

Les diplômées du LTP doivent faire l'objet d'une attention particulière. Les problèmes liés au fonds de roulement pour les apprenantes envisageant de s'insérer handicapent leur projet. En addition, il faut résoudre le problème foncier au même titre que le financement. Rappelons que les femmes n'ont pas le droit à la succession, donc, une intervention des autorités et acteurs du FAR est indispensable.

2.2. Recommandations générales

Des recommandations générales touchant aussi bien les apprenants que les apprenantes sont émises.

2.2.1. Améliorer les infrastructures de l'établissement

Concilier l'existence d'infrastructures et appliquer la bonne approche pour l'apprentissage, est une des meilleures solutions de la bonne marche d'une formation. Les infrastructures au sein du LTP sont encore loin d'être suffisant pour assurer une meilleure formation professionnelle et une formation satisfaisante pour tous les genres. A part les salles de classe, il doit y avoir une infirmerie, une bibliothèque, une cantine et un dortoir ainsi que des locaux sanitaires adéquats.

L'ajout de bâtiments qui serviront de salles de classe permettra d'augmenter la capacité d'accueil du lycée. L'infirmerie servira pour administrer les premiers soins aux apprenants et au personnel du lycée en cas de maladie ou d'accidents. L'existence de bibliothèque aidera les apprenants à se familiariser avec les livres et ouvrages de toutes sortes, matériels qui contribue à améliorer leur apprentissage au sein du LTP.

Liés à ces infrastructures, le lycée a besoin de ferme d'apprentissage et de parcelles pour les travaux pratiques ainsi que de matériels et de petits outillages agricoles pour les travaux pratiques dans les modules.

2.2.2. Amélioration des relations avec les autres institutions de formation agricole et rurale, avec les acteurs de la filière, le ministère et la direction régionale et les PTF.

Ces relations sont à améliorer pour avoir des apports bénéfiques pour l'établissement. Les institutions concernées sont le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle de Vakinankaratra, les établissements tant privés que publics nationaux et voire internationaux, mais aussi et surtout les exploitations agricoles, les institutions de service agricole et les entreprises ou usines de traitement ou transformation des produits agricoles. Autrement dit, le LTP doit avoir des relations avec les acteurs de la filière tels qu'ils soient. Les buts de ces actions sont nombreux comme



le partage d'expérience et de compétences et pratiques entre acteurs, les visites de ces exploitations et institutions pour les stages professionnels des apprenants ainsi que le financement des projets de l'établissement.

2.2.3. Améliorer les offres de formations

Le développement des compétences pour tous est une voie importante de promotion professionnelle et sociale, en intégrant la dimension d'égalité entre hommes et femmes et le concept de développement durable. Il s'agira d'encadrer les établissements à diversifier les formations. Les actions de formation devront s'appuyer sur une bonne connaissance des caractéristiques des publics cibles, de leur environnement et de leurs besoins de qualification. Elles devront être conçues de façon souple, diversifiée et au plus près des besoins et des demandes. L'autonomie pédagogique et administrative accordée à l'établissement lui permettra de développer ainsi une panoplie de formations (ET, FPI, FPQ) adaptées aux divers niveaux académiques ou professionnels et répondant aux besoins des jeunes, des associations locales et des organisations professionnelles locales.

L'amélioration de l'environnement financier, budgétaire et pédagogique de l'établissement (réhabilitation, équipement, information sur l'emploi et la formation...) lui donnera une image attractive vis-à-vis de sa clientèle et de ses partenaires. Grâce à l'autonomie et à la stratégie de densification des établissements publics, notamment en milieu rural, ainsi qu'à la diversification des parcours et offres de formation ci-dessus cités (Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Enseignement Supérieur, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Juin 2017).

2.2.4. Aide aux apprenants pour leurs installations et insertions

Cette aide naît de la bonne relation de l'établissement avec son extérieur surtout avec l'intervention de l'Etat. Certes, cela ne fait plus partie des attributions du lycée, cependant, il peut servir d'intermédiaire ou de précurseur des idées à ce stade. En effet, c'est un travail de longue haleine nécessitant des actions complémentaires entre beaucoup d'acteurs. Les projets liés à l'insertion et l'installation des sortants peuvent avoir des résultats bénéfiques pour la FAR dans le pays. Les différentes dotations de matériels, la facilitation des crédits agricoles et de l'acquisition de terres pour les jeunes.

2.2.5. Construction de nouveaux établissements et l'octroi des allocations et bourses d'études pour les jeunes méritant

Le Ministère de tutelle doit songer à créer d'autres LTP enseignant la filière agricole. Pour un pays tel que Madagascar, il faut rapprocher la formation agricole et rurale des bénéficiaires potentiels.



notamment dans les zones rurales même les plus reculées. Il est recommandé de jumeler cette action avec des offres de formation adéquates et répondant aux besoins de chaque zone et de sa population.

En addition, l'Etat peut envisager aussi d'offrir des allocations et des bourses d'études pour les apprenants et apprenantes méritant au sein des établissements de FAR. Comme la plupart des jeunes suivant la FAR a des faibles conditions de vie, ces mesures aideront énormément les jeunes dans la poursuite de leurs études.

2.2.6. Mesures bénéfiques appliquées par les autres établissements et pays

Dans ce volet, nous nous intéressons surtout aux différentes mesures déjà appliquées par les établissements et centres de FAR retrouvées dans les ouvrages qui pourront avoir de bons résultats pour le lycée. E. Fournier en 2023, mentionne l'application de la « discrimination positive » vis-à-vis de jeunes filles lors de leur recrutement. Il s'agit de réduire les couts de formation pour les jeunes filles. Les responsables ont aussi une plus grande indulgence par rapport aux dossiers des filles. La même autrice met l'accent sur l'importance de la communication pour le recrutement des filles : utilisation de flyers, affiches et des réseaux sociaux ainsi que les annonces radios.



Conclusion

Madagascar en tant que cinquième plus grande Ile du monde s'étale sur une zone à surface importante dont les surfaces arables disponibles pour l'exploitation sont encore larges. Il dispose d'un climat favorable à une large gamme de cultures. La plupart des malgaches vivent de l'agriculture et le secteur contribue à une part assez importante dans le PIB du pays. En lien avec le secteur agricole, on compte plus de 200 établissements, centres et collèges disposant de formation agricole et rurale. Madagascar fait partie du Réseau FAR représenté par la FARMADA. Les impératifs de la FARMADA incluent la mise en pratique par les acteurs de la FAR, des grandes lignes des directives politiques et stratégiques en liaison avec la FAR. Elle agit aussi sur l'amélioration des capacités des acteurs, la communication et les échanges entre ces acteurs.

La prise en compte du genre est une affaire de l'Etat et de ses entités. La considération du genre est citée dans quelques lignes de la constitution. Au fil de l'histoire et à leurs façons, les contextes ont déterminé des différentes formes de disparités du genre féminin. Ce sont les violences basées sur le genre, les limites établies par la loi qui désavantagent les femmes (mariage, héritage, non prise en compte de certaines VBG), les rôles domestiques des femmes dans la société, la dévalorisation des femmes dans les traditions. Plusieurs textes, lois, conventions et autres témoignent de l'ampleur de la préoccupation. Ils donnent des instructions à suivre aux différents secteurs comme l'emploi, l'éducation, la formation technique, le mariage et autres pour le respect de l'égalité et la considération des femmes. La FAR à Madagascar n'échappe pas à cette situation.

Le présent travail a mis en exergue certains points essentiels après l'exploitation des données qualitatives recueillies par des entretiens individuels et semi-directifs avec les acteurs de la FAR. Ces acteurs sont des individus ayant des relations directes avec les apprenantes ou des individus de la société et du ministère de tutelle. Les résultats de l'étude soulèvent plusieurs conclusions. Le faible nombre de filles choisissant la filière agricole est présente chaque année scolaire. Les filles suivant la FAR espèrent cependant un avenir brillant, elles sont conscientes des impacts positifs de la formation sur leur vie future. En cours de formation, beaucoup d'apprenantes n'achèvent pas la formation. La non considération du genre féminin est omniprésente non seulement dans l'environnement des apprenantes, mais aussi, à l'intérieur du dispositif même. D'ailleurs, les formateurs et les membres du personnel administratif ont des connaissances précaires de la dimension genre. Les pratiques ainsi que les infrastructures existantes démontrent cette absence d'une formation prenant en compte le genre.

Les actions pour parvenir à l'égalité des genres dans la FAR sont multiples selon les recommandations. Ce ne sont pas seulement les affaires d'acteurs désignés, mais, bien de tous les



acteurs ayant des responsabilités directes ou indirectes dans la FAR. Il est temps alors pour les concernés d'innover les pratiques pour mieux valoriser les femmes pour qu'elles puissent prendre leurs rôles de moteur de développement autant que leurs homologues masculins.



Références bibliographiques

- ✓ Adrien Peyre, Désiré Nkoy, Françoise Mukuku, 2021. *Étude de faisabilité d'un projet d'appui au secteur de la formation agricole et rurale (far) en république démocratique du Congo (RDC). Livrable 3 : Diagnostic genre.*
- ✓ Assemblée Nationale, 2015. *Loi n°2015-040 Portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP).*
- ✓ Assemblée Nationale et Sénat, 2022. *LOI n°2022-018 portant orientation générale du système éducatif à Madagascar.*
- ✓ Berfad, Novembre 2017. *Formation Agricole pour le Sécurité Alimentaire au Mali. Rapport sommaire. Résultats de l'enquête sur les contraintes rencontrées par les femmes pour une participation accrue comme étudiantes, enseignantes ou cadres dans les établissements de formation agricole.*
- ✓ Caterina Arciprete, Sebastian Silva Leander, 2022. *Inégalités de genre à Madagascar.*
- ✓ Eléa FOURNIER, 2023. *Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la Formation Agricole et Rurale : Analyse comparative dans 3 Centres de Formation au Togo. Mémoire de fin d'études présenté pour l'obtention du Diplôme d'Ingénieur AgroParisTech Dominante : Marchés, Organisations, Qualités et Services en appui aux agricultures du Sud (MOQUAS).*
- ✓ FAO, 2023. *La situation des femmes dans les systèmes agroalimentaires.*
- ✓ Fekama, Fert, Fifata, 2021. *Etude à visée opérationnelle concernant le bien-être en formation dans les collèges agricoles Fekama et l'insertion professionnelle des jeunes filles.*
- ✓ Gaspard Claude, 2019. *Étude qualitative : définition, techniques, étapes et analyse.*
- ✓ M. Ravelet, s.d. *Techniques d'enquêtes sociologiques.*
- ✓ Mamy Raheliarijaona, 2013. *Éducation à l'autonomie de la femme rurale à Madagascar. Mémoire pour l'obtention du diplôme universitaire de pédagogies des sciences de la santé.* HAL Id : dumas-00989649. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00989649>.
- ✓ Marie DEVERS, Elise HENRY, Elisabeth HOFMANN, Halim BENABDALLAH, 2012. *Les violences de genre en milieu scolaire comme facteur de déscolarisation en Afrique subsaharienne francophone. Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA).*
- ✓ Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, 2015. *La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP).*
- ✓ Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, 2017. *Plan*



sectoriel de l'éducation, (2018-2022). Pour une éducation de qualité pour tous, garantie du développement durable.

✓ Ministère des Affaires Étrangères, Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation, Région Vakinankaratra, PNUD - Septembre 2022. *Vakinankaratra Une Région à forte vocation agro-pastorale.*

✓ Ministère de l'Agriculture, 2012. *Document de stratégie Nationale pour la Formation Agricole et Rurale.*

✓ Nicolas Kazadi, Fara Ravololondramiarana, Michèle Rakoto-Andrianaly s.d. *Micro entreprises, emploi et developpement humain.*

✓ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, 2023. *La situation des femmes dans les systèmes agroalimentaires.* <https://doi.org/10.4060/cc5343fr>. ISBN 978-92-5-138446-6.

✓ Programme Rindra et Programme Formaprod, Juillet 2023. *Stratégie nationale de la formation agricole et rurale de Madagascar (SNFAR 2023-2035).*

✓ République de Madagascar, Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, 2017. *Décret N° 2017-777 portant ouverture du Lycée Technique de FARATSIHO, Fokontany de Miadanandriana. Commune Rurale de Faratsiho, District de Faratsiho. Région de VAKINANKARATRA, Direction Régionale de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle de Vakinankaratra.*

✓ République du Mali, Novembre 2017. *Rapport sommaire. Résultats de l'enquête sur les contraintes rencontrées par les femmes pour une participation accrue comme étudiantes, enseignantes ou cadres dans les établissements de formation agricole.*

✓ Réseau FAR, Octobre 2022. *Fiche pays Madagascar.*

✓ Réseau FAR, 2022. *Présentation du Réseau national Madagascar.*

✓ Réseau International FAR, Gender Innovation LAB (Banque Mondiale), 2024. *Séminaire international. Comment mieux prendre en compte le genre dans la formation agricole et rurale ? Rapport du séminaire international 17-19 Septembre 2024, Abidjan, Côte d'Ivoire.*

✓ Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal, 25 au 27 février 2003. *Les femmes du milieu rural et le développement socio-économique à Madagascar. Atelier International « Femmes rurales et foncier » avec le soutien du Projet FAO-Dimitra et d'ENDA PRONAT, Centre Forestier de Recyclage –Thiès, Sénégal.*

✓ Tselany Déborah, 2015. *L'effectivité des droits de la femme à Madagascar. Université d'Antananarivo faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie département droit : droit privé appliqué.*





- ✓ Unicef, United Nations Girls' Education Initiative, 2021. *Education formatrice de genre.*

Réinventer l'éducation pour un monde plus juste et inclusif.

- ✓ Vincent Garruchet, Pierre-Marie Bosc, Isabelle Mialet-Serra, Janvier 2023. *L'Agriculture à*

Madagascar : Évolution, chiffres clés et défis. Prérad océan indien.



ANNEXES

Tous les entretiens menés sont précédés des explications sur leurs buts et l'anonymat des personnes participantes.

GUIDE D'ENTRETIEN DES APPRENANTS ET APPRENANTES EN COURS DE FORMATION

Informations personnelles :

Prénom (anonyme)

Sexe

Classe

Adresse de l'étudiant

Age

Ecole d'origine

Nombre de frères et sœurs

Numéro dans la fraterie

Avez-vous des frères ou sœurs qui ont déjà fait de la formation agricole et rural ? Où ?

Informations sur les parents

Profession du père

Profession de la mère

Adresse des parents

Perception de la formation

➤ Accès à la formation

Comment avez-vous su l'existence de la formation ?

Vos parents vous soutiennent-ils ? Si oui, comment se fait ce soutien ?

Pourquoi avez-vous choisi cet établissement de formation ?

L'établissement est-il loin ou près de chez vous ? A quelle distance ?

Avez-vous eu des freins à l'accès à la formation ? (Freins liés à l'information, freins financières, freins culturels etc).



➤ Choix de la filière

Pourquoi avez-vous choisi la filière agricole ? choix personnel ou choix influencé par vos parents ou par autres choses ou d'autres personnes ?

Avez-vous hésité avec d'autres filières ? Si oui, pourquoi la filière agricole a eu votre préférence ?

➤ Attentes de la formation

Avant, quelles étaient vos attentes de la formation ?

Aujourd'hui, la formation donnée répond-t-elle à vos attentes ?

Points forts

Points faibles

Suggestions d'amélioration

➤ Déroulement de la formation

Quel est votre emploi du temps de formation ?

Comparée aux autres filières, comment trouvez-vous votre emploi du temps ? Est-ce-qu'il vous convient ?

Quels sont les problèmes que vous rencontrez avec cet emploi du temps ?

Comment trouvez-vous le déroulement de la formation ?

Combien de matières avez-vous ?

Quels sont les matières que vous aimez ? Pourquoi ?

Quels sont les matières que vous trouvez difficiles ? Pourquoi ?

Combien de fille y-a-t-il dans votre classe ? Quelles sont d'après-vous les raisons de cette différence entre le nombre de filles et de garçons ?

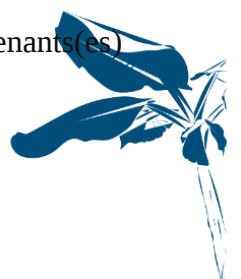
Comment se passe la relation entre les apprenants et les apprenantes ?

Y a-t-il des apprenants(es) qui font la cour aux apprenants(es) ou personnel administratif ou formateurs ?

Quels sont les problèmes que vous rencontrez en classe ? Au Lycée ? En relation avec la formation ?

En tant que filles, quels sont les problèmes que vous rencontrez ?

Y-a-t-il des apprenants(es) qui ont abandonné dans votre promotion ? Pourquoi les apprenants(es) abandonnent-ils en cours de formation ?



➤ Formateurs et formation

Le nombre de formateur existant est-il suffisant ?

Existe-il des formatrices dans votre établissement ?

Comment est votre relation avec les formateurs ? Avez-vous des préférences pour vos formateurs ? Pourquoi ?

Pensez-vous que certains formateurs manquent de certaines compétences, savoir-faire ou savoirs être ?

Comment trouvez-vous les démarches et méthodes de vos formateurs ?

Comment se déroulent les cours ?

Y a-t-il des différences de traitement entre les filles et les garçons de la part des formateurs ?

Y a-t-il des formateurs qui font la cour aux apprenants ou apprenantes ?

➤ Relation avec le personnel administratif

Comment est votre relation avec le personnel administratif ?

Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés ?

Y a-t-il des bureaucrates qui font la cour aux apprenants ou apprenantes ?

➤ Infrastructure de formation

Les infrastructures existantes sont-elles en adéquation avec votre apprentissage théorique et pratique ?

Les infrastructures existantes sont-elles en adéquation avec vos besoins ?

Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés dus aux infrastructures ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

Les infrastructures existantes répondent-elles aux besoins des filles (vestiaires, toilettes, douches, dortoirs séparés et sécurisés ? Accès à l'eau dans les toilettes ? Poubelle pour les protections hygiéniques) ?

Perspectives d'avenir

Qu'est-ce que vous envisagerez de faire après l'obtention du Baccalauréat ?

Continuer les études, dans quel domaine ? Avec quelle perspective de métier ?



S'installer dans le domaine agricole et rural ? Quels sont les problèmes probables que vous pouvez rencontrer, liés notamment au genre (accès à la terre, aux financements, aux intrants etc.) ?

Arrêter les études pour devenir agriculteur(trice) ? Pourquoi ?

Arrêter les études, pour travailler dans d'autres secteurs autres que les métiers agricoles et ruraux ? Si oui, pourquoi ?

Arrêter les études, se marier et fonder une famille ? Pourquoi ?

GUIDE D'ENTRETIEN DES APPRENANTES SORTIES DE LA FORMATION

Information personnelle :

Prénom (anonyme)

Sexe

Adresse de l'étudiant

Age

Perception de la formation

➤ Accès à la formation

Comment avez-vous su l'existence de la formation ? Au LTP ? Au centre ?

Pourquoi avez-vous choisi cet établissement ?

L'établissement est-il loin ou près de chez vous ?

➤ Choix de la filière

Pourquoi avez-vous choisi la filière agricole ? Choix personnel ou choix influencé par vos parents ?

Avez-vous hésité avec d'autres filières ? Si oui, pourquoi la filière agricole a eu votre préférence ?

➤ Attentes de la formation

Avant, quelles étaient vos attentes de la formation ?

Maintenant, vos attentes sont-elles satisfaites ou ont-elles changées ou restées les mêmes ?

Aujourd'hui, la formation donnée répond-t-elle à vos attentes ?

Points forts

Points faibles

Suggestions d'amélioration



➤ Déroulement de la formation

Comment trouvez-vous le déroulement de la formation au sein du LTP ou du centre ?

Quels sont les matières que vous aimez ? Pourquoi ?

Quels sont les matières que vous trouvez difficiles ? Pourquoi ?

Combien de fille avait-il dans votre classe ? Si leur nombre est inférieur à celui des garçons, pourquoi ?

Comment se passait la relation entre les apprenants et les apprenantes ?

En tant que filles, quels étaient les problèmes que vous avez rencontrés ?

Y avait-il des apprenants(es) qui faisaient la cour aux apprenantes ou formateurs ou personnel administratif ?

Quels étaient les problèmes que vous avez rencontrés en classe ? Au Lycée ou au centre ? En relation avec la formation ?

Pourquoi les apprenants(es) abandonnaient-elles (ils) en cours de formation ?

➤ Formateurs et formation

Le nombre de formateur existant était-il suffisant ?

Comment était votre relation avec les formateurs ? Avez-vous des préférences pour vos formateurs ? Pourquoi ?

Vos formateurs avaient-ils les compétences requises pour mener à bien la formation ?

Comment avez-vous trouvé les démarches et méthodes de vos formateurs ?

Comment se déroulaient les cours ?

La considération des formateurs pour les apprenants et apprenantes était-elle différente ?

Y avait-il des formateurs qui font la cour aux apprenants ou apprenantes ?

➤ Relation avec le personnel administratif

Comment était votre relation avec le personnel administratif ?

Quels étaient les problèmes que vous avez rencontrés ?

Y avait-il des bureaucrates qui faisaient la cour aux apprenants ou apprenantes ?

➤ Infrastructure de formation

La formation et les infrastructures existantes étaient-elles en adéquation ?



Quels étaient les problèmes que vous avez rencontrés dus aux infrastructures ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

Les infrastructures existantes répondaient-elles aux besoins des filles ? Pourquoi ?

Quels infrastructures ou matériels manquaient au LTP ou au centre ?

Perspectives d'avenir

Qu'est-ce que vous faites actuellement après l'obtention du Baccalauréat ?

Continue les études, dans quelle filière ? Vous êtes en quel niveau ? Quel métier envisageriez-vous de faire ?

Travailleur dans le secteur agricole et rural ? Pourquoi ? Comment s'est déroulé votre insertion ?

Arrêter les études, pour travailler dans d'autres secteurs autres que les métiers agricoles et ruraux ? Pourquoi ?

Arrêter les études, se marier et fonder une famille ?

GUIDE D'ENTRETIEN DU CHEF DES ETABLISSEMENTS (LTP et CFAR), PERSONNEL ADMINISTRATIF

Informations personnelles

Prénom

Age

Ancienneté au poste

Localité de service

Perception de la FAR à Madagascar

Quel est votre point de vue sur la FAR dans le pays ?

Points forts

Points faibles

Suggestions d'amélioration

Perception de la FAR au niveau de son établissement

D'après vous, est-ce que la FAR est en adéquation avec les besoins du marché du travail et les attentes des jeunes ?



Points forts

Points faibles

Suggestions d'amélioration

Existe-t-il des différences entre les garçons et les filles sur : l'accès à la formation, le comportement pendant la formation etc. ?

Comment trouvez-vous la participation des jeunes filles à la FAR ?

Si elles sont moins nombreuses que les garçons, pourquoi selon vous ?

Quels sont les problèmes rencontrés par ces filles ?

Liés à la formation ?

Liés aux formateurs ?

Liés au personnel administratif ?

Autres ?

Pensez-vous que ces problèmes pour les filles soient un frein pour la FAR ? Si oui, avez-vous essayé de trouver des solutions à ces problèmes ?

Souhaitez-vous améliorer cette participation ? Avez-vous des idées pour cela ?

Y-a-t-il beaucoup d'apprenants(tes) qui abandonnent en cours de formation ? Quelles sont les raisons de cet abandon d'après-vous ?

Les infrastructures existantes dans votre établissement prennent-elles en compte l'approche genre ? Quelles sont ces infrastructures ?

Existent-ils des dispositifs pour assurer l'accompagnement des formés dans leurs insertions ? Si oui, y a-t-il des différences de traitement dans les mesures d'accompagnement à l'insertion, entre les filles et les garçons ?

Selon vous, quels sont les changements qui peuvent se produire si le nombre de participantes à la FAR augmente ?

GUIDE D'ENTRETIEN DES FORMATEURS

Information personnelle :

Prénom (anonyme)

Sexe

Age



Localité de service

Ancienneté au poste

Diplôme le plus élevé

Perception de la formation

➤ Accès à la formation

Comment trouvez-vous la participation des jeunes filles à la FAR ?

Quelles sont selon vous les raisons de ce niveau de participation ?

Pouvez-vous proposer des améliorations de cette participation ?

Le nombre de formateur existant est-il suffisant ?

Estimez-vous que vous auriez besoin de renforcement de capacité dans un domaine ?

➤ Déroulement de la formation

Combien de matières détenez-vous ?

Combien de temps disposez-vous pour effectuer les cours ? (Heures de formation)

Pouvez-vous détailler votre organisation pendant les heures de cours ?

Quelles sont les démarches et méthodes que vous employez ?

Quelles sont les classes que vous enseignez ?

Combien de filles y-a-t-il dans votre classe ? Si leurs nombres sont inférieurs à celui des garçons, pourquoi cette différence ?

Comment trouvez-vous le déroulement de la formation au niveau de l'établissement ? Dans vos classes ?

La considération des apprenants et apprenantes pour les formateurs est-elle différente ?

Comment se passe la relation entre les apprenants et les apprenantes ?

Qui sont les plus assidus apprenants ou apprenantes ?

Quels sont les problèmes que vous rencontrez en classe ? Au Lycée ? En relation avec la formation ?

Pour les apprenantes, quels sont les problèmes qu'elles rencontrent ?

Pourquoi les apprenants(es) abandonnent-ils en cours de formation ?

Y a-t-il des apprenants(es) qui font la cour aux apprenants(es) ou formateurs ou personnel administratif ?



Comment est votre relation avec les autres formateurs ?

Y a-t-il des formateurs qui font la cour aux apprenants(es) ?

Infrastructure de formation

Les infrastructures existantes suffisent-elles pour mener à bien la formation ?

La formation et les infrastructures existantes sont-elles en adéquation ?

Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés dus aux infrastructures ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

Les infrastructures existantes répondent-elles aux besoins des filles ? Pourquoi ?

Relation avec le personnel administratif

Comment est votre relation avec le personnel administratif ?

Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés ?

Y a-t-il des bureaucrates qui font la cour aux apprenants(es) ?

Pérennité de la formation

Pouvez-vous proposer des suggestions pour améliorer la formation ?

GUIDE D'ENTRETIEN DES PARENTS

Informations personnelles

Nom

Age

Adresse

Profession

Situation matrimoniale

Niveau d'instruction

Insertion des enfants dans le FAR

Pourquoi avoir envoyé votre enfant suivre des FAR ?

Quelles sont vos attentes par rapport à cette formation ?

Quels sont les moyens que vous déployer pour subvenir aux besoins de formation de votre enfant ?

Perspective d'avenir



Quel avenir espérez-vous pour votre enfant ?

Suivre les études ? Pourquoi ?

Travailler ? Pourquoi ?

Autres ?

GUIDE D'ENTRETIEN DU PERSONNEL DES MINISTÈRES (Direction Régionale y compris)

Informations personnelles

Nom

Genre

Age

Fonction

Localité de service

Ancienneté au poste

Information sur la structure, la question du genre et la FAR

Pourriez-vous détailler l'organigramme de votre structure ?

Quelles sont les fonctions de votre structure, des directions et des services qui le compose ?

Selon vous que veut dire « genre » ?

Avez-vous une entité/service/autre s'occupant des activités liées au genre dans votre structure ?

Le genre est-il pris en compte dans votre structure et au niveau des établissements sous votre tutelle ?

Pourriez-vous expliquer cette prise en compte ? (Les activités réalisées)

Comment trouvez-vous la situation de la FAR à Madagascar ? Au niveau de la Région ?

Points forts

Points faibles

Opportunités

Menaces

Combien d'établissement existe dans votre zone ? Combien sont ceux qui ont une filière agricole et rurale ?

Comment trouvez-vous la situation de la FAR niveau des établissements de formation ?



Points forts

Points faibles

Opportunités

Menaces

Avez-vous des chiffres des effectifs des participants à la FAR ?

Comment la participation des jeunes à la FAR évolue-t-elle ? (Effectif)

Comment trouvez-vous la participation des jeunes filles dans la FAR ?

Comparée aux autres filières de formation, comment trouvez-vous cette participation ?

Cette participation est-elle en déclin ou en croissance ?

Quelles sont les raisons de cette variation ?

Quelles sont les mesures prises pour améliorer la participation des jeunes filles à la FAR?

Figure 3: Carte de la subdivision de la région Vakinankaratra

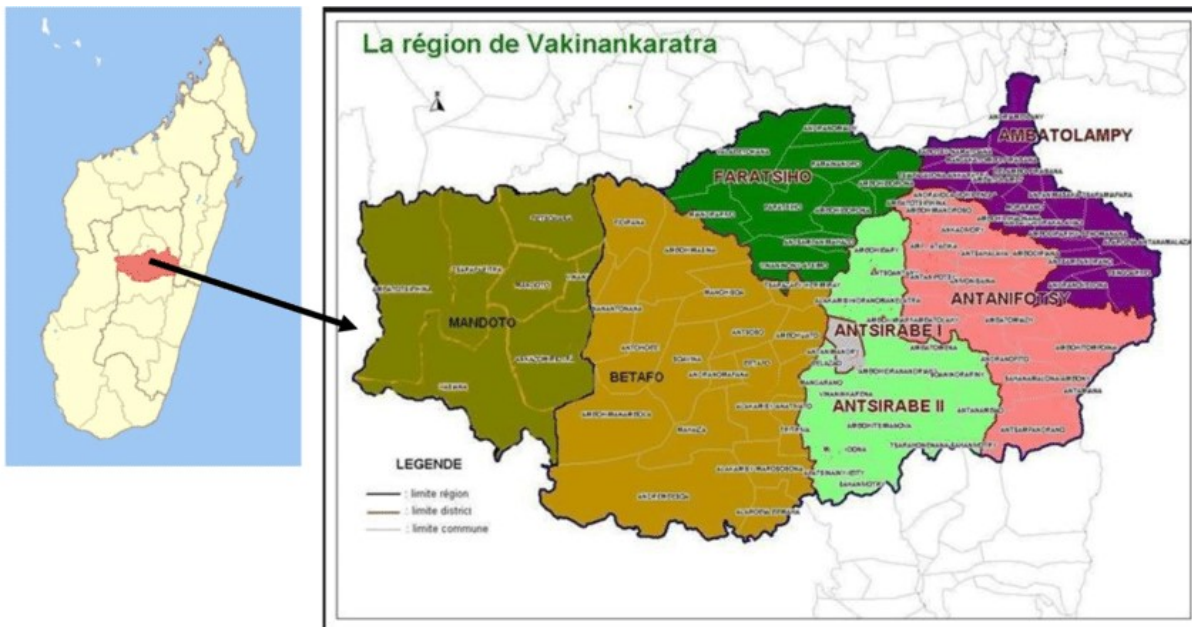


Figure 4: Carte des communes du District de Faratsiho

