

REPUBLIQUE DU BENIN

.....  
MINISTERE DE CADRE DE VIE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE  
.....

FONDS NATIONAL POUR L'ENVIRONNEMENT ET LE CLIMAT



## Politique Genre



Consultation  
informationnelle, Juin 2021



## TABLE DES MATTERES

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	3
LISTE DES TABLEAUX.....	5
RESUME.....	6
INTRODUCTION .....	8
1.CONTEXTE ET JUSTIFICATION .....	10
2.DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	13
2.1. La phase préparatoire .....	13
2.2. La phase du diagnostic .....	13
2.3. La phase de rédaction .....	14
2.4. La phase de la validation .....	14
3.REFERENTIELS.....	15
3.1. Mutations socio-institutionnelles et problématique homme-femme.....	15
3.2. Les enseignements de la politique précédente .....	18
3.3. Défis et enjeux pour la prise en compte systématique de genre par le FNEC.....	20
4.CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION DE LA POLITIQUE GENRE DU FNEC	22
4.1. Problématique homme-femme dans le cadre des activités du FNEC : le cadre de convergence. ....	22
4.2. But, Objectifs, Vision et Orientations Stratégiques de la politique Genre du FNEC .....	25
4.2.1. But.....	25
4.2.2. Objectifs stratégiques .....	26
4.2.3. Vision genre du FNEC .....	26
4.2.4. Axes stratégiques.....	26
5.LIGNES D' ACTIONS INDICATIVES ET PERSPECTIVES D'INTEGRATION DU GENRE .....	28
5.1. Stratégie d'intégration du genre dans les programmes/projets.....	28
5.1.1. Intégration du Genre dans la phase préparation et identification de programme/projet.....	29
5.1.2. Intégration du Genre dans la phase de formulation de programme/ projet.....	30
5.1.3. Outils de contrôle de la prise en compte du genre dans un programme/projet .	31



5.1.4. Intégration du Genre dans la phase de mise œuvre et suivi .....	32
5.1.5. Intégration du Genre dans l'évaluation de projet.....	32
5.1.6. Dimensions genre dans l'évaluation .....	33
5.2. Principes directeurs .....	34
5.3. Normes minimales pour un changement socio-institutionnel du FNEC en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale. ....	35
5.3.1. Normes minimales pour la prise en compte systématique de genre. ....	35
5.3.2. Normes minimales applicables aux interventions ciblées.....	37
5.3.3. Les normes minimales applicables au cadre institutionnel du FNEC.....	38
5.4. Cadre de suivi-évaluation.....	40
5.5. Planification stratégique .....	43
6.BUDGET.....	45
CONCLUSION.....	45
ANNEXES.....	47



## SIGLES ET ABREVIATIONS

---

### Sigles

**AFD** : Agence Française de Développement

**BAD** : Banque Africaine de Développement

**BCEAO** : Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest

**BM** : Banque Mondiale

**BSG** : Budgétisation Sensible au Genre

**CCNUCC** : Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques

**CN/ IFD** : Commission Nationale pour l'Intégration de la Femme au Développement

**CNPF** : Commission Nationale de Promotion de la Femme

**CNPEEG** : Conseil National de Promotion de l'Equité et de l'Egalité Genre

**CNUD** : Convention des Nations Unies sur la Lutte contre la Désertification

**CEDEAO** : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest

**CESESAG** : Comité d'Expert chargé du Suivi Environnemental et Social et de l'Approche Genre.

**CDPG**: Comités Départementaux de Promotion du Genre

**CNPEEG** : Conseil National de Promotion de l'Equité et de l'Egalité Genre

**FA** : Fond d'Adaptation

**FFEM** : Fond Français pour l'Environnement Mondial

**FME** : Fonds pour l'Environnement Mondial

**FMI** : Fond Monétaire International

**FNE** : Fonds National pour l'Environnement

**FVC** : Fond Vert pour le Climat



**INPF** : Institut National de Promotion de la Femme

**MdSC** : Maison de la Société Civile

**MEHU** : Ministère de l'Environnement, de l'Habitat et de l'Urbanisme

**OFFE** : Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement

**ONU** : Organisation des Nations Unies

**PAG** : Plan d'Action pour le Genre

**PD** : Planification et Développement

**UA** : Union Africaine

**UEMOA** : Union Economique Monétaire Ouest Africaine

**UNDP** : Programme des Nations Unies pour le Développement

**RF** : Responsable Financier

**RH** : Ressource Humaine

### **Abréviations**

**D** : Directeur

**S** : Service

**Com** : Communication



## Liste des tableaux

Tableau 1: Eléments pris en compte dans le contrôle de la prise en compte du genre dans un programme/projet .....	31
Tableau 2: Critères pris en compte dans l'évaluation genre .....	33
Tableau 3: Eléments du cadre de suivi-évaluation .....	40
Tableau 4: Planification.....	43
Tableau 5: Outils pour l'analyse de la situation, méthodes et techniques d'emploi.....	51
Tableau 6: Outil ; Choix des priorités .....	52
Tableau 7: Outil ; Contributions nécessaires.....	53
Tableau 8: Eléments à prendre en compte pour le cadre logique .....	54
Tableau 9: Liste de contrôle du cadre logique .....	55
Tableau 10: Cadre logique en vue de créer des AGR pour les femmes .....	56
Tableau 11: Liste de contrôle du cadre logique .....	56
Tableau 12: Matrice des activités et des responsabilités.....	57
Tableau 13: Critères de validation du projet .....	58
Tableau 14: Exemple d'indicateurs sensibles au genre .....	60
Tableau 15: Liste de contrôle pour le suivi d'un projet.....	61
Tableau 16: Liste de contrôle pour l'évaluation d'un projet.....	63
Tableau 17: Eléments contenus dans un rapport d'évaluation.....	64



## RESUME

La présente politique est le fruit des nombreux succès enregistrés par le FNEC sur le terrain, où la perspective transformative visant la parité hommes-femmes qu'il applique à ses projets contribue à réduire l'écart entre hommes et femmes sur le plan de l'environnement et du climat. Résultat de consultations approfondies avec les parties prenantes du FNEC, elle est le reflet de sa voix collective.

Le FNEC atteindra ses Objectifs stratégiques s'il parvient à fournir aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons au service desquels il offre un financement aux projets qui répondent à leurs besoins et à leurs priorités respectifs. Mais le Défi « égalité des sexes » dans le monde ne pourra être relevé que si chaque individu se voit offrir les mêmes possibilités d'agir, d'accéder aux ressources, et de faire entendre sa voix lorsque sont prises les décisions qui ont des répercussions sur son foyer ou sur la collectivité et la société dont il fait partie.

Le but de la présente politique est de renforcer la conformité et l'arrimage de ses procédures genres avec celles des partenaires techniques et financiers.

Pour y parvenir, trois objectifs ont été définis:

- promouvoir et développer l'institutionnalisation du genre dans les procédures et pratiques au niveau des différents programmes/projets majeurs et missions du FNEC ;
- garantir l'identification et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des projets et programmes ;
- mettre en place des mécanismes visant, à réduire les disparités et inégalités de genre au niveau des intervenants, des cibles, bénéficiaires et partenaires dans la réalisation des activités.

La présente politique établit des normes minimales en ce qui concerne les modalités d'accomplissement de ses objectifs. La collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées par sexe et par âge est la première étape de l'élaboration des projets environnementaux. Les considérations liées à la parité des sexes peuvent alors être prises en compte dans toutes les phases du cycle de projets depuis l'estimation initiale



des besoins jusqu'à l'évaluation finale. Lorsque l'analyse par sexe et par âge indique qu'un groupe de population est particulièrement vulnérable ou exposé à des risques, celui-ci peut faire l'objet d'activités qui lui sont spécifiquement destinées.

L'égalité des sexes est l'affaire de chacun. Toutes les parties prenantes du FNEC sont responsables et comptables de l'application de la politique en matière de genre et doivent œuvrer à la réalisation de ses objectifs. A cet effet, le présent document détaille les modifications qu'il faut apporter à divers titres – ressources humaines, développement des capacités, communications, connaissances et information, évaluation à tous les niveaux du FNEC.

Un Comité d'Expert chargé du Suivi Environnemental et Social et de l'Approche Genre est établi, avec pour mission de suivre les progrès effectués sur la voie de la réalisation du but principal et des objectifs de la politique. Le succès de celle-ci sera mesuré à l'aune des changements qu'elle apportera dans la vie des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui bénéficient des services du FNEC.





## INTRODUCTION

Le Bénin à l'instar d'autres pays a ratifié une série de conventions, déclarations et accords parmi lesquels se trouvent la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques et l'Accord de Paris. Pour affirmer sa volonté de s'acquitter des engagements pris à travers ces divers mécanismes, le gouvernement a créé par décret n°2021-191 du 05 mai 2021 le Fonds National pour l'Environnement et le Climat (FNEC). Le FNEC est considéré non seulement comme un office à caractère social, culturel et scientifique mais aussi comme un établissement public placé sous tutelle du Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable. Il constitue un outil opérationnel du gouvernement affecté au financement des programmes et projets orientés vers les préoccupations liées à l'environnement, à la réduction des effets du changement climatique ainsi que la promotion du développement durable et des bonnes pratiques de gestion des ressources naturelles au Bénin. Le Fonds national pour l'Environnement et le climat a pour mission de financer les programmes et projets visant la protection et la gestion rationnelle de l'environnement, des ressources naturelles et forestières, la lutte contre les effets néfastes des changements climatiques et la promotion du développement durable au Bénin. A ce titre, il est chargé de :

- mobiliser des ressources extérieures relatives à la protection, à la gestion rationnelle de l'environnement, des ressources naturelles et à la lutte contre les effets néfastes des changements climatiques, notamment celles liées aux mécanismes financiers des accords internationaux sur l'environnement et le climat;
- appuyer les programmes et projets relatifs à la protection de l'environnement et des ressources naturelles, à la lutte contre les effets néfastes des changements climatiques et à l'amélioration du cadre de vie des populations ;
- suivre et évaluer l'exécution des projets financés par les subventions et les partenaires techniques et financiers et leurs impacts sur l'environnement et la population ;
- renforcer et développer les capacités institutionnelles et opérationnelles des partenaires nationaux en matière de gestion de l'environnement, des ressources naturelles et de lutte contre les effets néfastes des changements climatiques ;



- promouvoir les pratiques de gestion durable des ressources naturelles et forestières.

Entité nationale de mise en œuvre des projets du Fond d'Adaptations(FA), le FNEC est devenue aussi une structure accréditée du Fond Vert pour le Climat (FVC) au Bénin. Il doit à cet égard intégrer la dimension sociale et le genre en vue d'être en harmonie avec les engagements pris par le gouvernement à l'endroit des partenaires au développement. Depuis sa création, cette entité a financé avec des ressources propres d'importants projets sur la base des critères et procédures décrites dans la politique genre de l'institution et le guide d'éligibilité des projets.

Au cours de l'actualisation de cette politique, plusieurs travaux sur les liens entre les problématiques hommes-femmes, le changement climatique et l'amélioration des conditions du cadre de vie ont été examinés. Cette revue s'est accompagnée de l'évaluation de la politique précédente et a abouti à l'identification d'une série de limites dont la plus importante est la réduction des questions genre à la prise en compte que des préoccupations des femmes. Il s'est déroulé une série de consultations à l'endroit des diverses catégories du personnel de FNEC ainsi que des potentiels bénéficiaires de ces financements. Sa formulation a mis à profit les apports d'un groupe de référents externes et internes et les contributions des consultations avec les membres du Conseil d'administration. Cette méthode a offert la garantie que toutes les voix ont été prises en compte lors du processus d'élaboration.



## 1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La base environnementale du développement durable au Bénin se retrouve dans la Constitution du 11 décembre 1990 à travers son article 27 qui dispose : « **Toute personne a droit à un environnement sain, satisfaisant et durable et a le devoir de le défendre. L'Etat veille à la protection de l'environnement** ». L'Etat béninois a donc traduit ce souci de préservation de la qualité de l'environnement par la création du Ministère de l'Environnement, de l'Habitat et de l'Urbanisme (MEHU) à la faveur de la prise du décret N° 91-176- du 29 juillet 1991. De même, la loi n°98-030- du 12 février 1999 portant loi-cadre sur l'environnement en République du Bénin définit les objectifs nationaux de protection de l'environnement (article 4), les mesures à prendre pour réaliser ces objectifs (article 5) et les institutions responsables (articles 6 et 7).

Ainsi, plusieurs institutions ont été mises en place dont le Fonds National pour l'Environnement (FNE). Par décision n°17/PR/SGG/REL du 30 mai 2013 du Conseil des Ministres et consacré par le décret N°2014-417 du 4 août 2014 portant attributions, organisation et fonctionnement du ministère en charge de l'environnement et du changement climatique, le Fonds National pour l'Environnement a été transformé en Fonds National pour l'Environnement et le Climat (FNEC). Cette transformation institutionnelle élargit les attributions du Fonds afin de lui permettre de mobiliser les ressources nationales et internationales destinées au financement de l'action climatique et pour diversifier le portefeuille de projets existants en incluant les projets y afférents.

Après plus de dix ans d'existence, le FNEC a financé d'importants projets dont les thématiques sont issues des documents de stratégies et de planification des secteurs environnement et climat. Les sous-secteurs concernés sont : la gestion de la pollution environnementale (atmosphérique, sol et eau), la gestion durable des terres, l'adaptation et l'atténuation aux changements climatiques. La procédure de financement des projets et programmes est celle de l'appel à projet qui met en compétition tous les acteurs (étatiques, organisation de la Société Civile, laboratoires, université etc.) qui doivent remplir un canevas édicté et contenu dans le guide d'éligibilité des projets du FNEC. Cette pratique courante depuis la création du Fonds



lui a permis de devenir l'une des entités nationales de mise en œuvre des projets du Fonds d'Adaptation depuis 2011, puis celle du Fonds Vert pour le Climat depuis 2019. Ces différentes accréditations présagent d'une nouvelle compétence pour le FNEC qui doit désormais assumer une nouvelle fonction d'administration de ressources destinées à promouvoir des modèles de développement à faible intensité de carbone et résilients au climat.

Le Fonds d'Adaptation a développé une Politique Genre, partie intégrante de sa Politique Environnementale et Sociale. Quant au FVC, il a élaboré une Politique Genre à part entière. Les grands axes de ces politiques sont relatifs à l'intégration de l'approche Genre, la participation équitable des hommes et des femmes aux projets et programmes qu'ils financent et le partage équitable des bénéfices sociaux et économiques qui en sont tirés.

Ces deux mécanismes financiers sont guidés par la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques, et l'Accords de Paris, la Déclaration des Nations-Unies sur les Droits Humains, la Convention pour l'Élimination de toute Forme de Discrimination à l'Égard des Femmes, les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ils font de la conformité à ces politiques, une obligation pour toute entité de mise en œuvre.

Au plan national, par le passé, un ministère a été même dédié à la promotion de la femme et à l'égalité entre les sexes. A tout cela, l'on peut ajouter le Code des personnes et de la famille et de l'enfant en République du Bénin. Quand bien même le cadre juridique qui régit l'égalité et l'équité de genre est en place, il subsiste des contraintes à lever au niveau de l'application des textes en vue d'instaurer l'effectivité des droits des femmes et de réduire les inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources.

En effet, eu égard aux rôles sociaux qui leur sont assignés, les femmes sont les premières victimes de la dégradation de l'environnement et subissent plus rudement les impacts des changements climatiques. Par ailleurs, il est à noter que les rôles importants qu'elles jouent dans l'utilisation, la gestion et la préservation des ressources



naturelles ne sont pas suffisamment pris en compte dans les programmes et politiques environnementaux.

Le Fonds d'adaptation finance des projets et programmes concrets d'adaptation au changement climatique visant les communautés vulnérables des pays en développement signataires du Protocole de Kyoto. La Politique Genre (PG) du Fonds, basée sur des principes précis, et le Plan d'Action pour le Genre (PAG) qui l'accompagne, validé en mars 2016, visent à intégrer les questions de genre et à garantir que les projets/programmes soutenus par le Fonds offrent aux femmes et aux hommes des chances égales de renforcer leur résilience, de renforcer leurs vulnérabilités différenciées et d'accroître leur capacité à s'adapter aux impacts des changements climatiques. Le Fonds et ses partenaires de mise en œuvre se sont engagés à faire respecter les droits des femmes et des hommes en tant que droits humains universels et à atteindre l'objectif de l'égalité des sexes et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment par des efforts ciblés pour garantir la participation des femmes et des hommes et en traitant et atténuant les risques inhérents aux projets/programmes pour les hommes et les femmes dans le cadre des mesures d'adaptation concrètes financées par le Fonds. C'est pourquoi le FNEC, une entité de mise en œuvre du FA s'est conformée à cette exigence en élaborant en 2017, sa politique genre.

Après des années de mise en œuvre de la politique genre, une revue des actions et pratiques en la matière s'avère nécessaire en vue d'examiner les progrès réalisés sans occulter ce qui est à améliorer. Elle a permis d'évaluer cette politique et de proposer un guide contenant des outils d'intégration de l'approche genre dans la stratégie d'intervention du FNEC.



## 2. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Dans une approche itérative et systémique, quatre phases majeures ont permis l'atteinte des résultats de cette mission. Il s'agit de :

- La phase préparatoire ;
- La phase de diagnostic ;
- La phase de rédaction ;
- La phase de validation.

### 2.1. La phase préparatoire

Cette première phase a débutée par une réunion de cadrage et de lancement des travaux d'élaboration de la politique. Elle a permis de regrouper l'ensemble des parties prenantes du FNEC pour la présentation du processus d'élaboration de la politique et la démarche méthodologique envisagée. La réunion de cadrage a également permis de montrer l'importance et les enjeux du processus d'élaboration de la politique pour tous les acteurs. Ce fut l'occasion, pour chacun de ces acteurs de formuler ses attentes et ses ambitions.

Sur la base des recommandations issues de cette réunion, les outils de collecte des données ont été conçus et vulgarisés.

### 2.2. La phase du diagnostic

Cette étape a consisté à mener un diagnostic approfondi du genre dans le mécanisme institutionnel et organisationnel du FNEC en tenant compte des leçons tirées des évaluations de la politique passée. Elle a ainsi donné l'opportunité de mesurer les réalisations de la politique passée, d'évaluer son impact sur les objectifs visés. Elle a été la phase la plus importante en ce sens qu'elle a permis d'identifier les défis à relever en terme de problèmes prioritaires à résoudre. La phase du diagnostic a été possible grâce à la collecte de données effectuée au niveau des acteurs du FNEC et de ses différents partenaires.



### **2.3. La phase de rédaction**

Cette phase a consisté à consolider les rapports de diagnostics et les rapports tirés des différentes concertations pour dégager la synthèse finale sur la problématique homme-femme du FNEC en vue de l'élaboration de la première mouture du document de politique.

### **2.4. La phase de la validation**

Elle prend en compte l'organisation de l'atelier de restitution et de validation et la finalisation du document.



### 3. REFERENTIELS

#### 3.1. Mutations socio-institutionnelles et problématique homme-femme

Les normes sociales continuent d'accorder aux hommes et aux femmes des degrés différents de statut, responsabilités, accès aux ressources et aux opportunités. La lutte pour l'égalité des sexes et l'inclusion sociale est une mission traduite dans la charte universelle des droits de l'Homme du système des Nations Unies. Autrement, la prise en compte des principes d'équité et d'égalité entre les sexes ainsi que l'inclusion sociale est un prorogatif universel auquel aucune institution ne peut être dérogée.

Cette volonté des Nations Unies de faire la promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale un véritable levier de développement s'est traduit à travers les Objectifs du Développement Durable(ODD). Conformément aux orientations des Objectifs du Développement Durable, les Nations Unies demandent aux gouvernements d'entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect de la législation interne (ODD, Cible5a). De plus, ces derniers devront travailler à assurer d'ici 2030, l'accès de tous en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs (ODD, Cible 11.7).

Depuis quelques années, cette thématique est restée une préoccupation sur laquelle les Nations Unies ont fortement milité à travers une série d'initiatives. Ces initiatives sont entre autre des conférences à l'échelle mondiale, la Décennie des Nations Unies pour les femmes, des campagnes de plaidoyer et de lobbying pour la reconnaissance des droits des femmes et leur prise en compte dans les politiques de développement. Portées par les féministes, ces initiatives ont contribué à l'adoption d'un certains nombres de déclarations, d'accords et de conventions consacrant la reconnaissance d'un certain nombre de droits aux femmes et de leurs rôles dans certains domaines clés de la vie. Elles ont réussi à influencer plusieurs réflexions ayant abouti à l'adoption de certaines conventions, accords et déclarations dans divers domaines de la vie sociale,



économique, politique et environnementale. Elles ont participé à la transformation des normes de partenariat non seulement des partenaires techniques au développement mais aussi des bailleurs de fonds qui font depuis quelques années de la prise en compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale une exigence de leur politique institutionnelle. Au-delà de leur influence à l'échelle internationale, ces diverses initiatives ont conduit les gouvernements à actualiser leur cadre juridique et élaborer des instruments politiques et juridiques en vue de l'opérationnalisation de la dimension genre dans tous les secteurs de la vie publique et privée de l'Etat.

Dans sa volonté de prendre en compte les préoccupations liées au genre, le Bénin a non seulement adopté certaines dispositions législatives mais aussi initié et mis en œuvre des politiques, stratégies et programmes d'actions subséquentes en faveur de la promotion du genre. Parmi les dispositions législatives, c'est la consécration de l'égalité homme et femme et la reconnaissance du caractère sacré et inviolable de la personne humaine à travers la loi fondamentale (art 126) et la constitution (art 6 et 8) du pays. Ces dispositions sont complétées par la loi n°2006-19 du 6 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin. Cette volonté politique de faire la promotion genre et l'autonomisation des femmes est traduite à travers divers cadres politiques. Les plus importants sont la Politique Nationale de la Femme(2001), la Politique de l'Éducation et de la Formation des Filles (2007), le document de stratégie genre en milieu de travail privé(2007), la Politique Nationale de Promotion du Genre (2009).

La promotion du genre et de l'autonomisation des femmes est devenue au Bénin, une priorité majeure non seulement dans les Orientations Stratégiques de Développement (2006-2011) mais aussi dans la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (2011-2015) et des stratégies sectorielles des divers ministères du pays. Sur le plan institutionnel, une série de structures a été créée pour accompagner la mise en œuvre des diverses mesures prises en faveur du genre et de l'autonomisation de la femme. Il s'agit entre autre de la Commission Nationale pour l'Intégration de la Femme au Développement (CN/ IFD)(1993), Ministère chargé de la promotion de la femme(1998), Commission Nationale de Promotion de la Femme (CNPF) (2001), Ministère de la famille, de la protection sociale et de la solidarité (2001), le Conseil National de



Promotion de l'Equité et de l'Egalité Genre (CNPEEG)(2013), Ministère du travail, de la fonction publique et de la protection sociale (2016), les points focaux genre au sein des Ministères et réseau de points focaux au niveau national, l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (OFFE)(2005), Ministère de la micro finance, de l'emploi des jeunes et des femmes (2006), l'Institut National de Promotion de la Femme (INPF)(2009 ;2014), les Cellules genre chargé de veiller à la prise en compte du genre dans les politiques et programmes sectoriels.

Aujourd'hui, c'est le Conseil National de Promotion de l'Equité et de l'Egalité Genre (CNPEEG) qui constitue l'organe d'orientation et de décision en matière de promotion du genre au Bénin. Il est relayé au niveau sectoriel par les Cellules des Ministères sectoriels, des Organisations de la Société Civile et du secteur privé, au niveau départemental par les Comités Départementaux de Promotion du Genre (CDPG) et au niveau communal par les Comités Communaux de Promotion du Genre (CCPG). Créé par décret N°2013-51 du 11 février 2013, ce cadre de coordination est présidé au niveau national par le Chef de l'Etat, au niveau départemental par les Préfets et dans les communes par le Maire.

Il est à noter que ces diverses mesures sont à l'origine d'une série de mutations au sein des sociétés et constituent des variables ou paramètres d'ajustement des politiques en matière de genre non seulement à l'échelle internationale mais aussi nationale.

- **Niveau social**

La situation de l'équité et de l'égalité de genre s'inscrit aujourd'hui dans un contexte social où d'importantes mutations s'infiltrent petit à petit dans le tissu complexe des valeurs traditionnelles encore vivaces. Dans bon nombre de pays, le rôle traditionnel des femmes consiste à s'occuper des enfants et des personnes âgées et à les protéger, à assumer les tâches ménagères et à prendre soin des biens de la famille. Une plus grande reconnaissance du rôle des femmes et de leur potentiel pour le développement, la régression des images négatives sur les femmes et le recul de certains stéréotypes sexistes sont autant de mutations favorables à un rééquilibrage social. Les progrès réalisés au Bénin, dans le domaine de la lutte contre les violences basées sur le genre, d'éducation et d'alphabétisation de base et de la santé de la reproduction, apparaissent



aujourd'hui comme des possibilités pour les femmes de valoriser leur statut et de renforcer leurs capacités pour de nouvelles relations plus égalitaires.

- **Niveau institutionnel**

La ratification par le Bénin des instruments internationaux et régionaux de protection des droits fondamentaux des femmes, de promotion de l'égalité des sexes, la participation accrue des femmes dans les sphères politiques et administratives, le respect de la parité et des compétences hommes/femmes des organes de décision, des organes et comités techniques/consultatifs la dynamique associative des femmes, l'intégration des principes de l'égalité des sexes renforcent la protection des droits fondamentaux des femmes et offrent à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre un cadre d'évolution favorable. Il est à noter que ces mutations socio-institutionnelles ne peuvent pas être dissociées de celles qui affecte même le concept de genre en raison de son caractère à évoluer et de varier dans le temps et dans l'espace. De plus, elles sont plus favorisées par le jeu des bailleurs de fond et des partenaires au développement.

L'ensemble de ces atouts sont, sans aucun doute, des éléments favorables pour accélérer les changements attendus sur la prise en compte des inégalités hommes/femmes dans les programmes qui suscitent la contribution et la participation des femmes, en tant que parties prenantes et bénéficiaires, dans les mécanismes de la conception à l'exécution, au suivi et à l'évaluation y compris à travers une attention spéciale sur les approches participatives.

### **3.2. Les enseignements de la politique précédente**

Les enseignements précédents issus de la politique genre du FNEC se sont focalisés sur l'organisation institutionnelle du FNEC et les projets financés par le FNEC.

#### **❖ Analyse du genre dans l'organisation institutionnelle du FNEC**

Il existe au Bénin une volonté politique de passer à une mise en œuvre effective de l'intégration du genre dans les politiques du développement. Au FNEC, cette volonté politique est constatée au niveau institutionnel et surtout suscitée par les bailleurs de fonds et partenaires. Le document de politique genre du FNEC est motivé par son



alignement sur les politiques du FA et du FVC en vue d'assurer une convergence et une cohérence dans ses interventions et le partenariat auquel il aspire avec lesdites organisations. Par ailleurs, des actions et initiatives spécifiques qui montrent une grande volonté politique relative au genre ont été mises en œuvre, notamment la création du Comité d'Expert chargé du Suivi Environnemental et Social et de l'Approche Genre. Ce comité qui assure la coordination et la veille informationnelle en matière de genre au niveau du FNEC fonctionne de manière satisfaisante. A cet égard, le travail de sensibilisation et de communication mis en place porte ses fruits. La question de l'égalité de genre est un élément tout à fait intégré dans l'esprit des personnels du FNEC.

Malgré ces constats positifs, il n'en reste pas moins que tous les entretiens et visites ont reflété la limite de la compréhension du concept de genre. Si la grande majorité des interlocuteurs intègre le besoin pour les femmes d'être prises en compte de façon spécifique dans les projets et programmes financés par le FNEC, plusieurs d'entre eux ne comprennent pas ce que signifie exactement le concept de genre au-delà de ces présupposés. De même, la répartition hommes-femmes au niveau du FNEC est déséquilibrée. La place des femmes aux différents niveaux de la structure organisationnelle et instances décisionnelles est nettement insuffisante comparativement à l'ensemble du personnel. Sur un total de dix-neuf personnes que compte le personnel du FNEC, seulement trois sont des femmes.

La plupart des décisions restent prises par les hommes, qui occupent majoritairement les postes à responsabilité et sont donc décisionnaires. Le niveau d'implication des femmes reste à améliorer avec la mise en place d'un point focal genre qui est une femme membre du personnel.

#### ❖ **Analyse du genre dans la mise en œuvre des projets financés par le FNEC**

En examinant sous l'angle de l'égalité des sexes les projets/programmes de la politique genre antérieures du FNEC, il est remarqué que l'intégration des questions de genre dans la programmation et dans les mécanismes institutionnels de suivi et d'évaluation et les critères d'approbation des projets n'ont pas été systématiques. On note également une absence de mécanisme de programmation explicite intégrant la



dimension genre, de même que des méthodes de collecte d'information et d'analyse qui permettent de désagréger les données par sexe. Les projets financés par le FNEC ne développent pas assez les activités de communication sur le genre.

#### ❖ **Analyse du genre au niveau des équipes de projets financés par le FNEC**

L'analyse des équipes des projets montre que la répartition hommes-femmes est déséquilibrée et la présence des femmes dans les instances décisionnelles reste faible. Aussi, ces équipes de projets ne sont pas suffisamment familiarisées avec les problèmes de genre (formation, expérience, sensibilisation) et, n'implique pas systématiquement au même titre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de l'action.

La politique genre du FNEC traduit la volonté de l'institution de rendre des comptes aux populations bénéficiaires, en les considérant comme parties prenantes principales de ses activités et en reconnaissant leur droit de participation aux processus et aux décisions qui ont une incidence sur leurs modes de vie.

### **3.3. Défis et enjeux pour la prise en compte systématique de genre par le FNEC**

Le défi de l'égalité des sexes dans les secteurs de l'environnement et du climat provient presque de l'absence de considérations du genre dans le processus de planification. La construction sociale des rôles entre les sexes, les responsabilités, et les droits demeurent encore problématique. Par inflexion, ceci a résulté en la mise en place de cadres juridiques reflétant ces normes qui ont historiquement accordé des droits différentiels en raison du sexe de l'individu. Il a également donné lieu à un héritage économique dans lequel les catégories de personnes, en fonction de leur sexe, n'ont pas eu la même possibilité de se procurer, développer et transférer la richesse en raison de leur accès inégal à la terre, au travail, au capital financier et au capital humain.

Ces inégalités ont fini par être transposées au fil du temps dans les différentes politiques et planifications environnementales qui généralement englobaient une culture de tendance masculine et abordaient le travail dans le secteur d'une manière qui ne tenait pas compte des différences entre les sexes. Heureusement, la plus grande opportunité pour briser les inégalités de genre existe à l'étape d'élaboration des



politiques et de la planification, où un leadership fort a le potentiel d'éliminer les obstacles structurels et changer les normes culturelles, quelle que soit leur ancienneté, qui sont à l'origine du problème.

L'actualisation de la présente politique genre contribuerait au relèvement des grands défis du FNEC notamment en ce qui concerne:

- La réduction du déséquilibre dans la répartition hommes-femmes au niveau du FNEC et dans ses projets qu'il finance ;
- L'internalisation de la notion de genre dans les actions du FNEC
- La mise en place des critères genre sensible, clairs et connus de tous dans l'analyse d'éligibilité des projets soumis pour financement au niveau du FNEC.
- Le renforcement des capacités organisationnelles, institutionnelles et individuelles du FNEC et des outils permettant l'intégration de la problématique homme-femme.

L'opérationnalité d'un FNEC sensible à l'égalité et à l'équité genre nécessite : - une compréhension nuancée de la dynamique de genre, - le renforcement de son système de collecte de données, - la prise de décisions fondées sur des indicateurs sexo-spécifiques. Aussi, nécessite-t-il des pratiques socialement justes qui donnent à la fois aux femmes et aux hommes des possibilités proportionnelles de bénéficier des interventions, de chercher leurs moyens de subsistance dans le secteur environnemental, et de contribuer de façon significative au discours politique qui prévaut. Dans ce sens, les enjeux fondamentaux du FNEC et de ses partenaires à travers cette politique genre sont entre autres :

- L'harmonisation de la stratégie d'intervention du FNEC et ses projets en matière de genre pour offrir aussi bien aux femmes qu'aux hommes, les mêmes opportunités en termes d'accès et de contrôle sur les ressources naturelles ;
- Le positionnement du FNEC dans un rôle d'interface et d'interlocuteur de ses partenaires en général, et du Fonds d'Adaptation et le Fonds Vert Climat en particulier, pour une meilleure représentativité et une bonne complémentarité dans la mise en œuvre des projets communs.

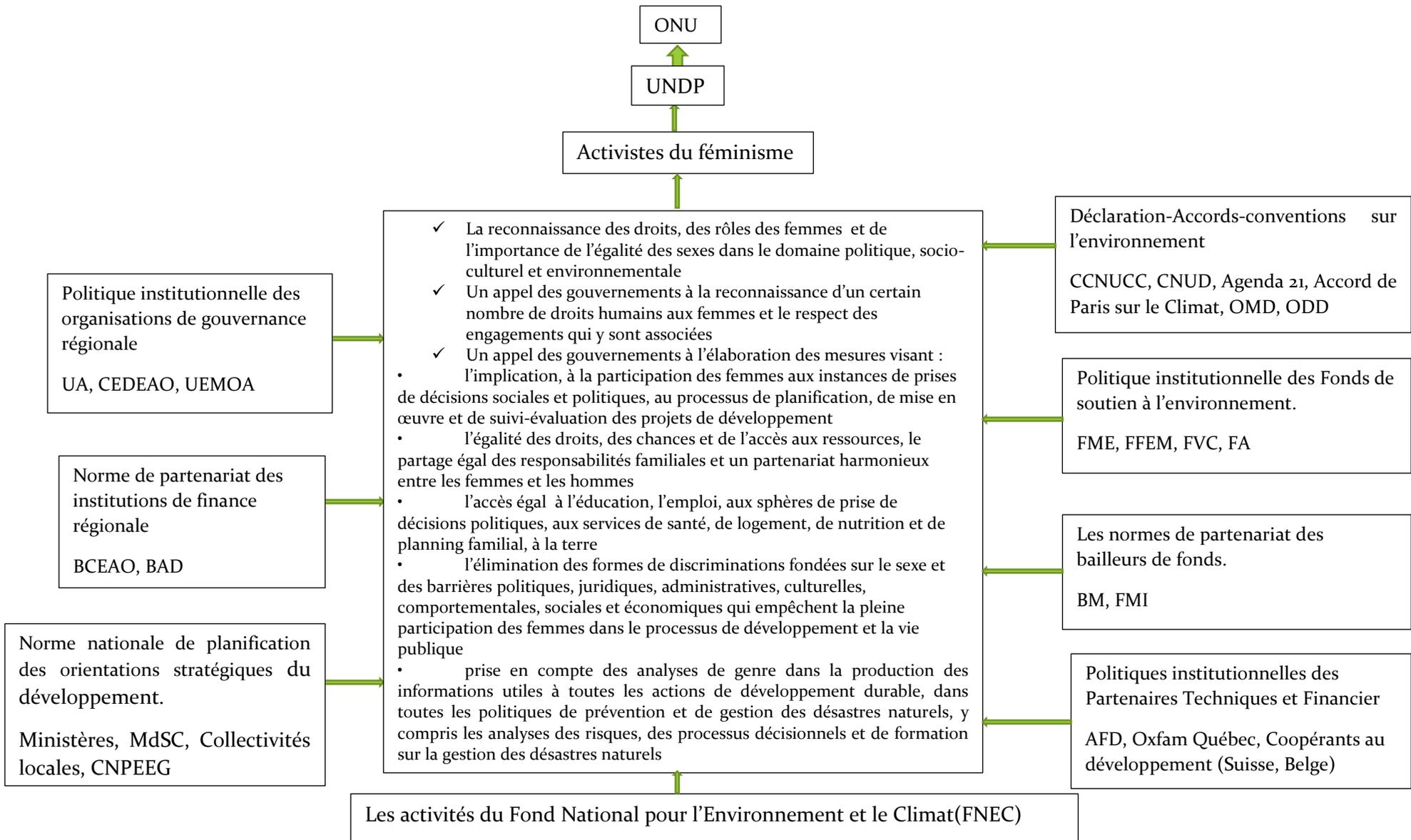


## 4. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION DE LA POLITIQUE GENRE DU FNEC

### 4.1. Problématique homme-femme dans le cadre des activités du FNEC : le cadre de convergence.

Malgré la diversité des domaines et secteurs d'activités influencées par la dynamique des activistes du féminisme, elles convergent vers un certain nombre de principes qui serviront de cadre de référence pour l'élaboration du politique genre du FNEC. La présente Politique Genre se veut un document de référence et d'orientation pour le FNEC, ses partenaires et pour toutes les initiatives rentrant dans le cadre de sa vision et de ses missions. Elle tire ses fondements des engagements internationaux et nationaux sur les droits des femmes et qui obligent les Etats à intégrer l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre la discrimination dans leurs politiques nationales.

Le schéma suivant présente la synthèse du cadre international dans lequel convergent les activités du FNEC. Il est une articulation entre les politiques et réglementations nationales d'une part et celles des instances sous régionales et régionales voire les organismes internationaux d'autre part. L'implication des acteurs de divers horizons dans le financement et la mise en œuvre des activités du FNEC est un gage de la symbiose entre les pratiques, les réglementations nationales et les exigences des conventions et accords multilatéraux dont est le Bénin est signataire.





Le cadre de convergence ci-dessus présenté, offre a priori la garantie de la prise en compte de du genre à tous les niveaux depuis la conception jusqu' à la mise en œuvre des actions. Les textes qu'il convient d'énumérer les plus essentiels offrent un cadre juridique comme couverture.

Au niveau national, on peut identifier :

- **La Constitution du Bénin qui confère l'égalité en droit à l'homme et à la femme** : L'article 26 de la Constitution du Bénin du 11 décembre 1990 réitère cette égalité homme/femme tant sur les plans politique et social, que sur le plan économique. Depuis lors, toutes les orientations stratégiques de développement dans le pays intègrent le genre pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- **La Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin (PNPG)** de décembre 2008 qui marque le cadre global national sur le genre et fixe sa vision à l'horizon 2025 à savoir : « le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable ».
- **La loi N° 2002-07 du 24 août 2004 portant Code des Personnes et de la Famille (CPF)** qui, en consacrant une nouvelle réforme de la législation en matière des personnes et de la famille, a mis en relief les principes égalitaires qui réduisent sensiblement les discriminations entre homme et femme en mettant l'accent sur l'égalité entre l'homme et la femme.
- **la loi n° 2007-03 du 16 octobre 2007** portant régime foncier rural en République du Bénin qui garantit aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales ;
- **La Politique genre du Fonds d'Adaptation (FA),**
- **La politique genre du Fonds Vert pour le Climat (FVC)** qui s'engage à renforcer l'égalité des sexes au sein de sa structure de gouvernance et de ses activités courantes et à promouvoir les objectifs de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par ses décisions sur l'allocation des fonds, ses



opérations et l'impact global, comme indiqué dans le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes.

#### **4.2. But, Objectifs, Vision et Orientations Stratégiques de la politique Genre du FNEC**

##### **4.2.1. But**

La politique genre du FNEC vise à renforcer la conformité et l'arrimage de ses procédures genres avec celles des partenaires techniques et financiers. Elle définit des normes minimales susceptibles de transformer les relations hommes-femmes, ainsi que les rôles et responsabilités de tout le personnel du FNEC, en vue de parvenir plus rapidement à la concrétisation de l'égalité et de l'équité du Genre entre les femmes et les hommes. La promotion par le FNEC de l'égalité des sexes doit se refléter au sein de l'institution et permettre d'obtenir des résultats pour toutes les parties prenantes, personnel, partenaires et bénéficiaires.

A cet effet, le FNEC fonde son intervention sur un objectif global qui est de : Renforcer l'égalité des sexes au sein de sa structure de gouvernance et de ses activités courantes en partant du principe que les conditions et ressources suivantes sont en place:

- soutien de toutes les parties prenantes aux résolutions destinées à transformer les relations entre homme-femmes;
- soutien des hauts responsables;
- financement disponible pour la mise en œuvre de la politique;
- possibilité de faire appel aux compétences et aux outils techniques nécessaires, ou d'adapter les outils dont dispose déjà le FNEC;
- soutien global aux activités transformatives visant la parité hommes-femmes, et dynamique engagée pour les mener à bien.

La présente politique opte pour une théorie du changement qui souligne le raisonnement suivi pour atteindre les résultats visés, et explique le choix de ces résultats et les modalités à suivre pour les atteindre. Selon cette théorie, on prend pour point de départ le but de la politique afin de déterminer les préalables qui permettront de l'atteindre: objectifs, principes directeurs, normes minimales et changements institutionnels nécessaires pour mener la stratégie à bonne fin.



#### 4.2.2. Objectifs stratégiques

La définition des objectifs stratégiques s'est inspirée du diagnostic stratégique faite plus haut sur la base des nombreuses inégalités qui subsistent encore dans les rapports homme/femme dans les activités du FNEC. Ainsi, l'objectif général de la politique genre du FNEC est d'amener toutes les parties prenantes impliquées à intégrer de façon systématique le genre dans les programmes, projets et activités.

Les objectifs stratégiques se déclinent comme suit :

- promouvoir et développer l'institutionnalisation du genre dans les procédures et pratiques au niveau des différents programmes/projets majeurs et missions du FNEC ;
- garantir l'identification et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des projets et programmes ;
- mettre en place des mécanismes visant, à réduire les disparités et inégalités de genre au niveau des intervenants, des cibles, bénéficiaires et partenaires dans la réalisation des activités.

#### 4.2.3. Vision genre du FNEC

***« A l'horizon 2026, le FNEC est un mécanisme national de référence en matière de mobilisation de ressources financières et de financement des initiatives environnementales et climatiques axé sur une participation caractérisée par l'équité et l'égalité dans les prises de décisions entre hommes et femmes, en vue du développement durable au Bénin » .***

Cette vision du FNEC est en cohérence avec la vision de la politique genre des mécanismes financiers internationaux, et du Bénin puis découle de ses fondements politiques, institutionnels et juridiques.

#### 4.2.4. Axes stratégiques.

La Politique Genre du FNEC repose sur les axes d'orientation stratégiques suivants en relation avec les objectifs stratégiques :



- Axe 1: renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel pour une meilleure prise en compte du genre
- Axe2 : Renforcement des capacités d'intégration du genre dans les programmes et projets
- Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux



## 5. LIGNES D' ACTIONS INDICATIVES ET PERSPECTIVES D'INTEGRATION DU GENRE

### 5.1. Stratégie d'intégration du genre dans les programmes/projets

Il est important de préciser que, sur le plan de la gestion des ressources naturelles et environnementales, ce sont les femmes et les hommes qui sont les gestionnaires, les producteurs et les consommateurs des produits de la nature, mais les problèmes environnementaux, tels que la déforestation, la dégradation des sols et la réduction des ressources végétales et animales, exercent un impact différencié sur eux.

Plusieurs études à l'échelle internationale ont eu à le prouver et à démontrer que ce sont les femmes qui sont les plus vulnérables à la dégradation des ressources naturelles car elles sont très nombreuses à y dépendre pour leurs activités génératrices de revenus. Ce sont elles qui sont responsables de la collecte de combustible pour la cuisine et le chauffage, de la recherche d'eau, du ramassage du fumier, de la collecte de fruits sauvages.

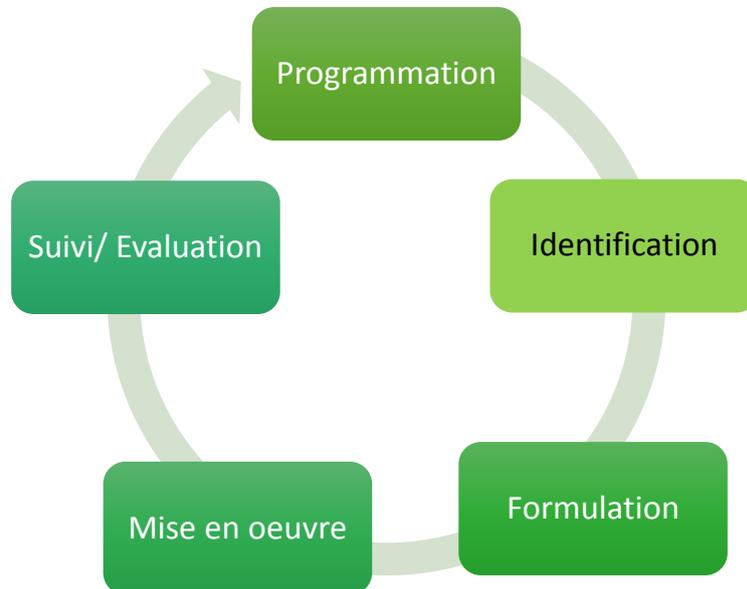
Ainsi, pour toute institution évoluant dans le financement dans les domaines de l'environnement et du climat, comme le FNEC, l'inclusion des activités spécifiques tendant à l'autonomisation des femmes contribuerait à renforcer sa position en matière de prise en compte du genre.





Le graphique ci –après présente le processus d'intégration systématique du genre dans le cycle des programmes/ projets selon ses différentes étapes.

### Graphique des étapes du cycle de programmes/projets



#### 5.1.1. Intégration du Genre dans la phase préparation et identification de programme/projet

Durant cette phase, les responsables de programme/ projet s'accordent sur l'idée du programme/ projet et surtout sur sa pertinence par rapport aux orientations stratégiques de l'institution. Des études de pré faisabilité sont menées afin :

- d'identifier les différents problèmes qui se posent dans le secteur d'activité du projet ;
- d'examiner toutes les options possibles et les solutions correspondant au mieux aux besoins économiques, sociaux et environnementaux des parties prenantes ;
- de voir si le projet va produire des avantages durables.

Pour une intégration réussie du genre à ce stade du programme/projet, les instructions ci-mentionnées doivent être suivies :

- responsabiliser les points focaux genre appuyés par d'autres compétences genre pour procéder à une analyse genre, c'est-à-dire se poser, dès le départ, les questions sur l'implication, les rôles, les besoins et les priorités des hommes et des femmes dans le cadre du programme/ projet,



- se renseigner sur les éventuelles disparités de genre et discriminations sociales du secteur et de la zone du programme/ projet et en tenir compte au moment de la formulation du projet et définir comment y apporter des solutions pour plus d'égalité et d'équité de genre,
- examiner toutes les autres questions de genre pertinentes à l'idée du projet et définir dans quelle mesure les intégrer dans le projet,
- recenser les bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans des programmes/ projets similaires pour s'en inspirer.

### **5.1.2. Intégration du Genre dans la phase de formulation de programme/ projet**

Durant cette phase, les responsables de programme/ projet formulent les composantes, les indicateurs et élaborent le document du projet en menant des études détaillées sur le plan économique et financier, institutionnel et environnemental.

La prise en compte du genre à ce stade suppose de :

- mener une analyse de la situation générale du secteur d'activités du programme/ projet afin de déterminer les éventuelles disparités et discriminations entre hommes et femmes,
- identifier les éventuelles barrières qui peuvent empêcher la mise en œuvre et l'atteinte des effets escomptés des activités de promotion de l'équité et de l'égalité de genre à travers les activités,
- définir les objectifs et retenir les indicateurs pertinents désagrégés par sexe qui permettent d'éviter les inégalités et de pouvoir suivre les progrès réalisés en matière de prise en compte du genre.

A cet égard, il convient de s'appuyer sur l'éclairage conceptuel du genre pour mettre en exergue les spécificités référant au sexe et les inégalités d'accès et d'opportunités, les problèmes, les disparités et discriminations à travers les variables essentielles de rôles, d'accès et de contrôle, les besoins pratiques et intérêts stratégiques, les facteurs d'influence, afin de caractériser l'environnement socio-culturel ciblé et d'envisager les changements nécessaires en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.

L'étude de la situation selon une perspective genre permettra de mettre en exergue les dynamiques sociales, les conditions de vie, la situation sociale et la position des femmes



comparativement à celles des hommes, ainsi que les relations qu'ils entretiennent dans ce contexte.

Cette étude constitue le référentiel de base pour définir des actions en perspective de l'égalité des genres en partant de l'analyse du contexte dans lequel s'inscrit le programme, des problèmes et opportunités en faveur du genre, ainsi spécifiquement pour les hommes et les femmes.

### 5.1.3. Outils de contrôle de la prise en compte du genre dans un programme/projet

Tableau 1: Eléments pris en compte dans le contrôle de la prise en compte du genre dans un programme/projet

Rubriques du document de programme/ projet	Points d'entrée de la prise en compte du genre
Titre du projet ou programme	<ul style="list-style-type: none"><li>S'assurer que le titre du projet ou programme ne fait mention d'aucun stéréotype ou élément de discrimination en matière de genre.</li></ul>
Secteur du projet ou programme	<ul style="list-style-type: none"><li>S'informer sur les spécificités du secteur d'activités - rôles, comportements, fonction et tâches assignés aux H/F.</li><li>Analyser la particularité du secteur en terme de privilèges et de hiérarchie (favorise-t-il ou responsabilise-t-il davantage un groupe cible pour certaines tâches).</li></ul>
Localisation géographique du projet ou programme	<ul style="list-style-type: none"><li>Vérifier les pratiques socioculturelles de la zone du projet ou programme pour voir s'il existe des inégalités très marquées entre H/F susceptibles d'affecter le bon déroulement des programmes et projets.</li><li>Analyser la situation de genre de la zone concernée.</li><li>Vérifier les processus nationaux en matière de genre, l'existence ou pas d'une politique ou d'une stratégie genre si le projet ou programme concerne un pays autre que le Bénin - si le pays a signé et ratifié les différentes conventions et traités visant l'élimination de toutes les formes d'inégalités sociales et de discrimination formulées à l'endroit des femmes.</li></ul>
Partenaires techniques et financiers	<ul style="list-style-type: none"><li>S'informer sur la place réservée au genre dans les politiques, stratégies et actions des partenaires.</li><li>Recenser les engagements des partenaires en matière de genre.</li></ul>
Financement du programme ou projet	<ul style="list-style-type: none"><li>Prévoir dans le budget un montant consacré à la prise en compte des aspects d'égalité et d'équité de sexes.</li><li>Voir dans quelle mesure les hommes et les femmes peuvent contribuer au financement des interventions, même en nature.</li></ul>
Objectifs du projet ou programme	<ul style="list-style-type: none"><li>Veiller à ce que les objectifs retenus dans le cadre du projet/programme favorisent l'égalité et l'équité du genre.</li><li>Veiller à ce que les objectifs spécifiques du programme ou projet conduisent à réduire les facteurs de discrimination et à renforcer l'égalité des chances (accès, prise de décision, gestion, exploitation, répartition des ressources et des bénéfices).</li></ul>
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"><li>S'assurer que les activités retenues dans le cadre du projet bénéficient à toutes les couches de la population et contribuent à réduire les inégalités économiques et sociales.</li></ul>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"><li>Retenir des indicateurs pertinents en matière de genre.</li><li>Veiller à ce que toutes les données soient ventilées par sexe.</li></ul>



Rubriques du document de programme/ projet	Points d'entrée de la prise en compte du genre
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérifier les bénéficiaires directs du programme ou projet et voir si leurs besoins et priorités sont pris en considération de manière équitable.</li><li>• S'assurer qu'il n'existe pas de disparité en matière de genre concernant les retombées économiques et sociales des activités.</li><li>• S'arranger lors de la formulation du projet ou programmes, pour que les hommes et les femmes perçoivent les avantages et services en fonction de leurs besoins et de manière équitable.</li></ul>

#### 5.1.4. Intégration du Genre dans la phase de mise œuvre et suivi

C'est durant cette phase d'exécution et de suivi des réalisations du programme/ projet que les ressources sont allouées et les activités mises en œuvre, en fonction des objectifs clairement définis pour l'atteinte des résultats attendus. C'est également, durant cette phase que les progrès et/ou les problèmes sont progressivement observés.

Il est ainsi essentiel à ce stade de s'assurer que :

- les informations relatives aux résultats du programme/projet ont été ventilées par sexe afin de faciliter l'appréciation de la prise en compte des différences, spécificités, disparités et discriminations liés au genre ;
- les responsables des programmes/ projets, les points focaux genre et le responsable suivi-évaluation suivent et évaluent l'évolution des indicateurs sensibles au genre.

#### 5.1.5. Intégration du Genre dans l'évaluation de projet

L'évaluation est un exercice périodique et/ou ponctuel qui se concentre sur la mesure et l'appréciation des résultats prévus du projet et programme, en cours de réalisation et/ou achevé. Elle examine le processus de mise en œuvre pour voir si les résultats visés ont été ou non atteints. Elle détermine les leçons à retenir et met en relief les réalisations significatives ou le potentiel d'un projet et programme et suggère des recommandations pour des améliorations.

Au cas où l'évaluation est menée par des spécialistes extérieurs au processus, par des consultants, le FNEC doit veiller que les termes de référence de l'évaluation contiennent des instructions pour une prise en compte de la dimension genre dans la mission ; en insistant sur les aspects suivants :



- mise en relief des aspects d'équité et d'égalité entre les sexes liés à la conception, la mise en œuvre ou aux résultats des programmes et projets,
- existence d'une expertise genre et informations sur les données ventilées par sexe, en matière de mesure des incidences des interventions sur les hommes et sur les femmes,
- disponibilité d'outils permettant de s'assurer que les points de vue des bénéficiaires hommes et femmes sont pris en considération de manière adéquate et en fonction de leur condition sociale et culturelle.

La finalité est de garantir que le genre soit pris en compte lors de l'application des principaux critères d'évaluation que sont la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la viabilité et l'impact.

### 5.1.6. Dimensions genre dans l'évaluation

Tableau 2: Critères pris en compte dans l'évaluation genre

Les critères d'évaluation	Les aspects liés au genre
La pertinence par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Voir dans quelle mesure le programme/projet a répondu de manière adéquate aux problèmes d'inégalité de sexe identifiés initialement en se posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les questions d'égalité et d'équité des genres ont-elles été abordées de façon logique et cohérente tout au long du programme/ projet ?</li> <li>• Evolution des problèmes identifiés initialement suite aux ajustements en matière de genre apportés?</li> </ul>
L'efficience par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Voir si les coûts de mise en œuvre sont réalistes par rapport aux résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les résultats pour les hommes et les femmes ont-ils été obtenus à un coût raisonnable ?</li> <li>• Les ressources du projet ont-elles été allouées de façon équitable ?</li> </ul>
L'efficacité par rapport aux questions d'égalité et d'équité des genres	<p>Faire un bilan des écarts entre les réalisations prévues et celles effectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interventions prévues et réalisées ont-elles concerné les hommes et les femmes ?</li> <li>• Les effets attendus pour chaque intervention ont-ils été observés sur les hommes et sur les femmes ?</li> </ul>
L'impact en matière d'égalité et d'équité des genres	<p>Apprécier si l'impact du programme /projet en matière d'égalité des genres est réel sur l'environnement.</p>
La viabilité ou durabilité du projet/ programme en matière d'égalité et d'équité des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'interroger sur la durabilité des résultats obtenus et voir si des mesures d'accompagnement en matière de prise en compte des genres ont été mises en place.</li> <li>• Apprécier si les capacités des parties prenantes ont été renforcées pour que celles-ci puissent maintenir les réalisations du programme/projet en matière de genre après son achèvement.</li> </ul>



Les indicateurs devraient pouvoir mesurer, à travers la production de données désagrégées, la prise en compte du genre et son évolution, lors des prestations du FNEC, ainsi que l'impact des résultats des programmes sur les hommes et les femmes et en termes de réduction des disparités et discriminations.

Les indicateurs sensibles au genre à la fois quantitatifs et qualitatifs, devront être intégrés à différents niveaux du système de suivi-évaluation, afin de mesurer à la fois la dimension genre dans les progrès réalisés et les contraintes et les avancées et changements apportés, entre autres dans l'intégration du genre. Le système de suivi-évaluation devrait se doter d'un support approprié pour la gestion informatique des données, la disponibilité permanente des indicateurs désagrégés selon le sexe et la possibilité de leur mise à jour régulière et automatique.

## 5.2. Principes directeurs

La mise en œuvre de la politique genre du FNEC passe par le respect de quelques principes majeurs en lien avec ceux de la politique genre du Fonds d'Adaptation, du Fonds Vert pour le Climat et de celle du Bénin. L'adoption de ces principes annonce l'éthique globale du travail de la politique. Il s'agit notamment du :

- **Principe de cohérence:** cette politique qui définit les orientations en matière de genre devant influencer toutes les interventions du FNEC et devra s'aligner sur les instruments et engagements aussi nationaux qu'internationaux du genre.
- **Principe de budgétisation sensible au genre (BSG) :** le FNEC et les projets qu'il accompagne doivent ajuster leurs priorités et leurs ressources sur les préoccupations des hommes et des femmes. La collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées par sexe et par âge permettent de savoir qui financer, pourquoi, et de quelle manière. Le recensement des femmes et des communautés vulnérables font aussi partie de la solution aux crises environnementale et climatique et permet une application de l'intégration de la dimension genre dans le processus budgétaire du FNEC
- **Principe de la transversalité :** Pour le FNEC, le genre est une question qui intéresse tous les aspects du développement et toutes les couches sociales et



doit être prise en compte à tous les niveaux et dans toutes les activités du FNEC.

- **Principe de la participation:** Une véritable participation de tous les acteurs permettra d'assurer l'acceptation de la politique et garantir que l'intérêt de toutes les parties soit préservé. La participation devrait être encouragée à travers la participation du Comité d'Expert Chargé du Suivi Environnemental et Social et de l'Approche Genre dans la politique, l'élaboration et la planification des programmes; la participation des parties prenantes dans la politique, le programme de validation et de concertation avec les bénéficiaires (hommes-femmes).

### **5.3. Normes minimales pour un changement socio-institutionnel du FNEC en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.**

Cette section présente les mesures qui aideront les dirigeants et le personnel du FNEC à bien comprendre leurs responsabilités et l'obligation qui leur est faite de rendre des comptes, ainsi que les mécanismes institutionnels mis en place pour parvenir à un changement organisationnel en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Il est à noter que ces différentes mesures se sont inspirées du cadre référentiel des Nations Unies avec quelques adaptations du FNEC.

#### **5.3.1. Normes minimales pour la prise en compte systématique de genre.**

- le FNEC collecte, analyse et utilise des données ventilées par sexe et par âge, y compris dans les situations d'urgence, qu'ils intègrent dans toutes leurs principales sources de données. Dans les cas où la collecte de données ventilées par sexe et par âge pose de gros problèmes, des estimations sont fournies ;
- Une analyse par sexe et par âge est systématiquement associée aux analyses plus larges du contexte et de la situation de départ et intégré dans le rapport afin de mieux comprendre les besoins, les rôles, la vulnérabilité et les risques spécifiques - par exemple la violence sexiste, l'exploitation et les atteintes sexuelles - l'accès aux ressources, les stratégies de survie ainsi que les capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Lors de la sélection des projets, les critères d'appréciation et d'approbation tiennent compte d'une



analyse rapide ventilée par sexe et par âge en amont ainsi que l'impact du projet sur ces paramètres.

- Les constatations issues de l'analyse différenciée par sexe sont prises en compte dans le cycle des programmes et dans les systèmes de contrôle de la qualité, et servent à établir les documents de planification et les principaux descriptifs de programmes.
- Les effets directs et les indicateurs mentionnés dans le Plan stratégique du FNEC sont actualisés afin de promouvoir l'obtention de résultats concernant la problématique hommes-femmes et d'en assurer le suivi.
- Les politiques et programmes d'appui financier du FNEC associent des groupes de personnes de sexe et d'âge différents aux décisions concernant l'estimation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation. Cette participation est facilitée par la mise en place d'équipes mixtes hommes-femmes d'âges divers et de groupes de discussion masculins ou féminins séparés, si nécessaire.
- Le FNEC évalue régulièrement ses partenariats au niveau national pour voir s'il est possible d'améliorer la prise en considération de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans ces activités d'appui financier à la mise en œuvre des projets de résilience environnementale et de renforcement de l'obligation mutuelle d'en rendre compte.
- En sa qualité de principal service d'appui aux activités du FNEC, le Comité d'Expert Chargé du Suivi Environnemental et Social et de de l'Approche Genre veille à ce que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes figurent bien dans l'ensemble des manuels, instructions, politiques et autres documents guidant les activités et les modules d'action groupée, notamment ceux de la logistique, de partenariat et de la communication interne et externe.
- Tous les budgets des programmes et modèles de budget utilisés dans les accords de partenariat incluent des rubriques spécifiques pour les coûts afférents à la problématique hommes femmes pour chaque activité, en tant que thème transversal. Les activités visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont prioritaires au niveau de l'affectation des ressources, même quand ces dernières sont limitées.



- Les politiques et programmes d'appui financier du FNEC respectent les exigences minimales du Comité permanent inter organisations en matière de prévention et d'atténuation de la violence sexiste, telles qu'adaptées par le FNEC pour les secteurs de la résilience environnementale aux effets du changement climatique.

### **5.3.2. Normes minimales applicables aux interventions ciblées**

- Les mesures qui s'adressent à des personnes d'un même sexe et/ou d'un groupe d'âge en particulier doivent être justifiées par une analyse complète par sexe et par âge démontrant qu'elles répondent à des besoins réels.
- Les politiques et programmes d'appui financier du FNEC favorisent la participation des femmes à des initiatives collectives qui renforcent leurs connaissances, leurs compétences et leur confiance en elles-mêmes et créent des réseaux sociaux sur lesquels elles peuvent compter quand les temps sont durs.
- Le FNEC a recours à des technologies, des services et des infrastructures qui contribuent à réduire la charge de travail non rémunéré des femmes en rapport avec l'appui qu'il leur fournit.
- Des initiatives adaptées à chaque contexte sont conçues pour promouvoir la participation des hommes et des garçons à des activités axées sur la problématique hommes-femmes: une meilleure compréhension de la résilience aux changements climatiques par les hommes et les garçons peut entraîner un changement de comportement positif au sein de la famille tout en permettant à davantage de membres des communautés d'acquérir des connaissances et des outils. Associer les hommes et les garçons à la lutte contre les effets du changement climatique peut aider à réduire les emprunts humaines sur l'environnement.
- Le FNEC investit dans des stratégies à l'échelle des communautés et des écoles et dans des partenariats en faveur des programmes d'éducation à l'environnement qui incitent davantage les parents à continuer à scolariser leurs filles au-delà du cycle primaire.



- Le FNEC facilite aux couches vulnérables particulièrement les femmes, les jeunes agriculteurs, les petits producteurs l'accès aux équipements de productions agricoles résilientes au changement climatique ainsi qu'aux opportunités de renforcement de capacités et de financement de leurs activités.



### **5.3.3. Les normes minimales applicables au cadre institutionnel du FNEC**

- Au FNEC, les rémunérations des services des hommes et des femmes sont traitées à égalité au sein du personnel selon les normes de classification nationale et internationale quelle que soit l'origine des ressources budgétaires, en fonction du profil, de la compétence et du mérite. Les analyses des difficultés et des bonnes pratiques à tous les niveaux amènent à prendre des mesures de discrimination positive.
- L'appréciation de la situation en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes fait partie des valeurs et/ou compétences essentielles exigées de tout le personnel.
- La note de service envoyée par la Direction du FNEC à tous les cadres au début de leur prise de service précise de manière suffisamment claire les responsabilités qui leur incombent en matière de promotion de l'égalité des sexes et d'inclusion sociale.



- La Direction du FNEC intègre dans son plan de travail annuel une rubrique d'activité d'information, sensibilisation et d'éducation du personnel sur la parité hommes-femmes, des dispositions de la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que la politique de tolérance zéro du FNEC à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
- La politique en matière de problématique hommes-femmes est évaluée cinq ans après avoir été adoptée. Une vérification intermédiaire des paramètres de mesure est effectuée deux ans et demi après son approbation. Les constatations de l'évaluation aident à actualiser la politique et à formuler de nouvelles mesures.
- Toutes les évaluations du FNEC satisfont aux exigences du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes relatives à l'évaluation ainsi qu'aux critères et normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, et appliquent bien les instructions de celui-ci concernant l'évaluation soucieuse des droits de la personne et de l'égalité des sexes.
- Le personnel à tous les niveaux hiérarchiques prend part aux consultations sur les risques liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification des audits axés sur les risques.
- Un audit participatif portant sur la problématique hommes-femmes, du type de celui mené par le Bureau international du Travail, est réalisé au moins tous les cinq ans.



## 5.4. Cadre de suivi-évaluation

Tableau 3: Eléments du cadre de suivi-évaluation

Objectifs spécifiques/résultats Attendu	Stratégie	Indicateurs	Responsables
<b>Axe 1 : renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel pour une meilleure prise en compte de la problématique homme-femme</b>			
Garantir l'identification et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans la mise en œuvre de la stratégie du FNEC	Mise en application des normes en matière de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.	Les normes en matière de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale sont élaborées et entrent en application à l'adoption de la politique.	D/FNEC
	Recrutement d'un expert point focal interne sur la problématique hommes-femmes de solides capacités de contrôle et du suivi des résultats en matière de l'égalité et l'équité de sexe et de l'inclusion sociale.	D'ici 2022, Un(e) expert(e) genre est recrutée à l'interne pour renforcer le CESESAG	D/FNEC S/RH
	Elaboration des outils stratégiques de promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale	D'ici 2023, le FNEC élabore et intègre dans son plan pluriannuel des outils tels Plan de renforcement de capacités, un plan d'IEC, les normes de travail sensibles à la problématique hommes-femmes <sup>1</sup>	D/FNEC S/PD S/Com
	Diffusion et application des outils stratégiques de promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale par le FNEC	Les outils stratégiques élaborés sont diffusés et entrent en application d'ici 2024	S/PD S/Com
	Adhésion du FNEC aux réseaux de praticiens inter organisations sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.	D'ici mi 2024, le FNEC adhère à au moins 10 réseaux de militantisme sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.	D/FNEC S/Com CESESAG
	Le FNEC élabore des outils de reporting intégrant les aspects liés à l'égalité des sexes et l'exige	D'ici 2022, le FNEC élabore ses outils de reporting et s'assure qu'ils sont utilisés pour le	S/PD CESESAG

<sup>1</sup> Ces normes intègrent les dispositions liées à l'allaitement et l'alimentation du nourrisson, le congé de maternité, de paternité et d'adoption, ainsi que la prévention des abus et du harcèlement, y compris sexuel, à la sécurité sociale et à la mobilité du personnel, une procédure de certification institutionnelle de reconnaissance et d'encouragement du personnel en matière de genre.



Objectifs spécifiques/résultats Attendu	Stratégie	Indicateurs	Responsables
	comme critère de performance des partenaires bénéficiaires de son financement.	reporting des activités D'ici 2024, au moins 80% des bénéficiaires du financement du FNEC dispose et utilisent les outils de reporting intégrant les aspects liés à l'égalité des sexes et l'inclusion sociale	S/Com Partenaires
	Elaboration des rapports de suivi de la prise en compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans les activités du FNEC.	D'ici 2026, le FNEC a rédigé et diffusé 20 rapports de suivi de la prise en compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans les activités.	S/PD S/Com CESESAG Partenaires
	Evaluation de la politique du FNEC en matière de prise en compte de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale	D'ici 2026, le FNEC a rédigé et diffusé 2 rapports d'évaluation de la politique en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale	D/FNEC S/PD S/Com CESESAG Partenaires
<b>Axe2 : Renforcement des capacités d'intégration du genre dans les programmes et projets</b>			
Promouvoir et développer l'institutionnalisation du genre dans les procédures et pratiques au niveau des différents programmes/projets majeurs et missions du FNEC	Actualisation du document modèle des accords de partenariat en y intégrant les normes et engagements des parties, les indicateurs du suivi à rapporter en matière l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.	D'ici mi 2023, les documents d'accords de partenariat et de financement sont actualisé en tenant des principes d'égalité de sexe et de l'inclusion sociale.	D/FNEC CESESAG
	Intégration et exigence des données probantes basées sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale dans les différentes étapes d'élaboration du projet du FNEC.	D'ici fin 2023, les données probantes basées sur l'égalité des sexes et l'inclusion sont intégrées et deviennent une exigence dans les différentes étapes d'élaboration du projet au sein du FNEC et des bénéficiaires de ces financements.	D/FNEC CESESAG S/PD Partenaires
	Le FNEC élabore un outil de protection des droits humains des cibles bénéficiaires de ses financements et l'exige comme critère de performance des partenaires bénéficiaires de son financement.	D'ici 2022, le FNEC élabore son <i>safeguarding</i> pour s'assurer de la protection des droits humains des cibles bénéficiaires de ses financements. D'ici 2024, au moins 80% des bénéficiaires du financement du FNEC dispose d'un <i>safeguarding</i> .	D/FNEC CESESAG S/PD Partenaires



Objectifs spécifiques/résultats Attendu	Stratégie	Indicateurs	Responsables
	Intégration de la ligne de financement d'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans le budget pluriannuel du FNEC.	D'ici 2023, le FNEC intègre dans le budget pluriannuel une ligne de financement dont le montant atteint au moins la norme définie dans le Plan National de Promotion du genre.	D/FNEC CESESAG S/RF
	Dotation de financement du CESESAG pour l'opérationnalisation de sa mission de mobilisation de ressources, d'exécution et du suivi de la politique en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.	D'ici 2023, le FNEC dote le CESESAG du financement nécessaire pour l'opérationnalisation de sa mission.	D/FNEC CESESAG S/RF
	Le FNEC intègre dans son budget pluriannuel une ligne pour financer les projets visant l'accessibilité des couches vulnérables particulièrement les femmes, les jeunes agriculteurs, les petits agriculteurs aux équipements de productions agricoles ainsi qu'aux opportunités de renforcement de capacités et de financement de leurs activités	D'ici 2026, le FNEC suscite et soutient au moins 15 projets d'accès des couches vulnérables aux équipements, aux opportunités de renforcement de capacités	D/FNEC CESESAG S/PD S/RF Partenaires
	Le FNEC élabore un outil de suivi financier servant à quantifier les décaissements en faveur de l'égalité des sexes et l'exige comme critère de performance des partenaires bénéficiaires de son financement.	D'ici 2023, le FNEC élabore son outil de suivi financier servant à quantifier les décaissements en faveur de l'égalité des sexes. D'ici 2024, au moins 80% des bénéficiaires du financement du FNEC dispose d'un outil de suivi financier servant à quantifier les décaissements en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.	D/FNEC CESESAG S/RF Partenaires
<b>Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour de la problématique homme-femme et de ses enjeux</b>			
Mettre en place des mécanismes visant, à réduire	Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et ses enjeux.	D'ici 2023, des initiatives de communication et de sensibilisation du FNEC intègrent une	D/FNEC CESESAG



Objectifs spécifiques/résultats Attendu	Stratégie	Indicateurs	Responsables
les disparités et inégalités de genre au niveau des intervenants, des cibles, bénéficiaires et partenaires dans la réalisation des activités.		séquence sur le genre	S/RF
	Création et diffusion de supports d'information et de sensibilisation sur le genre.	D'ici 2023, le FNEC produit et diffuse des supports de communication servant à sensibiliser sur de l'égalité des sexes dans la réalisation des activités	D/FNEC CESESAG S/RF
	Organisation des activités de formation, d'informations, sensibilisation, éducation communication au profit du personnel, des partenaires et du public sur la problématique homme-femme.	D'ici mi 2023, les activités de formation, d'IEC en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale sont intégrées au PTA et exécuté selon les modalités définis du PTP.	D/FNEC S/PD

## 5.5. Planification stratégique

Tableau 4: Planification

Stratégie	Programmation de la mise en œuvre (10 semestres)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
Mise en application des normes en matière de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.										
Recrutement d'un expert point focal interne sur la problématique hommes-femmes de solides capacités de contrôle et du suivi des résultats en matière de l'égalité et l'équité de sexe et de l'inclusion sociale.										
Elaboration des outils stratégiques de promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.										
Diffusion et application des outils stratégiques de promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale par le FNEC.										
Adhésion du FNEC aux réseaux de praticiens inter organisations sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.										
Actualisation du document modèle des accords de partenariat en y intégrant les normes et engagements des parties, les indicateurs du suivi à rapporter en matière l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.										



Stratégie	Programmation de la mise en œuvre (10 semestres)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
Intégration et exigence des données probantes basées sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale dans les différentes étapes d'élaboration du projet du FNEC.										
Le FNEC élabore un outil de protection des droits humains des cibles bénéficiaires de ses financements et l'exige comme critère de performance des partenaires bénéficiaires de son financement.										
Intégration de la ligne de financement d'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans le budget pluriannuel du FNEC.										
Dotation de financement du CESESAG pour l'opérationnalisation de sa mission de mobilisation de ressources, d'exécution et du suivi de la politique en matière de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.										
Le FNEC élabore un outil de suivi financier servant à quantifier les décaissements en faveur de l'égalité des sexes et l'exige comme critère de performance des partenaires bénéficiaires de son financement.										
Elaboration des outils de reporting intégrant les aspects de l'égalité des sexes et inclusion sociale.										
Rédaction de rapport de suivi trimestriel de la mise en œuvre de la politique du FNEC en matière d'égalité des sexes et inclusion sociale.										
Evaluation de la politique du FNEC en matière de prise en compte de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale										
Création et diffusion de supports d'information et de sensibilisation sur le genre										
Renforcement des actions d'information et de sensibilisation sur le genre et ses enjeux										
Organisation des activités de formation, d'informations, sensibilisation, éducation communication au profit du personnel, des partenaires et du public sur la problématique homme-femme										



## 6. BUDGET

### CONCLUSION

La Politique genre du FNEC est une politique qui codifie l'engagement officiel du FNEC à l'égard de l'intégration du genre dans ses activités. Elle cherche à planifier de façon plus méthodique les actions environnementales, afin qu'elles puissent répondre aux besoins prioritaires non seulement des femmes, mais aussi des hommes, pour plus d'efficacité, d'efficacités et de viabilité. Elle est axée sur les rapports hommes-femmes, lesquels définissent le statut des uns et des autres.

La présente politique adopte le concept de prise en compte des questions de genre à titre de stratégie clé de lutte contre l'exclusion des femmes dans les instances de prise de décisions et le manque d'accès aux ressources et avantages du développement et de contrôle sur ceux-ci.

L'objectif principal de la Politique genre du FNEC est de promouvoir la conscience, la sensibilité et la réceptivité du genre au sein de sa structure de gouvernance et de ses activités courantes. La manière/stratégie de le faire est l'intégration du genre pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela signifie une transformation totale et un changement de paradigme dans les façons de penser, et la perception, et un changement dans la culture et dans l'organisation. Le Fonds continuera de mener une politique de développement attentive de genre, parallèlement à ces priorités globales de développement, puisqu'il reconnaît que, pour parvenir à un développement durable, il faut prendre les questions de genre en compte dans la planification et la pratique du développement dans ses domaines d'intervention prioritaires.

Les lignes d'actions indicatives et perspectives d'intégration du genre détaillent les stratégies devant être adoptées pour une intégration effective du genre dans les programmes/projets financés par le fonds. Ces stratégies insistent sur la nécessité de répartir les rôles et responsabilités, le renforcement des capacités des hommes et des femmes, et les caractéristiques des outils de contrôle et d'évaluation. La politique souligne la nécessité pour le fonds de s'inspirer des informations utiles et de



l'expérience du Fonds d'Adaptation et le Fonds vert pour le climat. L'objectif ultime est d'atteindre de l'égalité des sexes.





## ANNEXES

### Annexe 1 : Quelques concepts clés en relation avec le genre

**Le genre** ne se réfère ni à la femme, ni à l'homme en soi, ni au sexe, mais aux rapports qui existent entre eux. Le genre est donc une variable sociale qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports des acteurs et actrices sociaux/sociales. Il renvoie à des rapports sociaux (inégaux ou non) existant entre les deux catégories sociales que sont les hommes et les femmes et ceci, dans tous les domaines (éducation, santé, accès aux ressources, participations aux instances de décisions...) et à tous les niveaux (individuel, familial, communautaire, national et international). Le genre est alors une donnée socioculturelle, un produit de l'histoire qui peut subir des variations d'un milieu à l'autre et/ou des changements d'une époque à l'autre. Il a émergé du constat selon lequel «les femmes sont exclues du processus de développement en tant que bénéficiaires et que leurs rapports de pouvoir avec les hommes sont inégaux ». En matière d'approche Genre et Développement, on parle d'égalité des chances et des droits et d'équité dans l'impact des fruits découlant du développement et dont la femme et l'homme doivent jouir de façon équitable.

**Genre et développement** : Se concentre sur la spécificité des rôles, tâches, responsabilités, attentes et chances respectives des femmes et des hommes dans les projets et programmes de développement. L'accent est mis sur les différents acteurs, femmes et hommes, leurs intérêts et fonctions spécifiques dans la société. L'approche GED dépasse le cadre strict de la production et s'étend à la sphère de la reproduction. A partir des rapports sociaux des sexes, le GED tente d'établir des liens entre production et reproduction pour trouver la source de la marginalisation des femmes. La division socio- sexuée du travail est identifiée comme étant la cause principale qui empêche la pleine participation des femmes au développement. Cette approche soutient un type de développement plus équitable qui ne privilégie pas uniquement la productivité, mais met fin aux rapports d'inégalité et prend en compte les besoins essentiels.



**Développement durable** : Le développement durable associe obligatoirement la préservation de l'environnement, le progrès social et la bonne gouvernance économique, mais aussi la perspective genre.

**Analyse de genre** : Etude des différences existant dans les conditions, les besoins, les indices de participation, l'accès aux ressources, au développement, à la prise de décision, etc. – entre hommes et femmes en fonction des rôles traditionnels attribués.

**Egalité entre les hommes et les femmes** : Un concept politique qui suppose que les femmes et les hommes jouissent de façon égale des biens, opportunités, ressources et récompenses reconnus par la société. Etre égale ne signifie pas être identique. Pour réaliser cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales qui renforcent et entretiennent les disparités entre les hommes et les femmes.

**Équité de genre** : Traitement juste et impartial des personnes de toutes les catégories sociales sans considération de critères tels que le sexe, la race, la religion, etc. Ce concept remet en question la division du travail selon le genre comme cause de la discrimination et prône l'équité de genre grâce aux mesures incitatives.

**Intégration effective des questions de genre (mainstreaming)** : processus d'identification, de prise en compte générale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans tout programme, politique, stratégie, activité administrative ou financière

**Justice sociale** : principe politique et moral qui a pour objectif une égalité des droits et distribution juste et équitable des richesses, qu'elles soient matérielles ou symbolique, entre les différents membres de la société.

**Parité** : signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités



## **Annexe2 : Etude de cas : Projet de résilience face aux changements climatiques dans une communauté de pêcheurs (So-ava)**

### **A1. Etude préliminaire**

#### **A1.1. Impulsion pour le changement**

En lisant le rapport national annuel du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), une organisation non gouvernementale (ONG) spécialisée dans le développement participatif des communautés rurales s'est intéressée aux communautés de pêcheurs. Ces communautés dispersées, oubliées de longue date par les initiatives de développement, étaient très pauvres et leurs conditions de vie précaires. Le niveau d'alphabétisation était faible, l'espérance de vie courte, l'isolement de tout service total. L'ONG a donc décidé d'étudier la situation.

#### **A1.2. Nature du problème**

Elle a tout d'abord examiné les raisons possibles du problème et identifié des causes au niveau national et institutionnel. Le secteur de la pêche était en plein remaniement: des possibilités d'exportation du poisson frais s'offraient au pays. De plus, l'augmentation de la température de l'océan oblige les poissons à migrer des zones équatoriales vers des zones froides et l'étroitesse de l'assiette fiscale du pays freinait l'installation d'infrastructures et la fourniture de services de base. Bien que l'origine du problème se trouvait en partie en dehors de la communauté des pêcheurs, l'ONG, ayant compétence pour soutenir le développement communautaire, a alors décidé de recueillir le point de vue de la collectivité. Après avoir consulté l'association nationale de la pêche et rencontré les représentants des communautés insulaires, elle s'est rendue sur place.

#### **A1.3. Parties prenantes**

Arrivée dans la communauté, l'ONG a pris contact avec le conseil du village et les interlocuteurs clés, ce qui a permis de préciser les parties prenantes au niveau macro et intermédiaire et d'établir une première liste de parties prenantes au niveau du terrain:

- **au niveau macro:** l'association nationale de la pêche, le ministère responsable de la pêche, les institutions de recherche sur la pêche;



- **au niveau intermédiaire:** la circonscription administrative, les conseils municipaux des villages, les fournisseurs de matériel de pêche (bateaux, filets, moteurs, etc.), les agents commerciaux, les vendeurs en gros, les exportateurs;
- **au niveau micro:** les pêcheurs et leurs familles (hommes, femmes et enfants), les familles n'exerçant pas la pêche, des organisations et structures, au nombre desquelles l'assemblée du village, l'association locale de pêcheurs et les commerçants et commerçantes de poisson.

Ensuite, le conseil du village et l'ONG se sont mis d'accord sur le plan de travail:

- collecte des informations nécessaires à l'analyse de la situation (trois jours);
- interprétation et discussion des résultats de la recherche avec la communauté (un jour);
- confirmation des priorités des parties prenantes (1 jour);
- élaboration de l'ébauche du cadre logique et du plan de travail: cf. étape 2 (deux jours).

## **A2. Analyse de la situation**

Pendant les trois premiers jours, l'équipe a organisé de nombreuses réunions avec les membres de la communauté: les femmes et les hommes participant aux activités de la pêche, les résidents non-pêcheurs, les résidents de longue date et les informateurs clés (professeurs, représentants des groupes de jeunes, membres du conseil municipal et chefs religieux). Parfois, l'équipe rencontrait individuellement des groupes spécifiques tels que les femmes ou les propriétaires d'embarcation, à d'autres occasions, c'était un groupe transversal qui participait aux rencontres. Par ailleurs, l'équipe a parcouru le village entier. Des informations et des données socio-économiques selon le genre ont été recueillies, de façon participative, en utilisant de nombreux outils du diagnostic rapide. Ces données étaient discutées avec la communauté au fur et à mesure, ce qui permettait d'identifier les points à éclaircir et d'orienter les recherches. Ci-dessous un récapitulatif de ces outils avec les méthodes et techniques qui ont été employées.



Tableau 5: Outils pour l'analyse de la situation, méthodes et techniques d'emploi

<b>Contexte de développement</b>	
Outil 1: Profil historique du village	Préparé par les résidents de longue date à partir de réunions et de discussions
Outil 2: Carte du village	Dessinée par les femmes de familles de pêcheurs lors d'une réunion de ce groupe
Outil 3: Transect du village	Préparé après le parcours du village et de l'île avec des membres du comité du village, des informateurs clés et avec quelques hommes et femmes
<b>Moyens d'existence des individus, des ménages et de la communauté</b>	
Outil 4: Calendrier saisonnier	Préparé lors d'une réunion avec la communauté dans son ensemble
Outil 5: Profil des activités quotidiennes	Préparé à partir d'entretiens et de discussions informelles avec des hommes et des femmes, complétés par des observations
Outil 6: Diagramme des ressources et des bénéfiques	Etabli par la communauté lors de réunions
Outil 7: Répartition du travail	Basée sur les résultats des outils 5 et 6 et préparé avec la communauté
Outil 8: Répartition des ressources et de leur contrôle	Basée sur les outils 2 et 6 et préparée d'abord par groupe spécifique et confirmée par la communauté
Outil 9: Répartition des bénéfiques et de leur contrôle	Basée sur l'outil 6 et préparée d'abord par groupe spécifique et confirmée par la communauté
<b>Besoins, contraintes et ressources nécessaires</b>	
Outil 10: Tableau d'analyse des problèmes	Etabli, d'abord par groupes et, ensuite, fixé par l'ensemble de la communauté

### A3. Priorités de développement des parties prenantes

La communauté dans son ensemble a reconnu que l'amélioration des conditions de vie était indispensable, se fixant ainsi un objectif à long terme. Les hommes et les femmes des différents groupes de parties prenantes ont mis l'accent sur l'amélioration de l'assainissement du village et des habitudes d'hygiène, reconnaissant que la santé de la famille était primordiale. Les femmes ont attaché une grande importance à la création d'activités génératrices de revenu (AGR) afin d'employer leur temps libre. La confection de vêtements était une des possibilités, sachant que des contrats de confection d'uniformes scolaires avec des écoles situées sur le continent étaient envisageables. Les hommes, quant à eux, étaient plus préoccupés par l'amélioration des pratiques de pêche pour la pérennité de leur activité. Les femmes se demandaient si les autres communautés respecteraient les réglementations, car si ce n'était pas le cas, les efforts seraient inutiles. Ces discussions laissaient donc entrevoir deux types d'actions possibles:



- la création d'activités génératrices de revenus (AGR) pour les femmes;
- l'amélioration des pratiques de la pêche.

À ce stade, la communauté a mené une analyse, à partir d'une série de critères, des options possibles afin de hiérarchiser les actions et déterminer les priorités.

Deux activités ont été retenues:

- l'amélioration des pratiques de la pêche: faible coût, résultats considérables obtenus dans un bref délai, soutien global de la communauté;
- la création d'activités génératrices de revenus pour les femmes: sources de revenu indépendantes pour les femmes répondant à leurs besoins, ceux de la famille et aux souhaits des hommes.

Bien que l'amélioration des pratiques de pêche était cruciale pour la viabilité à long terme de cette activité, il a été admis que les autres communautés devaient également participer à ce changement afin que les solutions soient efficaces. Il a alors été décidé de faire part du problème à l'association nationale de pêche pour lui suggérer de lancer une action de promotion d'une conduite de pêche viable, durable et résilient aux changements climatique. Ensuite, à partir des ressources qui avaient été identifiées comme nécessaires au développement de ces actions, la communauté a examiné les contributions qu'elles pouvaient mobiliser et celles qui devaient être recherchées à l'extérieur (cf. outil 12).

Tableau 6:Outil ; Choix des priorités

Activités	Critères					
	Coût	Niveau de bénéfices	Echéance à terme	Principaux bénéficiaires	Type d'activité	Risques
<b>AGR pour les femmes</b>	Moyen	Moyen	Moyenne	Femmes	Intérêts stratégiques selon le genre	Existence de marché Aide des membres de la famille.
<b>Amélioration des pratiques de pêche</b>	Élevé	Important	Moyenne	Propriétaires de bateau	Besoins pratiques selon le genre	Nécessité de mise en application.



Tableau 7: Outil ; Contributions nécessaires

Activités	Contributions de la communauté	Appui extérieur
AGR pour les femmes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Volonté des femmes pour développer de nouvelles compétences</li><li>• Deux femmes déjà qualifiées dans la confection</li><li>• Local pour la formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseils pour la formation des groupes et le remboursement du crédit.</li><li>• Formateur</li></ul>

L'ONG et la communauté ont passé ensuite les deux derniers jours de terrain à préparer les cadres logiques et les plans de travail pour ces deux activités, c'est-à-dire la conception du projet (étape 2 de la gestion du cycle de projet).

### Etape 2: Conception du projet

La deuxième étape de la gestion du cycle de projet consiste à organiser les idées émises au cours de l'étape 1 sous forme de projet. Le cadre logique est l'outil le plus souvent utilisé ( : guide d'application au niveau intermédiaire) auquel s'ajoutent des plans et des calendriers de travail détaillés, afin de visualiser le déroulement de la mise en œuvre des différentes activités ( : guide d'application au niveau de terrain). Ces outils sont présentés ci-après et illustrés par une étude de cas qui reprend et prolonge l'exemple de la communauté de pêcheurs. Une liste de contrôle du cadre logique est également proposée pour vérifier la pertinence et la solidité de la conception du projet dans une perspective socioéconomique intégrant les questions de genre ( : guide d'application au niveau intermédiaire).

#### 3.1. Cadre logique

Le cadre logique a été développé dans les années 70 et est utilisé depuis lors par différents organismes de coopération et de développement. «Il s'agit à la fois d'un exercice et d'une méthode d'analyse, aussi bien que d'une mise en forme des résultats de cet exercice, qui permet de présenter de façon systématique et logique les objectifs d'un projet et leurs liens de causalité, d'indiquer les modes de vérification du degré de réalisation des objectifs et de définir les hypothèses, extérieures au projet, qui peuvent influencer sa réussite.» (Commission des Communautés européennes, 1993). C'est un instrument de gestion de base utilisé par la plupart des organismes de développement. Il facilite la diffusion d'une information claire sur la planification d'un projet mais



permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci. Le cadre logique, articulé autour de concepts interdépendants, se présente sous forme d'une matrice à plusieurs entrées, telle que présentée ci-dessous:

Tableau 8: *Eléments à prendre en compte pour le cadre logique*

<b>Structure du projet</b>	<b>Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)</b>	<b>Moyens de Vérification (MV)</b>	<b>Hypothèses importantes</b>
<b>Objectif global / de développement (niveau du programme / projet) ou but</b>	Le projet a-t-il un but qui influence d'une façon ou d'une autre les relations de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte du but sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants et nécessaires pour permettre que les objectifs soient sensibles au genre à long terme
<b>Objectif spécifique</b>	Le projet a-t-il des objectifs qui tiennent compte du genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre le but qui prennent en compte le genre
<b>Résultats (liés aux objectifs et activités)</b>	La répartition des bénéfices prend-elle en compte les problèmes de genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre les objectifs qui prennent en compte le genre
<b>Schéma des activités</b>	Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'exécution du projet ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfices pour les hommes et les femmes

### 3.2 Liste de contrôle du cadre logique

Pour s'assurer de la cohérence et de la logique du projet tout en vérifiant si les questions liées au genre ont été traitées, ci-dessous une liste de contrôle du cadre logique ( : guide d'application au niveau intermédiaire).



*Tableau 9: Liste de contrôle du cadre logique*

- Le projet a-t-il été identifié correctement ?
- Le projet reconnaît-il les différences entre les rôles et les besoins des hommes et des femmes?
- Les activités sont-elles développées en conséquence?
- Des relations logiques lient-elles les activités, les résultats, les objectifs?
- Les activités sont-elles en nombre suffisant pour permettre la réalisation des résultats?
- Les expressions «si et si alors» sont-elles suffisantes et nécessaires pour parvenir aux étapes suivantes?
- Des hypothèses fatales sont-elles apparues lors de la conception du projet? Si c'est le cas, quelles actions rectificatives devraient être engagées?
- Quels sont les facteurs susceptibles d'inhiber la pleine participation des femmes au projet? Comment peuvent-ils être surmontés?
- Quel est l'impact supposé du projet sur les charges de travail? Sera-t-il nécessaire de prendre des mesures correctives?
- Qui sont ceux/celles qui jouiront d'un meilleur accès aux ressources?
- Qui sont ceux/celles qui jouiront d'un meilleur contrôle sur les ressources?
- Qui prendra part aux bénéfices du projet?
- Qui sont ceux/celles qui jouiront d'un meilleur contrôle des bénéfices?
- Qui sont ceux/celles dont la participation au processus de décision sera renforcée?
- Le projet répond-il aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des hommes et des femmes?
- Le projet renforcera-t-il le pouvoir des femmes?
- Les indicateurs sont-ils ciblés de manière adéquate?
- Les indicateurs distinguent-ils les effets du projet sur les hommes et sur les femmes?
- Les moyens de vérification peuvent-ils s'avérer coûteux financièrement ou en temps?
- Les bénéfices du projet seront-ils durables au-delà de la durée du projet lui-même?



## Cadre logique appliqué à l'étude de cas

Tableau 10: Cadre logique en vue de créer des AGR pour les femmes

Structure du projet	Indicateurs objectivement vérifiables	Moyens de vérification	Hypothèses critiques
<b>Objectif de développement</b> Amélioration des conditions de vie dans le village de pêcheurs D'ici 2026:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70% des maisons en briques.</li> <li>- 40% des maisons ont un toit en tôle.</li> <li>- 90% de diminution des cas de maladies les plus répandues</li> </ul>	Rapports de la communauté	
<b>Objectif intermédiaire</b> Création d'activités génératrices de revenus pour les femmes	Proportion du revenu des ménages générée par les activités de confection: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5% la 1ère année;</li> <li>- 15% la 2ème année;</li> <li>- 30% la 3ème année;</li> <li>- au moins 30% la 4ème année et les suivantes.</li> </ul>	Rapports de la communauté	Les femmes contrôlent l'emploi de leurs revenus. L'assainissement et l'hygiène sont améliorés. Les techniques de pêche sont plus performantes. La pêche est pratiquée de façon durable Les pêcheurs cessent de migrer vers d'autres villes
<b>Résultats visés</b>			
Activités, 1. , 2.			

## Liste de contrôle du cadre logique

Tableau 11: Liste de contrôle du cadre logique

L'ONG et la communauté ont passé en revue la conception du projet en se reportant à la liste de contrôle du cadre logique et en mettant un accent particulier sur la prise en compte des questions socio-économiques et de genre.

Leurs observations sont consignées ci-dessous; elles traitent principalement de la création des AGR tout en s'inscrivant dans le projet global qui s'oriente également vers l'amélioration de l'assainissement et de l'hygiène. En se référant aux questions posées dans la liste de contrôle du cadre logique, les réponses à la plupart des questions étaient favorables à la conception du projet.

La question des hypothèses fondamentales a permis d'isoler une hypothèse fatale. En effet, quelques femmes se sont soucies du manque d'appui potentiel de certains membres de leurs familles pour qu'elles puissent développer de nouvelles compétences. Elles craignaient en particulier que leurs maris prendraient pour acquis le contrôle de leurs revenus. Il a donc été décidé d'inclure une activité de sensibilisation dans le projet pour informer la communauté des objectifs de l'action.

Il a également été proposé que le groupe de couture soit ouvert aux hommes s'ils le souhaitent.

Toutefois, ceux-ci ne seraient pas autorisés à occuper des postes au sein du comité directeur. En incluant des hommes dans le groupe de couture, on espérait apaiser leurs craintes à l'égard des femmes montant leur propre affaire. Quant à la viabilité du projet, il a été admis que la réussite du groupe dépendrait de la qualité des vêtements produits et de sa capacité à assurer de nouveaux contrats. Les femmes se sont mises



d'accord pour charger l'une des couturières expérimentées du contrôle de la qualité et se sont engagées à respecter ses recommandations.

En outre, étant donné que le projet s'adressait à toute la population en spécifiant les publics cibles, le projet a été jugé respectueux des questions liées au genre.

Pour les AGR, le projet traitait non seulement la question de la productivité (en permettant aux femmes de rentabiliser leur temps libre), il visait aussi à renforcer le pouvoir des femmes en les dotant du contrôle de certaines ressources, en leur apportant de nouvelles compétences, et en leur donnant accès aux bénéfices engendré.

On espérait par ailleurs qu'en sensibilisant les autres membres de leurs familles au projet, les femmes pourraient également renforcer leur contrôle sur leurs revenus. De plus, les femmes avaient exprimé leurs craintes par rapport à l'assiduité aux séances de formation, assiduité qui pourrait être gênée par leurs responsabilités domestiques. On espérait que par le biais de la sensibilisation, les membres des familles aideraient à certaines de ces tâches. Si cette entraide fonctionnait, le projet pourrait répondre à terme aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des uns et des autres. Les indicateurs utilisés pour les activités tenaient compte de la dimension du genre et des indicateurs plus larges avaient été élaborés pour apprécier l'amélioration des conditions de vie de la communauté, objectif de développement du projet.

## Plan de travail

Pour s'assurer que le projet soit réalisable en termes de délais et de responsabilités, l'équipe de l'ONG et la communauté ont préparé pour l'activité de création des AGR:

- une matrice des activités et des responsabilités (outil 3);
- un diagramme des flux d'activités (outil 4);
- un calendrier de travail (outil 5);
- un emploi du temps (outil 6).

## Matrice des activités et des responsabilités

Tableau 12: Matrice des activités et des responsabilités

Code	Détail de l'activité : création d'AGR	Durée (semaines)	Soumise à l'activité	Personnel
A	Identifier les membres potentiels du groupe	2	-	Conseil du village
B	Recruter un formateur	1	-	Conseil du village
C	Identifier les besoins de formation	1	A, B	formateur



Après la formulation du cadre logique, l'ONG est retournée à So-Ava pour valider le projet du point de vue de sa faisabilité économique et sociale.

Tableau 13: Critères de validation du projet

<p><b>Techniques :</b></p> <p>Est-ce que les facteurs techniques ont été suffisamment explorés?</p> <p>Etant donné les ressources humaines et matérielles nécessaires, est-ce que les activités du projet peuvent être mises en œuvre dans le temps imparti et selon les standards requis?</p> <p><b>Financiers:</b></p> <p>Le projet est-il susceptible d'être financé?</p> <p>Les fonds demandés seront-ils suffisants?</p> <p>Les bénéfices du projet seront-ils supérieurs aux coûts?</p> <p><b>Socio-économiques:</b></p> <p>Est-ce que le projet peut engendrer un changement de la situation? et modifier les paramètres économiques et sociaux de la zone touchée?</p> <p>Quels seront les effets du projet sur les différents groupes, au niveau individuel, des ménages et de la communauté?</p> <p>Quel sera l'impact du projet sur les hommes et les femmes?</p> <p>Comment participeront-ils aux différentes étapes du cycle du projet?</p> <p><b>Institutionnels:</b></p> <p>Est-ce que les institutions engagées dans le projet peuvent agir efficacement au regard du cadre législatif et des politiques existantes?</p> <p>Le projet a-t-il identifié des possibilités de renforcer et de développer les capacités institutionnelles?</p> <p><b>Environnementaux:</b></p> <p>Le projet aura-t-il des effets négatifs sur l'environnement?</p> <p>Est-ce que des mesures correctives ont été envisagées?</p> <p><b>Politiques:</b></p> <p>Le projet sera-t-il compatible avec la politique gouvernementale au niveau central et régional?</p> <p><b>Viabilité/durabilité et risques:</b></p> <p>Est-ce qu'il existe des risques qui peuvent empêcher la mise en œuvre du projet?</p> <p>À la fin du projet, est-ce que les résultats pourront se maintenir?</p>
---

L'étude de faisabilité du projet ayant validé le projet, l'étape de formulation du projet peut être entamée.

Le suivi et l'évaluation constituent des étapes à part entière de la gestion du cycle du projet. Le suivi est un processus continu pendant la mise en œuvre du projet alors que



l'évaluation est menée ponctuellement. Cette dernière peut avoir lieu lorsque le projet est:

- dans sa phase de validation: c'est alors une évaluation ex-ante;
- en cours: elle est appelée évaluation intermédiaire et peut se situer à mi-parcours ou à la fin d'une phase donnée d'un projet;
- réalisé: c'est alors une évaluation finale;
- achevé depuis plusieurs années: c'est dans ce cas une évaluation ex-post.

### **Intérêt et but du suivi**

Le suivi répond à la question «le projet est-il réalisé en conformité avec les résultats et les objectifs visés?». Il doit permettre à toutes les parties prenantes, à tous les niveaux, de s'assurer de la bonne exécution des activités et de rectifier, le cas échéant, certaines situations susceptibles de compromettre l'obtention des résultats escomptés et l'achèvement des objectifs visés. Il est permanent et porte sur les activités, les résultats et la gestion des ressources.

### **Objectif du suivi**

Le suivi doit permettre aux décideurs et aux bénéficiaires du projet de connaître l'état d'avancement du projet et de prendre les mesures nécessaires pour continuer la mise en œuvre du projet vers la réalisation des objectifs. Le suivi porte, d'une part, sur le processus du projet et, d'autre part, sur l'impact du projet. Le suivi du processus se concentre sur trois aspects:

- **Les activités** : en quoi les contributions physiques, les prestations des structures et l'implication des bénéficiaires permettent la réalisation des activités ? Sont-elles adaptées ? Faut-il les réorienter ?
- **les résultats** : en quoi les effets engendrés par l'emploi de ces contributions correspondent aux résultats escomptés ? Sont-ils conformes ? Faut-il les réajuster ?
- **la gestion** : en quoi les ressources financières, humaines et techniques correspondent aux besoins des activités et de résultats du projet ? sont-elles mobilisées en temps utile, suffisantes et adaptées ? faut-il les reconsidérer?



**Le suivi de l'impact** se concentre sur les progrès accomplis concourant à la réalisation de son but global et sur les changements intervenus, en particulier par rapport aux groupes cibles.

La participation de toutes les parties prenantes, notamment des bénéficiaires du projet, au processus de suivi garantit l'intégration du point de vue de la communauté dans le projet, renforce l'engagement de chacun, contribue au développement des compétences et favorise la recherche commune de solutions. Elle est également un excellent moyen pour renforcer la communication entre les différents niveaux d'intervention du projet, par exemple entre les structures administratives et la population.

Les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre

Un indicateur est un signe de changement ou permet de mesurer le changement. Il est utilisé pour assurer le suivi et l'évaluation du projet, et notamment pour mesurer le degré de réalisation des objectifs de départ du projet.

*Tableau 14: Exemple d'indicateurs sensibles au genre*

<b>Objectif du projet</b>	<b>Amélioration de la participation des femmes et des hommes au marché du travail et dans les domaines de formation</b>
Indicateurs de réalisations	
Indicateurs de résultats	
Indicateurs d'impacts	

On distingue deux types d'indicateurs de genre :

- ✓ Les indicateurs désagrégés par sexe / catégorie (ce sont les indicateurs utilisés habituellement, mais que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt). Ex : pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre participants ayant bénéficié de la formation » mais plutôt « nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation »
- ✓ Les indicateurs spécifiques pour mesurer la réduction des inégalités de genre / l'amélioration de la situation (empowerment) du groupe marginalisé (femmes...) et l'amélioration de sa participation. Ex : Amélioration de la



mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision dans le cadre du comité de gestion de l'eau, nombre de femmes au sein d'une association ou d'une coopérative...

Le raisonnement pour le suivi suit un certain nombre de questions qui constituent un type de liste de contrôle

*Tableau 15: Liste de contrôle pour le suivi d'un projet*

À ce stade du projet :

- les activités se déroulent-elles comme prévu?
- les résultats obtenus sont-ils conformes à ceux escomptés?
- comment les bénéficiaires réagissent-ils au projet?
- est-ce que tous les bénéficiaires visés sont impliqués dans le projet?
- quelles sont les causes pouvant expliquer les écarts entre les résultats visés et les résultats obtenus?
- les résultats sont-ils réalistes?
- des résultats inattendus se sont-ils produits?
- faut-il procéder à une révision du cadre logique?
- les hypothèses identifiées dans le cadre logique se sont-elles confirmées?
- des hypothèses fatales et imprévues se sont-elles présentées?
- de nouveaux risques sont-ils apparus?
- quel aboutissement peut-on envisager pour le projet?
- faut-il proposer des actions rectificatives susceptibles d'améliorer la mise en œuvre ?

### **Intérêt et but de l'évaluation**

L'évaluation adopte un point de vue plus large que le suivi car elle met à l'épreuve les hypothèses initiales qui sous-tendent la conception du projet et pose la question «les résultats et les objectifs du projet ont-ils été atteints et étaient-ils pertinents?».

Les conclusions et recommandations de chaque type d'évaluation présentent un intérêt particulier. Pour l'évaluation:

- ex-ante: elles conduisent ou non à la mise en œuvre d'un projet;
- intermédiaire (ou à mi-chemin): elles permettent de poursuivre le projet avec ou sans réorientation des objectifs et résultats visés ainsi que des activités;



- finale: elles donnent des éléments pour initier ou non la poursuite du projet ou de projets similaires avec ou sans modifications majeures de la conception du projet;

ex-post: elles estiment la durabilité des résultats du projet et apprécient la possibilité ou on de réitérer le projet avec ou non des changements dans les différentes étapes du cycle du projet.

### **Objectif de l'évaluation**

Une évaluation vise à:

- résoudre les problèmes et à tirer des leçons de l'expérience pour améliorer la planification et la mise en œuvre d'activités semblables: évaluation intermédiaire et finale;
- dresser le bilan des résultats et à juger la performance: évaluation finale;
- mesurer l'impact et la durabilité des résultats: évaluation ex-post et ex-ante.

De manière générale, une évaluation s'attache à examiner:

- la validité et la justification de la conception et des objectifs du projet concerné;
- l'efficacité et la pertinence de sa mise en œuvre, y compris l'efficacité de la gestion;
- les résultats obtenus, dont leur durabilité et leur rapport coût-efficacité.

Elle étudie les effets et l'impact d'un projet par rapport aux objectifs. Les effets correspondent à l'objectif immédiat et l'impact à l'objectif de développement.

Les évaluations sont en général conduites sous la direction de personnes extérieures à l'équipe chargée de la gestion du projet qui proviennent des ministères concernés, de l'administration centrale, de l'organisme donateur ou de financement. Si des membres de l'organisme chargé de l'exécution du projet y participent, le processus d'évaluation fournit l'occasion de renforcer les capacités institutionnelles. Une équipe interdisciplinaire, comprenant des spécialistes de l'analyse socioéconomique selon le genre, garantit que l'examen du projet sera complet et nuancé. Il est fondamental que les parties prenantes du projet soient



associées à l'évaluation, permettant ainsi d'augmenter les chances d'appropriation des conclusions et recommandations.

Une grille de question, constituant une liste de contrôle, permet d'articuler le raisonnement de l'évaluation.

*Tableau 16: Liste de contrôle pour l'évaluation d'un projet*

- Qu'est-ce que le projet visait à réaliser ?
- Le problème était-il correctement identifié?
- Les objectifs étaient-ils réalistes?
- Quelles étaient les interactions prévues entre l'objectif du projet et ses résultats?
- Dans quelle mesure les objectifs du projet ont été atteints?
- Que ce serait-il produit en l'absence d'un tel projet ?
- Les objectifs du projet étaient-ils pertinents?
- Ces objectifs auraient-ils pu être atteints d'une manière différente ? Cette alternative aurait-elle été plus appropriée? plus rentable ?
- Qui étaient les bénéficiaires visés par le projet?
- De quelle manière devaient-ils en bénéficier ?
- Le projet a-t-il répondu aux besoins pratiques ou stratégiques de chacun des bénéficiaires?
- Les hypothèses identifiées dans le cadre logique se sont-elles confirmées?
- Une hypothèse fatale s'est-elle présentée? De nouveaux risques sont-ils apparus ?
- Quelles sont les leçons à retirer?

### **Modalités d'évaluation et de suivi**

Le recueil, l'analyse, l'approfondissement, le traitement comparatif des informations sur le projet, allant de sa préparation jusqu'à son achèvement, en passant par les diverses activités réalisées, sont à la base du suivi et de l'évaluation d'un projet. Ces informations sont de deux types:

#### **❖ Les données dites secondaires:**

Il s'agit d'informations qui ne sont pas produites expressément pour l'action de suivi et d'évaluation, mais qui ont un lien direct ou indirect avec le projet et qui sont utiles pour comprendre et apprécier sa justification (but, objectifs), ses investissements (apports), son déroulement (activités), ses résultats (produits). Ces données sont contenues dans les documents de source officielle, tels que le plan de développement



du pays ou le plan sectoriel, dans les recherches, comme les études sociologiques et démographiques, les documents de référence du projet, par exemple le document de projet, les rapports d'activité, les analyses de situation, etc.

❖ **Les données dites primaires:**

Il s'agit d'informations qui sont recueillies pour le suivi et l'évaluation du projet auprès de personnes concernées, directement ou indirectement, positivement ou non, par le projet. Ces données sont obtenues par des outils tels que les enquêtes, les entretiens, les réunions, etc.

*Tableau 17: Eléments contenus dans un rapport d'évaluation*

I.	Résumé exécutif (principales conclusions et recommandations)
II.	Antécédents et contexte
III.	Analyse du projet
	A. Justification
	B. Objectifs
	C. Conception du projet
IV.	Analyse de la mise en œuvre, efficacité et gestion
	A. Budget et dépenses
	B. Activités et produits
	C. Appui des structures concernées (gouvernement, agence de coopération, donateur, etc.)
	D. Direction et gestion
	E. Appui technique et opérationnel (agence d'exécution)
V.	Evaluation des résultats et de l'efficacité
	A. Effets et impact
	B. Durabilité et impact des résultats
	C. Résultats
	D. Coût-efficacité
	E. Facteurs principaux qui ont influé sur les résultats
VI.	Conclusions et recommandations
	A. Conclusions
	B. Recommandations
VII.	Leçons apprises
VIII.	Annexes
	1. Termes de référence
	2. Liste des sites visités et des personnes rencontrées
	3. Liste des documents et autres matériels consultés