

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I : Socio-organisation au service du développement

Chapitre 1 : Programme de développement de quoi s'agit-il ?

Chapitre 2 : Les différentes fonctions dans la socio-organisation

PARTIE II : Objectifs des activités en socio-organisation dans le cadre du programme de développement

Chapitre 4 : Emergence du groupe

Chapitre 5 : Autopromotion des groupes

Partie III : Impacts des activités d'ingénierie sociale dans le cadre du programme de développement

Chapitre 6 : Sur le plan socioculturel et économique

Chapitre 7 : La socio-organisation au service du développement

CONCLUSION GENERALE

BIBLIOGRAPHIE

TABLES DES MATIERES

LISTES

ANNEXES

Introduction Générale

Généralités

A Madagascar, le problème de l'insécurité alimentaire touche généralement la population rurale et n'épargne pas la vie urbaine. Les premières causes sous-jacentes de l'insécurité alimentaire ont trait avec le mode de vie et pratiques habituelles de la population, mais également elles découlent de l'effet de l'environnement physique et culturel de la société. Principalement, l'insécurité alimentaire est due à la faiblesse du niveau de productivité agricole, le manque de diversité nutritionnelle et la persistance de certaines maladies. Et comme il a été mentionné, la fragilité de l'environnement écologique, considéré comme à la merci des cataclysmes naturels, surtout dans les zones côtières et la faiblesse de la capacité locale à gérer les ressources naturelles, viennent aggraver la situation.

De même, les techniques de production désuètes, l'insuffisance ou mauvaise maintenance des infrastructures de bases ainsi que l'accès limité aux services de supports sont parmi les causes de la faible productivité agricole de la population rurale.

D'autre part, l'inaccessibilité pendant des longues saisons de certaines régions, surtout pendant la période des pluies, limite sévèrement les opportunités de génération de revenus et l'accès aux marchés pour la population.

Dans les milieux ruraux, le problème de santé s'ajoute aussi à l'insécurité alimentaire. Ce problème de santé est surtout marqué par l'insuffisance d'accès aux services de soins et de santé, mais également par la méconnaissance des règles ou pratiques d'hygiène et assainissement. On remarque pour cela, même dans certains des ménages agricoles les plus productifs, une diversification alimentaire limitée et des niveaux de malnutrition élevés.

D'après ces réalités ; on peut dire que les agriculteurs ruraux vivant dans les régions côtières de l'Est exposées sous les menaces permanentes des cyclones et des inondations, les agriculteurs habitant les corridors des forêts protégées dans les endroits inaccessibles de la partie centre Est du pays et enfin les pasteurs des régions du sud, frappées par la sécheresse, constituent en général les populations les plus vulnérables à Madagascar. On ne peut ainsi oublier de considérer les ménages urbains sans ressources permanentes, en particulier les familles des veuves ou des femmes abandonnées par leur mari.

En considérant ces problèmes, des organisations tant publiques que privées prêtent mains fortes et interviennent avec des actions de proximité en vue de l'aide aux familles vulnérables et communautés sinistrées. C'est dans ses cadres que le CRS/Madagascar a érigé une de ses missions et apporté ses contributions dans des actions qui visent à :

- promouvoir et protéger les droits des populations vulnérables, y compris les travailleurs, les prisonniers, les enfants et les femmes,
- accroître la participation des citoyens aux affaires municipales, de les éduquer et impliquer au processus démocratique,
- à renforcer les capacités organisationnelles et managériales des institutions étatiques locales vers une meilleure gestion et efficacité des services de proximité ; à améliorer l'exploitation de leurs terres, la sécurité foncière ; de renforcer la connaissance des communautés sur les droits fonciers et de promouvoir leurs accès aux services de base qui maintiennent la dignité humaine de la population vulnérable.

Au point de vue de l'approche de mise en œuvre des programmes, le CRS collabore avec des partenaires locaux. Ces partenaires interviennent directement et entretiennent des relations permanentes avec la population locale dans la mise en œuvre des activités de développement. Pour se faire, des actions en aval des programmes devraient être menées. Ainsi en travaillant avec des partenaires locaux qui ont les savoirs faire, des activités de renforcement de capacités locales seront dès lors effectuées à chaque zone d'intervention. Par ailleurs, en cas d'urgence, les équipes de CRS interviennent directement à la population cible. En effet, il s'agit généralement des actions de secours en cas de cataclysme naturels.

Lors de la mise en œuvre de ces projets/Programme de développement, CRS Madagascar adopte l'approche groupement. Lors de laquelle, la présence de l'unité "*Livelihood*" constituée de plusieurs composantes opérationnelles, dont la composante socio-organisation, est chargée particulièrement, d'assurer la gestion de groupe tout au long de l'intervention de l'équipe sensée à assurer des activités précises.

Sur ce, l'interface entre un projet de développement et le milieu dans lequel on intervient est l'un des éléments-clés pour la réussite des activités participatives. Afin de pérenniser les effets et produits des interventions, de responsabiliser les bénéficiaires et mener efficacement les activités, le travail des socio-organismes s'avère utile. La socio-organisation a ainsi pour objectif d'accompagner, d'appuyer la communauté-cible à se structurer en groupement : association, organisation paysanne ou toute autre forme, mais également d'en donner des appuis conseils en matière de planification participative suivant un plan de développement villageois et une structure de développement villageois.

Le rôle de l'organisateur social est donc essentiel pour inciter et favoriser les initiatives locales. C'est pour cela que le *Catholic Relief Services* a valorisé l'approche de développement participatif et considère la population comme des agents et partenaires immuables dans des projets de développement.

Motifs du choix du thème et du terrain

Ce qui est commun à tout projet de développement, c'est qu'on cherche généralement à apporter des solutions aux problèmes, d'améliorer les conditions et la qualité de vie de la population bénéficiaire, plus particulièrement de forger des changements de comportement par le biais des activités destinées à l'atteinte des objectifs que s'est fixés. L'approche de terrain serait alors une des conditions de réussite de projet, sinon sa négligence risque d'importer de projet étranger à la communauté. C'est la question que nous voulons répondre à travers notre thème intitulé "étude sur les rôles et importances des activités socio-organisationnelles dans la mise en œuvre d'un programme de développement". Et étant donné que le CRS Madagascar a priorisé l'implication ou la participation de la population bénéficiaire dans les processus de mise en œuvre de ses programmes de développement, l'Organisation constitue un terrain favorable à l'étude du thème.

D'après ce que nous venons de dire, le CRS Madagascar veut estimer la contribution de l'ingénierie sociale dans la mise en œuvre de ses projets/Programme de développement c'est pourquoi il adopte l'approche par groupement à travers la composante socio-organisation de l'Unité Livelihood. Appuyé par les différentes composantes techniques, la composante socio-organisation de l'Unité est chargée particulièrement d'assurer la gestion de groupe. Considérant le thème de l'étude, le CRS a accepté ma demande de stage qui aidera à enrichir mes connaissances pratiques en socio-organisation et de renforcer l'équipe de l'Organisation pour les activités pratiques sur terrain.

Problématique

Dans l'approche participative, l'adhésion de la population bénéficiaire constitue t-elle un garant pour l'efficacité des activités et la pérennisation de projet. Reformulée d'une autre manière, cette problématique peut être présentée avec ces questions ; quel rôle jouent les socio-organismes dans l'implication des bénéficiaires au projet ; autrement dit, quels sont les natures des liens de coopérations qui existent entre les populations bénéficiaires et le socio-organisateur dans la réalisation des programmes de développement ?

Objectif global

La recherche a pour objet de comprendre le rôle des socio-organismes dans tous les processus de mise en œuvre des programmes, de comprendre l'impact du volet ingénierie sociale dans l'efficacité des interventions sur terrain.

Objectif spécifique

- Compréhension des interactions qui jouent en faveur de l'adéquation "environnement – projet - intervenants", c'est-à-dire rassembler des connaissances de bases avant toute intervention, comprendre les connaissances, attitudes et pratiques de la communauté.
- L'initiation sur les réalités ou phénomènes présentes et l'analyse des habitudes, attitudes et comportements individuels ou communautaires devant des faits ou réalités.
- Trouver des solutions pour la viabilité des projets.

Hypothèses

En essayant de répondre à ces questions, nous suggérons quelques hypothèses que nous allons vérifier plus tard :

- L'adhésion des bénéficiaires au programme de développement dépend de la perception collective du projet et demande des activités d'appui comme l'information sensibilisation et la communication entre les différents intervenants, il en est de même pour les activités de renforcement de capacité.
- Les activités en socio-organisation dans le cadre du programme de développement aident et facilitent la participation des bénéficiaires.
- L'impact ainsi que la pérennisation de projets dépend de la participation de la communauté locale au projet.

Méthodologie

En ce qui concerne la méthodologie, nous avons mis en pratique trois principales approches ;

- L'approche holistique, en tenant compte de tous les acteurs et partenaires sociaux, les différentes institutions, des contextes politico-économiques, juridiques, sociaux et culturels.
- L'approche individualiste pour étudier les phénomènes à partir, soit de l'individu, ou soit des petits groupements résultant de l'agrégation des actions individualistes.
- L'approche historique (d'après une vision diachronique et synchronique des problèmes) en utilisant les différents techniques telles que les échantillonnages (récolte des données, études comparative), la documentation (ouvrage généraux, spécifique...), l'entretien (directif ou semi-directif), l'observation participante.

Concernant le déroulement de la recherche, elle suit les étapes ou phases suivantes :

Phase 1 : Phase de préparation

C'est la phase de préparation de terrain qui consiste à des documentations et des préparations sur table. Ainsi pour vérifier les hypothèses avancées préalablement, nous avons utilisé différentes méthodes telles que l'observation et l'interview. Mais avant le questionnaire définitif, nous avons effectué une pré-enquête qui consiste à des entretiens libres avec les membres de notre équipe de travail, c'est à dire les socio-organisateurs et les équipes techniques.

Durant cette phase, nous avons aussi fait des documentations et c'est à partir de laquelle qu'on a pu définir le thème et l'objet de l'enquête. Cette documentation ou encore collecte d'information se fait à partir de la lecture des ouvrages, articles, revues... sur la zone d'étude du thème.

Avant la descente sur terrain, les informations précitées auparavant ne sont pas suffisantes sans celles collectées par observations qui s'avéraient indispensables car ;

- avant de choisir le terrain favorable pour la recherche, une observation ou une étude préalable des phénomènes qui ont des rapports avec le thème a été présumé utile. La priorisation de l'observation et du choix terrain sont donc étroitement liés.
- l'observation nous aide à écouter et à voir toutes les informations concernant le thème et en rapport avec l'objet d'étude. Dans la phase préparatoire nous avons donc étudié

auprès d'une Organisation, des réalités observables sur l'importance de la socio-organisation.

Lors de la phase préparatoire, les documentations, les entrevues ainsi que les observations nous a permis d'élaborer les guides de recherche et les questionnaires définitifs.

Phase 2 : Phase terrain.

C'est la phase pendant laquelle les recherches proprement dites au niveau de la population sont effectuées.

- ***Le prélèvement d'échantillon***

Dans le cas de notre étude, on a fait un tirage par grappe ou strate, c'est-à-dire que le nombre de groupes enquêtés a été prise en compte depuis la pré-enquête où l'échantillonnage prévue était limité à 10 groupes paysans situés dans la commune rurale d'Andasibe, district de Vavantenina, région Fenerive-Est, composés de 143 membres dans toute sa totalité dont 71 femmes et 72 hommes selon la répartition des sexes.

- ***Les activités de recherche sur terrain***

Sur terrain nous avons combiné différentes outils d'investigation, à savoir l'enquête par questionnaire, l'observation directe et participante mais éventuellement aussi des entretiens libres et focus group. L'administration des questionnaires suit l'échantillonnage préétabli, tandis que les focus group ont été organisés avec des groupes structurés de la communauté. De temps en temps, lors des entrevues ou lors des moments idéals occasionnels, l'observation nous aide à recenser des informations qui sont utilisées soient pour compléments d'informations, soient pour des recoupements d'informations.

Durant le terrain, nous avons pu effectuer pas mal d'interviews ou entretiens avec des petits groupements de la communauté. L'interview un procédé d'investigation utilisant un processus de communication pour recueillir des informations en relation avec l'objectif sert à avoir essentiellement les opinions et les réactions des gens. C'était notre principal outil de travail dans la collecte des données.

L'utilisation de différents outils d'investigation nous permet de faire des recherches non seulement quantitatives avec le questionnaire standardisé, mais aussi des recherches qualitatives avec les guides de discussion (focus groupe) ou interview.

Phase 3 : Phase post terrain.

C'est la phase rassemblant les processus de dépouillement de toutes les données reçues lors du terrain et les processus de traitement des données : analyse, synthèse et la phase de rédaction du mémoire.

Plan

Le plan de rédaction du résultat de notre recherche se subdivise en trois parties, dont ;

- La première partie de notre document est réservée à la présentation sur l'importance de la socio-organisation dans des programmes de développement.
- La deuxième est consacrée à la réflexion sur les objectifs des activités en socio-organisation dans le cadre du programme de développement, plus les difficultés et les réalités observées sur terrain.
- Et enfin, la dernière sert à présenter les impacts des activités d'ingénierie sociale dans le cadre du programme de développement, ainsi que les suggestions relatives aux réalités observées.

Partie I : Socio-organisation au service des programmes de développement

L'insécurité alimentaire à Madagascar est à la fois chronique, avec l'un des taux de retard de croissance les plus élevés dans le monde, et transitoire, dû aux cyclones, inondations, et épidémies. Selon la location géographique et la saison, toutes les quatre sources d'insécurité alimentaire contribuent à la vulnérabilité des ménages à Madagascar.

Ainsi vu que la population les plus vulnérables à Madagascar soient ainsi des agriculteurs tant ruraux vivant dans les régions côtières de l'Est ravagés par les cyclones et les inondations, que les agriculteurs habitant les corridors de forêt protégées dans les endroits inaccessibles de la partie centre Est du pays, et les pasteurs des régions du sud frappées par la sécheresse, d'après ces difficultés ainsi que ces problèmes survenus auprès de ces populations, incitent ainsi les divers ONG et organisme internationale à mettre en œuvre des programmes de développement utile pour donner de l'aide et assistance aux personnes en dangers, qui nécessite par ailleurs dans toutes sa totalité de réalisation d'un projet, une composante qu'on ne peut s'en passer, qu'est la socio-organisation, même pour une opération d'importance minime, chaque organisme adopte cette poste pour une bonne organisation, afin de réussir et enfin, faciliter les tâches entrepris dans un programme de développement.

Chapitre I : Programme de développement de quoi s'agit -il ?

Pour le but que nous nous sommes fixé, il y a lieu de bien saisir ce qu'est un programme de développement en général, de le définir selon le programme en cours utilisé en titre d'exemple concret. Seulement il n'y a pas de projet réalisable sans organismes qui les dirigent et font de ces programmes utiles au service de toute une population bénéficiaire. Cependant afin qu'on puisse avoir une vision diachronique au sens du terme, et comme il existe tellement de programmes de développement, on a eu l'idée de définir d'abord le programme de développement dans toute sa globalité, et c'est seulement après qu'on a porté une étude approfondie sur un programme en cours.

Section 1 : Définition

1-1 Définition en général

Un **programme** est, en gestion de projet, un ensemble de projets concourant à un même objectif, organisé transversalement dans une entreprise ou un organisme en général.

Un programme s'applique à un objectif qui se manifeste d'une façon totalement transversale dans une entreprise ou une organisation.

Mais d'une façon générale, on peut définir le développement comme étant un processus politique, social et économique cohérent et harmonieux engendrant un état de vie, d'être et de pensée favorable à l'amélioration durable et désirée des conditions de vie ; et tout ceci se caractérisant et s'appréciant par rapport à des références communément admises.

Un programme de développement est ainsi un processus systématique que les organismes professionnels cherchent, dans le plan, l'implantation et l'évaluation. Le processus peut ainsi appliquer une petite échelle à un modèle de travail individuel ; dans une échelle plus large à la compréhension de l'initiative commune d'un pays ou un Etat en pratique du programme d'action. Le scope peut être ainsi différent mais le principe du programme de développement revêt le même.

Dans certains cas, le processus du programme de développement est capturé dans un programme de développement modèle qui inclut l'analyse des situations, les priorités posées, l'action du programme ; un modèle logique et évaluation.

Le programme se distingue donc du projet :

- par le caractère **réparti** des correspondants du programme et des intervenants,
- par un planning qui doit tenir compte des **contraintes spécifiques** de chaque projet englobé,
- par le caractère **variable, imprévisible, aléatoire, disparate** des impacts dans chaque domaine,
- par les interactions potentielles entre les différents projets qui composent le programme.

1-2 Selon le programme en cours

Aujourd'hui vu que Madagascar fut l'un des pays les plus pauvres au monde, et suivant les travaux auxquels CRS auront pour mission, un programme de développement connu sous le nom de programme SALOHI (amélioration de la qualité de vie des ménages par le renforcement des opportunités de moyen d'existence et les façons d'y accéder) sera effectué par un consortium d'ONGs internationales hautement expérimentés à Madagascar, dont Adventist Development and Relief Agency (ADRA), Coopérative for Assistance and Relief Everywhere (CARE), Catholic Relief Services : la Conférence des Evêques Catholiques des Etats-Unis, et la Division Développement International de Land's o Lake. CRS en sera le chef de file et servira en tant que premier récipiendaire des fonds.

Ainsi le programme SALOHI a pour but la réduction de l'insécurité alimentaire et vulnérabilité dans 21 districts des parties EST et SUD de Madagascar au plus tard en 2014. En outre, le programme de la sécurité alimentaire a changé par la distribution des activités vers la production alimentaire et la diversification, ainsi se réduit l'aide alimentaire, et plutôt renforcer la capacité des populations rurale dans la ferme pour augmenter les revenus des ménages.

Ainsi sous le programme SALOHI, l'utilisation des ressources d'aide alimentaire, se fera pendant la saison famine, pour aider les communautés à construire ou réhabiliter les moyens communautaires productifs, améliorer la gestion des ressources naturelles, et supporter les ménages extrêmement vulnérables des zones urbaines. Des distributions de rations de nourriture supplémentaire se feront de ce part auprès des ménages comprenant des femmes enceintes et allaitante et des enfants âgés de 6-23 ans. Un programme mise en œuvre selon les objectifs suivants.

Objectifs du programme

- La protection et amélioration des capacités humaines des hommes et des femmes venant de 96.000 ménages.
- La protection et amélioration des capacités de moyens d'existence de 82.000 ménages atteints d'insécurité alimentaire
- La protection et amélioration en résilience de 544 communautés.

Section2 : Les intervenants, acteurs et partenaires

1-1 Les intervenants

Dans un programme de développement divers agents sont destinés à étudier le cas existant et descendre sur terrain voir les réalités afin que ces derniers puissent déterminer avant toute réalisation l'aide à laquelle l'organisme pourra exécuter dans les zones d'intervention, où est destiné le programme en question.

QUI SONT ALORS LES INTERVENANTS ?

- D'abord à quels défis doit-on se préparer ?

Le professionnel du Travail Social œuvre pour le changement social, en résolvant les problèmes de relations humaines, d'autonomie et de liberté des personnes et de leur existence, ainsi que les problèmes sociaux et fléaux sociaux y afférents.

Sur ce il existe divers intervenant dans un programme et ceci dans le cadre d'un même but : **le changement social**

- Qui sont-ils ?
 - Les Socio-organiseurs/Animateurs qui sont des acteurs de changement de comportement et de mobilisation sociale
 - Les Agents de Développement Social : acteurs de proximité pour l'accompagnement du projet local, régional

Ces professionnels du Travail Social opèrent à tous les niveaux : auprès de l'individu, dans la famille, au niveau d'un groupe, au niveau communautaire, au niveau de l'administration sociale. Partout, ils sont sollicités : dans les établissements scolaires, dans les établissements d'accueil des personnes âgées, dans les organisations socioculturelles, dans les dispositifs de rééducation et d'insertion, dans les centres d'accueil, d'écoute et d'accompagnement, dans le milieu sanitaire et hospitalier, dans les réseaux de protection des enfants, dans les milieux de travail, dans les Fokontany, les

Communes urbaines et rurales, dans le camp militaire. Ils interviennent dans le secteur associatif (association ou ONG), dans les organismes parapublics, dans les Ministères, dans les collectivités locales ainsi que des communes et des régions. Ils agissent partout où règnent des « problèmes sociaux ou des fléaux sociaux » ! Partout où résident des populations « particulières » ! Partout où le « tissu social » est à « raccommoder ».

Partout où il est question d'insérer, d'intégrer, d'accompagner, bref de produire ou de restaurer le « lien social ». Modestes exécutants le plus souvent, coordonnateurs de systèmes d'action complexes ou gestionnaires d'un programme : ils proposent des activités, ils dispensent des secours, ils accompagnent des personnes dans leurs démarches d'aide sociale, ou bien tout simplement ils offrent leur présence à ceux qui sont vraiment dans le besoin.

Or, d'après le contexte à Madagascar, l'appellation « Travailleur Social » est utilisée à tort et à travers vu la prolifération des intervenants sociaux et société civile à Madagascar.

Pour atteindre la professionnalisation de l'intervention des Travailleurs Sociaux, il faut :

- la protection, la valorisation, la reconnaissance et le renforcement des capacités des interventions des Travailleurs Sociaux pour mieux répondre au mieux être des personnes à accompagner :
- la mise en place des actions sociales adaptées au contexte de Madagascar et qui répondent aux besoins des vulnérables,
- la mise en place de la politique de protection sociale, de la famille, de l'enfance, ... voire même la politique sociale

Le changement social demande ainsi un changement d'attitude. Le chercheur ou l'agent de développement doit par ailleurs apprendre à considérer les membres des communautés non comme des bénéficiaires, mais comme des intervenants à part entière. Il doit être prêt également à établir des partenariats et des synergies avec les autres intervenants en développement travaillant avec les mêmes communautés.

1-2 Les bénéficiaires cibles

Avant tout se sont des personnes comme les autres. Seulement, d'après son appellation, ce sont des personnes qui bénéficient des actes accomplis au cours des interventions menées par les intervenants, aussi ce sont des gens qui peuvent être des personnes ou des groupes de personnes marginalisés ou exclus de la société.

Ensuite, ce sont eux qui vont profiter directement de l'action. Une action, où il devrait lui-même creuser son propre avantage, pour son propre progrès, à partir de ces propres moyens.

Ici la personne a donc intérêt à réagir et agir en fonction de ses besoins afin de promouvoir le mieux être pour soi, pour la communauté et pour chacun des membres de la communauté. Puisque le programme ne fait que le guider vers une vision plus positif des problèmes de vulnérabilité sur place et où il faudra apporter une amélioration.

Les bénéficiaires dans un programme peuvent être ainsi des femmes en détresse, des enfants malnutris, des ménages vulnérables, un groupe de paysans..., qui se trouvent dans une situation à haut risque de vulnérabilité. En retour ces personnes auront la possibilité d'être automatiquement indépendante dans la gestion, des risques et des catastrophes, de l'insécurité qui règne au sein de sa localité. C'est-à-dire les problèmes auxquels la société les ont repoussé durant leur vie en société.

Un programme de développement soutient, donc par conséquent, l'objectif public d'augmentation du taux global d'accès à l'assainissement et de réduction de la pauvreté du milieu à risque, améliorant ainsi les conditions de vie et la santé des populations des zones couvertes par le programme.

Enfin, l'objectif du programme de réseau quelconque est de ce faite, d'accroître l'accès de communautés locales sélectionnées à une vie plus vivable que celle d'avant.

1-3 Les partenaires

Qui sont les partenaires ?

Un partenaire au développement est une personne, groupe ou institution qui a un intérêt dans une activité, un projet ou programme de développement. Cette définition comprend les destinataires et les intermédiaires. Les perdants et les gagnant, et les personnes incluses ou exclues du processus de prise de décision.

Les partenaires peuvent être repartis en deux catégories :

Les intervenants primaires sont ceux qui sont en fin de compte touchés par l'intervention ;

Les intervenants secondaire sont ceux qui tiennent un rôle intermédiaire, par exemple la coopération, syndicat ou encore les diocèses et les prestataires de service locaux.

Bref, les intervenants clefs sont ceux qui peuvent influencer le projet de façon significative ou qui sont les plus importants pour atteindre les objectifs de la coopération. Les intervenants clefs peuvent être des intervenants primaires ou secondaires.

La participation des intervenants primaire est essentielle aux programmes, dont on attend un impact direct positif sur des groupes définis de personnes. En effet, ces intervenants jouent un rôle actif dans la prise de décision et dans les activités qui en découlent.

L'analyse des partenaires visent à :

- Identifier et définir les caractéristiques des intervenants clefs ;
- Evaluer la manière dont ils peuvent affecter ou être affectés par le résultat du programme/projet ;
- Comprendre les relations entre partenaire (y compris les conflits d'intérêt, réels ou potentiels, et leurs attentes) ;
- Evaluer la capacité des différents intervenants à participer à la démarche.

Lors de la conception du cadre de travail du programme, les partenaires principaux aux développements doivent être impliqués dans la concertation sur les objectifs, les résultats et les activités, la détermination et l'évaluation des risques, et l'identification d'indicateur de mesure de l'avancement.

Ils peuvent bien sélectionner d'autres indicateurs mais doivent au moins prendre en compte certains indicateurs du bailleur, de l'agence qui met en œuvre, et des intervenants primaires. L'expérience montre que les processus participatifs qui utilisent les propres indicateurs des personnes peuvent générer des résultats quantifiables sur la durée que l'on peut aisément mettre en relation avec les résultats. Il est d'autre part plus difficile de développer des indicateurs d'intention et d'objectif de façon participative car le débat révèle souvent des objectifs différents, mais cela reste faisable.

Section 3 : Attente des intervenants

1-1 Principe gagnant-gagnant

Dans la réalisation d'un programme de développement l'achèvement des activités permettra d'avoir accès à des résultats bien définis auparavant et ceci afin que chacun des parties auront d'une part les avantages qui leurs est destinées et d'autre part l'atteinte des objectifs stratégiques pour le programme.

Donc, à chaque intervention on ne rentrera pas les mains vide, puisque chacun des deux parties où il y a l'intervenant et les bénéficiaires, aura ces propres mérites, c'est-à-dire dans un sens que, l'intervenant aura atteint son objectif pour le développement et les bénéficiaires sauront dans quelle direction orientée ses activités pour ses besoins vitaux. Beaucoup d'échanges par l'intermédiaire des visites sont ainsi faites, par les agents du

projet, durant la réalisation du programme de développement, en guise de suivi de l'état d'avancement des cibles, et compléter les failles rencontrées qui leurs permettent après de prendre conscience de leurs propres efforts.

1-2 Développement/Empowerment

En termes de développement, Empowerment provient et s'explique par les termes suivants :

Développement autocentré : Développement orienté vers les besoins et les objectifs internes de la communauté. Il s'agit d'un développement pour soi : l'objectif vise à promouvoir le mieux être pour soi, pour la communauté et pour chacun des membres de la communauté.

Développement endogène : développement qui trouve son dynamisme en soi, compte sur soi, et part de ce qui existe (Valorisation des expériences vécues par la communauté et considération des réalités locales).

Développement par ses propres forces : progresser. L'empowerment est donc une action de progresser par soi-même : notre développement dépend de nous même, de nos progrès et des initiatives.

1-3 Développement pour le changement comportemental

Dans le cadre social développement signifie un changement, c'est-à-dire un passage d'une situation à une autre que l'on considère meilleur.

Le développement communautaire participatif qui est une action entreprise en vue de satisfaire les besoins identifiés par les membres de la communauté. On parle alors d'action solidaire.

La participation active et effective des membres qui est un moyen pour réaliser cette action solidaire pour donner son vrai sens au développement communautaire. Les membres de la communauté possèdent un pouvoir de décision sur tout ce qui doit être fait, sur la façon de le faire et sur la définition de la contribution. Dans le cas contraire, ils ont l'impression que les actions entreprises sont décidées sans leur consentement, et ils se considèrent et se comportent comme des simples bénéficiaires et non comme de véritables acteurs.

Le développement communautaire ne peut donc se concevoir sans la participation du groupement. C'est ainsi qu'est survenu la composante socio-organisation et spécialement chargée d'assurer la gestion de groupe. D'où le profil de socio-organisateur au sein de l'organisme CRS Madagascar.

Chapitre 2: Les différentes fonctions dans la socio-organisation

L'organisateur social est donc, une personne-clé aussi bien pour préparer les paysans à planifier au niveau du village, à travailler en groupement, que pour qu'ils soient réceptifs à l'introduction de nouvelles techniques et d'une nouvelle méthode de travail, et enfin, pour que les structures et l'organisation qui en découlent soient pérennes après l'intervention des projets. C'est alors que prend sens le concept de « gouvernance locale », autrement dit un mode de gouverner de manière participative, par le peuple et pour le peuple.

Section 1 : Fonctions et rôles en généraux

1- Fonctions en socio-organisation

La fonction de socio-organisation consiste à renforcer :

- Les capacités propres des acteurs (communautés et groupes) c'est-à-dire appuyer les communautés et groupes présentes au sein d'une localité à se développer toutes seules par ses propre capacité d'opérationnalisation;
- Les capacités liées à l'organisation interne de ces acteurs (vie associative) ;
- Les capacités liées à la maîtrise d'ouvrage ou à la réalisation et la gestion des activités.

2- Mission de la socio- organisation

La socio- organisation est présente afin de servir de guide pour:

- L'animation ;
- L'appuie des groupes/communautés à s'organiser ;
- L'accompagnement des groupes d'acteurs à :
 - mobiliser leurs membres,
 - mobiliser leurs ressources,
 - mobiliser les éventuels acteurs concernés,
 - concevoir eux-mêmes leur projet,
 - concevoir eux-mêmes la réalisation et la gestion de leur projet.

3- Rôles et attributions d'un socio-organisateur

Un socio-organisateur doit jouer plusieurs rôles en fonction de la situation :

Rôle d'accompagnateur : accompagner la communauté durant toute phases du projet de développement du groupe, tout en effectuant des activités d'appuis-conseils ;

Rôle d'innovateur : par l'entremise des informations apportées, développer et favoriser la créativité de la communauté ;

Rôle d'accoucheur d'idée : faire découvrir par la communauté elle-même les actions à entreprendre, ou les solutions à ses problèmes à adopter ;

Rôle de facilitateur : faciliter les tâches de la communauté c'est-à-dire ouvrir la voie, en cas de situation bloquante ou difficile, au progrès et à l'apprentissage ;

Rôle de gestionnaire de processus de groupe :

Instaurer un bon climat relationnel au sein de la communauté ;

Savoir maintenir la motivation de chacun ; simuler la participation de chacun des membres ;

Chercher à résoudre les conflits et les éventuelles oppositions par rapport à la réalisation des activités et objectifs du groupe ;

Rôle d'éducateur d'adulte : il s'agit de l'éducation d'adultes tendant vers le renforcement des capacités.

Ainsi, le socio-organisateur doit :

- Valoriser les quatre principes fondamentaux de l'andragogie :
- Assurer les quatre principales fonctions en vue de renforcement des capacités : la fonction de production (le socio-organisateur doit faire en sorte qu'à l'issue de chaque séance, le groupe soit productif i.e. au moins qu'une décision soit prise), d'organisation, de facilitation et de régulation.

Section2 : Principales activités en socio-organisation

2-1 Principales activités

- Information-communication: informer et communiquer les apports d'un Projet/Programme et les avantages ou les centres d'intérêt des paysans dans leur adhésion dans la mise en œuvre du projet
- Gouvernance locale : appui à la planification locale (PDF/PCD, tous type de plan de développement ou action collective), mise en place des standards de service, collaboration avec le fokontany, la commune et la Région.
- Organisation et technique : appui à la mise en place et opérationnalisation des différentes structures de gestion (infrastructures communautaires) et des organisations paysannes, appui à l'identification et renforcement de capacités des organisations paysannes dans la conduite des activités, à l'identification et mise en œuvre des microprojets de développement, à la mise en œuvre progressive du processus de pérennisation.

2-2 Les différents concepts liés à la fonction de socio-organisation

Concept de maîtrise d'ouvrage

Le concept de maîtrise d'ouvrage met le groupe ou la communauté en tant qu'acteur principal au centre du mécanisme et des processus de collaborations, de concertations, de réflexions et de décisions.

Concept d'autopromotion ou d'empowerment

En termes d'action, l'autopromotion a l'idée et peut s'expliquer et se traduire par :

- **Vouloir** : le groupement a le désir et la motivation pour réaliser son projet (ou pour faire quelque chose) ;
- **Pouvoir** : le groupement a la capacité et la disponibilité à réaliser un projet ;
- **Savoir** : le groupement a les connaissances requises pour la réalisation de son projet ;
- **Oser** : le groupement a le courage, l'audace de réaliser son projet.

Concept de développement communautaire et projet communautaire

Dans le cadre social et communautaire, le mot développement signifie un changement, c'est-à-dire, un passage d'une situation à une autre que l'on considère meilleure.

Le développement communautaire participatif est toute action entreprise en vue de satisfaire les besoins identifiés par les membres de la communauté. On parle alors d'action solidaire.

La participation active et effective des membres est le moyen pour réaliser cette action solidaire pour donner son vrai sens au développement communautaire. Les membres de la communauté possèdent un pouvoir de décision sur tout ce qui doit être fait, sur la façon de le faire, et sur la définition de la contribution. Dans le cas contraire, ils ont l'impression que les actions entreprises sont décidées sans leur consentement, et ils se considèrent et se comportent comme de simples bénéficiaires et non comme de véritables acteurs.

Le développement communautaire ne peut donc se concevoir sans la participation du groupement.

Quant au **projet communautaire**, c'est un besoin exprimé par la communauté.

2-3 Les principes en socio-organisation

La fonction de socio-organisation est régie par les principes suivants :

a- La participation effective de la communauté

- à la gestion des groupes ;
- à l'analyse des situations ;
- à la gestion des projets.

b- Le principe de maîtrise d'ouvrage

La maîtrise d'ouvrage est un processus continu et évolutif. Le tableau ci-dessous montre les étapes dans la vie d'un groupe, les éventuels besoins d'accompagnement ainsi que le degré de maîtrise d'ouvrage du groupe.

Tableau N°1 : Principe de maîtrise d'ouvrage

Etapes	Eventuels besoins d'accompagnement	Niveau de maîtrise d'ouvrage
1 - Mobilisation	Identification des capacités propres	Groupes paysans
2 – Vision	<ul style="list-style-type: none"> a- Concertation b- Définition des objectifs c- Prise de décision et priorisation d- Planification e- Montage du projet priorisé f- Inventaire des ressources internes g- Recherche de partenariat (Constitution de dossier de demande de financement, négociation) 	Acteurs négociateurs
3-Gestion des responsabilités et des ressources.	<ul style="list-style-type: none"> h- Gestion des ressources i- (humaines, matérielles et financières) j- Gestion d'activité 	Acteurs gestionnaires d'actions
4- Organisation k- Gestion de partenariats l- Perspectives	<ul style="list-style-type: none"> m- Gestion d'organisation n- Stratégie de communication o- Négociation et centralisation p- Gestion de partenariat q- Auto-évaluation 	Acteurs maîtres d'ouvrage
5-Ouverture et participation au développement local	<ul style="list-style-type: none"> r- Développement de relations extérieures s- Développement des capacités d'analyse t- Force de proposition et défense d'intérêts 	Acteurs moteurs de développement

Source : Guide opérationnel en socio-organisation

Année : Octobre 2010

c- La valorisation des expériences vécues de la communauté

La méthode met l'accent sur la valorisation des expériences vécues de la communauté ou du groupe dans l'esprit d'une autopromotion, toute action de développement doit partir des acteurs eux-mêmes :

- de ce qu'ils sont (être) ;
- de ce qu'ils ont (avoir) ;
- de ce qu'ils savent (savoir) ;
- de ce qu'ils veulent faire (objectifs) ;
- de ce qu'ils veulent devenir (vision).

d- La prise en considération des contextes socioculturels

La connaissance et le respect des us et coutumes sont indispensables en socio-organisation.

e- L'appui en socio-organisation négocié et spécifié

Il doit être adapté selon les capacités initiales de la communauté ou du groupe, la nature des activités et les niveaux de responsabilités.

f- L'appui - conseil

C'est une forme d'appui de proximité. Il se fait tout au long de l'intervention au cours de laquelle le socio-- organisateur/animateur joue le rôle d'innovateur et d'accoucheur d'idées.

g- L'accompagnement et la facilitation

La méthode met en exergue le rôle de l'animateur en tant qu'accompagnateur de la communauté durant toutes les phases de l'intervention, et en tant que facilitateur durant les séances de travail.

h- La formation ponctuelle et modulaire

Elle peut compléter l'appui-- conseil par l'introduction de connaissances de base ou parfois pointues aux membres de l'organisation. Ainsi, le processus d'accompagnement intègre la formation ponctuelle pour les renforcements dans un domaine particulier tel que la gestion ou la planification.

i- Les échanges

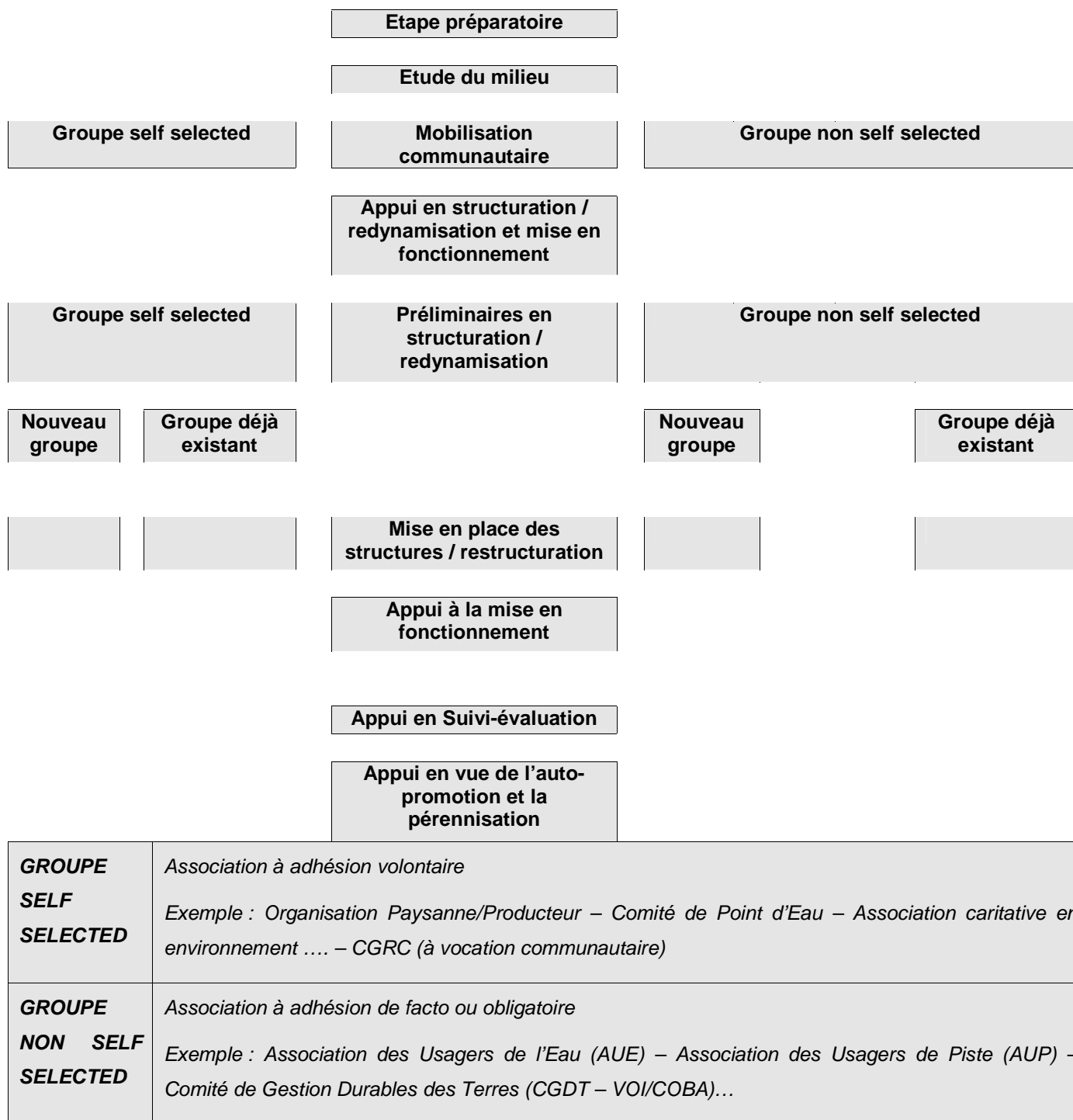
C'est une méthode très efficace dans la mesure où les membres de l'organisation accompagnée observent des cas concrets de bonnes pratiques à travers les expériences des autres.

j- L'andragogie

La formation des adultes est un transfert de compétences ou des capacités, et rarement un transfert de connaissances, ce qui justifie l'importance de la pédagogie active dans l'éducation des adultes, c'est qui consiste en l'application des trois étapes fondamentales par lesquelles le formateur encadre le groupement/l'association/ la communauté à : SE FAMILIARISER ; REFLECHIR ; ASSIMILER

Les différentes étapes méthodologiques en socio-organisation

Les différentes étapes méthodologiques en socio-organisation sont résumées dans le schéma suivant mais chaque étape est ensuite détaillée dans les paragraphes qui suivent.



Etape I : Etape préparatoire

Dans cette étape les autorités locales administratives, religieuse et traditionnelles (ART) et les services techniques sont informés et partagent les objectifs et approches de l'organisme d'appui au niveau de la zone ; ils adhèrent aussi à la pertinence du projet/programme et de l'intervention et s'impliquent pour la bonne marche des activités. Cette étape est donc une mise en confiance et information de la communauté sur le projet/programme et les interventions envisagées.

Ce qu'il faut faire a priori est de faire une visite de courtoisie, pour informer les ART et les services technique sur l'intervention du programme dans la localité et ainsi obtenir l'autorisation d'intervention dans la zone. Ceci peut se faire à l'aide des outils de communication et le contact avec les autorités locaux. Après vient ensuite la réunion avec les autorités locales pour la présentation des interventions envisagées, le recueil sur le feed-back sur les interventions envisagées et ainsi après avoir l'accord de principes sur la tenue et la participation de la réunion communautaire. Ces dernier pour que les autorités locales et les services techniques comprennent l'objectif du projet et l'éventuel mode de partenariat, demander la collaboration des autorités locales, partager les rôles et responsabilités avec la communauté.

Etape 2 : Etude du milieu

C'est à travers cette étape que l'on peut connaître et comprendre les réalités de vie de la collectivité concernée c'est-à-dire les données socio-économiques de la localité collectées et analysées, les us et coutumes ayant une incidence sur chaque domaine d'intervention du programme identifiés, les structures socio-économiques ou institutions locales répertoriées et enfin les interrelations entre les institutions explicites de manière à ce que le socio-organisateur maîtrise le contexte de la zone d'intervention. Ceci demande ainsi une collecte de données par recueil d'information sur la population les activités économiques, les renseignements d'accès à la zone, les intervenants. Un traitement et analyse des données recueillis pour faciliter l'analyse des masses d'informations collectées.

Etape 3 : Mobilisation communautaire

D'abord la mobilisation communautaire est utile dans le but que les catégories socio-économiques de genre soient informées du processus en cours et partagent les objectifs et approches du programme, la communauté comprend les conditions et méthodologies fondamentales de réussite (participation à la réunion, formation, gestion...), les règles de jeux d'intervention sont élaborés et partagés. Ceci peut se faire par des séances de travail avec les ART pour la préparation de la réunion communautaire afin que les autorités facilitent la réalisation de la campagne d'information et de sensibilisation et mette les différentes catégories sociales sur le même pied d'égalité de manière à donner à tout l'opportunité de pouvoir contribuer et bénéficier de l'épanouissement socio-économique de son territoire

Etape 4 : Processus de structuration/Redynamisation et de mise en fonctionnement

Une étape qui se divise en quatre phases bien définies comme suit :

Phase 1 : Préliminaires en structuration/redynamisation ; une phase où tous les acteurs sont identifiés et sélectionnés ; les centres d'intérêts des futurs membres de groupes sont identifiés et analysés ; déjà dans cette phase le concept d'autopromotion (empowerment) est introduit ; les services à rendre aux membres sont identifiés selon les besoins et enfin les nouveaux groupes sont constitués et/ou les groupes déjà existants sont redynamisés. Dans cette phase il est important de considérer et tenir en compte l'affinité de ceux qui veulent se regrouper dans le cas des groupes self selected.

Phase 2 : Mise en place de structures/Restructuration ; là les groupes sont bien structurés et/ou redynamisés en fonction de leurs objectifs propres, les responsables pour chaque structure (structure de décision, structure d'exécution, structure de contrôle) sont élus de manière transparente et démocratique, aussi chaque organe et chaque responsable élu maîtrise les rôles et les attributions qui lui incombent, le statut et le règlement intérieur de chaque groupe sont rédigés/révisés et adaptés par tous les membres.

Phase 3 : Mise en fonctionnement où il y a renforcement des capacités des groupes en gestion de la vie associative, renforcement des capacités des groupes en gestion des activités courantes, disposition d'un plan de travail annuel budgétisé propre au groupe , éventuellement ; disposition d'un plan d'appui et d'accompagnement négocié et planifié avec les partenaires, en cohérence avec les objectifs du groupe.

Phase 4 : Suivi et auto-évaluation ; institutionnalisation du savoir être, du savoir faire et des acquis, développement de la notion de perfectionnement et la recherche de l'excellence et de la qualité au niveau du groupe, systématisation des suivis des activités du groupe et de la conduite de séances périodiques d'autoévaluation.

Etape 5 : Autopromotion et pérennisation

En cette étape le groupe est capable de progresser par ces propres forces et ces propres moyens, le groupement est ainsi responsable et prend en charge son propre avenir, enfin le groupe contribue de manière effective au développement local.

Section 3 : Les différents thèmes rattachés à la socio-organisation

i- L'objet de l'approche genre

Le genre occupe désormais une place importante dans les institutions de développement aussi bien dans leur fonctionnement que dans les procédures d'action qu'elles mettent en place. L'application de l'approche genre dans les projets de développement permet ainsi d'agir plus efficacement pour établir une égalité femmes-hommes.

En fait derrière toute mobilisation dans chaque activité menée pour œuvrer un programme, le genre s'impose peu à peu et en même temps dans les groupes : mise en place de formations internes pour expliquer la notion de genre aux responsables de ces groupes, ainsi qu'à ces membres, et surtout l'intégration de l'approche genre dans le fonctionnement interne des groupes.

Il est à présent nécessaire de s'assurer que les rôles sociaux, les besoins et la participation des femmes et des hommes, sont pris en compte dans toutes les étapes d'un projet ou d'un programme et dans tous les domaines : social, économique, politique, environnemental et culturel. Et pour cela, les ONG disposent d'outils et de grilles d'analyse et de suivi du genre.

Autrement dit : « le genre est la constitution socioculturelle des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes. Les rôles féminins et masculins se rapportent aux activités attribuées aux femmes et hommes dans la société et à la position que femmes et hommes y occupent respectivement.

Ces rôles découlent des forces telles que la culture, la tradition, la politique et les besoins, permettent de déterminer l'accès aux opportunités et aux ressources et imposent ces attentes et des limites aussi bien aux femmes qu'aux hommes. » (Cf. Manuel ISAP, PNUD)

En fin de compte, l'approche genre consiste à comprendre quels rôles et relations hommes-femmes sont dus aux valeurs dominantes, au sexe biologique et à d'autres facteurs sociaux. Elle consiste ensuite à tenir compte de ces éléments lors de la formulation des objectifs, la planification et la formulation des indicateurs de suivi-évaluation.

Une approche genre vise de même à augmenter l'efficacité, l'efficience et la durabilité des actions de développement et vise également à assurer la justice sociale.

ii- La bonne gouvernance

Le besoin de vivre en association est une caractéristique fondamentale de l'être humain, qui éprouve toujours un besoin de vivre en communauté, de petite ou de grande importance numérique ou de portée sociale. Il aspire profondément à mener sa vie au sein d'un groupe organisé et structuré, qui donne les moyens de s'épanouir. Dans ces groupes, les membres adhèrent aux normes, aux idéaux et obéissent aux règles de fonctionnement qui leur assurent un épanouissement et une protection. La vie en association répond à un besoin d'appartenance et d'identification, qui se renforce ou s'effrite quand survient un événement perturbateur de la cohésion sociale. Par ailleurs, on assiste à une logique de regroupement associatif inspirée des normes imposées par les exigences de l'aide au développement et de la coopération décentralisée, bilatérale et multilatérale.

Une organisation à base communautaire peut avoir pour ambition de défendre des intérêts des groupes de patients, de professionnels, défendre et promouvoir des valeurs culturelles et sociales, protéger et assurer l'épanouissement des groupes vulnérables.

Seulement au sein des communautés villageoise se voit rarement la constitution en groupe malgré les efforts menés par le socio-organisateur ceci pour cause du manque de

confiance d'autrui. Par ailleurs il y a quand même quelques uns présent dont il devra faire preuve de ces points cités ci-dessous pour y parvenir au thème de bonne gouvernance :

- Une logique dans le mouvement associatif
- Le processus de prise de décision
- Les droits et obligations des membres d'une association
- Les responsabilités dans les associations.
- Les relations interpersonnelles
- La gestion des ressources matérielles et financières
- De la transparence
- Les situations à risque dans le fonctionnement d'une association

La pratique de la bonne gouvernance

Les principes de la bonne gouvernance au niveau d'un groupe peuvent être résumés comme suit :

- Des élections régulières, une représentation et une participation juste ;
- La réactivité, afin de garantir que tous les membres disposent d'une réelle disponibilité pour s'exprimer sur la gestion des activités ;
- La réactivité, afin de garantir que les réponses apportées par les collectivités locales sont adaptées aux attentes des membres ;
- L'efficacité et l'efficience, afin de s'assurer que les objectifs sont atteints selon une utilisation optimale des ressources ;
- L'ouverture et la transparence pour garantir aux membres un accès libre à l'information et pour faciliter la compréhension de la gestion des activités ;
- Un comportement éthique pour garantir que, l'intérêt collectif, est placé au-dessus de l'intérêt privé ;

- Les compétences et les qualités, pour garantir que les responsables sont en mesure d'accomplir leur mission ;
- L'innovation et l'ouverture d'esprit face aux changements, pour garantir que les nouvelles solutions et les bonnes pratiques entraînent des améliorations ;
- Une gestion financière saine, pour garantir une utilisation prudente et productive des fonds collectifs ;
- Les droits de l'homme, la diversité culturelle et la cohésion sociale, pour la protection et le respect de tous les membres, et prévenir la discrimination et l'exclusion.

Enfin la socio-organisation assure tous les appuis sur la mise en place et opérationnalisation des groupes, l'infrastructure contribue à l'amélioration ou l'appui aux besoins des activités techniques pour la production et/ou évacuation des produits..., la gestion des ressources naturelles garantit l'utilisation durables des moyens de production (terre – eau...). D'après les rôles et fonctions dans la socio-organisation, il serait opportun de connaître les objectifs dans la pratique en socio-organisation.

**PARTIE II : Objectifs des activités en socio-
organisation dans le cadre du programme de
développement (d'après le programme
SALOHl au CRS/Madagascar)**

Pour assurer la responsabilisation et l'appropriation des actions d'un Projet/Programme de développement par la population d'intervention, la socio-organisation joue un rôle important voire même éléments-clés de la réussite du développement participatif. Le travail de socio-organisation consiste à assurer la pérennisation de manière durable, l'objectif d'un Projet/Programme et les investissements acquis par la population d'intervention.

La socio-organisation a ainsi pour objectif d'accompagner, la population d'intervention à se structurer en association, organisation paysanne ou toute autre forme de regroupement. Elle assure l'instauration d'un développement participatif où tous les membres de la communauté sont inclus dans le processus de mobilisation et pris en charge leur propre plan de développement.

Le rôle de l'organisateur social est donc essentiel pour inciter et favoriser les initiatives locales à se prendre en charge à travers leur renforcement de capacité et les apports du Projet/Programme. Catholic Relief Services œuvre pour que les populations rurales se libèrent ainsi de la pauvreté, en ciblant particulièrement les plus vulnérables. Pour atteindre cet objectif donc, CRS a recours à un organisateur social pour que les activités menées répondent aux besoins de la population d'intervention et soutiennent leurs initiatives de développement participatif. L'organisateur social a comme principale tâche de réajuster l'offre du projet avec la demande de la population en associant toute les parties prenantes : il s'agit d'une grande responsabilité face à de grands défis pour le développement rural.

Ainsi dans ce chapitre, nous allons essayer de savoir comment les socio-organiseurs accomplissent t-ils leurs tâches qui leurs sont conférer, et voir ensuite les résultats de constat sur terrain.

Chapitre IV : Emergence du groupe

Malgré les efforts fournis par l'implantation des divers groupes et associations au sein de la communauté local, on constate que l'accessibilité et l'utilisation des formations en socio-organisation demeurent encore incompréhensible pour certain, et ce malgré les nombreuses interventions sous forme de formation et mobilisation donnée dans chaque zone d'intervention.

Ce constat constitue un véritable défi à relever par l'ensemble d'acteurs en programme de développement engagés pour l'amélioration des moyens de subsistance des ménages vulnérables dans les zones rurales et périurbaines, l'amélioration de l'état nutritionnel et la santé générale des ménages vulnérables et enfin réduire les risques de conflit violent dans le pays, selon le programme SALOHI.

Des objectifs majeurs dans un but bien précis qu'en fin de programme les groupes de population les plus vulnérables à Madagascar mènent une vie en pleine santé et productive dans une société juste.

Seulement d'après l'analyse de situation sur terrain, le manque de motivation et dynamisme envers les activités de groupe constituent les barrières / obstacles à la réalisation de meilleures performances au niveau communautaire.

En effet, ces causes sont plus liées aux déficiences dans l'organisation de la communauté, ainsi qu'aux faibles capacités des communautés dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et évaluation des interventions dans l'aire de socio-organisation.

Ainsi, pour la bonne conduite des activités relatives à la socio-organisation dans le programme SALOHI, un guide opérationnel en socio-organisation est présent pour les partenaires en socio-organisation.

Ceci pour qu'à chaque activité d'intervention la présence d'outils dans ce guide permettra aux partenaires locaux de maîtriser les outils en socio-organisation utiles pour les réunions communautaires et les autres activités sur terrain. Le fait d'avoir ce guide en main permettra donc à ce qui l'utilise, d'harmoniser les méthodologies de travail en matière de socio-organisation. Sur ce parmi les étapes en socio-organisation, les plus essentielles à savoir sont les suivantes:

Etape préalable

- Visite de courtoisie ART/Services techniques (facultatif) toujours suivi d'information-communication

- Etude de milieu de la zone
- Réunion de travail avec les ART pour la mobilisation communautaire
- Réunion d'information-communication au niveau communauté
- Autre moyen d'information-communication communautaire : Focus group-VAD-communication interpersonnelle

Etape de structuration

- Réunion d'information communication sur l'objet et l'objectif de l'activité, collecte des besoins et intérêt des futurs groupes à travers le diagnostic participatif au niveau communauté
- Réunion d'appui sur la définition d'objectif/centre d'intérêt commun du futur groupe
- Formation en cascade sur ce qu'est association, rôles et attributions de chacun dans un groupe
- Elaboration de texte de convention (statut-DINA-RI)
- Constitution officielle-validation texte, élection dirigeant
- k- Officialisation du groupe : FKT/CR/District-Région

Redynamisation/restructuration

- Réalisation d'évaluation participative du groupe
- Réunion d'appui sur la redéfinition d'objectif/centre d'intérêt commun de futur groupe
- Recyclage sur ce qu'est association, rôles et attributions de chacun dans un groupe
- Amendement de texte de convention-élection dirigeant
- Officialisation de l'amendement du groupe : FKT /CR/District-Région

Etape d'opérationnalisation

- Renforcement des capacités sur les rôles et les attributions de chacun dans l'association
- Renforcement de capacité en élaboration de programme de travail et de budget de fonctionnement
- Renforcement de capacité sur la gestion des ressources de l'association
- Appui a la mise en place de programme de travail (PTA) plus les budgets/ressources disponible au niveau de l'association
- Mise en place de tableau de bord sur le suivi de l'état d'avancement des activités
- Suivi de l'adoption de gestion transparente : outil de gestion-rapportage

- Suivre des Assemblées générales des groupes
- Dynamique de groupe : appropriation rôle et attribution-jeu de rôle sur l'adoption de la gestion transparente-adoption genre-ambiance de groupe
- Appui à la réalisation d'auto évaluation
- Visite/échange

D'autre part, encore dans la branche de socio-organisation, la construction de nombreux groupes VSL, AGRI-BUSINESS, FFS, GRC... est vivement incitée à l'aide d'une mobilisation communautaire pour ainsi diriger les gens vers un système d'activité plus collectif.

Sur ce, pour les groupes déjà en place un tableau de diagnostic de santé/tableau de bord, à titre d'exemple des indicateurs qui devraient être identifiés par le groupe pour une meilleure appropriation, est disponible.

Les différents groupes structurés durant le programme

AUE : Association des Usagers de l'Eau

FFS: Field Farmer School

VSL: Village Savings and Loans

CSTG : Comité Spécial de Transfert de Gérance

GGT : Groupe de Gestion de Territoire

AUP : Association des Usagers de Piste

ART : Autorité locales administratives Religieuses et Traditionnelles

CGRC : Comité de Gestion de risques et des Catastrophes

CGDT : Comité de Gestion Durable des Terres

Pour assurer l'atteinte des objectifs établis dans un programme de développement, des missions d'appui et de suivi des activités en cours réalisées par les moniteurs en matière de socio-organisation peuvent être effectuées par les partenaires en socio-organisation auprès des organismes partenaires. A l'exemple du CARITAS pour le projet SALOHI au sein du CRS Madagascar. Une mission qui peut être et consiste d'ailleurs à un appui des moniteurs sur terrain en la conduite de mobilisation communautaire dans le cadre de démarrage du projet. Ce partenaire est ainsi chargé dans le cadre du suivi post formation sur l'utilisation du guide opérationnel en socio-organisation et de l'adoption de l'approche genre.

Section 1 : Mobilisation communautaire

Derrière toute mobilisation communautaire on doit reconnaître qu'il y a au moins deux niveaux distincts de participation de la collectivité dans le développement de ses institutions de base.

Premièrement, il y a les collectivités qui veulent participer au travail de mobilisation communautaire. D'autres part les collectivités qui commencent seulement à envisager cette possibilité, mais ne sont pas encore prêtes à entreprendre un processus de mobilisation communautaire.

Le moyen d'améliorer la connectivité des associations à base communautaires serait dans ce cas d'envoyer un agent de mobilisation communautaire, pour un projet/programme existant. Cette personne ne serait pas responsable de la prestation directe de l'association, mais travaillerait avec les partenaires de services locaux pour soutenir leur progression vers un objectif commun. L'objectif serait d'élaborer une relation symbiotique entre le processus de mobilisation communautaire pour le programme de développement et la participation de la collectivité locale à cette mobilisation, relation qui pourrait soutenir les activités dans le programme. Le résultat serait la progression dans une direction commune, entre l'envoyeur et le récepteur du message.

L'agent de mobilisation communautaire aurait notamment pour tâche de partager l'information avec les programmes, d'organiser des réunions inter-collectivités et des rencontres communautaires, d'élaborer des stratégies conjointes et de rechercher les occasions de développer la capacité de la collectivité à gérer les problèmes, clés et émergents.

Dans le cadre de cette approche, le socio-organisateur ou dans un sens agent de mobilisation communautaire réunit ainsi les acteurs de la collectivité pour former des relations, non pas un nouveau programme. Il s'agit d'abord d'effectuer une analyse environnementale, de mener des consultations auprès de la collectivité et de fournir une analyse de la situation actuelle dans la collectivité. A travers cette mobilisation on pourrait travailler avec les ressources de la collectivité pour élaborer un plan d'amélioration des structures de collaboration. Le processus serait dynamique, et reflèterait les pratiques communautaires traditionnelles dans le cadre desquelles les sociétés autochtones ont adapté un comportement et un style de vie visant la survie et le bien-être de l'ensemble de la collectivité.

L'approche de mobilisation communautaire est donc essentielle pour les rencontres et le rapprochement entre les collectivités locales, l'agent de mobilisation communautaire qui va leur faire une brève présentation du programme vers la communauté villageoise directement. Ceci dans le but que tous, devrait savoir ce qui se passe au sein de leurs localités et pour une action plus collectives dans la réalisation des activités. Sur ce il est important de faire passer le message d'abord à travers des formations de la collectivité locale, après vers la communauté villageoise. Il est ainsi plus facile de faire passer le travail en socio-organisation par l'intermédiaire de cette démarche.

Aussi dans ce cadre, à part la présentation du programme, l'agent de mobilisation communautaire doit faire preuve d'intérêt sur la réalité de vie de la communauté pour leur accorder la confiance en leur propre capacité et envers l'appui au programme, dont durant cette mobilisation il faudra mentionner les conditions de réussite à travers la participation à la réunion, les formation et autres.

Encore dans la mobilisation il est aussi indiquer que cette mobilisation facilitera les rencontres et permettra ainsi la circulation des idées, et jusqu'à favoriser les échanges. Chaque séance de rencontre doit ainsi faire preuve d'explication des objectifs de la rencontre. L'appropriation de la communauté villageoise en divers groupe, pour mieux les surveiller et ensuite les guider pour une action plus constante, est alors à recommander.

Ce dernier afin que la communauté comprenne les enjeux et les contraintes relatifs à la vie en groupe et ainsi de participer d'une manière active au partage de responsabilité, enfin pour que les groupes à mettre en place soient aussi homogène que possible. En même temps le socio-organisateur pourra découvrir les stratégies d'intervention en fonction de la disponibilité de la communauté.

Après cette mobilisation ainsi que les formations données beaucoup de regroupement villageois doit être par conséquent visible au sein de la localité pour mieux suivre les résultats attendus au programme de développement. De ce faite plusieurs associations et groupes villageois devraient être construits afin de concrétiser les objectifs en socio-organisation.

Ceci pour mieux mobiliser les associations à se regrouper d'une manière efficace. D' où l'échantillon des groupes où l'on a réalisé notre recherche présenter dans le tableau suivant :

Tableau N° 2 : L'échantillon de l'étude

Groupes	Types	Région	Effectifs Année 2011		Total
			Masculin	Féminin	
Telomiray	FFS	F.E	6	6	12
Vonona	FFS	F.E	10	15	25
Santatra	FFS	F.E	6	5	11
Ezaka	FFS/VSL	F.E	5	5	10
Voromahery	FFS	F.E	12	16	28
Tsara mirindra	FFS/VSL	F.E	15	17	32
Tsara joro mirindra	FFS	F.E	5	2	7
Tsara dia	FFS	F.E	5	1	6
Mirary soa	FFS/VSL	F.E	4	2	6
Tanteraka	FFS	F.E	3	3	6
TOTAL			71	72	143

(F.E : Fenerive-Est)

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Section 2 : Structuration/opérationnalisation des groupes

a. Structuration des groupes

Suivant les principaux défis du programme SALOHI l'association ou regroupement des paysans est vivement recommander pour être plus efficace aux activités du programme. Dans ce stade il s'avère utile de savoir si on a recours à un groupe self selected ou non self selected.

➤ **S'il s'agit d'un groupe self selected** : d'abord les acteurs sont identifiés et sélectionnés, ceci en fonctions des centres d'intérêt des futurs membres des groupes, le service apporté est ainsi identifié à partir de leurs besoins.

A travers cette démarche il est important de ne pas imposer mais de tenir en compte l'affinité de ceux qui veulent se regrouper. Ici le socio-organisateur a donc intérêt à clarifier le centre d'intérêt des motivations des participants à intégrer le groupe, en même temps tenir compte de l'appui de ces groupes, à l'identification et la planification de ses projets, contenant les activités qui répondent aux besoins des membres. Après la clarification par centre d'intérêt, le groupe devrait logiquement passer à l'étape de structuration. Toutes fois, pour maintenir la motivation du groupe, il est préférable qu'il

identifie et planifie ses projets eux même, puisqu'il est difficile pour l'intervenant de déterminer les besoins des membres, et que l'étape de structuration constitue une condition essentielle pour pouvoir réaliser ces activités.

Parmi ces différentes sortes de groupes l'étude que nous avons faite s'est portée justement sur ces groupes paysans.

Population étudiée

D'abord l'étude s'est basé sur les deux groupes récemment plus fonctionnels parmi tous les groupes existants à savoir les groupes FFS et VSL. La participation de ces deux groupes en la méthode socio-organisationnelle a ainsi permis de savoir les lacunes et les besoins réelles de la structuration en groupement de certains paysans motivés. Ainsi les deux types de groupes rencontrés durant cette étude fonctionnent de la façon suivante, malgré l'étude en socio-organisation récemment initiée par CRS/MG:

- Les groupes FFS/Marketing

Les groupes FFS naissent à la suite d'une sensibilisation du partenaire de mise en œuvre de CRS/MG au niveau des localités d'intervention. Ces regroupements de paysans décident de travailler ensemble sur une ou des parcelles communes sur des thèmes précis (par exemple, la riziculture améliorée) avec l'appui des animateurs partenaire de mise en œuvre de CRS/MG. La majorité des groupes ont reçu des formations sur le marketing et ont ainsi identifié les produits porteurs. Des animateurs appuient ces groupes dans la production de ces produits porteurs sur une certaine période. Les attentes de CRS/MG par rapport aux groupes FFS sont les réunions d'échanges périodiques, l'élaboration de fiches techniques communes, l'amélioration de la productivité. Quand les groupes évoluent en groupes Marketing, CRS s'attend à ce que les groupes réalisent des études de marché, produisent en fonction des besoins du marché et arrivent à vendre leurs récoltes.

- Les groupes VSL :

Ils démarrent en tant que groupes FFS/Marketing puis les membres décident de mettre de côté un certain montant pour l'épargne du groupe et de procéder à l'octroi de crédit pour les membres. Dans certains groupes, ce montant est fixé et dans d'autres groupes, ce montant dépend de ce que le membre veut verser. Les membres décident ensemble de définir le cycle (délai de remboursement) et le taux d'intérêt à appliquer, sans considération de l'activité choisie par l'emprunteur. Des sanctions sont également prévues en cas de retard de remboursement. Généralement, l'octroi de crédit est organisé pour aider les membres dans la réalisation des activités agricoles et une réunion est organisée à l'avance pour déterminer la liste des éventuels intéressés et le montant

qui peut être accordé (en prenant soin de laisser une certaine somme dans la caisse). Il faut signaler que ces groupes VSL constituent encore des groupes pilotes.

Description de l'échantillon

Fiche technique

Type du groupe :

Nom du groupe :

Date de la création :

Date de suivi :

Nombre des membres : Homme : Femme :

Diocèse:

Thème :

A travers la mise en œuvre des différents Projets, une certaine logique d'évolution des groupes s'est dégagée puisque les groupes ont démarré avec l'approche FFS, puis ont été progressivement appuyés pour s'orienter vers le marketing. Finalement, ceux qui démontrent une meilleure capacité de socio-organisation ont été accompagnés pour devenir des groupes VSL. Sous le Projet SALOHI, le suivi du Projet était en quelque sorte, source de motivation pour eux d'après les souhaits des groupes visités. L'incitation à l'augmentation des revenus des ménages et ceux en formalisant les groupements, en facilitant leur accès au micro crédit, en les appuyant dans la recherche de débouchés et en les mettant en relation avec les différents fournisseurs de services, sont en quelque sorte l'objectif de la structuration en groupement paysans.

Parmi ces groupes établis voici les rapports et quelque constat fait d'après la visite durant la phase terrain, les rapports de groupe suivant ceux qui sont encore fonctionnel au temps de l'enquête.

Tableau N°3 : Rapport des groupes visités

Type d'association	Noms	Nombres des membres	Thème	Objectifs
FFS	Telomiray	12	Poisson	non défini
FFS	Vonona	25	Fiompiana kisoa	non défini
FFS	Santatra	11	Fiompiana kisoa/fambolena vary	non défini
FFS/VSL	Ezaka	10	Riz	non défini
FFS	Voromahery	28	Concombre/Courgette	non défini
FFS/VSL	Tsara Mirindra	32	Anambe	non défini
FFS	Tsara joro mirindra	7	Riz	non défini
FFS	Tsara Dia	6	Fiompiana kisoa	non défini
FFS/VSL	Mirary soa	6	Anambe	non défini
FFS	Tanteraka	6	Anambe	non défini

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableaux N°4 : Répartition par âges des membres de chaque groupe

Tableau N°4 :Goupe TELOMIRAY

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	4
20-50	7
50 et plus	1
TOTAL	12

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°5 : Groupe: VONONA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	6
20-50	17
50 et plus	2
TOTAL	25

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°6 : Groupe SANTATRA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	1
20-50	7
50 et plus	3
TOTAL	11

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°7 : Groupe EZAKA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	0
20-50	9
50 et plus	1
TOTAL	10

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°8 : Groupe VOROMAHERY

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	5
20-50	20
50 et plus	3
TOTAL	28

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°9: Groupe Tsara mirindra

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	11
20-50	19
50 et plus	2
TOTAL	32

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°10: Groupe TSARA JORO MIRINDRA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	1
20-50	6
50 et plus	0
TOTAL	7

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°11: Groupe TSARA DIA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	1
20-50	4
50 et plus	1
TOTAL	6

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°12: Groupe MIRARY SOA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	3
20-50	2
50 et plus	1
TOTAL	6

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Tableau N°13: Groupe TANTERAKA

Tranche d'âge	Effectifs
16-25	2
20-50	4
50 et plus	0
TOTAL	6

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Constat sur les visites de groupes et résultat du diagnostic de santé : les visites des différents groupes permettent d'avancer les constats suivants :

- Groupes VSL : récemment créés avec de degré de motivation intéressante, type de groupe composé de membre ayant des liens de parenté proches. Les outils adoptés par les groupes restent les cahiers de gestion simplifiés – pas de cahier de vie associative – les groupes n'ont pas encore eu de renforcement de capacités en gestion de vie associative vu sa récente création.
- Groupe FFS : celui d'Antsiradava est plus performant que ceux d'Antsiratenina sur le plan opérationnel, le FFS d'Antsiradava a déjà effectué 2 cycles et a acquis d'expérience en matière de vie associative et organisation à travers l'évolution de leur activité de VSL parallèlement à celle de FFS. Les membres de FFS Antsiradava commencent à développer leur expérience de groupe en adoptant les outils de planification et le cahier de vie associative. Pour les FFS Antsiratenina récemment créé, les membres sont solidaires mais ne comprennent pas les interactions des divers activités qu'ils adoptent à la fois VSL – FFS - AGRI-BUSINESS donc côté organisation ces groupes nécessitent beaucoup d'appui technique et socio-organisationnel à la fois. Le FFS des mères allaitantes et enceintes à Ampasimbola ne connaît pas de succès sur le plan technique, ce problème peut engendrer d'impact sur la vie de groupe et la motivation des membres.

L'appui à la socio-organisation permet aussi aux agents du projet de suivre l'état d'avancement des activités menées par les groupes et l'évolution de leur maturation. Les échanges durant les visites améliorent les lacunes rencontrées et permettent aussi de manifester les reconnaissances sur leurs efforts effectués favorisant ainsi un climat de développement progressif des membres du groupe sur l'atteinte des objectifs du projet et des groupes eux-mêmes. Le principe « gagnant-gagnant » est acquis et respecté ainsi.

Enfin l'importance de la structuration est, qu'à force d'informer les paysans à se constituer en groupe et définir les objectifs suivis des intérêts communs, le groupe peut connaître en fin d'ouvrage ce que c'est que la solidarité de groupe au lieu de travailler individuellement sans résultat positif. Ainsi ils peuvent se transmettre des capacités entre membres, à travers les entraides et le fait de s'organiser, pour connaître la valeur de la participation collective envers un microprojet.

➤ **Par contre s'il s'agit d'un groupe Non Self Selected ou (Association des usagers des infrastructures) :** pas besoin de beaucoup de chose il faudra juste leurs faire part de l'appropriation des centres d'intérêt en faisant un rappel sur la vie de groupe et l'appuyer à définir ses objectifs et une fois que le groupe soit structurer on procède à l'identification des facteurs de blocage pour la remise en fonctionnement. Chaque membre du groupe doivent ainsi connaitre leurs responsabilités afin d'éviter toutes empiètement qui peuvent être source de conflit.

A l'exemple de l'AUE Ampasimbola : pour des raisons funéraires, seul quelques représentants des membres ont assistés à la réunion d'appui et de suivi des activités réalisées par l'AUE suivant le plan d'action établi au mois de Mars 2011.

b. Opérationnalisation des groupes

Afin que ces groupes soit opérationnel direct d'après l'œuvre du programme il leur faut beaucoup de renforcement des capacités des groupes en gestion de vie associative et des activités courantes. En d'autre terme il leur faut donc un Plan de Travail Annuel budgétisé propre au groupe. Tout cela toujours accompagné d'un plan d'appui négocié et planifié avec les partenaires, en cohérence avec les objectifs du groupe.

L'opérationnalisation des groupes demande donc de la part des groupes non self selected une promotion de la maîtrise d'ouvrage communale et maîtrise d'ouvrage délégué pour que la commune et l'association des usagers s'approprient le processus et assument respectivement leurs rôles et responsabilités en tant que maitre d'ouvrage et maitre délégué.

Et qu'ils soient Non self selected ou self selected, un appui à l'identification des besoins en renforcement de capacités, des gestions de vie associatives, des gestions des activités courantes et enfin une conception d'un outil de suivi évaluation, sont constamment signaler en socio-organisation. La gestion de ces activités en plus de celle de la vie en groupe leur permet ainsi de tenir le cap sur les objectifs définis aussi de surveiller le respect du système de motivation des membres. C'est à partir de cette motivation des membres que vient ensuite la diversification des activités des groupes présenter dans le tableau suivant :

Tableau N°14: Diversification des activités des groupes

Groupe	Type	Groupe encore fonctionnel	Performance du groupe (%)	Diversification des activités du groupe
Telomiray	FFS	1	83	1 (poisson, culture maraichère)
Vonona	FFS	1	68	0
Santatra	FFS	1	80	1 (porc, riz)
Ezaka	FFS /VSL	1	60	0
Voromahery	FFS	1	70	0
Tsara mirindra	FFS/VSL	1	62	0
Tsara joro mirindra	FFS	0	42	0
Tsara dia	FFS	0.5	54	0
Mirary soa	FFS/VSL	0	42	0
Tanteraka	FFS	0.5	50	0

1=oui ; 0=non ; 0.5=en veilleuse)

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

La diversification des activités traduit également une performance des groupes. A la période où l'étude a été réalisée, deux sur les 10 groupes étudiés (soit 20%) diversifient leurs activités. En considérant le type d'activité, les groupes FFS diversifient plus leurs activités que les groupes VSL ce qui démontre une fois de plus leur avancée en termes d'organisation.

A titre d'exemple, le groupe Tanteraka/FFS Marketing a avancé le niveau de réinvestissement ou de diversification des activités comme facteurs d'analyse de la performance. Il a remarqué qu'une meilleure capacité de production grâce à l'acquisition de nouveaux terrains, à l'amélioration de l'intrant agricole ou l'acquisition de nouveaux matériels de production permet d'augmenter les revenus des membres. Ces deux facteurs sont également fonction de l'organisation du groupe en termes de gestion des biens communs et de réalisation des travaux communs.

Tableau N° 15: Taux de participation des membres des groupes aux activités

Groupes	Type de groupe	Pourcentage %
Telomiray	FFS	90
Vonona	FFS	75
Santatra	FFS	83
Ezaka	FFS/VSL	70
Voromahery	FFS	79
Tsara mirindra	FFS/VSL	87
Tsara joro mirindra	FFS	69
Tsara dia	FFS	85
Mirary soa	FFS/VSL	65
Tanteraka	FFS	72

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Toute fois ce tableau marque la motivation des membres à effectuer les activités obligatoires ou volontaire dans la réalisation du microprojet du groupe, mais si la plus part des groupes ne sont plus fonctionnels au temps de l'enquête c'est parce que leur capacité est insuffisante au niveau de la gestion du microprojet.

Tableau N° 16: Taux d'utilisation des outils en socio-organisation des groupes

Groupe	Type de groupe	Pourcentage %
Telomiray	FFS	52
Vonona	FFS	35
Santatra	FFS	24
Ezaka	FFS/VSL	27
Voromahery	FFS	42
Tsara mirindra	FFS/VSL	49
Tsara joro mirindra	FFS	35
Tsara dia	FFS	37
Mirary soa	FFS/VSL	25
Tanteraka	FFS	21

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

L'appui en socio-organisation et plus de formation, leur seront encore utile, vu la majorité des groupes qui n'atteigne même pas la moitié du pourcentage des rapports d'utilisation des outils en socio-organisation.

Chapitre V : Autopromotion des groupes

D'abord l'autopromotion des groupes sont le résultat de tout processus depuis la structuration jusqu'au suivi évaluation. Elle se définit comme la recherche d'une amélioration durable de sa condition d'existence et le renforcement de son autonomie tout en comptant sur ses propres forces, l'aide extérieure venant en appui.

Dans ce chapitre le groupe est ainsi capable de progresser par ses propres forces et moyens, de même pour la prise en charge et la responsabilisation de son propre avenir.

Evolution selon l'effectif des membres

Depuis la création de ces groupes jusqu'à la réalisation de l'enquête beaucoup de changement est survenu dans ces groupes, surtout au niveau des membres, récapituler selon le tableau ci-dessous :

Tableau N° 17 : Evolution des groupes depuis leur c réation

Type de groupes	Equité en termes d'effectif	Nombre de groupes concernés/date de création	Nombre de groupes concernés/date de suivi
FFS	Equité en nombre	2	3
	Dominance des hommes	3	1
	Dominance des femmes	2	3
FFS/VSL	Equité en nombre	2	0
	Dominance des hommes	1	1
	Dominance des femmes	1	2

Source : Enquête personnelle

Année : Avril 2011

Evolution selon le niveau de vie des membres

A part l'évolution des membres selon leurs effectifs, il y a aussi :

Amélioration du niveau de vie des membres

Selon les FG, seul un (1) parmi les 10 associations étudiées reflètent la performance du groupe à travers l'amélioration des conditions de vie des ménages. Cela peut se traduire par l'augmentation du pouvoir d'achat et l'amélioration de certaines conditions sociales (santé, éducation, amélioration de l'alimentation, de l'accès aux services sociaux, capacités de se soigner, capacité d'achat de PPN) ou par un renforcement de capacités à travers l'acquisition de connaissances.

Amélioration de l'alimentation en riz du ménage (cas des groupes FFS/VSL, Ezaka)

La performance du groupe se traduit pour eux par une amélioration de la production c'est-à-dire par une augmentation de la productivité. Cette augmentation de la productivité procure aux ménages un surplus de revenus permettant d'améliorer l'alimentation tant en quantité qu'en qualité. Ainsi pour les ménages ayant assisté aux FG, ils ont observé une augmentation de la quantité de riz consommé annuellement ou une diversification du type d'aliments (légumes et viandes) par rapport à leur habitude alimentaire avant l'arrivée du projet où il arrive à certains ménages de ne pas consommer de la viande qu'une fois par mois

Amélioration de l'accès aux services sociaux de base (cas des groupes FFS/VSL, Ezaka)

L'augmentation des revenus des ménages membres à travers l'accroissement de la productivité des groupes a permis d'améliorer l'accès aux services de santé et de scolariser les enfants. Les revenus complémentaires générés par les activités du groupe ont permis aux ménages de consulter un médecin, d'aller au Centre de santé de base et d'acheter les médicaments nécessaires en cas de maladie d'un des membres du ménage. Il en est de même pour l'éducation où la famille peut se permettre d'acheter les fournitures nécessaires et de payer les frais de scolarisation des enfants en âge de scolarisation. Auparavant, hormis l'insuffisance d'infrastructures, ces deux facteurs constituent la base de non scolarisation des enfants en milieu rural.

Toutes fois les groupements paysans, ainsi construits, et dont les structures et les principes se démarquent nettement de ceux des coopératives, constitue dès lors un phénomène social nouveau qui mérite d'être suivi avec attention. Ce phénomène semble exprimer en premier lieu une volonté d'expérimenter des systèmes de production mettant en jeu de nouvelles techniques ou spéculations dans le cadre de formes de coopération

égalitaire. Les groupes paysans s'efforcent d'innover ou de diversifier leur production par le biais d'activités jusque-là marginales ou inconnues : petits élevages, pisciculture, apiculture, plantes médicinales, artisanats divers... La volonté de changement se manifeste également sur le plan social avec le rejet des hiérarchies fondées sur le sexe et sur l'âge : mixité, forte participation des femmes et des jeunes.

Tout cela afin que les bénéficiaires du programme puissent avoir en main directement les résultats auxquels se traduit l'objectif principal d'un programme, qu'est l'autopromotion de ces groupes ainsi mis en surface.

Par contre, malgré l'effort mener en travail de socio-organisation, pas mal de difficulté et d'insuffisance peuvent encore survenir, que se soit au niveau des groupes paysans, ou des agents sur terrain direct. Des difficultés et des insuffisances d'après les constats sur terrain cités auparavant et résumés dans la synthèse suivant :

SYNTHESE

Comme chaque expérience professionnelle, des difficultés sont rencontrées : problèmes de communication, de formation, problèmes d'efficacité, mauvais résultats, non respect de délai... Les problèmes cités concernent surtout les structures paysannes. Parmi ces difficultés à travers la pratique de la socio-organisation, les fléaux qui peuvent nuire le travail en socio-organisation, peuvent s'expliquer par divers critères comme :

- La difficulté de mobilisation des leaders locaux et des communautés sans compensation.
- Travailler sur des perspectives à moyen et long termes : les paysans sont à la recherche de résultats immédiats.

A titre d'exemple

Malgré les divers apports menés par les socio-organismes, il se trouve que pas mal de problèmes survient toujours au niveau de la communauté villageoise. Prenant comme exemple le cas de l'AUE dans le fokontany d'Ampasimbola- CR Ampasimazava un association qui n'est pas figuré parmi les groupes où l'on a effectué l'enquête proprement dite mais que l'on a simplement interviewé à titre de diversification d'information pour notre recherche et pour une vision plus claire du fonctionnement de l'association.

L'AUE ne manifeste pas de concrète appropriation des actions réalisées par le projet de réhabilitation de canal de ceinture assurant à la fois l'irrigation et drainage des rizières d'Ampasimbola. Une partie du canal est gérée par Ampasimbola et la moitié par Ampasimazava. Suivant constat sur terrain, le niveau des motivations des membres ne sont pas les mêmes – ceux d'Ampasimbola est plus concernés que ceux d'Ampsimazava.

De plus, les 02 leaders de l'AUE ne sont pas disponibles sur place : le Président instable, le Vice Président réside à Ampasimazava d'où la difficulté de mobilisation des membres et de la communauté sur l'entretien du canal. Finalement, une proposition de scinder en 02 groupes de base l'AUE est adoptée pour assurer une meilleure appropriation pour les motivés – cas membres Ampasimbola. Cette proposition implique une restructuration de l'AUE et une révision des règles de protection, d'entretien et de gestion du canal.

Ce cas m'a permis de déduire donc que les appuis du socio-organisateur est flexible par rapport à la situation sur terrain et au besoin de la communauté pour assurer un meilleur appui.

- Une notion du temps différente : face à un rendez-vous convenu ensemble, les paysans ne fonctionnent pas toujours avec la même notion du temps et cela peut bloquer toute une journée.
- Des conditions logistiques pas toujours favorables : l'insécurité lors des déplacements, le manque de véhicule.

A part les problèmes des socio-organiseurs, les groupes présentent aussi des problèmes, dont on ne sait pas, si c'est pour faute de mobilisation ou par manque de compréhension lors des formations menées par les moniteurs.

A titre d'exemple

Le problème de chevauchement des activités au niveau des groupes, à la fois FFS -VSL - Agri-business, les membres ne se retrouvent plus dans les diverses approches et techniques adoptées et finalement ne maîtrisent aucun processus. Les groupes ne travaillent plus par objectif et confondent les différentes activités. De plus, certains membres de la communauté ne sont pas touchés par les actions du projet.

Ce qu'il y a aussi c'est que la plupart des groupes ont évoqué une diminution de leur dynamisme dès le retrait de l'appui des partenaires de mise en œuvre, les efforts du projet sur la pérennité méritent donc d'être revus, d'être renforcés ou modifiés pour qu'ils soient plus efficaces. Une exploration des influences du genre sur la pérennité pourrait également être utile.

Parmi ces difficultés il y a aussi les insuffisances dans la pratique du métier.

Face aux obstacles constatés, le manque de temps ou le manque de curiosité ne permet pas bien comprendre les faits. Quand une réunion n'a pas pu se tenir, des fois on ne cherche même pas à trouver la cause réelle : est-ce par désintérêt ? Ou vraiment une période d'indisponibilité ? Ou est-ce juste un oubli ou une incompréhension de la part des

paysans ? Souvent on dresse le procès verbal et on reporte la réunion. Les réponses apportées devraient servir de justification pour convoquer une prochaine réunion.

Trop de familiarité. Pouvant être le point fort de l'organisateur, c'est pourtant aussi son point faible. Il considère souvent tout connaître sur sa zone d'intervention, si bien qu'il perd la qualité d'écoute et d'observation nécessaire.

La méthode d'approche envers les communautés. Les relations avec les autorités locales et les notables peuvent parfois fausser les relations avec d'autres groupes de la communauté. Contraints de s'adresser au chef, on constate souvent qu'on reste dans ces réseaux, volontairement ou involontairement. Il faut souvent faire le choix d'écouter ou d'observer les choses par soi même, ce qui peut être difficile faute de temps ou de volonté.

Pas assez de visibilité sur le fonctionnement global du projet. Malgré son rôle d'interface, l'organisateur social n'a pas toujours toutes les informations sur les autres activités prévues par le projet. Un problème de coordination qui peut être résolu avec un bon réseau de communication mais aussi avec plus de collaboration avec les autres volets du projet.

Ainsi le travail de socio-organisateur nécessite de l'expérience mais aussi une formation adaptée aux défis à relever.

**Partie III : les impacts des activités
d'ingénierie sociale dans le cadre du
programme de développement.**

CRS a 08 principes guidant ses staffs dans la conduite de leurs rôles et attribution respectifs. Ceci renforce le respect et la pratique de la mission de CRS Agence en général. Etant un organisme international financé par des différents bailleurs, CRS applique des procédures de gestion avancées pour assurer le bon fonctionnement de ses interventions. Aussi, les staffs sont tenus de les respecter pour une meilleure gestion des activités et des biens acquis par le projet. D'où la convivialité de l'atmosphère au sein de l'organisme, avec de bonne ambiance d'équipe. La hiérarchisation des différentes postes ne constitue pas de barrière sur la relation et de conduite de comportement entre les staffs. Le traitement des staffs est le même (droit-avantage) et ils suivent les même règlements intérieurs. Cette situation favorise ainsi la motivation de chacun. A travers cette convivialité, on peut en déduire une atmosphère chaleureuse et bienveillante source de dynamisme de l'organisme.

Ainsi pendant que l'organisme prend part de sa qualité professionnel, le projet/programme mis en œuvre par cette organisme, par ailleurs devrait en même temps marcher selon la vision des objectifs ainsi établit au tout début du projet. Comment se traduit alors les effets de ce programme au niveau des bénéficiaires cibles suivant l'appui en socio-organisation.

Chapitre VI : Sur le plan socioculturel et économique

Les apports durant le travail en socio-organisation étaient d'une importance vitale pour les groupements paysans. Ainsi les apports mener en socio-organisation peuvent se regrouper selon les avantages tirer et affectes directement ces cibles.

D'abord, la pratique de socio-organisation ne se limite pas seulement sur l'application des outils et des activités bureau obligatoire. Il est plus important de focaliser surtout les tâches en socio-organisation, sur la phase terrain où l'action de réussir une bonne mobilisation communautaire, est très capital, sans quoi l'objectif du projet/programme ne serait pas atteint au bout.

Aussi en socio-organisation, pas mal d'activités sont à faire. Par contre, il n'est pas facile de les accomplir sans une manière précise et équitable au regard de tous. Ainsi durant la descente sur terrain, le fait de voir la réalité des populations cibles direct, s'avère très bénéfique pour leurs apporter une vision plus objectives dans la réalisation d'un programme de développement.

Les activités en socio-organisation ne se limitent pas qu'aux actes de mobilisation, ni aux fait d'apporter de l'appui au niveau des groupements paysans, mais aussi pour l'incitation aux obligations à la prise de décision précise qui n'appartiennent seulement qu'à eux, sur la motivation de la communauté locale pour le suivi des activités en cours.

De plus ces activités, l'action en socio-organisation ne peut réussir seul sans les coopérations avec les spécialistes dans chaque domaine de réalisation du programme et sans parler de la volonté des bénéficiaires aux actions menées.

Section 1 : Discussion sur l'amélioration des relations, socio-organisateur/bénéficiaires

D'une manière générale, l'amélioration est un changement ou une transformation en mieux c'est-à-dire de façon positive et nous retiendrons les mots rapport et lien en ce qui concerne la relation.

Les relations entre ces deux contextes, sont avant tout des relations conventionnelles, prescrites plus ou moins par des normes sociales et hiérarchiques, en un sens une relation interpersonnelle, organisationnelle et sociale.

Ainsi on entend par amélioration des relations selon l'existence d'une situation donnée A évoluant (positivement donc) vers une situation B laquelle est beaucoup plus meilleure

A- L'ambiguïté des relations

En fait, la théorie de l'échange (qui est une transaction dans laquelle on cherche la meilleure relation possible et comporte l'idée d'une réciprocité basée sur la mécanisme « donner et recevoir » et encore moins celle de l'équité (recherche de ce qui est équitable dans une interaction, de l'équilibre dans les échanges entre partenaires, débouchant sur une satisfaction réciproque) ne permettent pas d'expliquer le fonctionnement des relations car le socio-organisateur veut donner pas plus que ce qui a été prévu et les cibles veulent recevoir plus.

1- Les relations par rapport aux objectifs

Comme toute forme de relation, toute forme d'organisation, de communication, n'obéissent qu'à une seule logique : la réalisation des objectifs dans le programme. Il en est de même pour les relations entre socio-organisateur/bénéficiaires dans la mesure où les relations demeurent un rapport de concertation entre les détenteurs de moyens de production et ceux qui en sont dépourvus.

2- Comment définir l'amélioration en matière de relation ?

On veut parler d'amélioration selon qui veut l'entendre. Une bonne relation ne peut certainement se définir que par une relation faisant place à la notion de satisfaction réciproque dans la réalisation et la bonne marche des objectifs du programme. Malheureusement, cette définition reste théorique puisque l'avidité dans la recherche du bénéfice ne permet pas une telle concession. Effectivement, dans la pratique, une bonne relation est celle qui permet le mieux de neutraliser les conflits d'intérêts, d'assurer la bonne marche du programme et la réalisation des objectifs par des moyens cognitifs si cela s'avère nécessaire.

Section 2 : Selon la réalité des programmes de développement à Madagascar

Si les stratégies de développement mises en œuvre depuis les années 1950 ont eu, explicitement ou implicitement, pour objectif l'amélioration de la situation des plus démunis, les questions de pauvreté et d'inégalité demeurent toujours au cœur des préoccupations du développement. Cet intérêt renouvelé pour la dimension sociale du développement est dû à un ensemble de facteurs, parmi lesquels : la coexistence de la globalisation de la richesse et de la pauvreté, l'incertitude des relations qui prévalent entre la croissance économique, la distribution des revenus et la pauvreté, et l'importance des interactions entre la privation économique et la dégradation écologique.

Un tel contexte, questionnant les chances de survie humaine dans un environnement planétaire fragilisé, inspire au moins deux leçons. Premièrement, la lutte contre la pauvreté et les inégalités implique une *vision globale du développement*, accordant une plus grande importance aux aspects institutionnels et culturels du développement, et permettant la promotion et la synergie des principaux vecteurs de transformation globale de la société - individus, famille, communautés, systèmes productifs public et privé - autour des valeurs de propriété, de participation, de consensus et de capital social. Deuxièmement, la réduction de la pauvreté et des inégalités exige *une vision à long terme* du développement, susceptible à la fois de *réduire durablement la vulnérabilité* des individus et des ménages, et d'intégrer la difficile question de *l'équité intergénérationnelle*.

Encore dans cette dimension, on explore deux dimensions de la "durabilité" - sous-jacentes, susceptibles de rehausser l'efficacité de la lutte contre la pauvreté et les inégalités dans les pays en développement. En premier lieu, *le développement socialement durable et la pauvreté*. Si la pauvreté au sein de chaque génération constitue une préoccupation majeure, elle est indissociable du souci d'équité intergénérationnelle. A cet égard, il s'agit mieux spécifier les objectifs et les formes de la soutenabilité qui est recherchée : maximisation de la consommation soutenable ou promotion des capacités des générations présentes sans compromettre l'accès aux capacités des générations futures ? En deuxième lieu, *la durabilité environnementale et la pauvreté*. La croissance économique peut entraîner des conséquences dommageables et irréversibles pour l'environnement, mais également le niveau de dégradation de ce dernier excédant certains seuils peut induire des états d'irréversibilité sociale. De ce fait, une vision globale et à long terme du développement exige d'explorer les interactions entre l'évolution du stock de capital naturel et la pauvreté.

Analyse sociologique

Sur la base d'une méthodologie individualiste, la sociologie américaine a montré que la mobilisation des membres d'un groupe afin de défendre leurs intérêts n'était pas automatique et que l'action collective pouvait être analysée en termes de stratégie d'acteurs rationnels. Ces théories ont, aujourd'hui, montré les limites, et de nombreux chercheurs tentent de les dépasser en expliquant, par exemple, la mobilisation par la construction d'identités collectives

La première critique concerne l'hypothèse de rationalité qui est prêtée aux acteurs. Dans la réalité, la participation à un mouvement de protestation résulte rarement d'un calcul coût/avantage, mais s'explique, bien plus par le rôle joué par les normes et les valeurs dans les conduites humaines.

La seconde critique porte sur la logique interne de cette analyse. Bien souvent, en effet, un individu rationnel ne devrait pas agir puisque les avantages escomptés de l'action sont, soit infimes, soit imprévisibles alors que les coûts de la mobilisation sont immédiats. Les théories de la mobilisation fondées sur l'hypothèse d'un acteur rationnel sont convaincantes quand il s'agit d'expliquer l'absence de mobilisation mais le sont beaucoup moins quand il s'agit de rendre compte du phénomène inverse.

Par contre on peut s'interroger sur le rôle joué par la culture (un ensemble de valeurs, de normes, de comportements) dans la création d'une identité collective et delà dans l'intensité et les formes prises par la mobilisation. Dans cette optique, le conflit s'explique plus par la cohésion culturelle d'un groupe que par les enjeux de la lutte. L'affirmation d'une culture spécifique et la constitution d'une conscience sont considérées comme des préalables à l'action collective.

On peut alors considérer que la participation à un mouvement de protestation est guidée par des sentiments de solidarité et de loyauté. Cette participation est l'occasion, pour un individu, de témoigner de son appartenance à une collectivité. Les réunions, les manifestations, les fêtes, en un mot, les rites ont pour fonction de renouveler cette identité collective et de renforcer la solidarité entre les membres du groupe. La participation d'individus à des actions offrant peu de perspectives d'avantages matériels est ainsi, expliquée puisque l'objet de la lutte est, moins d'obtenir satisfaction que, de souder les membres du groupe contre un adversaire commun.

Bref, on peut avancer alors que le travail d'un organisateur social est indispensable dans un projet/programme de développements vu que c'est une personne-clé à la responsabilisation de la population d'intervention sur la continuité des actions du projet/programme de développement après retrait. Aussi les paysans donc à terme du projet doivent maîtriser les points suivants :

- Planification de leurs activités collectives au niveau du village avec adoption d'une méthode de travail efficace minimisant toute forme de conflit communautaire.
- Capacité de se prendre en charge sur l'adoption de toute action de développement et sur la conduite des innovations techniques acquise durant l'appui du projet
- Ainsi le concept de « gouvernance local » aura donc un sens positif, autrement dit un monde de gouverner de manière participative, par le peuple et pour le peuple.

Chapitre 7: La socio-organisation au service du développement

La socio-organisation en général est :

- un vaste métier qui change de dénomination selon les organismes.
- Socio-organisation fait référence à un travail de structuration de la société rurale vers la gouvernance locale.
- Suite au processus de décentralisation est apparu le concept de gouvernance locale. Il désigne une manière de gouverner autrement : « par » et « pour » les communautés à la base.

>> La socio-organisation comprend donc tout travail de préparation vers la gouvernance locale. Préparer les communautés à gouverner elles-mêmes pour elles-mêmes tout ce qui relève du domaine public local (la gestion des biens communs, des recettes locales, la formulation de projets collectifs, etc.).

Section 1 : Selon le métier d'un socio-organisateur au programme de développement

La socio-organisation est une intervention sociale inscrite dans un contexte économique, culturel, social et politique donné. Elle est censée éveiller toutes les initiatives qui visent à mobiliser des individus, des groupes, des collectivités, en vue de réappropriation des divers aspects de leur vie quotidienne liés à l'environnement socioculturel.

En outre, elle veille à l'organisation et à l'animation des activités très diverses en tenant compte des conditions sociales, culturelles, économique et politique des populations concernées. L'objectif de l'animation consiste à mobiliser des groupes et des collectivités en vue d'un changement social (positif : développement)

La socio organisation doit ainsi prendre conscience de :

- **Un travail pour le développement local** : qui demande beaucoup d'effort et de compréhension surtout au niveau du dialecte local.
- **De concert avec les autorités locales** : les organisateurs sociaux sont les premiers interlocuteurs du projet avec les autorités et institutions locales et inversement. Ils constituent une source d'information pour le projet, premiers témoins à la base.
- **Beaucoup de mobilité**

- Facilitation

- **Un travail favorisant l'appropriation et le Transfert de savoirs** : autonomie des communautés locales pour le développement, qu'est le but ultime d'un programme de développement. D'où la pérennisation des acquis et le transfert de savoirs.

- **En binôme** : Un travail en binôme, un homme et une femme, a été conçu afin de pouvoir s'adresser à un public le plus large possible pour discuter des questions spécifiques à chaque catégorie sociale, mais aussi pour mettre à l'aise les femmes dans la participation.

- Dans des zones isolées

- Dans des conditions difficiles

- Dans l'insécurité

- **Non-exhaustif** : en effet le socio-organisateur est un agent de développement qui vit au quotidien avec les populations. Cela les rend disponible et donc solliciter par des questions diverses et variées. Lorsqu'ils ne connaissent pas la réponse, ils orientent les personnes vers d'interlocuteurs, plus adéquats, ou répondent dans la mesure du possible. Mais cela peut devenir une lourde responsabilité face à des attentes démesurées.

Section 2 : Pratiquant en socio-organisation

La socio-organisation requiert d'abord de la part de ce qui la pratique des connaissances et des compétences spécifiques. Il y a aussi les capacités comportementales que chaque pratiquant devrait prendre en compte pour le bon fonctionnement de la socio-organisation. Sur ce, pour être un pratiquant dans la socio-organisation il doit :

- Etre informé tout en restant modeste (avoir une base d'humilité, de tact et de souplesse)
- Etre toujours à l'écoute (savoir écouter attentivement)
- Etre observateur et attentif (savoir observer)
- Etre capable de s'organiser et intervenir au moment opportun
- Avoir une capacité d'analyse et de dialogue développé
- Etre un meneur d'homme sans être directif
- Avoir une capacité d'autorité professionnelle

- Avoir des attitudes de collaboration d'appui
- Avoir un comportement visant la responsabilisation de la communauté/groupement/association
- S'exprimer clairement de manière simple, structure, bref et motivant

Compréhension du poste de socio-organisateur

- **C'est un poste-clé dans le processus de développement : l'interface entre tous les acteurs,** interlocuteurs entre le projet, les autorités et institutions locales (commune, fokontany) et la population d'intervention, Ils sont source d'informations pour le projet et la population d'intervention...
- **Les organisateurs sociaux sont porteurs du message et assurent psychologiquement et socialement** l'adoption des innovations à travers d'une organisation communautaire. Ils sont l'interface entre les différentes interventions techniques.
- **Les organisateurs sociaux accompagnent la communauté durant toute la durée du projet.** En malgache « mpiara-dia », littéralement compagnons de voyage pour illustrer l'accompagnement.
- **Les organisateurs sociaux assument la responsabilité de mobiliser la population d'intervention vers le changement de comportement collectif pour le changement social** garantissant l'empowerment ou l'autopromotion tout en tenant compte de l'aspect et relation genre pour une meilleure inclusion de toutes les souches de la communauté.

Le socio-organisateur peut alors agir d'une manière comme étant une interface entre les communautés, le bureau de projet et les opérateurs techniques spécialisés ; des opérateurs techniques spécialisés pour l'appui à la mise en œuvre des plans communaux de développement et à la réalisation des mini-projets, les actions de formation, l'appui à la mise en place d'institution de micro finance, la réalisation des études, etc.

Section 3 : Résultats attendus dans la mise en œuvre

3.1 - Objectifs:

- Instaurer un dialogue avec un groupe au sein d'une communauté villageoise sur un thème déjà défini auparavant avant toute intervention;

- Sensibiliser les participants sur le thème, favoriser leur expression pour l'identification et l'analyse du problème soulevé;
- Favoriser la proposition de solutions et la prise de décision sur les actions à entreprendre et l'engagement des différents groupes sur la programmation des activités.

3.2 - Place dans le cycle de l'approche participative:

- Etape1 : pris de contact, information, formation ;

Faire une descente sur terrain voir l'état du lieu ainsi que tout ce qui concerne la localité, en même temps informer les autorités locaux des activités qui vont se produire sur leurs terrain et leurs donner une petite idée du fonctionnement opérationnel.

- Etape 2: sensibilisation, prise de conscience;

Dans cette partie, la détermination des objectifs et les notions de base à savoir dans le projet, est vivement citée par le socio-organisateur pour ainsi diriger les cibles vers une vision plus concret du programme.

- Etape 3: identification des actions/recherches de solutions;

Dans une programme il est indispensable d'identifier et accompagner les actions que vont réaliser les cibles après formation. Après, les suivre à en tirer des conclusions adéquates aux difficultés présentes.

- Etape 4: programmation.

C'est après que se prépare les démarches et l'appui en organisation au sein des groupe cibles.

Ainsi la socio-organisation permet de faire émerger les groupes qui veulent prendre en main leur développement ; D'aider ces derniers à acquérir la maitrise d'ouvrage et par conséquent d'atteindre l'autopromotion et tout cela en suivant les fonctions habituelles en socio-organisation.

Conclusion Générale

Au début de la seconde moitié du XXème siècle, la théorie et la méthodologie de la coopération au développement était forgé par une vision occidentale prônant le progrès technologique sur base d'un développement linéaire. La naïveté des Etat à considérer l'argent et le progrès technique comme moyen de développement, a perduré pendant quelques décennies. La stratégie de « transfert de technologie » s'est révélée fort simpliste et n'a pas pu résoudre de nombreux problèmes des agriculteurs dans les pays en développement.

De nombreux méthodes de terrain ont échoué car la notion de développement recouvrait des réalités différentes selon que l'on se plaçait du coté du bailleur ou du bénéficiaire. C'est en cela que le champ de la coopération au développement pouvait paraître paradoxal. Pour le donateur, le partenaire idéal était une association paysanne organisée, c'est-à-dire gérée démocratiquement, qui était apte à transcender les querelles internes du village. Si elle remplissait ces conditions, elle devenait un interlocuteur crédible du donateur capable de réaliser des projets qu'elle avait elle-même demandée c'est-à-dire surtout des projets qui cadrerait avec les critères de développement préconstruits par les donateurs. Ces critères reposaient sur un ensemble d'évidences pour les donateurs, d'allant de soi, c'est-à-dire de principe pris comme universaux. En somme, les donateurs imposaient leur choix de société à travers les projets qu'ils finançaient. Il y avait une réelle inadéquation entre les demandes populaires et l'offre des donateurs : pour les paysans, coopérer signifie œuvrer ensemble, ce qui se réalise dans la tactique, dans l'invention quotidienne, faite d'opportunité et de hasard tandis que le projet du bailleur s'apparentait à des stratégies faites de projection, de spéculations dans le temps mais aussi d'imposition, d'hégémonie. Pour bénéficier de l'aide, les demandeurs n'avaient d'autres choix que de se taire et de rester passif. Tant que la coopération au développement ne s'alignait pas sur la conception de développement chez les bénéficiaires, celles-ci n'a jamais abouti à des résultats satisfaisants.

Une remise en question de la méthodologie s'imposait. On a dès lors cherché à promouvoir le changement rural, par le biais d'une compréhension du monde rural. On peut appeler de révolution scientifique dans le sens où il y a eu un remplacement de paradigme.

En effet, les théoriciens et les praticiens du développement ont considéré la société locale comme un système cohérent ayant sa propre culture et formant un espace où tous les aspects de la vie sociale étaient en interrelation. C'est dans cette perspective qu'on s'est retournée vers les anthropologues pour comprendre la complexité sociale locale. L'intermédiaire joue un rôle crucial pour établir la communication entre deux cultures. La socio-organisation dans un projet/programme est donc née dans ce contexte. Elle est destinée à une prise de conscience vis à vis des problèmes qui surgissait dans le monde de la coopération au développement.

Par ailleurs, la question de PERENNISATION EFFECTIVE se pose toujours et il n'y a que l'avenir qui pourra le répondre. Malgré les diverses stratégies et la bonne conduite du programme et l'atteinte des objectifs, il faut noter que la pérennisation dépend en majorité de l'adoption des divers appuis techniques dispensés durant le projet par la population d'intervention et leur volonté de se progresser en adoptant un changement de comportement actif.

Bibliographie

Ouvrages généraux :

1. BERNOUX (P), AMBLARD (H), HERREROS (G), LIVIAN (Y F), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil, 2005
2. Crozier (M), Friedberg (E), *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Seuil, 1992
3. Reynauld (J D), *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, 1997
4. ROCHER (G) : *Introduction à la sociologie générale*, tome 3, *le changement social*, édition HMM, Ltée, 1968
5. SAINSAULIEU (R G), *Sociologie de l'entreprise organisation culture et développement*, Ed, Presse Science Po et Dalloz, 1995

Ouvrages spécifiques :

- 6 Acte du colloque international, *Expérience en vue d'une organisation plus humaine du travail industrie*, Armand COLIN, Paris 1973
- 7 Consultant Consortium CAST-MDEV, CRS Madagascar, *guide opérationnel en socio-organisation* Octobre 2010,
- 8 FAO, PAM, *Situation de l'insécurité alimentaire et la malnutrition dans le monde*, 2004
- 9 Francis DEPLEUCH, Gérard Salem, Institut de recherche pour le développement UR 106 : *Nutrition, Alimentation, Sociétés*, centre collaborateur de l'OMS pour la nutrition, 2002
- 10 *Gender*. Ideh J, Ralebitso T, French S, *The key to successful Development*, Programming CRS, March 2010
- 11 LEMMONIER (D) INGENBLECK (Y) : *Les carences nutritionnelles dans les pays en voie de développement*, 3^{ème} journée scientifique internationale de GERM, Octobre 1997
- 12 NONJON (A), *La mondialisation, les questions du programme traitées sous forme de dissertation*, Editions SEDES, 1999

- 13 Ouvrage collectif, Comprendre le travail. Regards sur le travail des formateurs 1978
- 14 PNUD, Rapport Mondial de Développement Humain, 1990
- 15 SEECALINE : Situation alimentaire et nutritionnelle à Madagascar, 1997
- 16 The SALOHI Program, Christopher BESSEY, CRS Madagascar; Strengthening and Accessing Livelihoods Opportunities for Household Impact,
- 17 UNICEF, OMS, UNESCO, FNUAP : Savoir pour sauver, 1993

Document officiel :

- 18 Wikipédia : socio-organisation en définition

Webographie :

- 19 <http://www.scribd.com> La Socio-organisation
- 20 <http://www.crs.org/madagascar/projects.cfm>: programme salohi
- 21 <http://www.sar.mada.mg> 2:90 activité de l'organisme CRS Madagascar
- 22 <http://madascope.com/dico.html> Dictionnaire franco-malgache

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
Généralités	1
Motif du choix du thème	3
Problématique	3
Hypothèses	4
Objectifs	4
Méthodologie	5
Plan	7
PARTIE I : Socio-organisation au service du développement	8
Chapitre 1 : Approches conceptuelles du développement et de la socio-organisation	09
Section 1 : Le concept de développement	09
1-1 Définition en général	09
1-2 Selon le programme en cours	10
Section 2 : les intervenants, acteurs et partenaires.....	11
1-1 Les intervenants	11
1-2 Les bénéficiaires cibles.....	12
1-3 Les partenaires	13
Section 3 : Attente des intervenants	14
1-1 Principe gagnant-gagnant	14
1-2 Développement et Empowerment	15
1-3 Développement dans le changement comportemental	15
Chapitre 2: Les différentes fonctions dans la socio-organisation.....	16
Section 1 : Fonction et rôles en général	16

1- Fonction en socio-organisation	16
2- Mission de la socio-organisation	16
3- Rôles et attributs d'un socio-organisateur	17
 Section 2 : Principales activités en socio-organisation	18
2-1 Principales activités	18
2-2 Les différents concepts liés à la fonction de socio-organisation	18
2-3 Les principes en socio-organisation	19
 Section 3 : Les thèmes rattachés à la socio-organisation	26
i- L'objet de l'approche genre.....	26
ii La bonne gouvernance	27
 PARTIE II : Objectifs des activités en socio-organisation dans le cadre du programme de développement	30
 Chapitre 4 : Emergence du groupe	31
 Section 1 : Mobilisation communautaire	34
Section 2 : Structuration/opérationnalisation des groupes	36
 Chapitre 5 : Autopromotion des groupes	46
SYNTHESE	48
 Partie III : Impacts des activités d'ingénierie sociale dans le cadre du programme de développement	51
 Chapitre 6 : Sur le plan socioculturel et économique	52
Section1 : Discussion sur l'amélioration des relations, socio-organisateur/bénéficiaires	52

Section 2 : Selon la réalité des programmes de développement à Madagascar	53
Chapitre 7 : La socio-organisation au service du développement	56
Section 1 : Selon le métier d'un socio-organisateur au programme de développement	56
Section 2 : Pratiquant en socio-organisation	57
Section 3 : Résultats attendus dans la mise en œuvre	58
CONCLUSION GENERALE	60
BIBLIOGRAPHIE	62
TABLE DES MATIERES	64

Liste des tableaux

Tableau N° 1 : Principe de maitrise d’ouvrage	20
Tableau N°2 :L’échantillon de l’étude	36
Tableau N° 3 : Rapport des groupes visités	39
Tableau N° 4 : Répartition par âges des membres	39
Tableau N°5 : Groupe VONONA	40
Tableau N°6 : Groupe SANTATRA	40
Tableau N°7 : Groupe EZAKA	40
Tableau N°8 : Groupe VOROMAHERY	40
Tableau N°9 : Groupe TSARA MIRINDRA	40
Tableau N°10 : Groupe TSARA JORO MIRINDRA	41
Tableau N°11 : Groupe TSARA DIA	41
Tableau N°12 : Groupe MIRARY SOA	41
Tableau N°13 : Groupe TANTERAKA	41
Tableau N° 14 : Diversification des activités des groupes	46
Tableau N° 15 : Taux de participation des membres du groupe aux activités	47
Tableau N° 16 : Taux d’utilisation des outils en socio-organisation des groupes	47
Tableau N°17: Evolution des groupes depuis leur création	48

ACRONYMES

ART : Autorité locales administratives Religieuses et Traditionnelles

AUE: Association des Usagers de l'Eau

AUP : Association des Usagers de Piste

ADRA: Adventist Development and Relief Agency

CARE: Cooperative for Assistance and Relief Everywhere

CGDT : Comite de Gestion Durable des Terres

CGRC : Comite de Gestion de risques et des Catastrophes

CSTG : Comité Spécial de Transfert de Gérance

FFS: Field Farmer School

FFW: Food For Work

GRC: Gestion des risques et catastrophes

PCD: Plan Communal de Développement

PDF: Plan de Développement du Fokontany

SALOHI: Strengthening and Accessing Livelihoods Opportunities for Household Impact

SVD: Structure Villageoise de Développement

VSL: Village Savings and Loans

ANNEXES

Questionnaire

Date de l'enquête :

Type de groupe :

Nom du groupe :

Date de création :

Fokontany :

Commune Rurale :

Région :

Nombre total des membres :

F :

M :

Thème traité :

Formalisation :

En cours ☐

Oui ☐

Non ☐

Objectifs de la structuration :

Oui ☐

Non ☐

Si oui lequel ?

Composition des membres :

Hommes : [16 à 25 ans [:

[20 à 50[:

[50 et plus [:

Femmes : [16 à 25 ans [:

[25 à 50 ans [:

[50 et plus [:

Dynamisme de la participation aux prises de décision :

Dominance des femmes

Oui ☐

Non ☐

Dominance des hommes

Oui ☐

Non ☐

Ensembles

Oui ☐

Non ☐

Equité en genre dans le groupe

Dominance des femmes

Oui ☐

Non ☐

Dominance des hommes

Oui ☐

Non ☐

En équilibre

Oui ☐

Non ☐

Utilisation des méthodes socio-organisationnelles

Oui ☐

Non ☐

Si oui lesquelles ?

I- DIFFERENTS TYPES D'OUTILS PAR PHASE DE REALISATION DES ACTIVITES

Phase	Outils	Utilités
Préparatoire	PCD / PDF	Collecte des données secondaires sur la communauté : principaux problèmes, principales activités, structures existantes et leurs organisations...
	Fiche de diagnostic rapide d'une association	Si le groupe existe déjà, il est important de faire une évaluation de la capacité organisationnelle / fonctionnelle d'un groupe avant redynamisation / restructuration
	Notion de groupe	Information et conseil pour la communauté sur les intérêts et avantages de regroupement
Mise en place	Fiche signalétique d'une association	Constitution base de données pour les partenaires bénéficiaires du Programme Salohi par activités et par composante
	Dossiers de formalisation	Reconnaissance juridico-administrative de l'association et/ou du groupe
	PV de réunion type	La matérialisation de négociation et décision prise avec la communauté et entre les membres de la communauté est très importante pour assurer l'engagement de chacun dans la réalisation des activités. C'est une forme de transparence aussi pour tous les membres et les partenaires d'appui
Mise en fonctionnement	Outils de gestion et d'organisation : cahier de gestion (PV, activités, liste des membres...) – cahier de comptabilité simplifiée - convocation type pour les réunions	Pour assurer la bonne gouvernance et la transparence dans une association, la tenue des outils de gestion et d'organisation s'avèrent incontournable.
	Canevas de Programme de Travail Annuel (PTA)	Une association doit établir un programme de travail pour être fonctionnel. Le PTA aide les membres à bien cerner la taille des activités à réaliser et à gérer leur participation (apport, temps, disponibilité, motivation...)
	Canevas de Compte d'Exploitation Prévisionnel (CEP)	La conduite d'une activité quelle que soit le type nécessite un budget de fonctionnement. De ce fait, une association doit établir un compte d'exploitation prévisionnel qui prévoit les dépenses et les recettes générées par l'activité. Ce CEP permet définir en avance la rentabilité de l'activité
	Canevas Rapport moral d'un exercice clos	C'est un outil qui assure la redevabilité et la transparence au sein d'une association, les membres dirigeants doivent rendre compte des résultats des activités entreprises
	Canevas PV de contrôle de la situation financière	C'est un outil de vérification pour assurer la transparence sur la gestion financière d'une association
	Notion sur la gestion de conflit	
	Fiche auto-évaluation d'une association	C'est un outil d'évaluation de la capacité d'une association
	Technique de mobilisation communautaire et Conduite de réunion	
	La Méthode d'animation participative	Pour assurer une bonne conduite de réunion communautaire

FICHE DE DIAGNOSTIC RAPIDE D'UNE ASSOCIATION

I- Généralité

Dénomination :

Fokontany :

Date de création :

Commune Rurale :

N Récépissé :

District :

Localité :

Région :

Existence dossiers de formalisation : Statut – Règlement Intérieur – DINA – Liste des membres

Objet de création :

Objectifs :

Domaine d'activités :

Nombre total des membres :

F :

M :

Nombre membre de bureau :

F :

M :

Organe de contrôle :

II- Capacités organisationnelles

1-<u>Gestion vie associative</u>	Fréquence	Observations
AGO / an		
AGE		
Cotisation / sociale		
2- <u>Gestion des activités</u>	Existence	Observations
Programme de travail		
Budget de fonctionnement		
3-<u>Gestion financière</u>	Existence	Observations
Tenue d'outils de travail : cahier de cahier d'entrée – cahier de sortie – cahier de gestion des activités		
Compte bancaire / IFM		
4-<u>Gestion des conflits</u>	Capacité	Observations
Respect Règlement Intérieur et DINA		
Fluidité de communication entre les membres		

Partage des intérêts entre les membres		
Rapport d'activité et financier		
5-<u>Organe de contrôle</u>	Fréquence	Observations
Contrôle / suivi technique et financier		
Rapport au niveau responsable et aux membres		
6-<u>Relation de partenariat</u>	Existence	Observations
Autorités locales – autres structures locales / CR / District – Partenaire d'appui et financier – banque / autre institution financière		

III- Conclusion

Points forts	Points Faibles	Mesures Amélioratives

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UNE ASSOCIATION

I- Généralité

Dénomination :

Commune Rurale :

Date de création :

District :

Localité :

Région :

Fokontany :

Formalisation :

En cours ☐

Oui ☐

Non ☐

Si formalisé N°Récépissé et date de délivrance :

Objet de création :

Objectifs :

Domaine d'activités :

II- Membres

Nombre total des membres :

F :

M :

Nombre membre de bureau :

F :

M :

Organe de contrôle :

F :

M :

Nom du Président :

Adresse :

III- Capacités organisationnelles

1- Organisation interne

Organe délibératif

Organe exécutif

Organe de contrôle

Autres

2- Activités entreprises par l'association

Année	Activités	Observations

3- Formation / Renforcement de capacité dispensée pour les membres

Année	Thèmes	Formateur	Observations

OUTIL DE GESTION ET D'ORGANISATION

Pour assurer la bonne gouvernance et la transparence dans une association, les responsables doivent tenir un minimum d'outils de travail. C'est la traçabilité des actions entreprises et c'est l'étape préalable pour la professionnalisation d'une association.

Malgré le faible niveau d'instruction et le taux élevé d'analphabète, l'initiation à la tenue des outils s'avère toujours utile pour l'appui et le suivi des associations mises en place.

1- Cahiers tenus par le secrétaire (minimum)

Cahier d'enregistrement courrier (Arrivée/Départ)

N	Date	Réf	Expéditeur	Destinataire	Objet	Observation	Signature du réceptionnaire

Liste et fiche de renseignements des membres

Tous les membres de l'association doivent être identifiés et dénombrés. La liste doit être renouvelée chaque année.

N°	Nom & Prénoms	F/M	Attribution	CIN date et lieu de délivrance	Adresse

Cahier de PV et fiche de présence : pour assurer l'archivage des PV de réunion et des fiches de présence, le secrétaire doit avoir un cahier grand format (si possible). Ce cahier sert à enregistrer tous les PV et fiche de présence par réunion.

Quels sont les éléments à enregistrer dans le PV : Date, lieu ...et heure d'ouverture de la réunion, responsable de la réunion, objet de la réunion, ordre du jour, nombre de quorum, déroulement de la réunion et décisions prises, clôture de la séance et signature des responsables avec la fiche de présence de réunion.

Quels sont les éléments d'une fiche de présence : nom & prénoms – sexe – attribution – adresse – signature.

Pour une bonne coordination des réunions, les responsables de l'association doit envoyer de convocation 10 jours avant la tenue de la séance au minimum. De ce fait, la tenue d'une AG ne sera pas bâclée.

Convocation de réunion : nom de la personne à convoquer – date, lieu et heure de réunion – ordre du jour – rappel de sanction sur les contrevenants (absence sans motif à une réunion) – signature du président - accusé de réception de la convocation et approbation ou lettre d'excuse pour absence – signature du réceptionnaire.

CONVOCATION TYPE

M/Mmeà..... (Résidence) Vous êtes convoqué à assister à la réunion du à heures précises, à (Lieu).

L'ordre du jour est le suivant :

- 1.
- 2 .
- 3 .

Votre présence contribuera au développement de l'association, aussi nous souhaitons votre participation massive. Nous vous rappelons, que les absences devront être justifiées sinon les règlements seront appliqués aux membres n'ayant pas d'excuse valable.

Signature du Président et cachet de l'association

Je soussigné(e), , accuse réception de la convocation pour la réunion du(date) , à(heure).

Le

2- Cahiers tenus par le trésorier (minimum)

Cahiers de comptabilité simplifiée : enregistrement des recettes et dépenses de fonctionnement de l'association et archivage des pièces justificatives, clôture de compte mensuel.

Modèle :

MOIS :

N° de page (Coté paraphé par l'autorité compétente FKT/Mairie)

N	Date	Pièces justificatives	Libellés	Recettes	Dépenses	Reliquat
TOTAL						
Le reliquat sera transféré par page						

Compte clôturé au (date) A la somme delettre..... ariary (.....chiffre.....Ariary).

Recette : Ariary

Dépense : Ariary

Reliquat : Ariary

Signature du trésorier

Cahier d'enregistrement de cotisation des membres :

N	Date	Nom & Prénoms	Objet	Montant (ariray)	Adresse	Attribution	Signature
Total							

Le trésorier doit avoir un carnet de reçu pour paiement et encaissement, il doit être côté paraphé par les autorités locales et paginé. Dans le cas où l'association dispose un compte bancaire et/ou IFM, il est le responsable de la tenue de chéquier et/ou carnet d'adhérence.

3- Autres outils pour les activités spécifiques

✓ Association des Usagers de Piste :

Le Cantonnier doit tenir un cahier de journal qui retrace toutes activité d'entretien journalier / hebdomadaire et/ou mensuel réalisé. Le cahier doit contenir un tableau qui relate : date – type d'entretien/maintenance/réparation – les outils et matériels utilisés – le nombre d'heure de travail ...

Si l'AUP emploie un garde barrière (employer fixe) :

Le garde barrière doit tenir un cahier de perception de droit de péage – un reçu – un cahier de comptage de véhicule/charrette/bicyclette...

Reçu ou ticket de passage

Commune Rurale de : N°...

AUP :

Barrière de :

N° Immatriculation	Genre	Type	Poids total en charge	Montant (ariary)	Observations

A,
le

Le garde barrière (nom, prénoms et cachet)

Fiche de comptage de véhicule (à établir sur manifold en duplicata)

ANNEE / MOIS.

Commune Rurale de : Responsable

AUP :

Barrière de :

Date	N° immatriculation	Genre	Type	PTC	Entrant	Sortant	Observations

Arrêtée par mois

A,
le

Le garde barrière (nom, prénoms et
cachet)

✓ Association des Usagers de l'Eau :

Cahier d'enregistrement de cotisation des membres d'une AUE est spécifique compte tenu du taille / superficie de rizière de chaque membre. Vu que les membres doivent entretenir régulièrement le réseau, ils sont tenus de verser une cotisation annuelle correspondant à leur superficie individuelle.

Association : N° de page (Coté paraphé par l'autorité compétente)

Maille : FKT/Mairie)

Prise :

N	Date	Nom & Prénoms	Superficie (ha)	Cout d'entretien (Ha)	Part (Ar)	Cotisation (Ar)	Montant (ariary)	Adresse	Attribution	Signature
Total										

De même pour le compte d'exploitation prévisionnelle, la partage de montant de cotisation dépend de la taille / superficie de leur rizière. Donc la part de cotisation varie suivant taille d'exploitation de chaque membre.

NOTION SUR LA GESTION DE CONFLIT

Les conflits dans un groupe existent toujours dès qu'il ait une mauvaise coordination et/ou différents entre membres. Les types de conflits qui peuvent se manifester :

Types de conflits	Mode règlement possible
Conflits relationnels causés par une mauvaise communication, des malentendus, des comportements négatifs répétitifs ... ;	Respect de la bonne cooptation et la transparence dans la gestion Clarification de chaque situation
Conflits d'intérêts : incompatibilité entre les besoins perçus et réels ;	Rechercher de consensus équitable par le biais d'une réunion participative où tous les membres peuvent s'exprimer
Conflit d'information : désinformation, désaccord ;	Fluidité de la communication et diffusion des informations à temps réel à tous les membres Respect de l'accord de tous sur une négociation donnée (respect de vote participative)
Conflits structurels ;	Détermination des rôles et attributions de chaque structure Partage de responsabilité de tous Respect de règlement en vigueur
Conflits de valeurs : lorsque les systèmes perçus ou réels de croyance sont incompatibles.	Assurer l'instauration de la bonne gouvernance et la participation de tous Adopter l'approche gagnant – gagnant

Comment gérer ces conflits ?

- En cas de conflit, convoquer les protagonistes devant une entité/personne neutre pour que chaque partie aie le droit à la parole ;
- Dresser un procès-verbal sur toutes les mesures prises ;
- Appliquer la réglementation au contrevenant ;

En cas de difficultés majeures, remettre l'affaire au niveau fokontany, au conseil municipal, si ces différentes étapes s'avèrent vaines, remettre l'affaire aux mains du Tribunal

Coordonnées**Nom :** RAKOTOJAONA**Prénoms :** Domoina Oliva**Date de naissance :** 17 Décembre 1987**Lieu de naissance :** HJRA**Téléphone :** 0334070226**Adresse :** Lot VR 40 Ankadibevava Ambanidia**Etudiante en 3^{ème} année en sociologie (FPTSD)****Année : 2009-2010****Mémoire de licence**

Thème : « Etude sur les rôles et importances des activités socio-organisationnelles dans la mise en œuvre d'un programme de développement » cas du programme SALOHI au sein de CRS Madagascar »

Rubrique : Sociologie des organisations**Pagination** 68**Tableaux** 07**Référence bibliographique** 22**Nombre de tirages :** 03**RESUME**

Dans ce travail, nous avons essayé de mettre en relief les rôles et importance des activités socio-organisationnelles dans la mise en œuvre d'un programme de développement cas du programme SALOHI au sein de CRS Madagascar. Ce thème a été choisi vu le nombre croissant des programmes en cours à Madagascar et qui nécessitent, pour leur perfectionnement, un travail de socio-organisation beaucoup plus mature. Nous avons donc fait des enquêtes auprès des groupements paysans sises dans la région de Fenerive-Est, district de Vavantenina, commune rurale d'Andasibe afin d'avoir une vision plus claire dans la démarche en socio-organisation. Notre méthode nous a permis d'analyser plus ou moins concrètement les résultats des enquêtes que l'on a classés sous forme de tableaux. Toutefois, il nous a été nécessaire de donner quelques définitions liées au programme de développement ainsi que les méthodes à savoir en socio-organisation. Enfin notre méthode nous a aidées à avoir une vision plus claire de l'importance de la socio-organisation structurée en milieu rural c'est-à-dire au sein des groupements paysans, sur leurs capacités d'utilisation des outils en socio-organisation. Elle nous a également aidées à faire ressortir le modèle social malgache ainsi que les problèmes rencontrés dans la pratique du métier. Ainsi toute au long du travail nous avons pu constater que beaucoup de méthode sont à adopté pour avoir un résultat concret et l'une d'elle est la méthode en socio-organisation.