

Stratégie genre de la GIZ à Madagascar

2025 - 2029



Table des matières

Table des matières.....	1
1 Contexte d'élaboration de la stratégie.....	2
1.1 Cohérence avec les politiques et priorités de développement :.....	2
1.2 Constats de l'analyse genre du portefeuille :	3
1.2.1 Les défis genre :	3
1.2.2 Le genre au sein de la GIZ :	3
1.2.3 Partenariats et collaboration :	4
1.2.4 Principales recommandations suggérées suite à l'analyse genre du portefeuille :	5
1.3 Cadre conceptuel.....	6
1.3.1 Approche Transformatrice Genre.....	6
1.3.2 Principes clés.....	7
2 La stratégie :	7
2.1 Vue d'ensemble de la stratégie.....	7
2.2 Axes stratégiques et activités transversales.....	10
2.2.1 Les axes stratégiques.....	10
2.2.2 Les activités transversales récurrentes.....	11
2.2.3 Types d'interventions (RBE) par thème crucial et secteur	11
3 Mise en œuvre.....	13
3.1 Suivis évaluation	13
3.2 Structure de mise en œuvre.....	13
3.3 Partenariats et collaborations :.....	14
4 PLAN D'ACTION GENRE MADAGASCAR 2025-2029.....	15

1 Contexte d'élaboration de la stratégie

1.1 Cohérence avec les politiques et priorités de développement :

Afin d'élaborer cette stratégie, nous avons pris comme référence le cadre politique du gouvernement allemand, les accords avec les gouvernements partenaires et les agendas régionaux et internationaux. Les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** constituent un pilier fondamental, avec l'ODD 5 sur l'égalité des genres comme axe central. Notre stratégie met l'accent sur les cibles 5.a et 5.5, concernant respectivement les droits et les ressources économiques et leur participation aux fonctions de direction.

Le **Plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes III (2021-2025)** de l'Union Européenne guide également nos interventions en définissant un cadre d'actions concrètes pour l'égalité des genres. La GIZ Madagascar se concentre sur la transition écologique inclusive et le renforcement institutionnel, avec des interventions spécifiques pour les femmes rurales face au changement climatique et le renforcement des capacités des partenaires nationaux pour une gouvernance plus égalitaire.

La **Politique de Développement Féministe de la BMZ** constitue un fondement essentiel de notre stratégie. Celle-ci s'inspire directement des priorités du BMZ visant à progresser vers l'égalité des chances, éradiquer les structures de pouvoir discriminantes et poursuivre une politique fondée sur les droits humains. Nous adoptons particulièrement sa vision des trois R (Représentation, Renforcement des droits et Ressources) comme facteurs décisifs d'une société juste et durable, ainsi que son objectif d'intégrer des principes féministes dans tous les projets de développement.

La **Roadmap on Women's Rights - Declaration of principles for a gender-equal society, 2025** de la Commission Européenne constitue un cadre de référence essentiel pour notre stratégie. Notre approche s'inspire directement de ses principes fondamentaux, en particulier de l'égalité salariale et l'autonomisation économique et la participation politique et représentation égale. Nous adoptons son approche intersectionnelle qui reconnaît les discriminations multiples auxquelles font face les femmes malgaches selon leur situation socio-économique et leur localisation géographique.

Notre stratégie s'articule également avec la **Stratégie Genre GIZ Globale 2025-2029**, qui définit les orientations stratégiques institutionnelles pour l'intégration systématique du genre dans tous les programmes et projets de la GIZ à l'échelle mondiale. En alignant nos actions sur cette stratégie globale, nous nous engageons à collaborer étroitement avec des agents du changement issus de l'État et de la société civile, en les renforçant dans leur rôle. De plus, nous nous efforçons de rendre notre organisation plus performante dans la promotion de l'égalité des chances et en créant un environnement de travail inclusif.

La **stratégie genre du département Afrique de la GIZ** constitue également un cadre de référence essentiel. Cette stratégie régionale, tenant compte des réalités africaines, permet d'orienter nos actions à Madagascar en fonction des priorités communes au continent tout en respectant les particularités nationales.

1.2 Constats de l'analyse genre du portefeuille :

1.2.1 Les défis genre :

Madagascar fait face à des défis majeurs en matière d'égalité de genre. En matière de santé, le taux de mortalité maternelle demeure alarmant avec 408 décès pour 100 000 naissances vivantes. L'accès à la contraception moderne et aux soins médicaux est limité, particulièrement en milieu rural, en raison des normes culturelles qui restreignent leur pouvoir de décision. Cette situation est aggravée par la malnutrition infantile, qui touche 42 % des enfants de moins de 5 ans, et par la répartition inégale du personnel de santé. (*MICS Programme mondial. (2018). Enquête par grappes à indicateurs multiples Madagascar.*)

Sur le plan foncier et économique, les femmes jouent un rôle central dans l'agriculture mais restent largement exclues de la propriété et des décisions liées à la terre. Seules 10 % des terres sont titrées, et les pratiques coutumières continuent de défavoriser les femmes. (*Burnod, P., & Bouquet, E. (2022). La certification foncière à Madagascar entre 2005 et 2021 : quels bénéficiaires et quels effets ?* ».) Par ailleurs, la surcharge de travail domestique limite leur capacité à participer à des activités économiques et à générer des revenus, accentuant leur dépendance économique. L'éducation, bien qu'elle favorise légèrement les filles au niveau primaire et secondaire, rencontre des freins significatifs avec des taux de déscolarisation élevés dus aux mariages précoces et aux disparités régionales.

Enfin, les femmes sont faiblement représentées dans les sphères décisionnelles, ne constituant que 17 % des candidats aux législatives en 2024, malgré leur fort engagement communautaire. Les barrières culturelles et le manque de confiance en soi renforcent cette sous-représentation dans les instances de pouvoir. Ainsi, ces défis sont ancrés dans des traditions patriarcales et exacerbés par le manque de ressources, freinant l'égalité et l'autonomisation des femmes à Madagascar.

1.2.2 Le genre au sein de la GIZ :

La GIZ Madagascar s'engage activement et de manière continue en faveur de l'égalité de genre, tant au sein de ses équipes qu'à travers ses projets.

Répartition genrée au sein du personnel de la GIZ Madagascar

La GIZ Madagascar applique un système de classification des postes en six bandes de rémunération, basé sur des critères standardisés et uniformisés au niveau international. Ce système garantit une rémunération équitable en fonction des responsabilités et des exigences des postes, tout en respectant les pratiques locales. Nous veillons à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de son organisme. En effet, notre organisation affiche une **quasi-parité avec 51,8 % d'hommes et 48,2 % de femmes** parmi nos employés.

Notre analyse a révélé des variations d'intérêt et de candidatures selon les différentes bandes de rémunération. Nous observons notamment une participation plus marquée des hommes dans les postes auxiliaires (Bande 1) et une présence plus importante des femmes dans les postes administratifs et d'assistance (Bande 2). Un encouragement des hommes et des femmes à postuler dans des postes traditionnellement occupés par un seul genre pourrait être envisageable. Cette approche permettrait d'élargir les perspectives professionnelles et de valoriser la diversité des talents, en invitant chacun à explorer des opportunités au-delà des représentations professionnelles habituelles.

Mise en œuvre d'approches transformatrices pour réduire les inégalités de genre

Une auto-évaluation de nos projets a montré des avancées en matière d'égalité de genre, tout en soulignant des marges d'amélioration. Bien que des efforts aient été déployés, il reste encore des leviers à activer pour renforcer l'impact et l'intégration effective du genre dans nos actions. En interne, un suivi des taux de promotion, une analyse des écarts salariaux et des mesures facilitant la mobilité des femmes sont des leviers essentiels pour garantir une égalité effective. Il serait également pertinent d'explorer les écarts entre les employées nationales et expatriées, notamment en termes de bénéfices liés à la parentalité. Nous continuons ainsi à affiner nos stratégies pour une intégration plus systématique et durable du genre à tous les niveaux de l'organisation et de ses interventions.

1.2.3 Partenariats et collaboration :

Nos partenaires et collaborateurs sont des piliers stratégiques pour atteindre nos objectifs en matière d'égalité de genre. Notre approche privilégie une collaboration étroite avec les acteurs locaux, en particulier les Organisations de la Société Civile (OSC).

Avec qui devons-nous collaborer ?

Les Organisations de la Société Civile locales constituent notre partenariat le plus crucial. Ces acteurs de terrain, profondément ancrés dans les réalités locales, sont essentiels pour :

- Comprendre les dynamiques sociales et culturelles spécifiques ;
- Mobiliser les communautés de manière authentique ;
- Relayer nos actions à l'échelle locale ;
- Apporter une expertise contextuelle irremplaçable.

Notre analyse a permis de cartographier les principaux acteurs ayant un fort potentiel dans l'intégration de l'égalité de genre à Madagascar. Ces partenariats stratégiques incluent :

- **Les Organisations de la Société civile locale** : comme VOI Antsiskala, reconnues pour leur expertise en autonomisation des femmes et en gouvernance locale.
- **Organisations communautaires et réseaux** tels que l'Association de femmes Banjina et le Réseau des Femmes pour le Développement Durable, qui renforcent la participation des femmes à la vie économique et sociale.
- **Institutions gouvernementales** comme la Direction Régionale de la Protection Sociale (DRPS) et le Ministère de l'Éducation Nationale, qui assurent l'intégration de l'égalité de genre dans les politiques publiques.

La collaboration entre projets : La collaboration entre les différents projets de la GIZ constitue un levier stratégique essentiel. En encourageant les synergies internes, nous visons à identifier et à exploiter les thématiques communes, tout en favorisant un partage dynamique des connaissances et des bonnes pratiques.

Renforcement des partenariats : Notre ambition est de poursuivre et d'approfondir nos collaborations existantes. Nous soutenons activement l'intégration d'une approche genre dans les stratégies de nos partenaires, en développant des mécanismes de co-construction et d'échange qui permettent une approche collaborative et innovante.

1.2.4 Principales recommandations suggérées suite à l'analyse genre du portefeuille :

- 1. Renforcer l'intégration de l'égalité de genre dans les projets :** prioriser l'expansion des projets à fort potentiel transformatif favorisant une réelle émancipation des femmes et personnes marginalisées. Mettre en place des mécanismes de financement incitatifs et un suivi-évaluation rigoureux pour assurer un impact durable.
- 2. Améliorer la représentation des femmes dans la gouvernance et les secteurs clés :** encourager la représentation des femmes dans les conseils communaux et instances de décision locale (ex. ProDéCID). Promouvoir la mise en place des quotas paritaires dans la gestion des ressources naturelles et les projets agricoles et environnementaux (ex. ProSol, F4F). Favoriser un accès équitable des femmes aux ressources, aux formations et aux postes à responsabilité.
- 3. Renforcer la collecte et l'utilisation des données sexospécifiques :** désagréger systématiquement les données par sexe dans tous les projets. Analyser l'impact des interventions sur les femmes, notamment en agriculture (PrAda, ProSAR) et en énergie (PERER).
- 4. Impliquer les hommes et les garçons comme acteurs du changement :** sensibiliser et former les hommes à l'égalité de genre dans les projets agricoles et énergétiques. Promouvoir des modèles masculins engagés pour une répartition équitable des responsabilités domestiques et professionnelles.

Vos interventions ont-elles des impacts qui sont :



1.3 Cadre conceptuel

1.3.1 Approche Transformatrice Genre

Qu'est-ce que l'Approche Transformatrice de Genre ?

Une démarche qui va au-delà des symptômes pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités de genre, en remettant en question et déconstruisant les rôles genrés et les relations de pouvoir inégales. L'Approche transformatrice reconnaît que pour créer un changement durable, il est nécessaire d'agir sur les structures sociales et les normes culturelles qui perpétuent les inégalités. Elle exige un engagement profond et à long terme pour déconstruire les paradigmes existants.

Les trois éléments suivants sont d'ailleurs au cœur de la stratégie genre GIZ Madagascar :

Le continuum de l'égalité de genres : Un spectre qui permet d'évaluer l'impact des interventions sur l'égalité de genre, allant des approches négatives aux Approches transformatrices. Ce continuum nous aide à situer nos actions et à comprendre leur potentiel transformateur. Il nous rappelle que certaines interventions, même bien intentionnées, peuvent renforcer les inégalités si elles ne sont pas conçues avec une compréhension approfondie des dynamiques de genre.

La matrice Reach-Benefit-Empower : Un cadre d'analyse qui mesure la profondeur de l'impact des interventions sur l'autonomisation des femmes et des filles. Cette matrice nous permet d'aller au-delà de la simple participation numérique des femmes pour analyser comment les interventions pourraient affecter réellement leurs vies et leur pouvoir d'agir.

Trois niveaux d'impact croissant :

- **Reach (Atteindre)** : Inclusion des femmes comme participantes ou bénéficiaires ;
- **Benefit (Bénéficier)** : Amélioration des conditions matérielles et pratiques ;

- **Empower (Autonomiser)** : Renforcement de l'agentivité et de la capacité décisionnelle.

L'approche des "3R" : Une stratégie holistique qui équilibre trois dimensions essentielles pour un changement durable des relations de genre. L'expérience de la GIZ montre qu'un véritable changement transformateur nécessite une intervention simultanée sur ces trois fronts interdépendants

Piliers fondamentaux :

- **Rights (Droits)** : Renforcement des droits fonciers, de propriété et d'utilisation des terres ;
- **Ressources** : Accès égal aux moyens de production, connaissances et financements ;
- **Représentation** : Participation accrue aux processus décision.

1.3.2 Principes clés

- **Approche fondée sur les droits humains** : Ce principe inscrit toutes les interventions dans le cadre normatif international des droits humains.
- **Priorité aux femmes et aux filles** : Face aux inégalités historiques et structurelles, ce principe affirme la nécessité d'accorder une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes et des filles. Cette priorité se traduit par des ressources dédiées et des interventions ciblées pour combler les écarts persistants dans l'accès aux services, aux ressources et aux opportunités
- **Inclusivité** : Ce principe souligne l'importance d'adopter une approche inclusive engageant conjointement – ou, le cas échéant, dans des espaces spécifiques – toutes les couches de la société, en intégrant les dimensions multigénérationnelles, multiethniques, et les réalités rurales et urbaines. Le changement durable repose sur la mobilisation de tous les acteurs et la valorisation de la diversité des expériences.
- **Approche positive de l'engagement masculin** : Les hommes et les garçons sont considérés comme des alliés essentiels dans la promotion de l'égalité de genre. Ce principe valorise leur rôle dans le changement des normes sociales, en mettant l'accent sur les bénéfices partagés d'une société plus égalitaire et en développant des modèles positifs de masculinité.
- **Reconnaissance de la diversité et de l'intersectionnalité** : Ce principe reconnaît que les femmes ne constituent pas un groupe homogène et que les discriminations de genre s'entrecroisent avec d'autres facteurs tels que

l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion ou le statut socio-économique. Les interventions doivent être adaptées pour répondre à cette diversité d'expériences et de besoins.

- **Action à multiples niveaux** : Une stratégie efficace intervient simultanément à différents niveaux pour un impact systémique : individuel (connaissances, attitudes, compétences), interpersonnel (relations familiales et communautaires), communautaire (normes sociales collectives), systémique et structurel (lois, politiques, institutions)
- **Prise en compte du contexte local** : Les interventions doivent être ancrées dans les réalités locales, prenant en compte les spécificités culturelles, les dynamiques de pouvoir et les opportunités de changement propres à chaque région. Ce principe valorise le travail avec les structures communautaires existantes et l'intégration des savoirs locaux pour assurer la pertinence des actions.
- **Utilisation d'approches fondées sur des données probantes** : Les stratégies et programmes doivent s'appuyer sur des recherches rigoureuses, des évaluations d'impact et des leçons tirées de l'expérience. Ce principe souligne l'importance de la production de connaissances et de l'apprentissage continu pour améliorer l'efficacité des interventions en matière d'égalité de genre.
- **Réflexion sur l'échelle et la durabilité** : Au-delà des succès individuels, ce principe oriente la conception des interventions vers un changement à grande échelle et durable. Cela implique de penser au-delà du cycle du projet, de renforcer les capacités des acteurs locaux et de créer des mécanismes institutionnels qui soutiendront l'égalité de genre à long terme.

2 La stratégie :

2.1 Vue d'ensemble de la stratégie

Vision de la GIZ à Madagascar → " Unis dans la promotion de l'égalité des genre & de l'égalité des chances pour tous à la GIZ et à Madagascar."

Axe stratégique				
Axe stratégique 1		Axe stratégique 2 :		Axe stratégique 3 :
Nous nous attaquons à la discrimination fondée sur le genre en nous concentrant sur les causes structurelles et profondes à Madagascar.		Nous travaillons avec des agents de changement & les renforçons dans leurs rôles.		Nous mobilisons notre organisation pour atteindre l'égalité de genre.
Objectifs spécifiques				
OS 1 : Promouvoir le renforcement des droits des femmes et des groupes marginalisés (Droits)	OS 2 : Favoriser l'accès équitable aux ressources, aux services et aux opportunités économiques (Ressources)	OS 3 : Renforcer l'accès et la participation des femmes et des groupes marginalisés aux instances de décision à tous les niveaux (Représentation)	OS 4 : Créer un partenariat solide avec des agents de changements dont les OSC pour éliminer les barrières structurelles, culturelles et institutionnelles	OS 5 : Renforcer nos efforts de mobilisation et notre professionnalisation pour une égalité de genre dans notre organisation et dans la mise en œuvre de nos projets. (Interne)
Mesures générales				
1.1 Promouvoir les approches sur le droit à l'identité et augmenter les connaissances des femmes, des filles, des personnes marginalisées et de leurs représentants sur leurs droits afin d'en permettre la promotion et la défense	2.1 Renforcer les compétences et les connaissances des femmes, des filles, et des personnes marginalisées de façon innovante de manière à permettre un meilleur accès et contrôle aux ressources, aux services et aux opportunités économiques.	3.1 Promouvoir la participation active des femmes et des groupes marginalisés dans la gouvernance locale et nationale, particulièrement dans les secteurs de transformations majeures sociétales (changement climatique, transition énergétique et développement numérique).	4.1 Identifier les partenaires et représentants de la société civile déjà impliqués dans les projets de la GIZ ou pertinents pour des collaborations et des formations	5.1 : Actualisation et mise en exergue de nos politiques et structures genre internes
1.2 Renforcer la capacité des femmes et des membres de groupes marginalisés en techniques de négociation, de plaidoyer, de prise de parole en public et la résistance	2.2. Réduire les obstacles à l'éducation, à l'emploi et aux AGR, spécifiques aux femmes et personnes marginalisées (gestion des menstruations, sécurité lors des déplacements, accès au marché, accès au financement)	3.2. Renforcer les femmes et les groupes marginalisés pour qu'ils-elles aient les connaissances, les compétences, la confiance ainsi que les moyens logistiques et financier pour pouvoir participer activement	4.2 Développer des partenariats innovants avec les acteurs de changements (Femme Leader, Paysans, Ambassadeurs·drices de bonnes gouvernance, Relais, leader d'opinion etc.), et aider à assurer leur reconnaissance formelle et informelle et à rendre visibles leurs actions collectives en	5.2 : Mettre en valeur et capitaliser sur les initiatives d'Approches Transformatrices de genre de nos projets
5.3 Renforcer le système de suivis et d'évaluation de façon réaliste et adaptée afin de produire et utiliser des données intersectionnelles et sexospécifiques permettant à la fois de consolider les preuves sur les discriminations structurelles,				

	aux ATG, afin d'augmenter leur chance de jouir de leurs droits (foncier, à la formalisation, à l'accès à l'énergie)		à la gouvernance locale et nationale	faveur de l'égalité de genre	mesurer les transformations et communiquer nos réalisations. (Construire l'expertise au sein du projet)
Empower	1.3. Instaurer un environnement permettant une reconnaissance et des changements de normes plus égalitaires (Encourager les débats, réflexions et dialogues sur les inégalités quant à l'accès aux droits de façon à faire évaluer les normes.)	2.3 Soutenir et favoriser la création d'espaces, opportunités et marchés favorables à l'autonomisation productive des femmes tout en sensibilisant les détenteurs de pouvoirs	3.3. Soutenir l'engagement des groupes et individus représentant les femmes et personnes marginalisées pour agir et influencer les cadres légaux, politiques et les programmes dans leur secteur (environnement, gouvernance, agriculture, énergie)	4.3. : Impliquer activement les hommes et les femmes en tant qu'agent de changement à travers des approches de masculinité et de féminité positive	5.4. Approfondir l'expertise genre des projets et des points focaux genre

2.2 Axes stratégiques et activités transversales

2.2.1 Les axes stratégiques

Notre stratégie genre à Madagascar s'articule autour de trois axes stratégiques clés. Elle reflète notre engagement à transformer les structures discriminatoires, à renforcer les partenariats avec les acteurs locaux et à renforcer la position de la GIZ en tant qu'institution dans le domaine de l'égalité de genre et de l'équité interne. À travers ces axes, nous visons à promouvoir les droits des femmes et des groupes marginalisés, à garantir un accès équitable aux ressources et aux opportunités, et à favoriser une participation inclusive aux instances de décision.

Axe Stratégique 1 : Nous nous attaquons à la discrimination fondée sur le genre en nous concentrant sur les causes structurelles et profondes à Madagascar

Pourquoi cet axe est prioritaire ?

→ À Madagascar, les inégalités de genre sont profondément enracinées dans les normes sociales, les structures politiques, économiques et juridiques, ainsi que dans les dynamiques de pouvoir. Ces barrières limitent l'accès des femmes et des groupes marginalisés aux droits fondamentaux, aux ressources essentielles et aux instances de décision.

→ En ciblant les causes structurelles, nous visons un changement systémique et durable, aligné sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les priorités nationales. Cet axe permet de transformer les conditions de vie des femmes et des groupes marginalisés en renforçant leurs droits, en améliorant leur accès aux ressources et en favorisant leur participation aux décisions.

Nos objectifs : Promouvoir le renforcement des droits des femmes et des groupes marginalisés. Favoriser l'accès équitable aux ressources, aux services et aux opportunités économiques. Renforcer l'accès et la participation des femmes et des groupes marginalisés aux instances de décision à tous les niveaux.

Axe Stratégique 2 : Nous travaillons avec des agents de changement et les renforçons dans leurs rôles

Pourquoi cet axe est prioritaire ?

→ Les organisations de la société civile (OSC), les leaders communautaires, les activistes et les autres agents de changement jouent un rôle clé dans la déconstruction des barrières culturelles, sociales et institutionnelles qui perpétuent les inégalités de genre.

→ En renforçant leurs capacités et en établissant des partenariats solides, nous amplifions l'impact des initiatives en faveur de l'égalité de genre. Ces acteurs sont des relais essentiels pour sensibiliser les communautés, influencer les politiques publiques et mettre en œuvre des solutions adaptées aux contextes locaux.

Notre objectif : Créer un partenariat solide avec des agents de changement, dont les OSC, pour éliminer les barrières structurelles, culturelles et institutionnelle.

Axe Stratégique 3 : Nous mobilisons notre organisation pour atteindre l'égalité de genre

Pourquoi cet axe est prioritaire ?

→ L'égalité de genre commence en interne. Une organisation qui incarne ces valeurs est plus crédible et efficace dans la mise en œuvre de ses projets.

→ En professionnalisant nos pratiques et en intégrant systématiquement une perspective de genre dans nos processus, nous devenons un modèle pour nos partenaires. Cet axe vise à renforcer nos capacités internes, à promouvoir une culture organisationnelle inclusive et à garantir que tous les projets intègrent une approche genre de manière transversale.

Notre objectif : renforcer nos efforts de mobilisation et notre professionnalisation pour une égalité de genre dans notre organisation et dans la mise en œuvre de nos projets.

2.2.2 Les activités transversales récurrentes

Pour ancrer l'égalité de genre dans l'ensemble de nos actions et renforcer l'impact de notre stratégie, nous mettons en œuvre des activités transversales récurrentes. Ces initiatives, qui touchent tous les axes stratégiques, rythment notre engagement et mobilisent l'ensemble des parties prenantes, tant en interne qu'en externe. D'autres activités transversales pourront émerger lors de la présentation de la stratégie au cours de l'atelier des 02-03 avril avec les points focaux genre de la GIZ.

- **Journée internationale des Droits des Femmes (8 Mars)** : Célébration dédiée à la promotion des droits des femmes, soulignant leurs réalisations et sensibilisant aux défis persistants en matière d'égalité de genre.
- **Campagne des 16 Jours d'Activisme contre les Violences Basées sur le**

Genre (25 Novembre - 10 Décembre) : Initiative mondiale mobilisant les communautés et les institutions pour sensibiliser et agir contre les violences faites aux femmes et aux filles.

- **Programmes conjoints de sensibilisation et de changement de normes** : Nous mettons sur pied des programmes de sensibilisation et de transformation des normes sociales, en nous appuyant sur les médias communautaires et de masse. Cela inclut l'animation des communautés et des campagnes de sensibilisation pour s'assurer que les membres comprennent les défis d'accès aux ressources pour les femmes et soutiennent les mesures y afférentes. Nous encourageons également les débats, réflexions et dialogues sur les inégalités entre hommes et femmes et sur la situation des personnes marginalisées, en incluant les jeunes, les hommes, les personnes âgées et les chefs coutumiers.

2.2.3 Types d'interventions (RBE) par thème crucial et secteur

Thème crucial	Reach	Benefit	Empower
Protection des bases naturelles	Sensibilisation des femmes et des jeunes à la protection des ressources naturelles.	Participation des femmes à des projets inclusifs de gestion des forêts et des bassins versants.	Implication des femmes dans les structures locales de gestion environnementale et les SLC.
Vivre à l'abri de la faim	Soutien aux femmes dans les secteurs agricole et alimentaire par des formations techniques inclusives.	Accès accru aux outils, ressources financières (épargne, microfinance) et chaînes de valeur locales.	Renforcement de la capacité des femmes à gérer des coopératives et à diversifier leurs revenus.
Climat et énergie – Transition juste	Formation des femmes et communautés locales à l'efficacité énergétique et à la gestion environnementale.	Accès des femmes aux ressources énergétiques durables et à des outils techniques adaptés.	Promotion de femmes leaders dans la transition énergétique locale.
Paix et bonne gouvernance	Atteinte d'un plus grand nombre de femmes via des campagnes de sensibilisation et des formations.	Intégration des femmes dans les instances locales et nationales de prise de décision.	Soutien au leadership féminin par la création de réseaux, de mentorat et de structures inclusives.



3 Mise en œuvre

3.1 Suivis évaluation

Le suivi et l'évaluation constituent des composantes essentielles pour garantir l'efficacité de notre stratégie genre et mesurer son impact réel sur l'égalité des genres à Madagascar. Notre système de suivi-évaluation repose sur des *indicateurs quantitatifs et qualitatifs spécifiques développés pour chaque mesure générale* identifiée dans la stratégie. Une attention particulière sera donnée aux indicateurs permettant de mesurer des éléments liés aux transformations de normes genrées. Cette approche permet d'évaluer précisément les avancées réalisées dans chacun de nos domaines d'intervention et d'adapter nos actions en fonction des résultats obtenus.

Pour assurer un suivi cohérent, les *mesures générales de la stratégie sont suivies et évaluées par nos Points Focaux genre nationaux* en collaboration avec l'Experte Coopérante lors de la phase de démarrage. Cette supervision conjointe garantit une vision d'ensemble des progrès réalisés à l'échelle nationale tout en bénéficiant d'une expertise technique dédiée.

Concernant la mise en œuvre opérationnelle, nous adoptons *une approche décentralisée* où les mesures spécifiques et leurs indicateurs sont élaborés au niveau des projets. Cette démarche favorise l'appropriation par les équipes et permet d'adapter les indicateurs aux réalités contextuelles de chaque intervention. Les projets disposent ainsi de la flexibilité nécessaire pour concevoir des outils de mesure pertinents tout en s'inscrivant dans le cadre global de notre stratégie genre.

3.2 Structure de mise en œuvre

Qu'est-ce que les points focaux genre ?

Depuis 2011, nous avons intégré le genre dans la planification pays de la GIZ à Madagascar à travers la nomination de points focaux genre, présents dans chaque projet et au sein de notre bureau. Ces points focaux jouent un rôle clé dans la mise

en œuvre de notre stratégie genre, en s'assurant que les objectifs et Approches transformatrices soient intégrés à tous les niveaux.

Notre objectif : Nous visons à renforcer la cohésion et l'efficacité des actions promues par les points focaux genre, en assurant un suivi régulier et une coordination fluide entre les différents acteurs impliqués.

Le rôle du MG3 (Madagascar GIZ Gender Group) : Créée en 2011, notre plateforme MG3 regroupe les points focaux genre de chaque projet pour faciliter les échanges et la concertation. Bien que son activité ait été suspendue après 2012, nous avons relancé cette plateforme en 2017 pour garantir une opérationnalisation effective et continue de la stratégie genre. Le MG3 a pour mission principale de :

- Consolider les approches genre dans nos actions à Madagascar.
- Renforcer l'impact des initiatives à travers une meilleure coordination et des échanges d'expériences.

Structure et niveaux de responsabilité : Nous avons structuré la mise en œuvre de manière claire et efficace :

1. **Points focaux genre :** Ces acteurs, au cœur des projets, sont responsables de l'intégration des approches genre et du suivi quotidien des activités spécifiques.
2. **Responsables de projet :** Ils s'assurent que les activités et objectifs genre sont alignés avec la stratégie globale de la GIZ.
3. **Coordination générale :** À travers le MG3, les points focaux collaborent avec les référents nationaux pour garantir la cohérence et l'alignement stratégique.

Comment travaillons-nous ?

Nous organisons des rencontres régulières, à dates fixes, pour échanger sur les progrès, identifier les défis et partager les bonnes pratiques. Ces réunions servent également de base pour mesurer les impacts et ajuster les approches, en fonction des résultats obtenus.

3.3 Partenariats et collaborations :

La réussite de la stratégie genre repose sur des partenariats solides et une collaboration étroite avec divers acteurs clés. Ces partenariats permettent de maximiser l'impact des interventions, de renforcer les capacités locales et de promouvoir des changements durables en faveur de l'égalité de genre.

- La **KfW**, institution financière allemande, présente un potentiel stratégique fort pour améliorer l'intégration de l'égalité de genre dans les projets. Par la mobilisation de fonds dédiés et le cofinancement des projets à fort impact, elle peut soutenir des initiatives inclusives et renforcer les capacités locales, favorisant un développement plus équitable et durable, et contribuant à un changement concret.
- Les **Partenaires des projets** : les partenaires locaux adaptent les interventions aux contextes spécifiques et renforcent les capacités communautaires. Ils collaborent avec les communautés pour identifier les

besoins des femmes et intègrent des modules de formation genre dans les programmes.

- Les **Organisations de la société civile (OSC)** spécialisées dans le genre apportent une expertise technique et favorisent un dialogue inclusif.
- Les **agents de changement** : Les leaders communautaires et les chefs traditionnels promeuvent des normes sociales égalitaires et déconstruisent les barrières culturelles. Ils facilitent l'accès des femmes à la terre et à la participation politique, tout en sensibilisant les hommes à l'égalité de genre.
- Les **collaborations entre les projets de la GIZ** maximisent les synergies et permettent le partage de bonnes pratiques. Des ateliers inter-projets et des groupes de travail thématiques sont organisés pour renforcer l'impact des interventions genre.
- Les **Institutions gouvernementales** (MEDD, MINAE, MPEB, MEH...) : alignent les interventions sur les politiques nationales en matière d'égalité de genre. Elles soutiennent la mise en œuvre des lois et des stratégies nationales pour promouvoir l'égalité.

4 PLAN D’ACTION GENRE MADAGASCAR 2025-2029

Axe 1 : Nous nous attaquons à la discrimination fondée sur le genre en nous concentrant sur les causes structurelles et profondes à Madagascar.				
Objectifs stratégiques 1		La GIZ MG soutient le renforcement des droits des femmes et des groupes marginalisés (Droits)		
	Mesures	Période / délais	Indicateurs	
1.1	Promouvoir les approches sur le droit à l'identité et augmenter les connaissances des femmes, des filles, des personnes marginalisées et de leurs représentants sur leurs droits afin d'en permettre la promotion et la défense	Juin 2025 – Dec 2026	- Pourcentage des projets de la GIZ ayant intégré les approches sur le droit à l'identité dans leurs activités (objectif: 100% d'ici fin 2028) -Nombre d'interventions visant à promouvoir le droit à l'identité (3 par année)	
1.2	Renforcer la capacité des femmes et des membres de groupes marginalisés en technique de négociation, de plaidoyer, de prise de parole en public pour augmenter les chances de jouir aux droits en tant que citoyens (foncier, à la formalisation, à l'accès à l'énergie)	Juin 2025 –Dec 2026	Pourcentage de projets ayant offert des formations en techniques de négociation et plaidoyer aux femmes et GM (objectif : au moins 50% d'ici fin 2029)	
1.3	Instaurer un environnement permettant une reconnaissance et des changements de normes plus égalitaires (Encourager les débats, réflexions et dialogues sur les inégalités quant à l'accès aux droits de façon à faire évaluer les normes.)	Juin 2025 - 2029	-Nombre d'activités visant spécifiquement à promouvoir les changements de normes inégalitaires (formelles et informelles) (3 par année) .	
Objectifs stratégiques 2		La GIZ MG favoriser l'accès équitable aux ressources, aux services et aux opportunités économiques (Ressources)		
	Mesures	Période / délais	Indicateurs	
2.1	Renforcer les compétences et les connaissances des femmes, des filles, et des personnes marginalisées de façon innovantes de manière à permettre un meilleur accès et contrôle aux ressources, aux services et aux opportunités économiques	2025-2029	8 Succes stories de femmes, filles et membres de groupes marginalisés sur l'amélioration des conditions de vie due à un meilleur accès et contrôle des ressources	
2.2	Réduire les obstacles à l'éducation, à l'emploi et aux AGR, spécifiques aux femmes et personnes marginalisées (gestion des menstruations, sécurité lors des déplacements, accès au marché, accès au financement)	2025-2029	Nombre d'initiatives, tel un groupe d'épargne communautaire, visant à réduire les obstacles spécifiques aux femmes et personnes marginalisées (5 par an) Pourcentage de femmes et personnes marginalisées ayant bénéficié des initiatives et rapportant une réduction des obstacles (objectif: 70% de bénéficiaires) .	
2.3	2.3 Soutenir et favoriser la création d'espaces, opportunités et marchés favorables à l' autonomisation productive des femmes tout en sensibilisant les détenteurs de pouvoirs	2025-2029	Nombre d'initiatives ayant permis une plus grande autonomisation productive des femmes. (10)	
Objectifs stratégiques 3		La GIZ MG renforce l'accès et la participation des femmes et des groupes marginalisés aux instances de décision à tous les niveaux (Représentation)		

	Mesures	Période / délais	Indicateurs
3.1	Promouvoir la participation active des femmes et des groupes marginalisés dans la gouvernance locale et nationale particulièrement dans les secteurs de transformations majeures sociétales (changement climatique, transition énergétique et développement numérique).	2025-2029	Nombre de projets ayant des preuves d'une augmentation de la participation active des femmes dans des instances de gouvernances qui ont bénéficiées d'une intervention (10 projets en 2028). E.G. Les comités de gestion environnementales.
3.1.1	Encourager l'inclusion des femmes dans les secteurs technologiques via des formations, programmes de mentorat et des financements spécifiques.	2025-2029	
3.2	Renforcer les femmes et les groupes marginalisés pour qu'ils-elles aient les connaissances, les compétences, la confiance ainsi que les moyens logistique et financier pour pouvoir participer activement à la gouvernance locale et nationale	2025-2029	
3.3	Soutenir l'engagement des groupes et individus représentant les femmes et personnes marginalisées pour agir et influencer les cadres légaux, politiques et les programmes dans leur secteur (environnement, gouvernance, agriculture, énergie)	2026-2029	Nombre de projets ayant des preuves d'une croissance d'influence des groupes et individus soutenus (10 projets en 2029)
3.3.1	Accompagner les groupes et les individus reconnus à s'engager davantage dans les structures de prise de décision au niveau local régional et national	2025-2029	

Axe 2		Nous travaillons avec des agents de changement & les renforçons dans leurs rôles.	
Objectif Stratégique 4		Créer un partenariat solide avec des agents de changements dont les OSC pour éliminer les barrières structurelles, culturelles et institutionnelles	
	Mesures	Période / délais	Indicateurs
4.1	Identifier les partenaires et représentants de la société civile déjà impliqués dans les projets de la GIZ ou pertinents pour des collaborations et des formations	31.09.25	- Une liste d'OSC et partenaires pertinents pour collaboration et formation - Nombre de nouveaux MOU avec la société Civile (objectif 3 par an) - Nombre de dialogues organisés entre les OSC, l'État et les bailleurs (3 dialogues par an) .
4.1.1	Nous favorisons le dialogue et le réseautage entre les agents de changements reconnus, les OSC, l'État et les bailleurs pour aligner les actions sur l'égalité de genre.	2025-2029	
4.1.2	Nous encourageons et supportons nos partenaires et collaborateurs à produire, gérer et utiliser les données intersectionnelles et sexospécifiques sur le genre (sexospécifique et groupes marginalisés)	2026	
4.2	Développer des partenariats innovants avec les acteurs de changements (Femme Leader, Paysans, Ambassadeurs·trices de bonnes gouvernance, Relais, leader d'opinion etc.), et aider à assurer leur reconnaissance formelle et informelle et à rendre visibles leurs actions collectives en faveur de l'égalité de genre	2025 - 2027	10 succès stories d'acteurs de changements témoignant de leur influence positive sur l'égalité de genre
4.3	Impliquer activement les hommes et les femmes en tant qu'agent de changement à travers des approches de masculinité et de féminité positive	2025 - 2029	
4.2.2	Nous travaillons avec les chefs traditionnels pour déconstruire les normes de genre bloquantes et favoriser l'accès à la terre, la participation des femmes dans la prise de décision et dans le leadership communautaire.	2025 - 2029	

Axe 3	Nous mobilisons notre organisation pour atteindre l'égalité de genre.			
	Objectif Stratégique 5	Renforcer nos efforts de mobilisation et notre professionnalisation pour une égalité de genre dans notre organisation et dans la mise en œuvre de nos projets. (interne)		
	Mesures MG: Générales, MS : Mesures spécifiques		Période / délais	Indicateurs
5.1	Actualisation et mise en œuvre de nos politiques et structures genre internes		2026	-1 stratégie genre finale -Minimum de deux communications sur la stratégie (Teams, newsletter, canal teams...) -Un exercice d'intégration de la stratégie dans chaque projet -Mise à jour de l'outil d'évaluation du personnel pour inclure un indicateur lié à l'intégration du genre dans le travail des CTP (exemple : 30% des CTP intègrent significativement le genre dans leur projet) -Un exercice de révision sur « l'employment book » -Un exercice de réflexion sur « les droits parentaux des nationaux »
5.1.1	Formulation d'une nouvelle Stratégie Genre MG		30.06.25	
5.1.2	Communication sur l'opérationnalisation de la stratégie dans la GIZ MG		30.08.25	
5.1.3	Renforcer la responsabilité des chefs de projet dans l'atteinte des objectifs de genre de chaque projet.		Annuel	
5.1.4	Réviser les manuels traitant des aspects genre liés à l'embauche (Employment Handbooks) et assurer la mise en œuvre des éléments pertinents dont la conciliation de la vie familiale et professionnelle (salle mère-enfant, conventions collectives).		2027	
5.1.5	Initier des réflexions sur l'amélioration des mesures favorisant l'accès aux droits parentaux pour les nationaux (congrès paternel par exemple).		2027	- Un catalogue de bonnes pratiques mis à jour annuellement -Amélioration du résultat de l'auto-évaluation ATG de 15% pour tous les projets ayant initialement effectué l'exercice -Nombre de projets GG1 et GG2
5.2	Mettre en valeur et capitaliser sur les initiatives d'Approches Transformatrices de genre de nos projets		Annuel à partir de 2026	
5.2.1	Documentation (boîte à outils) et promotion d'un espace d'échange sur les approches transformatrices et les bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les projets		08.26	
5.2.2	Réaliser une évaluation de la mise en œuvre des Approches Transformatrices de genre dans des contextes différents, y compris dans des situations de fragilité ou de conflit.		2028	
5.2.3	Maintenir ou augmenter l'égalité des genres comme objectif principal ou secondaire de 95% des nouveaux projets commandités dans l'année par des commanditaires publics (en fonction de leur part et volume de marché).		2028 (2 projets en 2025)	
5.3	Renforcer le système de suivis et d'évaluation de façon réaliste et adaptée afin de produire et utiliser des données intersectionnelles et sexospécifiques permettant à la fois de consolider les preuves sur les discriminations structurelles, mesurer les transformations et communiquer nos réalisations. (Construire l'expertise au sein du projet)		03.2026	Nombre d'outils de SE mis à jour % des projets utilisant le nouveau format d'analyse genre
5.3.1	Nous encourageons l'utilisation du format « Focused Project Gender Analysis » au niveau des projets de façon à capitaliser sur l'analyse genre du portefeuille.		2025-2029	
5.4	Approfondir l'expertise genre des projets et des points focaux genre		12.2025	1 plan de renforcement des capacités

5.4.1	Elaboration d'un plan de renforcement des capacité interne	05.25 (Revision annuelle) 31.03.26	Nombre d'initiatives de renforcement de capacités % d'un emploi de «l'outil point focal genre» Nombre d'événements Genre au niveau du portefeuille
5.4.2	Réalisation d'au moins une initiative de renforcement de capacité pour le personnel de la GIZ MG, nos partenaires et représentants de la société civile pertinents en favorisant le travail en cascade		
5.4.3	Assurer le maintien de « l'outil point focal genre » à hauteur d'au moins 50 % d'un emploi à temps complet en regroupant les ressources des projets du portefeuille.	2025-2029	
5.4.4	Assurer la réalisation au moins biannuelle d'un regroupement des points focaux genre et impliquant nécessairement un élément formation	Biannuel 2025-2029	