



PROJET D'APPUI REGIONAL A L'INITIATIVE
POUR L'IRRIGATION AU SAHEL



GENRE ET IRRIGATION DANS LE SAHEL

**RAPPORT DIAGNOSTIC
DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE
DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARIIS**



Orientation et conseil technique

Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel – CILSS (PARIIS CILSS)

Autrice principale

Georgette Zamblé, Consultante régionale Genre

Contributions

Abdou Dione, Expert institutionnel PARIIS/CILSS

Jean Edmond Bidima, Spécialiste SSS & genre, UGP PARIIS Burkina-Faso

Fatoumata Bocoum, Spécialiste SDS & Genre, UGP PARIIS Mali

Neya Hally, Spécialiste SSSG, UGP PARIIS Mauritanie

Kaltoumi Hamani, Spécialiste SS & Genre, UGP PARIIS Niger

Moustapha Dieyla, Spécialiste SSE, UGP PARIIS Sénégal

Noh Ami Koné, Spécialiste SDS & Genre, UGP PARIIS Tchad

Remerciements

.....

Financé par :

.....

Crédits photos page de couverture :

Georgette ZAMBLE	Consultante
------------------	-------------

RESUME

Dans la droite ligne de son engagement à intégrer le genre dans sa mise en œuvre, le PARIIS, s'adossant à la politique genre du CILSS pour initier une mission de diagnostic de la prise en compte du Genre dans les projets d'irrigation. Cette mission vise globalement à identifier et analyser les inégalités de genre dans les six pays de son intervention dans le Sahel.

Cette mission réalisée en mars-avril 2021 a consisté en une analyse qualitative, exploratoire. Elle s'est appuyée sur une revue d'une quarantaine de documents existants, et sur une consultation sur le terrain avec les parties prenantes clés sous forme d'enquête par formulaires google, de rencontres individuelles et de focus group. Au total, plus de cent personnes ont été impliquées dont les équipes du projet, des partenaires et des bénéficiaires.

La mission a permis de déceler le niveau d'institutionnalisation du genre dans le dispositif d'accompagnement de l'irrigation mis en place par le PARIIS/CILSS. La méthodologie utilisée pour atteindre les objectifs de l'étude, a favorisé l'expression de chacun et chacune, tant au sein des institutions qu'en milieu rural.



Que retenir de la mission de diagnostic ?

Au niveau des six pays d'intervention du PARIIS, il existe des inégalités de genre. Ces inégalités sont quelquefois renforcées par la subtilité de leur déni par des parties prenantes clés.

Dans le domaine spécifique de l'irrigation, l'accès à la terre constitue la principale source d'inégalités parmi les plus criardes entre les femmes et les hommes, au titre de l'accès aux ressources productives. La mission a également relevé des discriminations de genre au niveau de la répartition des bénéfices ainsi que l'inégale maîtrise de la maintenance des équipements.

A côté des causes évidentes de ces inégalités portées généralement par les pesanteurs socio-culturelles, il existe des causes souvent

non avouées

Il est important de remarquer que dans l'ensemble, la compréhension de la dimension genre est réduite à la version féministe du concept.

L'approche utilisée pour les structures, en majorité, pour intégrer le genre est une combinaison des approches « anti-pauvreté, « empowerment » et « égalité »

Des efforts sont réalisés pour prendre en compte la dimension genre avec des impacts réels sur la vie des communautés et une amélioration de la situation des femmes, qui démontrent bien l'intérêt d'adopter l'approche genre comme une approche de développement

Cependant des obstacles et contraintes dans la démarche de gender mainstreaming sont relevées tant au niveau régional que dans les pays du projet. Ils se manifestent au niveau des sphères politique, institutionnelle, opérationnelle et de la citoyenneté.

Pour la plupart des structures consultées dans les six (6) pays, en matière de prise en compte du genre, les objectifs Genre/indicateurs définis sont partiellement atteints mais que beaucoup reste à faire et qu'il y a encore des préoccupations sur certains aspects

Toutefois, diverses opportunités pour l'intégration du genre dans l'irrigation sont à saisir à travers l'ambition politique au niveau régional et des pays de la zone d'intervention, le positionnement officiel de l'approche genre et de l'autonomisation des femmes les plus défavorisées, au rang des priorités,

l'intérêt pour la production de données sexospécifiques comme outil d'aide à la décision et la capitalisation des bonnes pratiques et des succès dus à l'application de l'approche genre

Des défis majeurs persistent et concernent :

- ✓ La formulation et l'appropriation de la vision genre
 - ✓ La formulation genre des objectifs et la définition d'indicateurs genre surtout qualitatifs pour mieux mettre en exergue les rôles, les besoins et les responsabilités des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions.
 - ✓ La mesure systématique des progrès réalisés en matière de prise en compte du genre, surtout sous l'angle qualitatif
 - ✓ La disponibilité d'outils genre
 - ✓ La perceptibilité ou la visibilité des réalisations
 - ✓ La documentation des progrès
 - ✓ La volonté ou l'engagement politique
 - ✓ La capacité technique
 - ✓ L'imputabilité
 - ✓ Les normes, coutumes, croyances et codes de comportement
- Eu égard à ces défis, la formulation d'une stratégie cohérente (vision, objectifs, axes stratégiques...) et son opérationnalisation est cruciale.

Questions à approfondir :

1. Comment déconstruire la fausse idée selon laquelle le genre est juste une affaire de femmes ? Quelle preuve supplémentaire donner ?
2. Comment parvenir à traiter la prise en compte de la dimension genre comme une question transversale avec une plus-value évidente et non comme une surcharge de travail provoquant des résistances diverses ?
3. Comment démystifier l'approche Genre et susciter la demande spontanée du gender mainstreaming pour le sortir de la perception de contraintes ?
4. Comment arriver à aller au-delà de l'exigence des partenaires techniques et financiers pour ce qui est de l'intégration du genre dans l'irrigation ?

Table des Matières

- RESUME -----
- Liste des annexes -----
- Sigles et abréviations
- INTRODUCTION : Justification et objectif de la mission de diagnostic
- CONTEXTE
 - 1.1 Contexte de l'irrigation dans le Sahel
 - 1.2 L'irrigation au prisme du Genre
 - 1.3 Environnement stratégique et institutionnel du Genre dans l'irrigation au Sahel
- METHODOLOGIE
- RESULTATS DE L'ETUDE
 - 1.1 Synthèse de l'analyse genre des documents du projet
La synthèse globale des documents sur le plan régional fait ressortir les points suivants
 - 1.2 Synthèse des consultations des parties prenantes au niveau régional
 - Le dispositif genre du PARIIS/CILSS à travers le regard de ses personnels régionaux et nationaux
 - La situation globale de la dimension genre au niveau des six (6) pays
- ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, CONTRAINTES ET OPPORTUNITES POUR L'INTEGRATION DU GENRE AU NIVEAU REGIONAL
- RESUME DES PRINCIPAUX DEFIS ET ENJEUX
- CONCLUSION
- LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Résultats détaillés des diagnostics par pays	
ANNEXE 2: Méthodologie d'exploitation	
ANNEXE 3: Outils d'analyse	
ANNEXE 4 : Listes des documents analysés	
ANNEXE 5 : Liste des entités consultées	
ANNEXE 6 Termes de référence de l'étude	

SIGLES ET ABREVIATIONS

- AGIR : Alliance Globale pour la Résilience au Sahel et en Afrique de l'Ouest
- AMCOW : African Minister's Council on Water
- APFR : Attestations de possession foncière rurale
- CAADP : Comprehensive Africa Agriculture Development Programme
- CCRE : Centre de Coordination des Ressources en Eau
- CEDEAO : Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
- CEDEF : Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
- CILSS : Comité Permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse au Sahel
- CIRAD : Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
- CONAP Genre : Conseil National pour la Promotion du Genre
- CPCS : Cadre Permanent de Coordination et de Suivi
- CSEAS : Cadre Stratégique sur l'Eau Agricole au Sahel
- DAERE : Département de l'Agriculture, de l'Environnement et des Ressources en eau
- DDC : Direction du Développement et de la Coopération Suisse
- ECOW-GEN : Programme sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie
- ECOWAP : Politique agricole des États de la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
- FACC : Facilité pour l'Adaptation aux Changements Climatiques
- FAE : Facilité africaine de l'eau
- FAO : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
- FFCO : Forces, Faiblesses, Contraintes et Opportunités
- FPMA/FEM : Fonds pour les pays les moins avancés du Fonds pour l'environnement mondial
- GEA : Gestion de l'Eau Agricole
- GIRE : Gestion Intégrée des Ressources en Eau
- GWA : Gender and Water Alliance
- IDA : International Development Association
- INSAH : Institut du Sahel
- 2IS : Initiative pour l'Irrigation au Sahel
- MEP : Manuel d'exécution du projet
- NEPAD : Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
- ODD : Objectif de Développement Durable
- OMD : Objectif du Millénaire pour le Développement
- ONG : Organisation Non Gouvernementale
- OPDL
- OSC : Organisation de la Société Civile
- OSS : Observatoire du Sahara et du Sahel
- PAGEV : Projet de Gouvernance de l'Eau dans le bassin de la Volta
- PAGIRE : Plan de Gestion Intégrée des Ressources en Eau
- PANA : Programme d'Action National d'Adaptation aux changements climatiques
- PARIIS/SIIP : Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel / Sahel Initiative Irrigation Project
- PASR-AO : Programme d'Action Sous-Régional de Lutte contre la désertification de l'Afrique de l'Ouest et du Tchad
- PAU : Politique Agricole de l'Union
- PCD-TASAN : Programme Communautaire Décennal de Transformation de l'Agriculture pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle dans l'espace UEMOA
- PDDAA : Programme Détaillé de Développement de l'Agriculture Africaine
- PNIA : Programme national d'investissement agricole
- POSCAO : Plateforme des organisations de la société civile

- PREAO : Partenariat régional de l'Eau en l'Afrique de l'Ouest
- PRIA : Programme régional d'investissement agricole
- PRIASAN : Programme d'investissements agricoles et de sécurité alimentaire et nutritionnelle
- P2RS : Programme Régional de Renforcement de la Résilience à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle au Sahel
- RECAO : Réseau des chambres d'agriculture
- REPSAHEL : Amélioration de la résilience des populations sahéliennes aux mutations environnementales
- ROPPA : Réseau des organisations paysannes et de producteurs de l'Afrique de l'Ouest
- TDR : Termes de Référence
- UCRE : Unité de Coordination Régionale des Ressources en Eau
- UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
- UGP : Unité de Gestion Pays
- UNDP : United Nations Development Program
- UCRP : Unité de coordination régionale du projet
- WACDEP : Programme Eau, Climat et Développement
- ZIP : Zone d'intervention du projet

INTRODUCTION : Justification et objectif de la mission de diagnostic

Le CILSS a négocié et obtenu de la Banque Mondiale (« International Development Association » IDA) un appui pour la mise en œuvre du Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel (PARIIS/SIIP).

Le PARIIS, projet régional couvrant le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Tchad est géré par 6 Unités de Gestion Pays (UGP) avec la Coordination Technique du CILSS.

La politique genre du CILSS s'est fixée comme Objectif stratégique Numér3 d'intégrer le genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi évaluation des projets/ programmes et de capitaliser les bonnes pratiques en genre dans l'espace CILSS.

Cela devrait se traduire au niveau de ses projets et programmes par des actions sensibles au genre, afin de créer les conditions optimales pour garantir l'accès des femmes aux ressources et bénéficier de ses projets et programmes.

Ainsi, conformément à la politique genre du CILSS, le PARIIS a entrepris d'intégrer le Genre dans sa mise en œuvre.

A ce titre, le PARIIS vise à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action régional genre avec des plans d'actions pays genre pour atteindre les cibles fixées en leur permettant d'accéder aux solutions d'irrigation proposées. Cette démarche impose au préalable, la réalisation d'une étude diagnostique de la prise en compte du Genre dans les projets d'irrigation en identifiant et analysant les inégalités de genre dans la zone d'intervention du PARIIS.

Les objectifs spécifiques de cette étude sont :

- Examiner la façon dont et la base sur laquelle les cibles sont fixées et évaluées ; en particulier les résultats d'une approche par quota ;
- Enregistrer et analyser les résultats majeurs et les progrès ;
- Analyser les effets et les impacts des réalisations ;
- Identifier les contraintes et les opportunités qui s'exercent ;
- Analyser les résultats en termes d'amélioration (ou non) de la situation de la femme.

Ce rapport commence par une introduction qui présente la justification et l'objectif de la mission. Ensuite, il explique dans le contexte, le contexte de l'irrigation dans le Sahel, l'irrigation au prisme du genre, l'environnement stratégique et institutionnel du Genre dans l'irrigation au Sahel, avant d'exposer la méthodologie utilisée. Le rapport continue en présentant les résultats du diagnostic à travers une synthèse de l'analyse genre des documents du projet, la synthèse des consultations au niveau régional. Cette partie se termine avec l'analyse des forces, faiblesses, contraintes et opportunités pour l'intégration du genre. Le rapport définit les principaux enjeux et défis. Et enfin, il présente les conclusions et recommandations pour l'orientation stratégique genre.

CONTEXTE

La population du Sahel¹ est exposée à un ensemble de facteurs de risques climatiques et environnementaux uniques qui amplifient la fréquence et l'ampleur des sécheresses et des inondations avec des impacts négatifs pour la productivité agricole, la sécurité alimentaire et la pauvreté rurale dans la région. En effet, la région se caractérise par une croissance démographique élevée et soutenue², des précipitations qui varient fortement d'une année à l'autre, avec des saisons pluvieuses irrégulières, imprévisibles et courtes. A cela, il faut ajouter l'érosion continue, la déforestation et les pratiques agricoles non durables entraînent une dégradation généralisée des terres et une faiblesse des rendements agricoles. Parallèlement à cela, dans la zone Sahélienne, le secteur agricole représente une grande partie du produit intérieur brut (PIB)³ et est la principale source de création d'emplois⁴. L'amélioration du rendement agricole est essentielle à l'augmentation des revenus ruraux, à la réduction des inégalités entre les zones rurales et urbaines et à la consolidation de la situation financière du gouvernement⁵. Plus important encore, l'agriculture est fondamentale pour assurer la sécurité alimentaire et se protéger contre les fluctuations des prix alimentaires internationaux.

1.3 Contexte de l'irrigation dans le Sahel

La vision Africaine de l'eau pour 2025, élaboré par les experts de la Banque Mondiale, de la Commission économique pour l'Afrique et de la Banque africaine de développement, ont relevé que le rôle crucial de l'eau dans la réalisation des objectifs de développement socio-économique est largement reconnu. Selon le document sur la vision africaine de l'eau pour 2025, d'une façon générale, l'eau ne saurait constituer un frein au développement de l'Afrique qui semble regorger de vastes ressources en eau. En effet, l'Afrique possède de grands fleuves, de grands lacs, de vastes zones humides, et de ressources en eau souterraines modestes mais répandues sur le continent.

Cependant, le document admet qu'il est fort regrettable que l'on ne puisse compter sur une exploitation durable de ces ressources hydriques en raison des dangers que posent les phénomènes naturels et les activités anthropiques. Parmi les dangers naturels figurent : la multiplicité de bassins transfrontaliers, la variabilité excessive du climat et des précipitations dans l'espace et dans le temps, allant de pair avec le changement climatique, la pénurie croissante de l'eau à travers le rétrécissement de certains plans d'eau et l'avancée du désert.

Les problèmes causés par les activités anthropiques comprennent : la mauvaise gouvernance et l'absence de structures institutionnelles pour la gestion de bassins hydrographiques nationaux et transfrontaliers, l'épuisement de ressources en eau causé par la pollution, la dégradation de l'environnement et la déforestation, la carence de investissements devant faciliter l'évaluation, la protection et la mise en valeur de ces ressources, le financement inadéquat des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement.

Ces problèmes constituent des défis à relever en matière de gestion des ressources en eau du continent et de solution des conflits d'intérêts entre l'eau, l'assainissement, la sécurité alimentaire, le développement économique et la protection de l'environnement. En réalité, il est indubitable qu'on ne peut trouver des solutions à ces problèmes tant que perdurent les vieilles pratiques en matière de gestion de l'eau aux niveaux national et international. La situation serait désastreuse, car elle mènerait à un avenir où les ressources hydriques disponibles s'avèreraient inadéquates pour satisfaire les multiples demandes imposées pour les

¹ La région du Sahel comprend les territoires nationaux du Burkina Faso, du Tchad, du Mali, de la Mauritanie, du Niger et du Sénégal.

² Les taux annuels de croissance de la population des pays du Sahel étaient les suivants : 2,4 % en Mauritanie, 2,8 % au Burkina Faso, 2,9 % au Sénégal, 3,0 % au Mali et au Tchad et 3,9 % au Niger.

³ PIB agricole en pourcentage du PIB total en 2014 : Mali : 40 % ; Tchad : 53 % ; Niger : 37 % ; et Sénégal : 16 %. (Banque Mondiale)

⁴ Selon Losch (2012), pour un pays de taille moyenne tel que le Sénégal, chaque année 300 000 jeunes environ atteignent l'âge de travailler, soit 5 millions sur 15 ans (deux fois et demie la population de Dakar aujourd'hui). (Transformation structurelle et changement rural revisités : Défis pour les pays moins avancés à l'heure de la mondialisation, Banque Mondiale - AFD, 2012)

⁵ La valeur ajoutée du secteur agricole varie de 15 % du PIB du pays au Sénégal et en Mauritanie à 40 % au Mali.

besoins de la vie, du développement économique et de l'environnement.

Le cadre stratégique pour l'eau agricole au Sahel a d'ailleurs précisé en septembre 2017, qu'en sus des superficies irrigables le long des principaux axes hydrauliques, la région du Sahel dispose d'un potentiel encore largement inexploité de mobilisation locale des eaux pluviales : l'aménagement des bas-fonds permet ainsi d'améliorer la maîtrise de l'eau en saison des pluies ; les mares, les retenues collinaires et les ressources en eau souterraines permettent une irrigation d'appoint en complément des pluies mais également l'irrigation de saison sèche. Ce potentiel est probablement sous-estimé dans les chiffres couramment utilisés.

L'unité de coordination des ressources en eau de la CEDEAO dans une analyse de la situation en 2006 sur l'intégration du genre dans la gestion des ressources en eau en Afrique de l'ouest relevait déjà que :

- Les ressources en eau renouvelables de la sous-région sont estimées à plus de 1000 milliards de mètre cubes ;
- Malgré cette relative abondance, la gestion de l'eau en Afrique de l'ouest fait face à de multiples problèmes naturels, socio-économiques, politiques, institutionnels ;
- De nombreux défis restent à relever notamment :
 - o Le déficit hydrique, la lutte contre les inondations ;
 - o La réponse aux besoins fondamentaux d'accès à l'eau de qualité convenable et en quantité suffisante ;
 - o Renforcer la sécurité alimentaire par une mobilisation et une utilisation efficiente de l'eau ;
 - o La protection de l'environnement et des systèmes aquatiques ;
 - o La gestion des eaux des bassins partagés ;
 - o L'application et l'amélioration du cadre législatif et réglementaire ;
 - o L'implication des femmes et groupes vulnérables dans la gestion de l'eau

Dans ce contexte, les Etats de l'Afrique de l'Ouest, conscients que les problèmes liés à l'eau sont préjudiciables à leur développement économique et social ont enclenché un processus de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE).

Dans la même veine, l'Observatoire du Sahara et du Sahel, dans le cadre du Projet REPSAHEL indique en septembre 2017 que les pays de la zone sahélo-saharienne sont parmi les plus touchés par les impacts du réchauffement climatique global, qui se manifeste par une variabilité climatique accrue, avec des pluies de plus en plus irrégulières, des sécheresses, périodes de canicules, inondations brusques aggravant l'érosion des sols, y compris en milieu urbain, vents de sable, hausse du niveau de la mer, salinisation des terres, érosion du littoral pour les pays côtiers.

Cette situation entraîne la grande vulnérabilité du Sahel face au changement et à la variabilité climatique, dans un contexte de prédominance de son économie par une agriculture dépendante à 97% de la pluviométrie par rapport aux autres régions du monde.

Malgré ce tableau alarmant, le Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel (Septembre 2017) affirme que le Sahel dispose d'avantages comparatifs à valoriser, notamment, un fort ensoleillement, de grands fleuves, une ressource en eau abondante en saison des pluies et qu'il convient de mobiliser et gérer, une demande urbaine en forte croissance, une structuration grandissante du secteur agricole.

En effet, malgré les précipitations irrégulières et imprévisibles, les pays du Sahel disposent d'assez abondantes ressources en eau. Les vastes étendus de terres propices à l'irrigation le long des principaux cours d'eau et dans les vallées intérieures (bas-fonds) constituent un capital peu exploité. Le Sahel bénéficie de conditions favorables pour accroître ses productions de riz, de légumes et de cultures à haut rendement et à forte valeur ajoutée, dans un contexte de demande croissante sur les marchés nationaux, internationaux et sous régionaux.

Selon une étude menée en 2017 par l'Observatoire du Sahara et du Sahel, dans le cadre du Projet REPSAHEL, dans les pays concernés, les initiatives foisonnent, portées par des pouvoirs publics, des coopérations étrangères, des ONG, des organisations et réseaux locaux de la société civile, des instituts de recherche. Mais un enjeu fort est de porter ces actions à une échelle plus vaste et d'interconnecter les acteurs et les connaissances acquises dans les régions semi-arides dont les problématiques sont similaires.

Le Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel relève aussi l'éventail de potentialités d'investissement dans l'irrigation qui va de l'équipement individuel à faible coût aux aménagements publics à grande échelle, avec une variété de systèmes d'irrigation communautaire de taille moyenne ou de systèmes d'irrigation du secteur privé entre ces deux extrêmes. La région du Sahel a donc la possibilité de développer son secteur agricole par le biais de la grande et de la petite irrigation, d'accroître ainsi sa sécurité alimentaire, de réduire la pauvreté et de promouvoir l'emploi de sa population.

Le cadre précise qu'il existe des solutions pour rendre le secteur de l'eau agricole plus efficace et performant, comme le montrent les nombreux cas de réussites locales. Il est donc nécessaire d'ancrer ces solutions au cœur des stratégies d'intervention des États selon une approche systémique d'amélioration des performances en s'appuyant sur des actions concertées et planifiées.

Cependant, le cadre stratégique interpelle sur les défis importants qui restent à relever. Il s'agit notamment de :

- L'accès et la gouvernance des ressources en terres et en eaux ;
- L'accès équitable des groupes vulnérables à la terre et à l'eau ;
- La clarification institutionnelle et la délégation appropriée des responsabilités pour la planification, le développement et la gestion des systèmes d'irrigation au niveau local et régional ;
- L'accès aux services techniques et financiers, aux marchés et le soutien au développement des chaînes de valeur ;
- Le renforcement des capacités des acteurs ;
- Le plaidoyer autour de portefeuilles projets bien ficelés.

Le Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel fait aussi état d'une faible valorisation du potentiel et des difficultés de plusieurs ordres. Les aménagements agricoles sont très timides et les superficies irriguées globalement sous-exploitées ou non mises en valeur. S'y ajoutent des difficultés de plusieurs ordres : l'insuffisance des financements, les mécanismes inappropriés de gestion des aménagements hydroagricoles, la faible implication du secteur privé, la problématique foncière, la viabilité des infrastructures dans le temps, la gestion de l'eau agricole, les technologies inappropriées, la fragilité des filières, les rendements insatisfaisants, etc.

Des faiblesses sont également observées par l'observatoire du Sahara et du Sahel, dans le développement de l'irrigation au Sahel. Ces faiblesses concernent principalement la mutualisation des efforts, l'appropriation, la capitalisation des acquis et des leçons ainsi que le passage à échelle des expériences.

L'amélioration du développement et de la gestion de l'irrigation exigera certainement des changements de paradigmes. D'abord il convient de créer une dynamique politique afin de permettre les changements institutionnels nécessaires. Ensuite il convient d'intensifier les interventions visant à améliorer l'efficacité économique le long des chaînes de valeur.

Dans le manuel d'exécution du PARIIS, il est clairement indiqué que les solutions d'irrigation ont le potentiel d'apporter des avantages positifs non seulement localement, mais aussi à grande échelle. Cependant, ces avantages dépendent de la qualité de la mise en œuvre à travers le système technique (infrastructure et équipement), le financement, la structure organisationnelle et l'acquisition constante des compétences. Le manuel précise que dans la région du Sahel, des solutions ont parfois été mises en place dans un environnement défavorable. D'autres fois, la mise en œuvre a été marquée par quelques insuffisances. Dans certains cas, les solutions n'étaient pas toujours bien adaptées au contexte local. Tous ces facteurs suggèrent qu'une approche axée sur les problèmes qui ne se concentre pas seulement sur la technologie, mais sur l'environnement propice, les arrangements institutionnels et l'apprentissage des acteurs et du projet même, aiderait la région à tirer parti des solutions qui pourraient être mises à l'échelle.

En effet, la gestion de l'eau agricole (GEA) est cruciale pour l'amélioration de la performance agricole. Les prélèvements d'eau actuels pour l'irrigation des terres agricoles représentent moins de 6 % du total des ressources en eau renouvelables et les prélèvements d'eaux souterraines constituent environ 6 % de la recharge annuelle. En outre, les terres irriguées représentent moins de 5 % des terres agricoles du Sahel, comparativement à environ 20 % dans le monde. En effet, sur plus de 2 millions d'hectares, 37 % (750 000 ha)

seulement ont été équipés pour l'irrigation, et uniquement 60 % de la superficie équipée (428 000 ha) est réellement irriguée.

L'analyse documentaire permet de relever les répercussions suivantes du manque d'eau et de la mauvaise qualité de mise en œuvre de l'irrigation :

- Certaines tendances à la diminution de la productivité des cultures céréalières et légumineuses – pourtant à la base de l'alimentation des populations – à la réduction de la disponibilité en fourrage, à la perte de la biodiversité.
- La fragilisation du développement économique par le stress thermique qui affecte la population ainsi que le bétail ;
- Les risques de conflits entre communautés augmentés par la pression anthropique ;
- L'insécurité alimentaire et nutritionnelle ;
- Les freins au développement économique et social liés à la faiblesse et l'instabilité des revenus ;
- Le taux de pauvreté élevé, particulièrement en milieu rural, ;
- L'accentuation de l'émigration et de l'exode rural, compromettant la stabilité et la sécurité de la région.

Un rapport publié par le CIRAD à partir d'une étude réalisée par des experts de cinq pays sahéliens, sur l'agriculture irriguée dans le Sahel ouest-africain, indique que l'irrigation des terres recouvre une grande diversité de systèmes techniques et de pratiques sociales. Les performances de ces différents systèmes sont très diverses et en constante évolution. Les décideurs relancent la grande irrigation en recourant aux investisseurs privés, nationaux ou étrangers. Ils relancent aussi la petite irrigation privée, considérée plus dynamique que les périmètres villageois. Partout, la raréfaction des ressources en eau et la compétition croissante entre usagers imposent au secteur agricole de mieux valoriser l'eau d'irrigation.

1.4 L'irrigation au prisme du Genre

Le rapport d'évaluation finale du projet PANA résilience du Niger (2014) définit le Genre comme « la construction et la répartition des rôles sociaux féminins et masculins. Il se caractérise souvent par le maintien des femmes prioritairement dans des rôles liés à la reproduction humaine et sociale et aux activités moins valorisées socialement, tandis que les hommes ont majoritairement accès au pouvoir dans la sphère privée et publique et contrôlent davantage les ressources destinées aux activités productives, à la vie politique, à la parole ou aux libertés ».

L'intégration des questions de genre consiste donc, selon le Conseil économique et social des Nations Unies, à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux⁶.

En tant que concept sociologique, le genre permet en effet, d'expliquer et de comprendre, les rôles socialement construits, les relations entre les femmes et les hommes pris dans leurs multiples dimensions, relations produites par des forces sociales et environnementales telles que la culture, la tradition, la race, la politique, l'éducation, l'économie, le cycle de vie, la classe sociale.

En tant que méthodologie d'analyse, le genre est destiné à mettre en lumière les disparités, les écarts et les inégalités. Elle nécessite des informations quantitatives et qualitatives différenciées par sexe pour comprendre et adresser les écarts et les rapports de pouvoir entre hommes et femmes, entre filles et garçons. Le genre envisage des mesures positives pour améliorer les cibles discriminées. Elle mesure systématiquement les effets et impacts différents des interventions du développement sur les hommes et sur les femmes.

L'approche genre est alors une stratégie qui se caractérise par la reconnaissance, l'examen et le traitement des inégalités et des disparités entre hommes et femmes à toutes les étapes d'une action de développement. La stratégie genre, en tant qu'outil d'analyse, de diagnostic et de planification, vise donc à s'assurer que les préoccupations, les contributions et les expériences des femmes, des hommes pris dans leurs multiples dimensions, sont parfaitement intégrées dans la conception, la mise en œuvre, le contrôle, le suivi et l'évaluation des politiques économiques et sociétales, des initiatives, procédures, programmes et projets, de

⁶ *Le Conseil économique et social des Nations Unies - 1997*

sorte que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que les inégalités ne soient perpétuées.

Le Groupe de la Banque mondiale part du principe qu'aucun pays, qu'aucune communauté ou qu'aucune économie ne peut réaliser son potentiel ou relever les défis du XXI^e siècle sans une participation pleine et entière des femmes et des hommes, sur un pied d'égalité. En ne libérant pas pleinement le potentiel productif des femmes, on passe à côté d'une opportunité de premier plan, ce qui n'est pas sans conséquences pour les individus, les familles et les économies. Le groupe de la Banque mondiale collabore donc avec ses clients du secteur public et du secteur privé pour combler le fossé entre hommes et femmes dans le monde entier, afin de produire un impact durable sur la lutte contre la pauvreté et de promouvoir une croissance économique durable et bénéfique à tous. En 2014, la problématique du genre et de l'égalité des sexes a figuré parmi les cinq cellules de solutions transversales constituées dans le cadre de la nouvelle structure du Groupe de la Banque mondiale.

La Convention internationale sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier l'Afrique souligne « le rôle important que jouent les femmes dans les régions touchées par la désertification et/ou la sécheresse, en particulier dans les zones rurales des pays en développement, et l'importance d'une pleine participation tant des hommes que des femmes à tous les niveaux aux programmes de lutte contre la désertification et d'atténuation des effets de la sécheresse ». La Convention internationale sur la diversité biologique indique également « le rôle capital que jouent les femmes dans la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique et affirmant la nécessité d'assurer leur pleine participation à tous les niveaux aux décisions politiques concernant la conservation de la diversité biologique et à leur application

Concernant la prise en compte de la dimension genre dans l'agriculture, le système d'information mondial de la FAO sur l'eau et l'agriculture fait savoir que « Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et autonomiser les femmes, est fondamental pour assurer le développement durable de l'agriculture ».

La FAO insiste sur le fait que « Comblent le fossé entre les genres est important, en particulier par le biais des politiques, programmes et projets dans le domaine de la gestion de l'eau agricole, afin d'améliorer la gestion durable des ressources en eau à des fins agricoles, ce qui en retour stimule la productivité agricole, améliore la sécurité alimentaire et contribue à réduire la pauvreté.

Cependant, selon cette institution, «alors qu'à la fois les hommes et les femmes jouent un rôle important dans la gestion de l'eau Agricole, que ce soit de façon formelle ou informelle, la dynamique du genre dans le domaine de la gestion de l'eau agricole n'est pas documentée systématiquement et efficacement.

Cette assertion rejoint celle de la CEDEAO, qui dans son document sur l'intégration du genre dans la gestion des ressources en eau en Afrique de l'ouest, révèle que «en Afrique de l'Ouest, la question de l'intégration du genre dans la gouvernance de l'eau a été rarement documentée malgré les nombreuses études sur la gouvernance de l'eau».

La FAO affirme pourtant que «l'augmentation de l'accès à l'irrigation par les femmes peut accroître la productivité et apporter d'importantes améliorations nutritionnelles, grâce à une meilleure disponibilité des aliments et à une diversification alimentaire. Pourtant, malheureusement les politiques, programmes et projets sur la gestion de l'eau agricole ont souvent tendance à considérer les femmes principalement comme femmes au foyer et parents au lieu d'agricultrices et d'irrigantes; ce qui remet en question la participation des femmes dans les programmes de formation, ainsi que dans les processus d'élaboration des politiques et de prise de décision.»

Or, selon la CEDEAO, «les systèmes agricoles et les rôles, les relations et les responsabilités des hommes et femmes engagés dans l'agriculture diffèrent selon les contextes agro écologiques et culturels. En Afrique Sub-Saharienne l'agriculture représente environ 70 à 80% de la récolte vivrière (GWA, 2006). Dans ce secteur, les femmes jouent un rôle critique gérant la terre, les ressources en eaux et le bétail, souvent seule en l'absence des hommes, bien qu'elles ne soient souvent pas reconnues comme « agricultrices ». Dans la plupart des pays en voie de développement, les femmes n'accèdent pas à la propriété des terres soit comme propriété privée

(héritage), soit comme droits d'usufruit sur les ressources communes ou l'achat/location directe sur le marché, ce qui influe sur leurs stratégies de subsistance, sur leur sécurité alimentaire et leur statut social (Agarwal 1994). La jouissance indépendante ou conjointe de la terre peut permettre aux femmes d'accéder à des crédits agricoles auprès des banques en leur propre nom ou d'accéder à des services de vulgarisation agricole et des systèmes d'information qui ciblent typiquement les hommes. Quoique importantes pour les pauvres et les gens qui ne possèdent pas des terres, les réformes agraires, dans plusieurs pays, ne ciblent que les chefs de ménage de sexe masculin excluant les femmes de la propriété de la terre, ce qui affecte plus tard leurs prétentions à l'eau d'irrigation et à la participation aux institutions communautaires."

La CEDEAO précise en outre que "l'accès à l'irrigation et aux mesures de contrôle de l'eau est lié à la sécurisation de l'accès à la terre comme le démontre les difficultés rencontrées par les projets d'eau et d'irrigation qui n'ont pas tenu compte des droits d'usufruit des femmes. Suite à de meilleurs rendements sur les terres irriguées, les hommes peuvent réclamer aux femmes les terres dont elles ont l'usufruit pour les déplacer vers des parcelles moins productives en culture pluviale. De même les projets d'irrigation comportent des risques de genre importants lors de déplacements de communautés ou de pertes de privilèges (eau, terre, ferme, lot de bois). Au Maghreb, malgré la raréfaction de la ressource en eau, les économies d'eau qui pourraient être réalisées par les femmes sont négligées du fait de leur manque de connaissance sur le sujet⁷."

La CEDEAO déplore alors le fait que "généralement, les plans et les politiques d'irrigation ne prennent pas en considération les besoins et les priorités qui diffèrent entre hommes et femmes. Ils mettent l'accent sur la construction et la maintenance des systèmes, la bonne distribution de l'eau et une meilleure récolte agricole plutôt que sur la nature des cultures ou l'impact de l'irrigation sur les marchés du travail ou la co-existence d'usages productifs et d'autres de consommation d'eau (Cleaver 1998). Par exemple, les petites cultivatrices dans les zones agricoles pluvieuses d'Afrique utilisent moins d'eau pour les cultures vivrières que les systèmes agricoles des hommes qui cultivent un ou quelques produits de cultures « sèches » comme le sucre et riz. Malgré la reconnaissance grandissante des différents besoins des femmes qui pratiquent l'irrigation, leur participation aux associations de gestion de l'eau est limitée ou inférieure à celle des hommes pour plusieurs raisons sociales et institutionnelles."

La FAO rappelle pourtant qu' "en fait, les politiques, programmes et projets intégrant une perspective de genre et socio-économique dans leur conception et leur mise en œuvre se révèlent être beaucoup plus efficace et durable.

Ainsi, il existe un besoin évident de comprendre les rôles des hommes et des femmes dans la gestion de l'eau agricole, d'inclure chacun dans les processus de prise de décision, de leur permettre de partager leurs expériences et d'échanger leurs connaissances, d'exprimer leurs intérêts et d'identifier leurs besoins aussi.

Selon la FAO, "la première étape pour améliorer la compréhension des rôles de chacun est la collecte et l'analyse des données désagrégées par sexe et par âge, liées à l'eau en général, et à l'eau agricole en particulier, afin d'être en mesure de réaliser une véritable analyse sexospécifique. L'analyse de genre concerne les rapports sociaux entre hommes et femmes, qui sont généralement caractérisés par des inégalités d'accès et de contrôle des ressources et opportunités.

Par conséquent, il est nécessaire de produire, analyser et utiliser des données désagrégées par âge et par sexe dans les statistiques de l'eau. Les indicateurs sensibles au genre relatifs aux pratiques de gestion de l'eau en général, et aux pratiques de gestion de l'eau agricole en particulier, sont nécessaires pour une planification, mise en œuvre, suivi et évaluation minutieux de politiques, programmes et projets cohérents, efficaces et durables.

L'Observatoire du Sahara et du Sahel précise que l'analyse de genre distingue des niveaux de prise en compte du genre qui gagneraient à figurer explicitement dans les documents de politiques, programmes et projets Genre, climat et ressources naturelles et dans les formations des personnes chargées de leur mise en œuvre. Ainsi en ce qui concerne la participation des femmes ou les projets qui s'adressent à elle, il est nécessaire de distinguer et d'articuler les résultats attendus en ce qui concerne :

⁷ Séminaire de la FAO. « Le rôle de la femme dans la gestion de l'eau et, plus particulièrement, dans le secteur irrigué en Afrique du Nord et au Moyen Orient » Hammamet. 18-20 avril 2006.

- Les femmes comme groupe « vulnérable » : en raison de la plus grande pauvreté, des discriminations sociales, environnementales, économiques, juridiques, culturelles etc.
- Les femmes comme « bénéficiaires » : nécessitant un appui spécifique pour le renforcement de capacités, l'accès à des ressources.
- Les femmes comme « actrices » : détentrices de savoirs pris en compte, membres de concertations, participant à l'élaboration d'initiatives.
- Les femmes comme agentes de la transformation sociale et politique : dirigeant des programmes, participant à la prise de décision, à des changements juridiques, etc.

De la même façon, les documents internationaux sur le genre et le climat insistent sur la distinction et l'articulation à opérer entre :

- Sensible au genre (« gender sensitive ») : prenant en compte des aspects de genre, comme l'analyse des rôles sociaux des femmes et des hommes et des inégalités femmes- hommes, permettant une analyse sexo-spécifique des vulnérabilités et des impacts.
- Intégrant le genre de façon transversale (« gender responsive ») : prenant en compte le genre de façon globale et intégrée, dans le budget, les résultats attendus, les indicateurs...
- Perspective transformative de genre (« gender-transformative ») : axée sur la recherche de transformation sociale, politique, institutionnelle des rapports sociaux entre femmes et hommes, incluant le changement des mentalités, l'éradication des stéréotypes et des violences de genre, la participation des hommes à l'égalité et aux droits des femmes.

La FAO ajoute que les indicateurs sensibles au genre sont des moyens essentiels pour comprendre les rôles, les besoins et les responsabilités des hommes et des femmes et ils seraient utiles pour cibler les actions des programmes relatifs à l'eau et ce afin d'éviter toutes conséquences négatives que ces interventions pourraient avoir."

Dans une étude initiée en 2017 par l'Observatoire du Sahara et du Sahel, il est rappelé pourquoi l'approche genre est particulièrement pertinente pour analyser les impacts différenciés des changements climatiques sur les femmes et les hommes et pour élaborer des réponses plus efficaces, qui prennent en compte les rôles et les savoirs de genre et qui favorisent la participation de l'ensemble de la population, tout en contribuant à l'objectif d'égalité femmes-hommes.

L'étude a révélé que les femmes sont fortement représentées parmi les couches sociales les plus précarisées et victimes de discriminations et donc particulièrement vulnérables aux perturbations environnementales. La plupart des pays de la zone considérée ont parmi les index les plus bas des indicateurs internationaux sur le genre, en raison notamment d'inégalités sociales, économiques, de dispositifs discriminatoires concernant le code de la famille, d'une faible participation aux instances politiques et de décisions.

Au Sahel, les ressources naturelles constituent une part prépondérante des moyens de subsistance des femmes, de leurs activités économiques ainsi que de leurs stratégies de survie en cas d'insécurité alimentaire (collecte de fruits et plantes dites de pénurie).

Le secteur économique informel où les femmes sont majoritaires est particulièrement vulnérable aux catastrophes climatiques en raison notamment de la précarité des équipements, des emplacements, des moyens de stockage, par exemple pour le petit commerce alimentaire et artisanal.

Par ailleurs, les femmes assument gratuitement une charge de travail domestique et de soins aux enfants et aux proches, qui constitue une base pour l'activité productive mais qui s'alourdit encore dans le contexte des canicules, de la raréfaction de l'eau douce, du bois, des terres cultivables. L'élévation des températures favorise la recrudescence de maladies notamment hydriques (choléra, diarrhées...), du paludisme et d'épidémies de méningites, ce qui aggravera le travail domestique et de soins aux proches que les femmes exercent gratuitement, notamment en l'absence d'infrastructures de santé adaptées. Enfin les violences empirent lors des catastrophes climatiques, des tensions liées à la compétition sur des ressources et minéraux, des migrations liées à la pauvreté et à la crise écologique. Cette surcharge de travail et cette insécurité sont accentuées par la faiblesse des services publics (insuffisance des transports publics, de la gestion des déchets, de l'eau et de l'assainissement, constructions précaires sur le littoral...), voire des dispositions discriminatoires (inégalités foncières).

Il ressort de cette étude que malgré les intentions de principe, des progrès restent à faire pour une mise en application systématique et opérationnelle du genre en vue de l'égalité femmes-hommes.

L'étude confirme le fait que, dans la zone sahélienne, le secteur agricole et rural étant à la fois un moteur de l'économie, un secteur vulnérable au changement climatique et celui où les femmes sont les plus présentes, il y a un lien direct entre les mesures visant l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes et l'adaptation aux changements climatiques, notamment par la sécurité alimentaire et le maintien des emplois agricoles. Tout ce qui a trait aux technologies propres, aux modes de transformation et conservation des aliments, à la gestion forestière, au reboisement, à la gestion de l'eau concerne directement les femmes.

L'étude déplore le fait que malgré les incitations, les rapports des pays concernés par cette étude mentionnent peu les questions de genre de façon globale, à part le fait de renseigner ponctuellement le nombre de femmes impliquées dans des projets, leur participation à des concertations locales ou l'indication peu précise de résultats attendus dans le domaine de l'augmentation des revenus et/ou du renforcement de capacités. Cela ne préjuge pas de la multiplicité des programmes et projet entrepris sur le terrain qui pourraient aborder l'égalité femmes-hommes, mais témoigne peut-être d'une difficulté à récolter des informations sexuées et à entreprendre des capitalisations genre des projets, qui nécessiteraient des moyens que n'ont pas les pays et qui ne sont presque jamais budgétés en amont.

L'étude démontre également que la prise en compte du genre est généralement mentionnée dans les principaux documents, mais qu'elle ne se concrétise guère de façon systématique par des activités détaillées, des outils de suivi et des indicateurs qui permettraient d'en évaluer les résultats.

La prise en compte du genre apparaît donc assez dépendante des orientations et priorités des partenaires techniques et financiers qui appuient l'élaboration des politiques, programmes et projets climatiques.

Il reste aussi une confusion fréquente entre une approche « appui aux femmes » (perçues et mentionnées le plus souvent comme faisant partie des « groupes vulnérables », voire parfois des « bénéficiaires » « à responsabiliser ») et une « approche intégration du genre ».

L'approche transversale de genre doit, selon le rapport de l'étude, documenter les rapports sociaux entre femmes et hommes, les différences et inégalités socialement construites et leurs évolutions. Cette approche devrait elle-même dépasser la simple description des différences de rôles sociaux pour aborder la réduction concrète des inégalités d'accès et de contrôle des ressources et de pouvoir décisionnel, et inclure la participation des hommes à l'égalité, qui devient d'ailleurs particulièrement délicate dans certains contextes de compétition pour des ressources naturelles en raréfaction et dans des contextes sécuritaires tendus, ce qui est le propre des pays de la zone considérée.

Par exemple, dans des documents sur les besoins en formation des acteurs dans la lutte contre la désertification, les femmes (et les jeunes) figurent sur une ligne, les « élus locaux, chefs traditionnels » sur une autre, mais sans croisements qui intégreraient des objectifs de sensibilisation de ces décideurs à l'importance de l'égalité femmes-hommes, alors qu'ils jouent généralement un rôle très important par exemple dans l'allocation de facteurs de production, comme le foncier. Enfin les femmes ne devraient pas apparaître seulement comme « bénéficiaires » mais comme détentrices de compétences, actrices des politiques et agentes de la transformation sociale.

La CEDEAO, s'appuyant sur une étude de Cas du Nakambé (Volta blanche) –Burkina Faso, et du Projet de Gouvernance de l'Eau dans le bassin de la Volta (PAGEV), met cependant, en lumière les leçons suivantes (Lamizana MBD, 2005) :

- Le fait que les femmes soient impliquées dans les projets ne signifie pas automatiquement que les questions de genre soient prises en compte. En effet, travailler dans une perspective de genre implique d'aborder la question des inégalités entre les hommes et les femmes, de les reconnaître et de chercher à les réduire à travers la mise en œuvre d'actions stratégiques, tout en répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

- Le changement de mentalité étant un processus de longue haleine, les actions de renforcement de capacité menées tant par le PAGIRE que le PAGEV doivent se poursuivre et se compléter car sensibiliser les responsables des institutions à la question du genre constitue la première étape de la mise en œuvre.

1.5 Environnement stratégique et institutionnel du Genre dans l'irrigation au Sahel

Le processus de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE)

Les Etats de l'Afrique de l'Ouest, conscients que les problèmes liés à l'eau sont préjudiciables à leur développement économique et social ont enclenché un processus de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE). La GIRE repose sur les trois critères fondamentaux que constituent : – l'efficacité économique de l'utilisation de l'eau compte tenu de la rareté et du caractère épuisable de la ressource ; – l'équité pour la reconnaissance du droit fondamental de chacun, pour son bien-être, – la durabilité environnementale et écologique : les utilisations actuelles des Ressources en Eau devraient être gérées de façon à ne pas affaiblir les systèmes vitaux et mettre en danger l'utilisation de cette ressource par les générations futures.

En Afrique de l'Ouest, le processus GIRE a démarré avec l'organisation à Ouagadougou de la Conférence Régionale sur la gestion intégrée des ressources en eau en 1998 qui a eu comme résultats l'adoption de la « Déclaration de Ouagadougou ».

La poursuite des initiatives a abouti à :

- L'adoption d'un Plan d'Action Régional de GIRE de l'Afrique de l'Ouest par le Comité Ministériel de Suivi le 2 mars 2000 et par les Chefs d'Etat et de Gouvernement de la CEDEAO réunis à Bamako le 12 décembre 2000 ;
- La création par les Chefs d'Etat et de Gouvernement de la CEDEAO le 21 décembre 2001, d'un cadre permanent de coordination et de suivi (CPCS) de la GIRE et du Plan d'Action Régional, au sein de la CEDEAO. Ce cadre comprend quatre organes dont l'Unité de Coordination Régionale des Ressources en eau (UCRE).

L'Unité de Coordination Régionale des Ressources en Eau (UCRE) en tant qu'organe exécutif du cadre permanent de coordination et de suivi (CPCS) de la GIRE ayant rang de Département du Secrétariat Exécutif de la CEDEAO vise à opérer la transition en Afrique de l'Ouest pour passer d'une gestion traditionnelle (sectorielle) de l'eau vers une gestion intégrée des ressources en eau. La déclaration de Ouagadougou de 1998 a clairement défini les axes d'actions prioritaires pour faciliter cette transition et mandat a été donné à l'UCRE pour assurer la coordination des programmes thématiques régionaux, dont la prise en compte de la problématique genre dans la GIRE en Afrique de l'Ouest.

Programme Détaillé de Développement de l'Agriculture Africaine (PDDAA)

Le Programme Détaillé de Développement de l'Agriculture Africaine (PDDAA) est le volet agricole du NEPAD. Il est formulé pour servir de cadre d'intervention aux politiques et stratégies de développement du secteur agricole sur l'ensemble du continent. Il est crédité d'une réelle volonté de mise en œuvre par les chefs d'Etats africains, qui ont pris, à Maputo en 2003, l'engagement de consacrer au moins 10% des dépenses publiques au financement du secteur agricole. Son objectif global est « d'aider les pays africains à atteindre un degré plus élevé de croissance économique grâce à un développement axé sur l'agriculture » et, ce faisant, d'« éradiquer la faim et de réduire la pauvreté grâce à l'agriculture. » (CAADP, 2013).

Le PDDAA a retenu quatre piliers, pour accélérer la croissance agricole, réduire la pauvreté et atteindre la sécurité alimentaire et nutritionnelle :


- Pilier 1 : Accroître de façon durable les superficies cultivées et desservies par des systèmes fiables de maîtrise de l'eau ;
- Pilier 2 : Améliorer les infrastructures rurales et les capacités commerciales pour faciliter l'accès aux marchés ;
- Pilier 3 : Augmenter les approvisionnements alimentaires, réduire la faim, améliorer les réponses en cas d'urgence alimentaire ;
- Pilier 4 : Améliorer la recherche agricole, la diffusion et l'adoption des technologies.

Le PDDAA incite à concevoir les stratégies nationales de développement agricole en prenant explicitement en compte les complémentarités et les échanges commerciaux régionaux. Les communautés économiques régionales (CEDEAO en Afrique de l'Ouest) soutiennent non seulement l'élaboration des programmes

nationaux, mais aussi lancent des processus participatifs similaires pour concevoir des programmes régionaux complémentaires des programmes nationaux, tout en tenant compte des retombées et des économies d'échelle régionales dans les investissements et les politiques. En outre, les programmes nationaux sont conçus sur la base de principes communs afin de faciliter la collaboration régionale.

Le 23e Sommet des Chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine s'est réuni à Malabo en juin 2014 avec pour thème « La transformation de l'agriculture africaine pour une prospérité commune et des moyens d'existence améliorés, en exploitant les opportunités de croissance inclusive et de développement durable ». Le Sommet a exprimé une attention renouvelée au rôle de catalyseur de l'agriculture pour la croissance africaine, dix ans après l'adoption du Programme détaillé pour le développement de l'agriculture en Afrique (PDDAA), dont le bilan reste cependant assez mitigé.

À l'issue du sommet, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine, ont adopté deux décisions et deux déclarations qui se rapportent directement au PDDAA et au programme de transformation agricole et de sécurité alimentaire de l'Afrique au cours de la décennie 2015-25. Ils ont pris l'engagement d'atteindre un ensemble d'objectifs communs en 2025. Ces engagements portent sur l'accélération de la croissance et de la transformation telle que définie dans la vision du PDDAA pour les dix prochaines années.

 Département de l'agriculture, de l'environnement et des ressources en eau de la CEDEAO / La politique agricole de la CEDEAO (ECOWAP/PDDAA)

L'ECOWAP est né de la volonté des chefs d'État et de gouvernement de la CEDEAO (comprenant 4 pays du Sahel : le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Sénégal), à partir d'un processus engagé en 2003 et réunis à Accra, au Ghana, en janvier 2005, pour doter la Communauté d'une politique agricole régionale.

L'ECOWAP constitue le cadre de politique permettant d'orienter et d'accompagner les transformations souhaitables du secteur agro-sylvo-pastoral et halieutique des quinze pays membres et de décliner en Afrique de l'Ouest les grandes orientations continentales retenues par l'Union africaine dans le cadre du NEPAD.

Le Pacte régional pour la mise en œuvre de l'ECOWAP/PDDAA positionne l'ECOWAP comme la politique régionale de référence et la CEDEAO comme institution assurant le leadership. Il comprend un ensemble d'engagements respectifs et/ou conjoints des parties prenantes : les États, la Commission de la CEDEAO, la Commission de l'Union africaine, les Organisations professionnelles agricoles représentées par le ROPPA, la société civile représentée par la Plateforme des organisations de la société civile (POSCAO), le secteur privé par la voie du Réseau des chambres d'agriculture (RECAO), et les partenaires techniques et financiers. Il se réfère à un ensemble de conventions internationales, d'engagements internationaux, de déclarations et décisions régionales relatifs à l'agriculture et à la sécurité alimentaire. Il s'inscrit dans les principes et engagements de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide (alignement, coordination, reporting, etc.).

La mise en œuvre de l'ECOWAP repose sur un dispositif institutionnel composé de différents organes d'orientation, de pilotage, de décision, de mise en œuvre, de financement et de suivi-évaluation.

Le dispositif retenu reflète les enjeux de coordination à quatre niveaux dont celui relatif à la relation entre le Département de l'Agriculture, de l'Environnement et des Ressources en eau (DAERE) et les autres Départements de la Commission de la CEDEAO en charge de politiques sectorielles interférant avec la politique agricole, tout particulièrement le commerce, l'industrie et le secteur privé, les affaires humanitaires et le genre, etc.

En dépit des avancées notables dans la mise en œuvre de l'ECOWAP, un des onze défis à relever reste la quasi-absence de prise en compte du genre au sein du PRIA et des PNIA, associée à une faiblesse des diagnostics « genre et agriculture » en Afrique de l'Ouest.

Les parties prenantes reconnaissent la nécessité d'une intégration systématique et réelle de l'approche genre et avouent que les méthodes pour le faire, les capacités humaines et institutionnelles, et les ressources font encore cruellement défaut. La mise en place du Réseau Genre depuis 2015 constitue désormais une opportunité pour progresser.

 Programme Communautaire Décennal de Transformation de l'Agriculture pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle dans l'espace UEMOA (PCD-TASAN) 2016 – 2025

Le Programme Communautaire Décennal se veut un cadre de programmation de référence des interventions de l'Union dans le secteur agricole et de la sécurité alimentaire pour dix années (2016-2025) dans les huit Etats membres dont quatre (le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Sénégal) sont situés dans le Sahel.

En effet, ce cadre de programmation décennale des interventions de l'Union dans le domaine de la sécurité alimentaire et nutritionnelle et du développement agricole durable est conçu pour traduire en actions concrètes la Politique Agricole de l'Union (PAU), adoptée par l'Acte Additionnel N° 03/2001.

Il est élaboré de manière inclusive et avec l'appui technique de la FAO, suivant la volonté des Etats membres, des partenaires et des acteurs professionnels agricoles d'engager une transformation durable de l'agriculture pour soutenir la croissance économique et améliorer les revenus des acteurs professionnels ainsi que la sécurité alimentaire de la région.

Ce programme décennal prône une philosophie d'intervention bâtie sur la promotion des chaînes de valeurs agricoles rompant avec les interventions isolées et segmentées menées jusque-là. Il vise à « contribuer durablement à la satisfaction des besoins alimentaires et nutritionnels de la population, au développement économique et social des États Membres, et à la réduction de la pauvreté ».

Sur le plan stratégique, il est structuré autour de 9 axes à savoir : (1) la maîtrise de l'eau ; (2) l'accroissement des productions agro-sylvo-pastorales ; (3) l'accès aux marchés sous régional et international ; (4) les instruments régionaux de gestion de la sécurité alimentaire ; (5) l'amélioration de l'état nutritionnel ; (6) la réforme du cadre institutionnel ; (7) la recherche agricole et le transfert des technologies ; (8) le renforcement des capacités ; et (9) le financement de l'agriculture.

L'axe 1 du programme relatif à la maîtrise de l'eau sera promue en complémentarité avec les autres maillons en aval et en amont des filières agricoles. Plus spécifiquement, des subventions à frais partagés pour la promotion de l'irrigation privée, et pour la conservation des eaux et des sols, seront mises en œuvre et seront destinées prioritairement aux petits exploitants familiaux agrégés au sein des chaînes de valeur. Quant à l'axe 2 portant sur l'accroissement des productions agro-sylvo-pastorales et halieutiques, il prévoit des périmètres d'agrégation sur les filières conventionnelles (vivrières, horticoles, halieutiques, lait et viande...) et autres, bénéfiques pour les femmes et les jeunes sans terre, les filières des produits forestiers non-ligneux ainsi que des modèles d'affaires novateurs, basés sur des relations de marché équitables entre les petits exploitants.

Cinq programmes opérationnels sont formulés pour concrétiser la mise en œuvre de chacun de ces axes au profit des populations vulnérables. Au titre de ces programmes, le programme opérationnel 2 portant sur l'amélioration de la productivité et la dynamisation des filières végétales, animales et halieutiques, est censé contribuer de façon substantielle à l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à la réduction de la pauvreté et à la croissance économique. Dans ce cadre, une première série d'actions commune à ces trois Sous-programmes porte sur la facilitation des investissements et la promotion de l'entrepreneuriat agricoles, en particulier chez les femmes et les jeunes à travers des mécanismes novateurs et la promotion des infrastructures utiles pour le commerce des produits agricoles.

Le programme opérationnel 4 porte sur la gestion des crises alimentaires et nutritionnelles et l'amélioration de la résilience des populations vulnérables et est prévu être mis en œuvre à travers l'Alliance Globale pour la Résilience au Sahel et en Afrique de l'Ouest (AGIR).

L'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS)

L'Observatoire du Sahara et du Sahel (OSS), organisation intergouvernementale, a pour mission d'appuyer et de soutenir les efforts de ses pays membres dans les domaines de la gestion durable des ressources naturelles et du développement durable. Son action s'articule autour de deux axes, eau et terre, et de deux thèmes transversaux: climat et populations.

Dotée d'une Politique et d'un plan d'action genre 2016-2020.

Cet observatoire a initié un projet dénommé REPSAHEL dans sept pays : Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Nigéria, Sénégal, Tchad.

Ce Projet de Coopération et de partage des Connaissances sur les Moyens de Subsistance et les Ecosystèmes Désertiques, financé par la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC), vise à rendre l'information et la connaissance sur l'environnement plus accessibles aux décideurs au niveau communautaire. La sensibilisation et le plaidoyer environnemental constituent deux composantes importantes du projet.

Dans ce cadre, l'Observatoire du Sahara et du Sahel, a initié en 2017 une étude pour contribuer à la réflexion et au renforcement de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des politiques, programmes et projets d'adaptation aux changements climatiques et de gestion des ressources naturelles. Le rapport de l'étude énonce une série de pistes de solutions dont le PARIIS pourrait s'inspirer. Ces pistes concernent

notamment : la formation, l'intégration de l'approche de genre aux outils de connaissance et la diffusion des outils techniques, le soutien des programmes pilotes de recherche-actions, le développement de la budgétisation sensible au genre, le renforcement de l'approche genre au niveau territorial, la désignation d'un-e expert-e genre participant aux négociations, la documentation des impacts sur les femmes et les jeunes.

Dans le rapport de cette étude, prenant en compte les liens intrinsèques entre genre, développement, environnement, particulièrement dans les pays les plus vulnérables, l'approche de genre dans le développement est considérée par les institutions internationales et par de nombreuses organisations de la société civile comme un facteur pour le développement économique et social, et l'efficacité de l'aide.

Par ailleurs, tous les pays du champ de l'étude sont signataires des textes internationaux intégrant l'égalité de genre: CEDEF, Programme d'action de Pékin, OMD, puis Programme de développement durable pour 2030 adopté en septembre 2015 par les Nations unies, qui définit les nouveaux Objectifs de développement durable (ODD).

Le rapport révèle aussi que tous les Etats de cette étude disposent de politiques nationales genre faisant un diagnostic de la situation des inégalités femmes-hommes et énonçant des priorités pour l'action. Certains de ces documents de politiques comportent une analyse de la façon dont le genre figure ou non dans d'autres politiques publiques touchant l'environnement, l'eau, les forêts...

Les stratégies et plans d'action pour la biodiversité des pays concernés des pays concernés par l'étude mentionnent des aspects de genre, même si le genre est rarement indiqué comme enjeu transversal accompagné d'objectifs et résultats attendus précis.

L'étude reconnaît que le niveau continental et sous-régional est important pour l'intégration des politiques genre et climat

Elle fait enfin remarquer que plusieurs institutions et communautés économiques à l'échelle continentale ou régionale développent des politiques et stratégies de développement, notamment dans le domaine agricole, celui de l'eau, de l'énergie, prennent en compte la question du genre, dans le cadre de stratégies genre globales de ces institutions, comme l'Union africaine et la Banque africaine de développement.

Le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD)

Le NEPAD a débouché en 2010 sur la création de l'Agence de planification et de coordination du NEPAD, à la suite de l'intégration du NEPAD dans les structures et processus de l'Union africaine. Il développe quatre programmes d'investissement, dont « Développement du capital humain (compétences, jeunes, emploi, autonomisation de la femme) » et « Gestion des ressources naturelles et sécurité alimentaire ».

Le NEPAD a pour ambition de relever les défis majeurs du continent africain, à savoir la pauvreté, le développement et la marginalisation du continent à l'échelle internationale. Il compte quatre principaux objectifs qui se présentent comme suit :

- Éradiquer la pauvreté ;
- Promouvoir la croissance et le développement durable ;
- Intégrer pleinement l'Afrique dans l'économie mondiale ;
- Accélérer l'autonomisation des femmes.

La direction stratégique de l'Agence du NEPAD se fonde sur les domaines thématiques suivants :

- Agriculture et sécurité alimentaire ;
- Changement climatique et gestion des ressources naturelles ;
- Intégration régionale et infrastructures ;
- Développement humain ;
- Gouvernance économique et d'entreprise ;
- Questions transversales : genre, renforcement des capacités, technologies de l'information et communication.

La Vision africaine de l'eau pour 2025 :

Dans le domaine de l'eau, la Vision africaine de l'eau pour 2025 est animée par le Conseil des ministres africains chargés de l'eau (African Minister's Council on Water - AMCOW), qui a notamment développé une Facilité africaine de l'eau (FAE) gérée par la Banque africaine de Développement pour aider les pays africains à mobiliser les ressources pour le secteur de l'eau et de l'assainissement. Le Programme Eau, Climat et Développement (WACDEP), qui concerne notamment en Afrique de l'Ouest le Burkina Faso et le bassin fluvial transfrontalier de la Volta, vise à « intégrer la sécurité de l'eau et la résistance aux chocs climatiques dans les processus de la planification du développement, à renforcer la capacité d'adaptation face aux changements climatiques et à aider les pays à s'adapter à un nouveau régime climatique grâce à des investissements accrus dans la sécurité de l'eau ».

Selon la FAE, « les projets d'infrastructures de l'eau peuvent donner lieu à un changement social d'envergure dans les régions où ils sont mis en œuvre ». C'est pourquoi il s'agit de « s'assurer que la conception du projet inclut des avantages spécifiques, tels que le transfert des connaissances ou la génération de revenus en faveur des femmes/des filles/des pauvres/des communautés vulnérables et/ou des handicapés, dans la mesure du possible et où cela est pertinent; s'assurer que les femmes/les filles/les pauvres/les jeunes/les communautés vulnérables et/ou handicapés ont la possibilité de participer à la planification des projets ; s'assurer qu'elles-ils prennent part à la mise en œuvre des projets dans la mesure du possible ».

La Vision africaine de l'eau à l'horizon 2025 appelle à « une utilisation et une gestion équitables et durables des ressources en eau pour la réduction de la pauvreté, le développement socio-économique, la coopération régionale et l'environnement ». Parmi ses objectifs figure la prise en compte du genre dans la gestion des ressources en eau, « en invitant les femmes à occuper des postes et des fonctions clés dans la prise de décisions sur les questions liées à l'eau et la participation des intervenants dans la gestion des ressources en eau, en particulier les femmes et les jeunes ». La Vision encourageait « l'intégration du genre dans 30% des politiques nationales sur l'eau d'ici fin 2005 et dans 100% d'ici 2015 ». L'AMCOW a publié en 2011 une politique et stratégie pour l'intégration du genre dans le secteur de l'eau en Afrique, avec sept objectifs « qui se renforcent mutuellement et qui devront être poursuivis par tous les États membres, les partenaires et les autorités de l'eau ».

Partenariat régional de l'Eau en l'Afrique de l'Ouest

Ce Partenariat dispose d'une personne-ressource « point focal genre », qui contribue à la prise en compte du genre dans le Plan d'action pour la mise en œuvre de la Politique régionale sur les ressources en eau (PREAO) porté par le centre de coordination des ressources en eau (CCRE) de la CEDEAO. Un des axes de travail est de donner une plus grande place à toutes les couches sociales y compris et notamment les femmes et les jeunes chaque fois que cela était possible lors des formations et réunions du réseau au niveau régional. Un document a été élaboré en 2006 et est intitulé « Intégration du genre dans la gestion des ressources en eau en Afrique de l'Ouest, Analyse de la situation et esquisse d'un programme d'actions ».

L'article 63 « Femmes et développement » du Traité de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) prévoit que « Les États Membres s'engagent à élaborer, harmoniser, coordonner et définir des politiques et des mécanismes appropriés pour améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles des femmes ». L'Acte additionnel de 2015 sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour le développement durable dans l'espace CEDEAO est un document juridique relatif à l'harmonisation des législations nationales avec les engagements internationaux visant la protection et la promotion des droits des femmes en Afrique de l'Ouest. Il traite notamment des questions liées à l'environnement, l'eau, l'assainissement et les changements climatiques des questions liées à l'agriculture et au développement durable.

Programme sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie (ECOW-GEN)

En 2013, la CEDEAO a initié un Programme sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie (ECOW-GEN), visant à orienter ses États membres vers la prise en compte du genre dans la formulation des politiques, la rédaction de textes législatifs, la conception et l'exécution des programmes et projets sur l'énergie, « avec l'intention de promouvoir l'égalité dans le développement de ce secteur par l'accès égal aux ressources et la contribution

égale aux processus de prise de décisions qui forment et influencent l'expansion énergétique en Afrique de l'Ouest ». Les leçons apprises au cours d'une phase pilote d'une année ont contribué à la conception d'un programme quinquennal (2015-2019) avec cinq initiatives à fort impact, adaptées afin d'uniformiser les conditions de concurrence des femmes et des hommes dans le développement et l'expansion des infrastructures énergétiques durables dans l'Ouest de l'Afrique.

La CEDEAO a adopté en 2005 une politique agricole, l'ECOWAP, articulée au Programme détaillé de développement de l'agriculture en Afrique (PDDAA) du NEPAD concernant l'agriculture et la sécurité alimentaire. Elle a ensuite adopté en 2009 un Pacte régional de partenariat pour sa mise œuvre, décliné en Programmes nationaux d'investissement agricole (PNIA) et Programme régional d'investissement agricole (PRIA). Ces politiques ont fait l'objet d'un processus d'évaluation et d'actualisation en 2015-2016 (ECOWAP +10), qui ont notamment pointé l'insuffisance de prise en compte des enjeux concernant le genre, les jeunes, les changements climatiques, l'agriculture familiale. Un enjeu important est actuellement la concrétisation d'une politique de genre dans la politique agricole régionale, dans le Programme d'investissements agricoles et de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PRIASAN), les Plans nationaux et régionaux d'investissement agricole « 2^{ème} génération », dans le cadre du Pacte de partenariat régional pour la mise en œuvre de l'ECOWAP/PDDAA 2025, ainsi que dans l'Initiative Faim Zéro.

La charte des femmes africaines sur le foncier

Un extrait de la charte fait ressortir les points suivants :

- Autonomisation des femmes en leur permettant d'accéder à leurs droits fonciers, à la technologie et aux ressources financières pour améliorer leurs moyens de subsistance.
- Traduction des politiques et des lois foncières en des langues locales accessibles.
- Inventaire numérique ventilé par sexe du patrimoine foncier pour les terres publiques, communautaires, et privées de sorte que toutes les terres soient identifiées, enregistrées et rendues publiques pour la protection.
- Participation des femmes à 50 % aux organes de prise de décision et de mise en œuvre des solutions liées au foncier (y compris dans la détermination de la valeur des terres et le paiement des compensations pour les ressources naturelles)
- Obligation pour les gouvernements d'éviter les investissements portant sur le foncier qui déplacent de force les communautés rurales, en particulier les femmes et les enfants.
- Les investissements fonciers doivent être faits en partenariat avec les communautés, les gouvernements et les investisseurs – l'emploi ; les projets de développement (eau, routes, écoles, hôpitaux, etc.) avec au minimum une part de 40 % des bénéficiaires ; protection de l'environnement
- Reconnaissance et protection des terres pastorales par la loi et d'autres mécanismes.
- Interdiction des pratiques traditionnelles et culturelles néfastes et oppressives qui minent les droits des femmes, y compris celles qui interdisent aux femmes d'hériter des terres et d'autres ressources.

La stratégie d'intégration du genre dans le secteur de l'eau en Afrique

Les objectifs de la stratégie d'intégration du genre dans le secteur de l'eau en Afrique :

- Établir la situation de la politique sur le genre dans le secteur de l'eau en Afrique l'appuyer et la renforcer par la formulation et la mise en œuvre de politiques appropriées.
- Affecter des ressources humaines et financières suffisantes pour l'intégration du genre grâce à des activités stratégiques de mobilisation des ressources.
- Élaborer et adopter une approche tenant compte du genre dans la mise en œuvre des projets à tous les niveaux du secteur de l'eau, y compris l'autonomisation économique grâce à l'égalité d'accès à l'eau utilisée à des fins productives.
- Effectuer des recherches stratégiques et collecter des informations sur les activités tenant compte du genre entreprises, produites, partagées et utilisées par les intervenants afin de trouver des réponses fondées sur les réalités.
- Développer des capacités humaines et institutionnelles afin de soutenir les interventions visant l'égalité entre les sexes à tous les niveaux.
- Renforcer les mécanismes visant à promouvoir la coopération et la coordination pour prendre en compte le genre dans le secteur de l'eau.

- Élaborer et mettre en œuvre un système de suivi et d'évaluation ainsi que des indicateurs en vue d'appuyer les interventions qui respectent le principe de l'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'eau.

✚ La Facilité pour l'Adaptation aux Changements Climatiques Canada-UNDP (FACC) comprend six projets nationaux pour la mise à échelle ou l'extension des projets précédemment soutenus par le Fonds pour les pays les moins avancés du Fonds pour l'environnement mondial (FPMA/FEM). Le Mali et le Niger sont partie-prenantes. Le but est de « renforcer l'approche de résilience dans la gestion de l'agriculture et de l'eau avec un accent sur les approches sensibles au Genre ». En 2014, une composante globale de la FACC a été lancée, visant notamment « l'amélioration de la compréhension des initiatives d'adaptation, particulièrement en ce qui concerne sa dimension genre ».

✚ CILSS, PARIIS et 2iS :

Les six États du Sahel (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad), réunis à Dakar le 31 Octobre 2013 lors de la Conférence de Haut Niveau sur l'irrigation au Sahel, ont convenu, dans une déclaration commune appelée la « Déclaration de Dakar », de combiner leurs efforts pour accroître le rythme et la qualité des investissements dans l'agriculture irriguée sur la base d'une approche participative et systémique de résolution des problèmes et de développement de solutions adaptées.

À la suite de cette conférence, les six pays ont mis en place avec leurs partenaires techniques et financiers et les acteurs de l'agriculture irriguée, une Task Force pilotée par le Comité Permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse au Sahel (CILSS), chargée d'instruire le programme régional « l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel-2iS ». 2iS est une approche plus globale de développement de l'irrigation au Sahel et visant à appuyer les six États dans la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés à Dakar.

La Banque Mondiale a octroyé un financement pour un projet régional porté par le CILSS et les six pays. Ce projet régional intitulé Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel (PARIIS, ou SIIP en anglais) bénéficie d'un financement de l'IDA (International Development Association) à hauteur de 170 millions de dollars EU, pour une durée globale de 6 ans environ avec une date de clôture fixée au 31 mars 2024. Il est la pierre angulaire indispensable pour atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs de la Déclaration de Dakar en mettant en place les conditions pour la performance et la durabilité des investissements réalisés dans le secteur de l'agriculture irriguée, prenant en compte les différentes formes de maîtrise de l'eau pour l'agriculture.

Le PARIIS contribue à la réalisation des objectifs primordiaux de l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel- 2iS, qui sont « une agriculture irriguée en expansion, productive, durable, rentable, créatrice d'emplois et assurant la sécurité alimentaire au Sahel ».

Il vise à améliorer la capacité des parties prenantes à développer et gérer l'irrigation et à accroître les superficies irriguées en suivant une approche régionale basée sur les « solutions » dans les pays participants du Sahel. Le projet visera à institutionnaliser les solutions d'irrigation élaborées par les six pays en vue d'assurer la capitalisation des connaissances acquises et garantir la durabilité de l'approche au-delà de la durée de vie du projet.

Construit autour du concept de solutions pratiques et performantes, le PARIIS s'engage sur la voie de l'approche Genre à travers des dispositions partagées aux équipes de gestion dans les six pays de sa mise en œuvre. Ces dispositions concernent la proportion de femmes (35%) parmi les bénéficiaires directs et certaines activités spécifiques telles que le traitement des besoins des femmes du point de vue institutionnel (en particulier au travers d'accords spécifiques sur le foncier ou de produits financiers adaptés), la gestion de leurs connaissances et les réponses à leurs besoins grâce à la fourniture d'investissements et de services spécifiques, comme par exemple : le développement de petits jardins collectifs de femmes, l'accès d'un minimum de femmes à des systèmes d'irrigation et à des activités liées au développement des chaînes de valeur ainsi que des sessions de formation spécifiques organisées pour évaluer et faire face à leurs besoins et leurs contraintes.

En plus de la proportion des femmes (35%) en tant que bénéficiaires directs, au titre des indicateurs pour mesurer l'atteinte des objectifs de développement, le projet prévoit également la prise en compte des paramètres « vulnérabilité » des bénéficiaires et « âge » en incluant les jeunes.

Au niveau national, l'équipe projet comprend une personne spécialiste en ingénierie sociale et genre qui a en charge, autres attributions, le suivi de la prise en compte du genre dans toutes les activités du projet ainsi que la participation au suivi-évaluation sur les aspects planification locale et genre.

Il arrive cependant que dans certaines UGP, cette fonction soit confiée à la personne spécialiste en évaluation environnementale et sociale.

S'inspirant donc de la réflexion approfondie sur les leçons et les expériences tirées des interventions menées dans le passé sur l'irrigation au Sahel et traduite dans le Cadre Stratégique sur l'Eau Agricole au Sahel (CSEAS), l'approche 2iS prévoit une planification inclusive et participative du développement qui tient compte des chaînes de valeur et des systèmes agricoles et de la nécessaire sécurisation de l'attribution des terres et de l'eau suivant une diligence raisonnable appropriée. Elle prévoit également des contributions multiples du niveau régional (CILSS) dont le suivi et l'évaluation des interventions y compris sur le genre.

- Politique Genre du CILSS :

Le Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) regroupe neuf pays (Burkina Faso, Cap-Vert, Gambie, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad). Il développe ou favorise la coordination de plusieurs programmes thématiques où l'approche de genre sera très pertinente : document-cadre stratégique pour l'eau agricole au Sahel, Programme d'Action Sous-Régional de Lutte contre la désertification de l'Afrique de l'Ouest et du Tchad (PASR-AO), Alliance globale pour les initiatives de résilience (AGIR-Sahel et Afrique de l'Ouest), etc. Son programme de travail 2015-2019 indique que « l'intervention du CILSS aura un impact sur les organisations faîtières de femmes, les associations paysannes, les institutions gouvernementales, les chercheurs ainsi que les techniciens/entrepreneurs » et que « la question du genre a systématiquement joué un rôle important dans la prestation des programmes du CILSS dans divers pays et se poursuivra au cours de l'exécution du présent programme de travail ». L'Institut du Sahel (INSAH) est la structure chargée des questions « population, genre et développement ».

Le CILSS, garant de l'approche régionale et de la qualité du projet, prévoit d'accompagner le processus d'intégration du Genre dans le PARIIS.

En effet, le CILSS dispose depuis 2008, d'une politique genre qui vise à contribuer au développement durable assurant aux hommes et aux femmes un accès équitable et inclusif aux ressources et aux bénéfices en vue de réduire les inégalités de genre dans l'espace CILSS/CEDEAO.

Cette politique évaluée en 2017 et actualisée en mars 2018 donne des orientations claires et propose des actions visant à rendre le staff de l'institution et ses partenaires institutionnels plus sensibles à la problématique des inégalités hommes – femmes sur le plan institutionnel et programmatique.

Pour faire face à cinq (5) défis majeurs - son positionnement stratégique au niveau sous régional, une proposition d'actions structurantes genre sensibles une meilleure connaissance des organisations paysannes faîtières (sous régionales et nationales) mixtes et féminines et des modes de fonctionnement des ménages ruraux, un développement des partenariats dans des espaces communs partagés (CEDEAO/ UEMOA), une vision partagée et l'adhésion des Etats membres à la Politique Genre actualisée et à leur intérêt dans la mise en œuvre du Plan d'Action Genre du CILSS - ;

La Politique Genre du CILSS est structurée autour des 4 axes stratégiques ci-après :

- Axe 1 : Appropriation et institutionnalisation de l'approche genre dans le système CILSS ;
- Axe 2 : Renforcement des capacités en genre du personnel du CILSS et de ses partenaires des Etats membres ;
- Axe 3 : Intégration de la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des projets et programmes du CILSS et la capitalisation des bonnes pratiques genres dans l'espace CILSS ;
- Axe 4 : Positionnement stratégique du CILSS et développement de partenariats dynamiques avec les Etats membres dans le domaine du genre.

La mise en œuvre de cette politique genre est soutenue par un dispositif comportant un Plan d'Actions Triennal qui vise à développer des orientations pour systématiser la prise en compte du Genre dans les actions en direction des Etats membres, dans son fonctionnement et dans ses relations avec ses partenaires.

Les actions potentielles à identifier et à mettre en œuvre pour une prise en compte du genre dans le PARIIS devront être en cohérence avec les axes stratégiques ci-dessus.

Pour atteindre la cible qu'au moins 35 % des bénéficiaires directs du PARIIS soit des femmes (et éventuellement des jeunes et autres couches vulnérables), chaque pays devra travailler de façon méthodologique sur la base d'une stratégie assortie d'un plan d'actions opérationnel décrivant des résultats attendus, des activités, des indicateurs, des modalités de réalisation, un calendrier d'exécution et un budget. Les actions indicatives suivantes sont identifiées pour contribuer à l'élaboration des Plans d'Actions Genre pays, en rapport avec les axes stratégiques de la politique genre CILSS :

Tableau 1 : axes stratégiques de la politique Genre du CILSS

N°	Activités potentielles des plans d'actions genre
	Axe 1 : S'appropriier et institutionnaliser l'approche genre dans la démarche PARIIS
	Axe 2 : Renforcer les capacités en genre du personnel de l'UGP PARIIS et de ses partenaires
	Organiser des sessions de formation de l'UGP et de ses partenaires sur le Genre
	Organiser des ateliers de travail « genre thématique » avec les partenaires intermédiaires de chaque ZIP
	Former les organisations de producteurs des ZIP
	Organiser des sessions de sensibilisation dans chaque ZIP.
	Axe 3 : Intégrer la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi-évaluation du PARIIS et capitaliser les bonnes pratiques genres du pays et des autres pays
	Renforcer le système de collecte d'information pour documenter les progrès genre du PARIIS (relecture des indicateurs, base de données désagrégées)
	Veiller à ce que la dimension genre soit présente dans toutes les productions internes et externes du PARIIS (TDR, évaluation, formation, rapports, guide de planification, critères de sélection des sous-projets, stratégies, etc.)
	Réaliser des plaidoyers avec la société civile pour l'autonomisation des femmes et des jeunes et leur accès aux ressources (terres, eaux, équipements, intrants...).
	Axe 4 : Positionnement stratégique du PARIIS et développement de partenariats dynamiques avec les institutions nationales dans le domaine du genre

L'organe de gestion du PARIIS au niveau régional, comprend une unité d'appui au management qui intervient sur le suivi-évaluation et sur les questions de genre.

 Manuel d'exécution du PARIIS

Le PARIIS adopte dans les six (6) pays d'exécution, une approche régionale basée sur le concept de « solutions d'irrigation ».

Il dispose, pour ce faire d'un Manuel d'exécution du projet, MEP⁸, document évolutif qui décrit tous les aspects clés pour l'exécution du projet. Il peut être révisé au besoin.

Il présente succinctement les dispositifs organisationnels mis en place par le projet, les modalités de mise en œuvre des différentes activités du projet, les modalités de suivi et d'évaluation, la gestion des impacts environnementaux et sociaux par la mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementales et sociales.

⁸ PIM en anglais, pour project implementation manual

Ce manuel précise le mode d'identification des zones d'interventions du projet au niveau national au stade de la préparation du projet selon un processus participatif validé par les parties prenantes nationales en fonction de leurs propres demandes, besoins et politiques d'investissement ; ce qui est propice à la prise en compte du genre.

Il relève également, dans un paragraphe spécifique sur la dimension Genre, la situation difficile vécue par les femmes dans le secteur de l'irrigation, en particulier au niveau de l'accès à la terre, à l'information, aux capitaux, etc. alors qu'elles sont souvent les premières à irriguer (dans les jardins potagers par exemple) et les principales participantes au développement des chaînes de valeur (production de riz étuvé, commercialisation du riz, des légumes, etc.).

Sur la base de cette analyse, le manuel prescrit les dispositions à travers lesquelles le Genre sera pris en compte dans le projet. Il présente également les modalités de mise en œuvre du processus de planification locale de l'irrigation qui comprennent un diagnostic préalable. Ce diagnostic doit faire ressortir clairement des recommandations spécifiques pour une meilleure intégration des femmes et des jeunes dans les processus de planification et dans les instances, et pour une meilleure prise en compte de leurs intérêts particuliers. Au niveau du plan de renforcement de capacités des acteurs, les activités identifiées devront accorder une attention particulière à ces deux groupes cibles spécifiques du programme : les femmes et les jeunes.

Il est aussi notifié, dans le manuel, que la planification locale de l'irrigation repose sur des données fiables relatives aux filières et opportunités de marchés, au foncier (disponibilité en terre, instances et instruments de gestion du foncier), à la ressource en eau et au genre (accès des femmes au foncier, places actuelles dans les filières, places actuelles en irrigation).

Présenté, dans le manuel, comme un axe transversal au même titre que les aspects sociaux et environnementaux, la prise en compte du genre dans les activités du projet vise à promouvoir de manière inclusive l'employabilité des jeunes et l'autonomisation des femmes : implication aux instances de décision, accès aux facteurs de production (terres, intrants, crédits, formation/information...) et à la prise de décision.

Le manuel indique que cette dimension sera prise en compte dans le projet à travers une stratégie Genre dans chaque pays. Elle visera à assurer une cohérence des actions pour la prise en compte du genre avec la politique genre du CILSS (Une politique Genre du CILSS est en cours d'élaboration), les ODD et la nouvelle politique de la Banque Mondiale (2016-2021) en matière de promotion de l'égalité de genre. Les modalités pour son élaboration, sa mise en œuvre, son évaluation et son actualisation, sont précisées dans le manuel.

Le manuel indique également le contenu de l'évaluation comparative et désagrégée selon le genre qui doit être entreprise lors de l'évaluation à mi-parcours du projet pour analyser l'ensemble des activités du projet selon une perspective de genre et pour permettre d'ajuster la stratégie genre du projet.

La sous-composante du projet relative au système d'information et gestion des connaissances, vise spécifiquement, en plus d'un service d'informations régional eau-irrigation et d'une plateforme de gestion des connaissances, des activités de recherche ciblées et des travaux d'analyse axés sur la mise en œuvre de solutions et les questions intersectorielles comme le genre, la valorisation du solaire dans l'irrigation.

METHODOLOGIE

Les résultats de ce diagnostic sont le fruit d'une démarche qui a démarré par une revue documentaire et qui a impliqué ensuite des intervenant.e.s issu.e.s de diverses institutions, organisations et communautés. Les informations ont été recueillies au moyen d'une consultation d'expert.e.s, de bénéficiaires et de processus participatifs engagés ; ce qui nous a permis d'appréhender non seulement le niveau d'intégration de la dimension Genre dans les sous-projets d'irrigation mais aussi les insuffisances en termes de compréhension et de prise en compte des questions de genre et également les pistes pour une stratégie Genre.

Pour entreprendre la mission de diagnostic, des outils ont été préparés. Ces outils (voir en annexe 3) sont au nombre de cinq (04) :

- Checklist n°1 pour la revue documentaire ;
- Checklist n°2 (formulaire Google) pour les consultations des responsables régionaux du CILSS et du PARIIS ;

- Checklist n°3 (formulaire Google) pour les consultations préalables des personnels des UGP du PARIIS ;
- Checklist n°4 pour les consultations au niveau national, des partenaires et des équipes des UGP du PARIIS ;
- Checklist n°5 pour les focus group avec les bénéficiaires du PARIIS dans les 6 pays du PARIIS.

La liste des documents examinés (annexe 4), la liste des entités consultées (annexe 5), les critères et la méthodologie d'exploitation (annexe 2) sont précisés.

Quarante et un (41) documents portant sur l'irrigation et sur le genre ont été évalués en fonction du degré et de la manière dont ils font mention du genre, ils incorporent des informations sexospécifiques et le genre. La revue documentaire a également consisté en un examen du diagnostic genre figurant ou non dans les documents, ainsi qu'en l'analyse genre des objectifs, des activités, des mesures, des institutions en charge de l'irrigation, des résultats attendus et des indicateurs genre. Il a été enfin question d'analyser la façon dont les documents incluent les hommes et les femmes (en tant que victimes ? bénéficiaires ? Décideurs ? acteur.trice.s de changement ? décideur.se.s ?).

La revue s'est enfin intéressée au fait que les politiques nationales genre des pays intègrent ou non les enjeux sur l'irrigation.

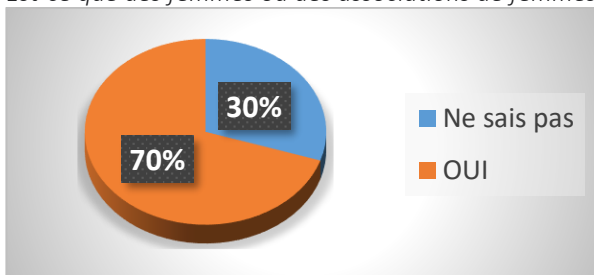
- Trois catégories de personnes ont été consultées à savoir :
 - (1) Les responsables du CILSS et du PARIIS au niveau régional pour voir leur niveau d'appropriation de l'approche genre et de l'autonomisation des femmes, leur capacité à institutionnaliser le genre comme approche de développement.
 - (2) Les équipes des UGP sur le plan national pour s'assurer de leur perception du dispositif du PARIIS/CILSS sur les enjeux de genre et leur appréhension de l'approche genre.
 - (3) Les partenaires des UGP au niveau pays pour évaluer leurs contributions et la qualité de leur collaboration pour la mise en œuvre de l'approche genre par le PARIIS.
 - (4) Les bénéficiaires du PARIIS au niveau pays pour faire la coïncidence entre leurs réalités et la mise en œuvre du genre par le PARIIS.

RESULTATS DE L'ETUDE

1.6 Synthèse de l'analyse genre des documents du projet

De façon générale, les documents consultés, présentent les femmes comme bénéficiaires des projets. Leur participation dans les instances de gouvernance des politiques nationales d'irrigation, d'agriculture et de climat, est évoquée mais pas suffisamment documentée, même si 70% des personnels des UGP interrogés pendant la mission de diagnostic affirment que des associations de femmes y sont représentées tandis que 30% n'en savent rien.

Est-ce que des femmes ou des associations de femmes y sont représentées ?



La synthèse globale des documents sur le plan régional fait ressortir les points suivants :

- Le Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel, septembre 2017 :

Le titre du document est muet sur la dimension genre, de même que le préambule et le résumé exécutif. Au niveau de la perspective historique sur l'irrigation au Sahel, le document ne présente aucune réalité de genre.

Au niveau de la vision pour la maîtrise de l'eau au Sahel, l'objectif et l'approche de mise en œuvre sont aveugles au genre même si la formulation de la vision évoque la notion d'inclusivité.

L'on note que l'objectif premier de l'Initiative est d'appuyer les États et les acteurs de l'agriculture irriguée, non pas pour faciliter ou renforcer l'accès, le contrôle et la maîtrise de l'irrigation par les femmes et les hommes pris dans leurs multiples dimensions, mais pour porter les superficies avec maîtrise de l'eau agricole à un million d'hectares. La dimension humaine et Genre est ainsi mise à un niveau secondaire.

En ce qui concerne la place stratégique de l'irrigation au Sahel en termes d'enjeux, de sécurité alimentaire et d'emploi, le document mentionne au titre des besoins cruciaux, le besoin d'emplois pour les jeunes tant ruraux qu'urbains arrivant sur le marché du travail. Les paramètres « âge » et « milieu de vie » apparaissent donc. Il est également relevé que le fait que les femmes sont souvent en première ligne dans la production irriguée au Sahel et que l'irrigation leur donne une source de revenu complémentaire adapté à leurs besoins, sous réserve qu'elles soient partie prenante dans la décision d'aménagement et dans les processus d'allocation des ressources (notamment le foncier). Il y est dénoncé les situations d'exclusion régulières des femmes liées à des opérations d'aménagement.

Tenant compte de cette réalité, le cadre stratégique inscrit que le développement de l'irrigation doit permettre aux productions locales de regagner des parts de marché tout en maximisant la valeur ajoutée des productions irriguées pour la création d'emplois et indique que la question du genre doit être prise en compte afin d'assurer la participation des femmes. La place, la contribution et les besoins des hommes ne sont jamais évoqués.

Au chapitre consacré aux solutions, au titre des conditions de succès se basant sur les expériences nationales, il est mentionné que les considérations sociales doivent nécessairement prendre en compte la question du genre, afin de donner aux femmes, des opportunités de sécurisation et de diversification de leur revenu adaptées à leurs besoins.

La question du genre semble être réduite aux seuls besoins des femmes qui sont présentées comme victimes et bénéficiaires des solutions d'irrigation.

La diversité des types d'irrigation présentée comme modèle de réussite ne fait aucun cas de la dimension genre comme facteur de succès. Les expériences positives existant ne mentionnent ni les rôles et contributions des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions, ni leurs besoins spécifiques, même s'il est écrit que le but du cadre stratégique est entre autres, de mieux ajuster les choix d'investissement en tenant compte des possibilités de combinaison des systèmes, afin d'optimiser la valorisation des ressources naturelles et humaines, et de maximiser le retour sur investissement pour l'État comme pour le secteur privé (producteurs et acteurs des filières).

Par ailleurs, la présentation des Sociétés d'Aménagement et de Gestion de l'Irrigation qui ont un rôle clé à consolider dans une relation tripartite avec l'État et les irrigants, ne précise pas par pays le genre des exploitants ou des groupes de producteurs.

Pour ce qui est de la mise à l'échelle de solutions disponibles et testées, le document précise que l'Initiative promeut le concept de « solution » pour mettre en place des systèmes irrigués performants dans la durée et que ces solutions permettent de réaliser des investissements en eau agricole adaptés non seulement aux contraintes et aux potentialités des territoires ou des bassins de production et aux ressources publiques que l'État peut consentir mais aussi aux aspirations de producteurs engagés dans une démarche participative, sans pour autant préciser leur genre pour bien mettre en lumière, les aspirations sexospécifiques.

Quant à la question foncière désignée comme l'une des clés de voûte de la performance, le cadre stratégique exige que les diagnostics fonciers locaux fassent partie intégrante du cycle de projet et soient conduits en amont pour qu'au terme d'une démarche participative poussée à la lumière de la question du genre, la prise en compte des besoins des femmes soit assurée, et que soit évités les phénomènes d'exclusion au processus d'aménagement.

Les besoins de financement de l'agriculture irriguée sont liés selon le cadre, aux différents types d'activités mais ne précisent pas le genre des parties prenantes qui mènent ces activités.

Le document mentionne aussi une charte d'engagements pour la mise en œuvre de l'Initiative qui reste aveugle au genre tant en ce qui concerne les acteurs, les décideurs que les bénéficiaires.

Au niveau du suivi, de la mise à jour des données et de la production d'informations, les parties prenantes du cadre stratégique reconnaissent que le suivi des données sur les ressources en eau, le foncier et les espaces aménagés irrigués et non irrigués constitue un aspect crucial du processus de planification des investissements et de la valorisation durable des ressources en eau. La production d'informations basées sur des données mises à jour régulièrement et agrégées à un niveau régional constitue un outil essentiel d'aide à la décision. Cependant, il n'est pas précisé que ces données devraient être désagrégées par genre.

- La Politique Genre du CILSS

Le document de synthèse établit d'emblée que le genre sera pris en compte dans le PARIIS. Il précise également les dispositions à travers lesquelles cet objectif sera atteint ; ce qui démontre l'importance de la prise de décision d'intégrer la dimension genre. Le CILSS à travers ce document de politique, affiche clairement son ambition de se positionner comme institution sous-régionale sensible au genre.

Le genre est mentionné dans le document, depuis le titre comme un principe directeur. L'objectif général de cette politique genre est très clair et consiste à contribuer au développement durable assurant aux hommes et aux femmes un accès équitable et inclusif aux ressources et aux bénéfices en vue de réduire les inégalités de genre dans l'espace CILSS/CEDEAO.

Cependant, ne disposant du document complet au moment de l'enquête, il nous est difficile d'établir que le document incorpore des informations sexospécifiques dans son analyse de base.

Au titre des dispositions spécifiques pour intégrer la dimension genre, le document se limite à un pourcentage de 35% de femmes parmi les bénéficiaires directs sans préciser par quel mécanisme et sur quelle base, cette proportion a été retenue. Il en est de même des indications données par type d'aménagements.

Par ailleurs, les activités spécifiques prévues pour intégrer la dimension genre sont destinées à traiter les besoins exclusifs des femmes du point de vue institutionnel (en particulier au travers d'accords spécifiques sur le foncier ou de produits financiers adaptés), leurs besoins grâce à la fourniture d'investissements et de services spécifiques ainsi que la gestion de leurs connaissances. Les besoins des hommes ne sont nullement précisés et ne semblent pas figurer dans l'approche genre du CILSS, même s'il s'agit d'une démarche d'équité.

Au titre des investissements et services spécifiques à fournir aux femmes, la politique genre envisage un appui spécifique aux femmes dans la plupart des activités liées au développement des chaînes de valeur ainsi des sessions de formation spécifiques visant à évaluer et faire face à leurs besoins et leurs contraintes. Ce qui constitue une bonne pratique.

Cependant, il fait état de développement de petits jardins collectifs de femmes alors que le cadre stratégique mentionne bien que les petites superficies irriguées sont peu rentables. Ce type d'investissements apparaît donc comme limité pour les femmes. Par ailleurs, l'appui aux femmes est prévu dans le document de politique genre, tenir compte des coutumes locales. Afin d'éviter de se buter continuellement contre les mêmes résistances et le statut quo, il serait certainement plus bénéfique pour ces femmes que la politique envisage de travailler en faveur d'une déviance et d'une transformation positives des coutumes les plus néfastes aux femmes dans le processus de leur autonomisation.

En outre, la politique genre du CILSS prévoit un accompagnement du processus de gender mainstreaming tant sur le plan régional que dans chaque pays membre, à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan d'Action Régional Genre avec des Plans d'Actions Pays Genre, élaborés par les UGP.

Le CILSS s'est également inscrit dans une perspective de performance continue dans la mesure où il a entrepris d'évaluer et d'actualiser son document politique pour rendre son staff et ses partenaires institutionnels plus sensibles à la problématique des inégalités hommes – femmes au plan institutionnel et programmatique. Deux documents ont été ainsi successivement validés en 2008 et en 2018.

Des axes stratégiques et des actions concrètes sont également indiqués pour systématiser la prise en compte du Genre dans les actions en direction des Etats membres, dans son fonctionnement et dans ses relations avec ses partenaires.

- Le Manuel d'exécution du PARIIS

Le document précise en introduction qu'il a pour objet d'apporter des précisions entre autres, sur les modalités de mise en œuvre des différentes activités régionales du PARIIS dont celles relatives à la stratégie genre.

L'objectif de haut niveau du projet reste cependant aveugle au genre, de même que l'objectif de développement du projet et les principes fondamentaux.

La proportion de 35% de femmes parmi les bénéficiaires directs, figure au titre des cinq indicateurs de l'objectif de développement du projet mais aucune précision n'est faite pour les hommes et les jeunes pourtant mentionnés comme bénéficiaires directs. Les bénéficiaires et les bénéficiaires le long des chaînes de valeur ne sont également pas spécifiés.

Au niveau de l'approche, la problématique ne précise pas l'apport des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions même s'il est prévu une planification inclusive et participative.

Le changement de paradigme annoncé n'énonce pas non plus l'approche genre comme axe particulier. Le même constat est relevé au niveau de la durabilité du projet qui ne mentionne pas les contributions sexo-spécifiques.

Pourtant, un paragraphe spécifique traite de la prise en compte du genre et présente un bref état des lieux de la situation des femmes dans le secteur de l'irrigation sans faire une véritable analyse genre.

Les principes généraux sous-tendant le dispositif aux niveaux régional et des pays ne sont pas clairement sensibles au genre.

Au niveau du pilotage stratégique, l'orientation, la coordination globale et le contrôle au niveau régional, il n'est pas prévu de poste responsabilisé sur le genre. Il en est de même en ce qui concerne l'organe de gestion du projet au niveau régional – l'Unité de coordination régionale du projet (UCRP) du PARIIS et des organes / acteurs d'exécution des activités régionales du projet.

Cependant au niveau l'organe de gestion du projet au niveau des pays – Unités de gestion du projet (UGP), il est prévu une personne chargée du suivi de la prise en compte du genre dans toutes les activités du projet et de la participation au suivi-évaluation sur les aspects de planification locale et de genre.

Les organes d'exécution des activités du projet ne disposent pas d'une spécialité et cela ne constitue pas une exigence. Les groupes nationaux de partage de connaissances non plus.

Dans le cadre conceptuel et méthodologique orientant les modalités de mise en œuvre du projet, les volets institutionnel et organisationnel, technique, économique et financier restent aveugles au genre. Seul le volet « renforcement des compétences » prévoit un mécanisme tenant compte de la dimension genre.

Par ailleurs, les principes de déploiement des solutions d'irrigation sur le terrain ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'appui direct aux pays, des actions structurantes des institutions spécialisées du CILSS, de la communication et du plaidoyer, d'engagement citoyen, de suivi global et de coordination ne font aucune mention de la dimension genre. Les modalités de mise en œuvre du suivi-évaluation parle juste de mettre en place un dispositif inclusif mais ne sont pas suffisamment explicites sur la prise en compte de la dimension genre.

Il est également à relever que la description de la composante A du projet, relative à la modernisation du cadre institutionnel qui vise à renforcer la capacité des pays à mettre à l'échelle les solutions d'irrigation n'est pas suffisamment sensible au genre. Il est cependant demandé la conduite d'un diagnostic couvrant l'analyse des processus de planification de développement local de l'irrigation et de gestion des ressources, l'analyse des instruments et instances locales de planification et de gestion, l'analyse des systèmes de production, des opportunités de filières /marchés, une proposition de déclinaison de la démarche PARIIS dans le pays ainsi qu'une proposition de renforcement de capacités. Et des recommandations spécifiques sont émises pour une meilleure intégration des femmes et des jeunes dans les processus de planification et dans les instances. L'engagement aurait été plus marqué si la dimension genre apparaissait de façon transversale et plus affirmée dans tous les points du diagnostic.

Il est à noter aussi que, dans le manuel, la sélection et la contractualisation des partenaires n'est pas soumise à une exigence de prise en compte de la dimension genre.

Cependant, dans le cadre des diagnostics locaux, de la planification locale et de la sélection des sites PARIIS, il est indiqué aux OPDL qu'il est essentiel que la planification repose sur des données fiables relatives aux filières et opportunités de marchés, au foncier, à la ressource en eau et au genre.

La majorité des indicateurs de résultats intermédiaires sur le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles des principales parties prenantes du développement et de la gestion de l'irrigation, gagneraient à être formulées en y intégrant la dimension genre

Le manuel prévoit l'institutionnalisation des bonnes pratiques. Il serait alors judicieux lors de la capitalisation de ces bonnes pratiques, de documenter et de partager celles relatives à la prise en compte du genre.

Au niveau de la constitution de portefeuille d'investissements, les modalités de réalisation des études n'indiquent pas de façon explicite, de traiter de la dimension genre dans toutes les études à réaliser.

Toutefois, le processus de financement des sous-projets comporte trois objectifs principaux intégrant l'écriture inclusive notamment au niveau de l'objectif de renforcement des acteurs de terrain (producteurs et productrices) et entend accorder une attention particulière aux femmes et aux jeunes.

La démarche de financement des sous-projets gagnerait à être plus exigeante en matière de prise en compte du genre, à l'image des exigences imposées dans le référencement et le recrutement des OSI pour lesquelles il est clairement notifié des actions appliquant le genre, notamment ayant une qualité d'intégration et de retombées au profit des femmes, des jeunes et autres groupes défavorisés ainsi que des activités visant la réduction de la vulnérabilité des communautés.

En fin de compte, le manuel indique que les aspects genres, sociaux et environnementaux sont des questions transversales mais choisit de les traiter comme une question à part dans un chapitre spécifique ; ce qui est susceptible de créer de la confusion.

En effet, l'objectif indiqué pour la prise en compte du genre (Promouvoir de manière inclusive l'employabilité des jeunes et l'autonomisation des femmes : implication aux instances de décision, accès aux facteurs de production (terres, intrants, crédits, formation/information...) et à la prise de décision.) aurait pu être intégré dès le départ pour mieux afficher l'engagement du CILSS et du PARIIS en faveur de l'approche genre. Divers aspects auraient également pu être intégrés à plusieurs niveaux pour respecter cette transversalité inhérente à la dimension genre.

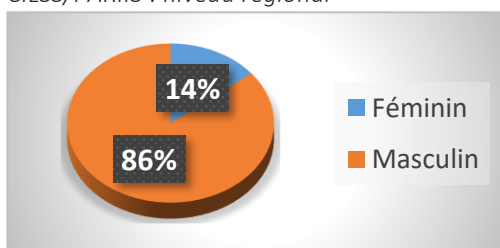
1.7 Synthèse des consultations des parties prenantes au niveau régional

-
- La synthèse globale des consultations sur le niveau régional fait ressortir les points suivants :

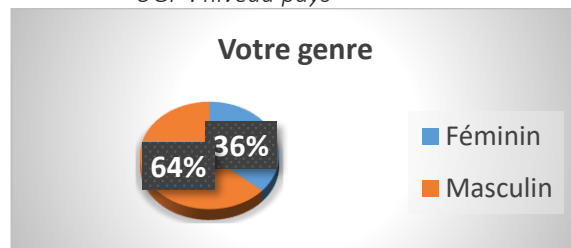
Le dispositif genre du PARIIS/CILSS à travers le regard de ses personnels régionaux et nationaux

- Les consultations pour le niveau régional ont vu la participation de:
- 86% d'hommes et 14% de femmes, responsables régionaux du CILSS, du PARIIS et de leurs partenaires;
- 64% d'hommes et 36% de femmes, personnels des UGP avant la mission de terrain. Cette première consultation pays a obtenu la participation d'un plus grand nombre de réponses des équipes du Tchad et du Burkina-Faso.

CILSS/PARIIS : niveau régional

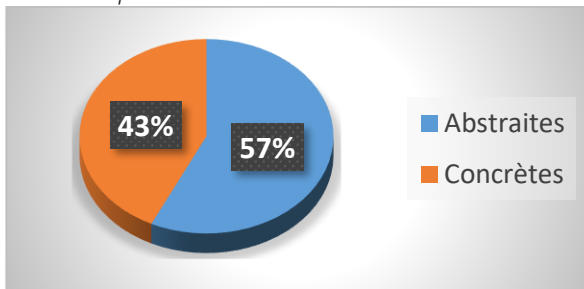


UGP : niveau pays



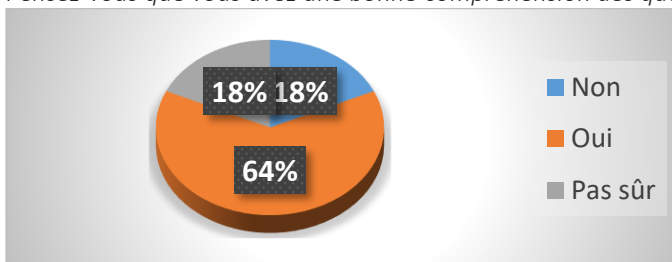
- ✚ Les enquêté.e.s du CILSS/PARIIS précisent que de façon générale, au niveau régional, les femmes sont en faible nombre par rapport aux hommes, surtout au niveau des postes d'experts. Le lien entre le positionnement des femmes et des hommes et leurs situations matrimoniales, ne peut être établi dans la mesure où les personnes interrogées ne disposaient pas en général, d'informations particulières sur la question.
- Pour tou.te.s les enquêté.e.s au niveau régional, le concept de genre est connu dans l'ensemble, de même que celui de l'autonomisation des femmes.
Cependant, pour plus de la moitié des personnes enquêtées (57%) au niveau régional, ces notions demeurent encore abstraites.

Comment percevez-vous ces notions ?



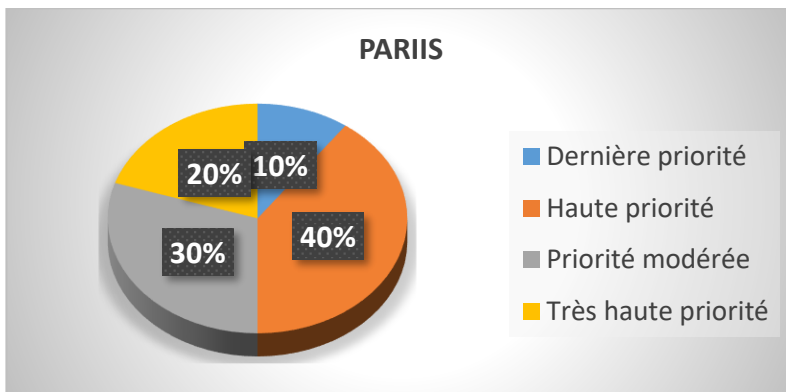
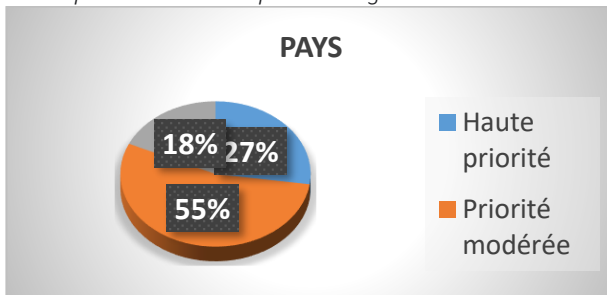
- Concernant les raisons de cette perception majoritairement abstraite, les personnes enquêtées de sexe masculin, au niveau régional disent que les notions de genre et d'autonomisation des femmes sont très liées à la sociologie et peuvent être différemment perçues selon les cultures.
Les hommes interrogés estiment aussi que, bien que dans toute action menée en faveur des populations, aucun processus ne devrait exclure une personne du fait de son sexe ou de sa situation sociale et que c'est une approche de développement, les concepts ne sont pas bien perçus. Ces hommes enquêtés affirment que dans les faits, les gens n'ont pas encore bien compris et accepté les notions de Genre et d'autonomisation des femmes, si bien que les textes pris ne sont pas respectés et que le vœu du CILSS d'atteindre 35% de femmes parmi ses bénéficiaires risque de ne bénéficier finalement, qu'aux hommes compte tenu de la culture.
Les femmes enquêtées au niveau régional considèrent portant que dans le quotidien, il existe plusieurs exemples palpables sur les notions de genre et d'autonomisation des femmes.
- Les personnes répondant à l'enquête parmi les personnels des UGP disent à 64% avoir une bonne compréhension des questions de genre. 18% répondent par la négative et 18% ne sont pas sûres de comprendre cette thématique.
Ces deux derniers groupes pensent que leur compréhension pourrait s'améliorer à travers un accompagnement pour la mise en pratique en égalité homme/femme, une formation sur le concept genre, son but et son impact sur la société.

Pensez-vous que vous avez une bonne compréhension des questions de Genres ?



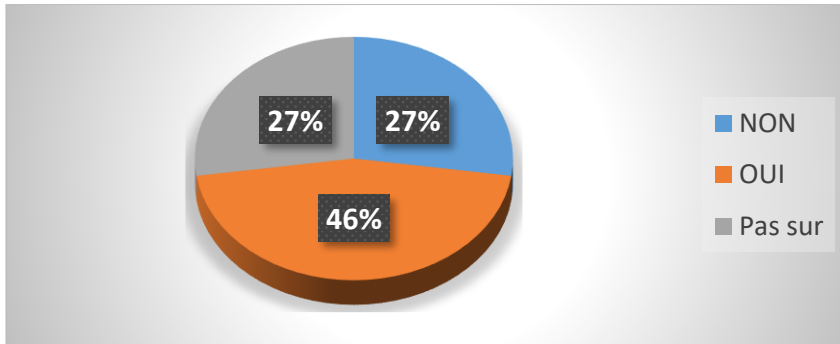
- ✚ Pour les personnes des UGP ayant répondu à l'enquête, 55% considèrent que l'équité et l'égalité des genres est une priorité modérée au niveau des pays, 27% estiment que c'est une haute priorité et seulement 18% pensent que cette question constitue une haute priorité.
- ✚ Pourtant au niveau du PARIIS régional, 40% de personnes estiment que la question de l'équité et l'égalité des genres est une haute priorité, 30% pensent que c'est une priorité modérée. Pour 20% c'est d'une haute priorité et seulement 10% estiment que c'est une question de dernière priorité.

Dans quelle mesure l'Equité et l'Egalité des Genres est une priorité au niveau du pays et du PARIIS ?

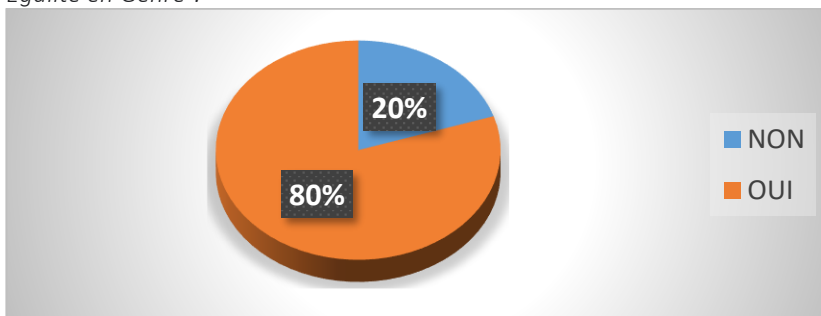


- L'importance accordée à l'équité et à l'égalité de genre paraît très élevée, selon environ 82% des personnels des UGP répondant à l'enquête, prioritairement pour eux-mêmes et pour les femmes au sein des UGP. Ensuite, selon 73% d'entre eux/elles, elle est aussi très importante pour le CILSS tandis que pour environ 66% elle est très importante pour le pays et que pour 55% de ces personnels, elle est tout aussi importante pour la coordination régionale du PARIIS, les coordonnateurs pays, les hommes au sein des UGP et les organisations partenaires.
- Sur le point de la réputation du PARIIS/CILSS, 46% des personnels des UGP enquêtés pensent que les communications externes rendent clair l'engagement de l'institution vis-à-vis de l'équité et l'égalité de genre. 27% ne partagent pas cet avis et 27% disent ne pas savoir. Cependant 80% de personnels des UGP interrogées contre 20% répondent que les partenaires externes vont percevoir l'engagement du PARIIS vis-à-vis de l'approche genre. D'ailleurs, 82% de ces personnels UGP classent le PARIIS au même niveau d'engagement en approche genre que les autres institutions.

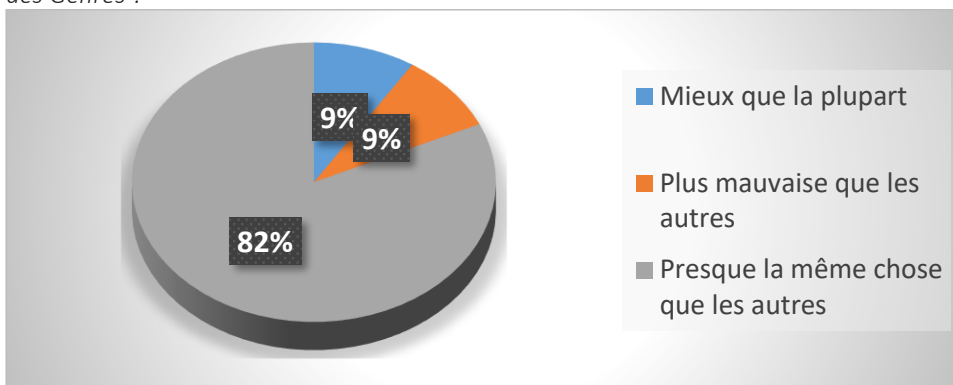
Pensez-vous que les communications externes comme les pamphlets et brochures du PARIIS rendent clair son engagement vis-à-vis de l'Equité et Egalité en Genre ?



Pensez-vous que les partenaires externes vont percevoir l'engagement du PARIIS vis-à-vis de l'Équité et Égalité en Genre ?

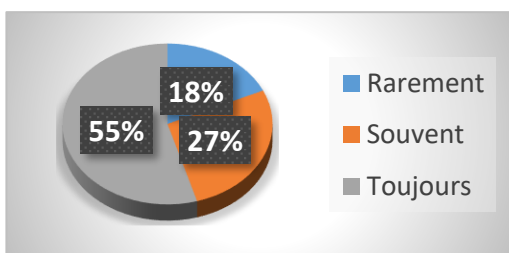


Comment classez-vous le PARIIS comparativement aux autres en termes d'engagement en Équité et Égalité des Genres ?

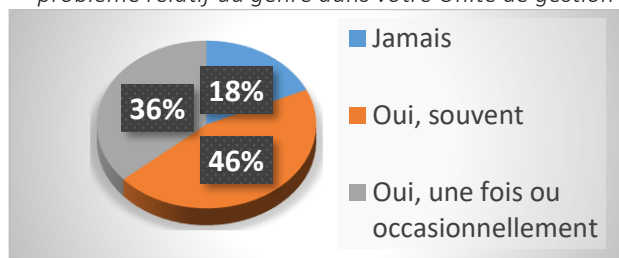


- Les personnes interrogées dans les UGP affirment à 55%, qu'elles intègrent toujours le genre dans leur travail et répondent à 46% qu'elles ont déjà mené une action pour résoudre un problème relatif au genre dans leur UGP.
En termes de capacités actuelles à accomplir des tâches, environ 64% des personnels des UGP se disent à l'aise pour raconter comment se porte le PARIIS vis-à-vis du Genre. 55% se sentent aptes à parler de ce qu'elles font pour mettre à exécution la politique Genre et 45% s'en sentent partiellement capables.
Il est également à noter qu'environ 55% de personnes ne se sentent que partiellement capables de décrire la différence entre l'appui intégral en matière de Genre et le renforcement de capacités des femmes.
Enfin 45% de personnes reconnaissent être partiellement aptes à faire le résumé de la politique organisationnelle en matière de genre.

A quelle fréquence intégrez-vous spécifiquement le Genre dans votre travail ?



Avez-vous déjà mené une action pour résoudre un problème relatif au genre dans votre Unité de gestion ?



Des suggestions d'actions sont faites par les femmes et les hommes au niveau régional pour faciliter l'intégration du genre.

Il est cependant à noter qu'environ 17% des hommes enquêtés admettent n'avoir pour l'instant réalisé ou contribué à réaliser aucune des actions préconisées ci-dessus. 83% des hommes au niveau régional, affirme avoir contribué à :

- La prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets ;
- Le recrutement d'expertises pour réaliser des analyses genre, fournir des outils, faire de l'appui-conseil et le suivi ;
- L'engagement du PARIIS dans l'approche genre ;
- La sensibilisation sur le Genre.

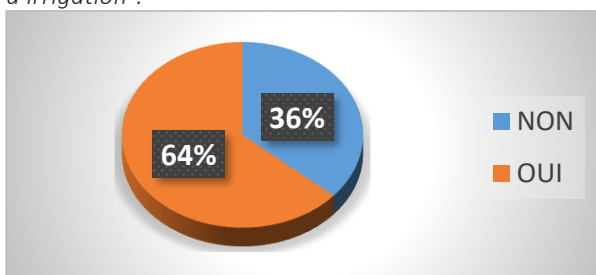
Les femmes disent avoir déjà prévu des activités spécifiques à l'endroit des femmes et avoir contribué à comprendre les causes de la faible implication des femmes dans les projets.

- Au titre des contraintes en matière de d'intégration du genre, les hommes interrogés au niveau régional du PARIIS/CILSS relèvent :
 - Les pesanteurs sociales liées aux croyances, us et coutumes ;
 - Le fait que les fonds octroyés ne soient pas spécifiquement orientés sur le genre ou les femmes ;
 - La mauvaise compréhension du concept genre et la non-maîtrise de la budgétisation sensible au genre ;
 - La non-appropriation de la problématique genre par les parties prenantes ;
 - Le faible accès des femmes au foncier ;
 - La faiblesse des moyens de mise en œuvre de l'approche genre ;
 - Le manque d'informations ;
 - La faible présence des femmes dans l'équipe régionale due au fait que les femmes postulent très lorsque les appels à candidatures sont lancés, que les femmes participent peu aux activités liées à la prise de décision (formations, réunions). Les femmes se retrouvent majoritairement dans les tâches d'exécution.

Les femmes interrogées à ce niveau régional, estiment qu'il convient plutôt de lever les contraintes coutumières liées à l'accès, à la sécurisation et au contrôle de la ressource terre par les femmes.

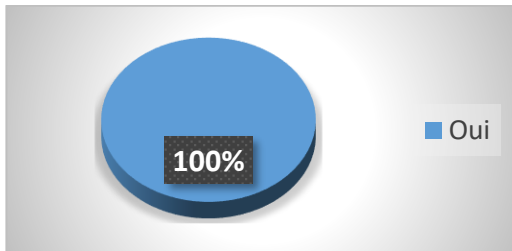
- + 64% des personnes consultées au niveau des UGP affirment qu'il existe des obstacles et des contraintes à la prise en compte du genre dans les sous-projets d'irrigation. 36% pensent qu'il n'y a pas d'obstacles et de contraintes.

Avez-vous identifié des obstacles et contraintes à la prise en compte du genre dans les sous-projets d'irrigation ?

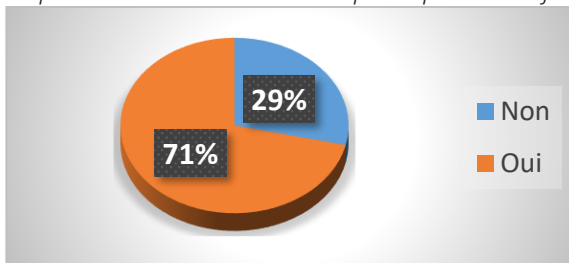


- Pourtant, selon les femmes et les hommes ayant pris part à la consultation au niveau régional, il est important d'intégrer la dimension Genre dans l'irrigation au Sahel, pour les raisons suivantes :
 - Selon les hommes, parce que :
 - Il convient de réduire la domination de certains groupes sur les autres sera renforcée et les discriminations seront renforcées ;
 - L'investissement des femmes s'investissent dans une activité, en garantit la durabilité et la bonne rentabilité ;
 - L'irrigation en tant qu'activité agricole enregistre une forte participation des femmes et des jeunes (chaîne de production et de commercialisation), il est donc important de les associer au processus ;
 - Les femmes sont plus actives dans les systèmes irrigués, Les meilleures performances sont constatées sur les parcelles attribuées aux femmes ;
 - Le poids démographique des femmes dans l'irrigation constitue une alternative à la variabilité climatique et les productions agricoles obtenues par les femmes vont contribuer à l'amélioration de la nutrition des familles ; au Sahel les femmes se déplacent moins et pourront par conséquent mieux améliorer l'intensité culturale ;
 - C'est une exigence des Etats, des partenaires au développement et un impact sur la réussite du projet ;
 - Selon les femmes, parce que dans la conduite de l'activité agricole au Sahel, les femmes occupent une grande place aux côtés des hommes. Elles sont souvent au premier plan dans la conduite des cultures.
 - Les personnes enquêtées, femmes et hommes, affirment à l'unanimité l'existence de données ventilées par sexe sur l'irrigation dans les documents du PARIIS et du CILSS tandis que 71% estiment que des données sont disponibles sur la participation des femmes et des hommes aux programmes d'irrigation.

Existence de données ventilées par sexes (statistiques désagrégés par sexe, Indicateurs sexospécifiques, données sensibles au genre) dans les documents stratégiques, juridiques et opérationnels de votre institution



Disponibilité des données sur la participation des femmes et des hommes aux programmes d'irrigation



- Les périodes de collecte des données ventilées par sexe au sein du CILSS et du PARIIS sont, selon les personnes enquêtées :
 - Liées au cadre de résultat du projet et en fonction des indicateurs et de la périodicité de production des rapports de progrès ;
 - Lors de l'élaboration des rapports semestriels et annuels et en lien avec les cycles de projet.
- Les modes de publication des données ventilées par sexe collectées par le CILSS et le PARIIS sont les suivants : Les rapports qui compilent les données et qui sont présentés aux Ministres et aux Chefs d'Etats, les produits de presse, les sites web du PARIIS et du CILSS, la Plateforme de suivi-évaluation du PARIIS

Les modes de mise à jour des données ventilées par sexe collectées sont :

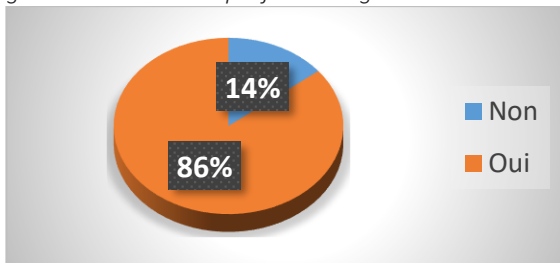
- L'actualisation à travers la plateforme suivi et évaluation et à travers les rapports de progrès au niveau des pays et validé par le niveau régional ;
- Un outil de suivi évaluation en ligne pour le PARIIS récemment acquis et à travers lequel il est prévu une situation par semestre et par an. Il y a des données sont importées du logiciel Kobotoolbox et d'autres saisies manuellement ;
- Les responsables de suivi-évaluation ont en charge la mise à jour des données au niveau des pays et du régional.

✚ Des obstacles (techniques, juridiques et institutionnels) existent au niveau régional, et limitent la collecte des données ventilées par sexe. Ils concernent principalement :

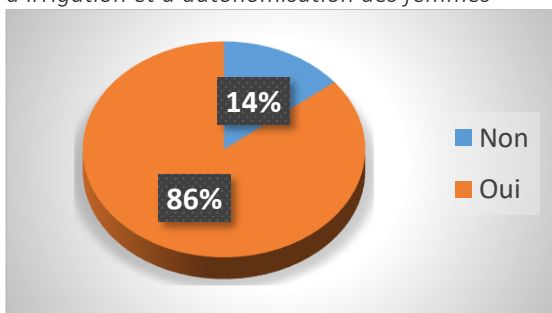
- Les difficultés de compilation et de désagrégation liées au fait que les pays ne sont pas souvent aux mêmes niveaux d'avancement et de collecte ;
- La difficile remontée de l'information par pays ;
- Le fait que le financement de la collecte de données n'est pas encore très ancré dans les pratiques ;
- Les obstacles liés à des facteurs socio-culturels ;

✚ 86% des personnes interrogées attestent qu'il existe des analyses genre réalisées dans les sous-projets d'irrigation de d'autonomisation des femmes et la même proportion de personnes indiquent l'existence d'études antérieures menées par le CILSS et le PARIIS sur la participation des femmes et des hommes dans les sous-projets d'irrigation et d'autonomisation des femmes même si elles ne sont pas toujours en mesure de préciser la source de stockage de ces données et rapports d'études.

Existence ou non d'analyses genre réalisées décrivant les inégalités entre les sexes, les rôles et relations de genre dans les sous-projets d'irrigation et d'autonomisation des femmes



Existence d'études antérieures sur la participation des femmes et des hommes dans les sous-projets d'irrigation et d'autonomisation des femmes



✚ En ce qui concerne l'existence ou non d'outils spécifiques genre au CILSS et au PARIIS :

- Environ 67% des personnes affirment qu'il existe des outils genre de rapportage ;
- 50% atteste de l'existence d'outils genre de suivi-évaluation ;
- 50% disent qu'il existe effectivement des outils genre de capitalisation des données collectées.

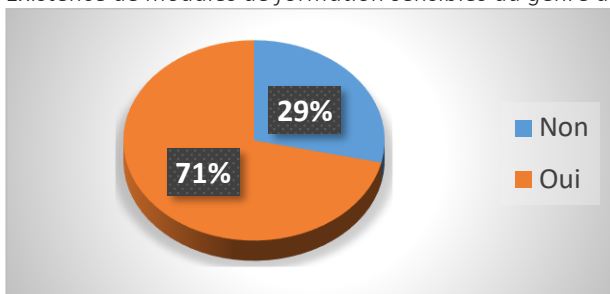
Il convient de préciser qu'aucun des outils en question n'a été présenté ou nommé.

✚ Relativement aux modules de formation sensibles au genre pour une conduite de projets inclusifs, 71% des personnes enquêtées, disent qu'il en existe au sein du CILSS et du PARIIS.

Quelques exemples sont donnés à savoir : l'importance du Genre, comment prendre en compte le Genre au CILSS, le Genre dans le P2RS/CILSS.

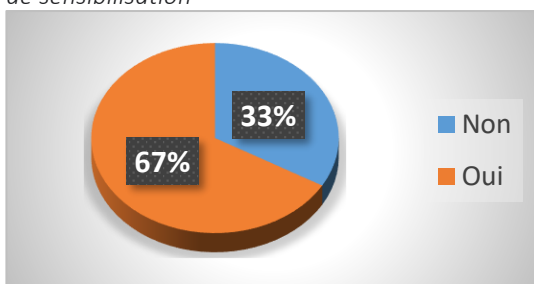
Certaines personnes avouent ne pas connaître précisément ces modules même si elles sont convaincues de leur existence.

Existence de modules de formation sensibles au genre des personnels pour une conduite de projets inclusifs



- Sur l'existence de messages véhiculés par le CILSS et le PARIIS au niveau régional sur les droits des femmes, 67% des personnes consultées le confirment.

Existence de messages sur les droits des femmes et des hommes lors de campagne de communication et/ou de sensibilisation



- L'existence d'une politique genre au CILSS / PARISS n'est pas connue de toutes les personnes qui y travaillent.

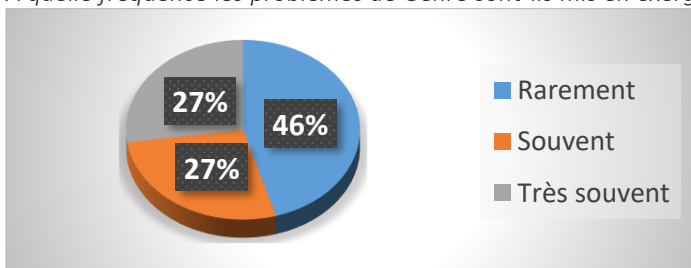
En effet, seulement 60% des personnes interrogées au niveau régional affirment que l'institution dispose d'une politique Genre.

- Au niveau des opérations internes et des compétences, environ 73 à 82% des personnels des UGP interrogés pensent que le PARIIS a besoin d'améliorer (1) les formations en équité et égalité de Genre, (2) l'accès à l'expertise en en équité et égalité de genre et (3) la gestion par les responsables de la question de l'équité et de l'égalité de genre.

En ce qui concerne l'organisation de discussions internes en équipes sur les questions de genre, 54% pensent que le PARIIS a besoin d'améliorer cet aspect tandis que 36% estiment qu'il y a à ce niveau un besoin de beaucoup d'amélioration.

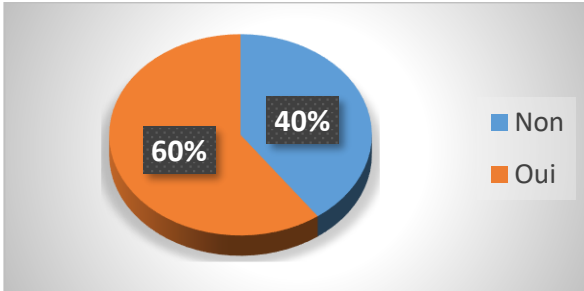
A ce sujet, 46% des personnels des UGP font savoir que les problèmes de genre sont d'ailleurs rarement mis en exergue au cours des réunions internes.

A quelle fréquence les problèmes de Genre sont-ils mis en exergue au cours des réunions internes ?



D'autres points nécessitent selon quelques personnes enquêtées dans les UGP, des améliorations. Il s'agit de la budgétisation sensible au genre et la mise en place d'un point focal.

Existence d'une politique femme/genre particulière au niveau de votre organisation/institution

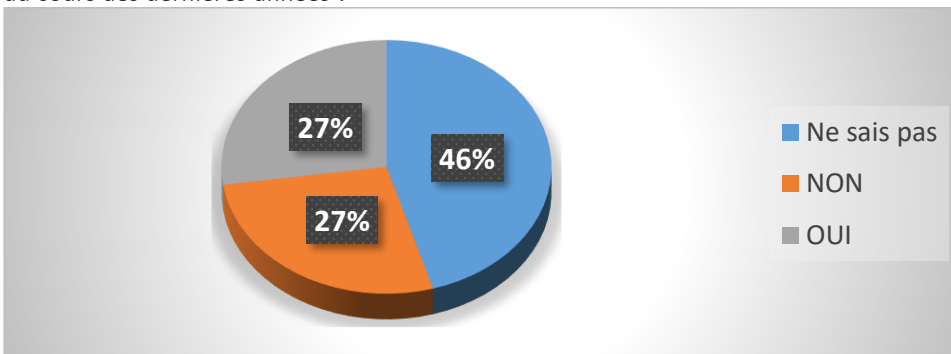


- Il est important de relever que la majorité (46%) des personnels des UGP interrogés disent ne pas savoir si le PARIIS a entrepris ou essayé une nouvelle approche pour favoriser l'équité et l'égalité de genre au cours des dernières années. 27% répondent que le PARIIS n'a rien entrepris de tel et 27% affirment qu'il y a eu des initiatives.

Cette dernière catégorie cite d'ailleurs comme exemples d'initiatives :

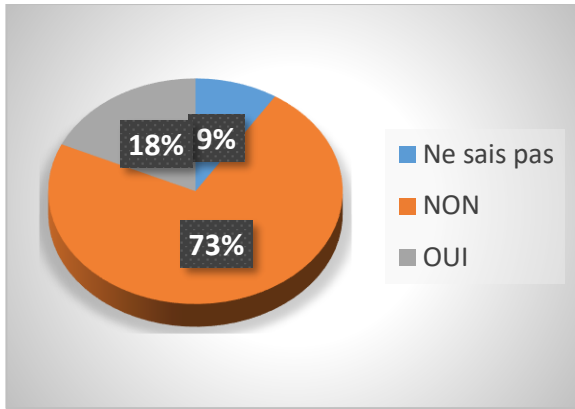
- Le rappel de la nécessité d'avoir des données désagrégées aux réunions/ rencontres, et recommandations dans les rapports d'activités
- les actions de sensibilisation, de recherche de développement
- L'élaboration d'une stratégie opérationnelle pour l'intégration du genre dans la mise en œuvre des activités
- Le fait que les femmes et les jeunes occupent des postes décisions dans les mécanismes institutionnels du projet
- La sensibilité genre des données du PARIIS et des rapports produits.

Est-ce que le PARIIS a entrepris ou essayé une nouvelle approche pour favoriser l'Equité et Egalité des Genres au cours des dernières années ?



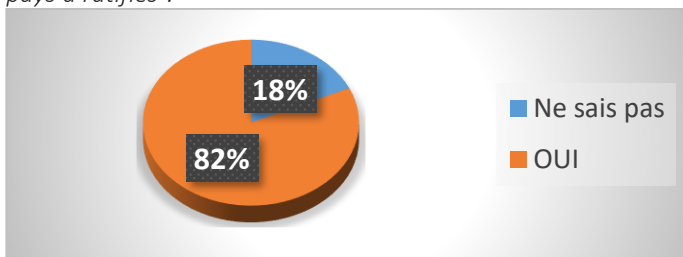
- Les personnels du PARIIS interrogés nient à 73%, l'existence d'opportunités régulières ou de forum au sein du PARIIS pour échanger sur des informations et partager l'apprentissage en matière d'équité et d'égalité de genre et 9% disent ne pas savoir. Seulement 18% affirment de telles opportunités et fora existent au sein du PARIIS.

Existe-t-il une opportunité régulière ou un forum au sein du PARIIS pour échanger sur les informations et sur l'apprentissage en matière d'Equité et Egalité de Genre?



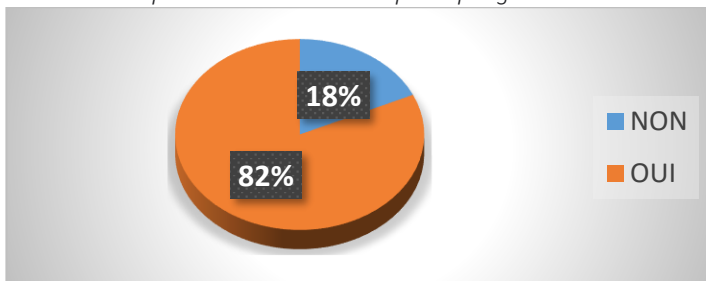
- Au niveau des pays, 82% des personnes consultées dans les UGP ont connaissance de l'existence d'une politique équité et égalité de genre dans leur pays d'intervention contre 18% qui l'ignorent. Sur les 82% qui ont répondu par l'affirmative, environ 91% disent avoir déjà vu une politique genre écrite. 91% affirment comprendre cette politique et l'utilisent dans le cadre de leur travail. Environ 82% pensent que cette politique est appropriée tandis que seulement 64% estiment que cette politique est assez forte pour conduire à l'équité et à l'égalité Genre comme résultat pour les femmes et hommes dans le pays d'intervention.

Savez-vous si le pays a une politique en matière d'Equité et Egalité Genre basée sur des instruments que le pays a ratifiés ?



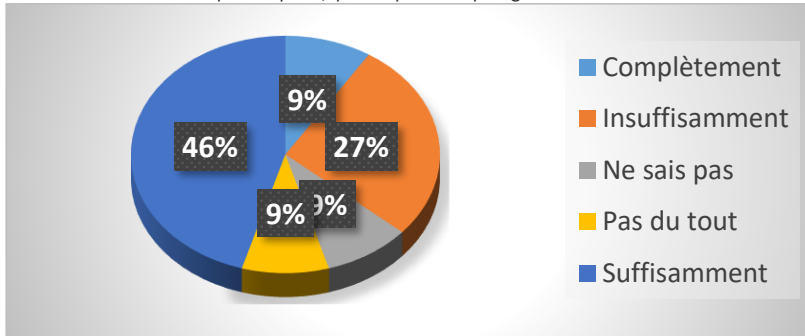
- En matière de respect de la politique nationale, 82% des personnels des UGP considèrent que le PARIIS traduit la politique générale du pays en matière d'équité et d'égalité des genres.

Pensez-vous que le PARIIS traduit la politique générale en matière de l'Equité et Egalité des Genres du pays?



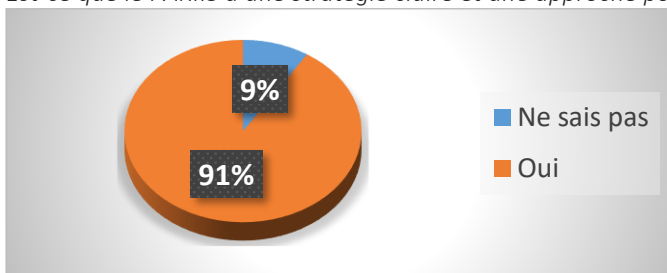
- Selon 46% des personnes consultées, les politiques nationales sur l'équité et l'égalité de genre est suffisamment traduite par le PARIIS en politiques, pratiques et programmes mais 27% pensent le contraire. Seulement 9% ne savent pas ou considèrent que ces politiques sont complètement ou pas du tout traduites en politiques, pratiques et programmes usités au PARIIS.

Est-elle traduite en politiques, pratiques et programmes usités au PARIIS ?



- 91% des personnels des UGP affirment que le PARIIS dispose d'une stratégie claire et d'une approche pour inclure le Genre dans ses activités.

Est-ce que le PARIIS a une stratégie claire et une approche pour inclure le Genre dans ses activités ?



- Pour environ 73% des personnes interrogées dans les UGP, pour appuyer et exécuter des projets visant l'Équité et l'Égalité des Genres, le PARIIS dispose actuellement d'appui-conseil d'expert.e.s et de consultant.e.s, de rapports et autres matériels dédiés ainsi que de temps consacré par les agents pour la prise en compte de cette dimension.

Environ 55% considèrent que le PARIIS dispose de ressources financières pour l'équité et l'égalité des genres, d'opportunités de formation et de temps consacré par les responsables du projet.

Cependant, 73% des personnels des UGP trouvent que le PARIIS manque de moyens de motivations et de prix d'excellence pour les actions en faveur de l'équité et de l'égalité de genres.

91% des personnels des UGP participant à cette première étape des consultations pensent que dans le futur, le PARIIS disposera plus des rapports et autres matériels et du temps consacré par les agents pour l'équité et l'égalité de genre.

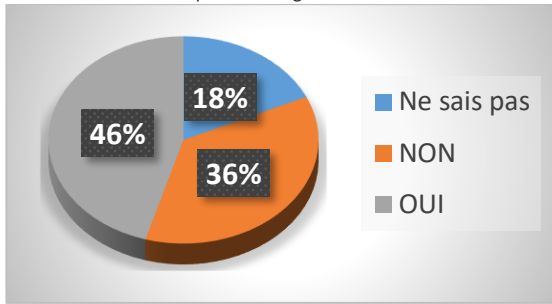
82% estiment que les responsables du PARIIS consacreront, dans le futur, plus de temps pour l'équité et l'égalité de genre.

80% estiment que, dans le futur, le PARIIS aura plus d'appui-Conseils d'expert.e.s et de consultances et d'opportunités de formation en Équité et l'Égalité des Genres, tandis que 60% trouvent que le PARIIS mobilisera dans le futur, de ressources financières suffisantes pour l'équité et l'égalité de genre.

Mais 73% des personnels des UGP continuent de penser que le PARIIS ne trouvera pas dans le futur, de de motivations et de prix d'excellence pour des actions en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.

- En matière de politique de gestion des Ressources Humaines, la majorité (46%) des personnels des UGP pensent que cette politique est conséquente à l'engagement du PARIIS en matière d'équité et d'égalité de genre mais 36% pensent le contraire.

Pensez-vous que la politique de gestion des Ressources Humaines est conséquente à l'engagement du PARIIS en matière de l'Équité et Égalité des Genres ?



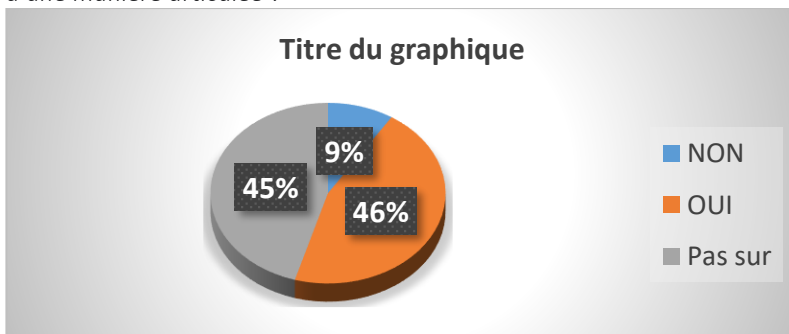
- Selon les personnels des UGP, certaines politiques de gestion des ressources humaines existent ou non, au PARIIS :
- Pour 82% des personnes, toutes les descriptions de postes au travail sont sensibles au genre
- Pour 73% des enquêté.e.s, il existe au PARIIS, une politique écrite sur les congés de maternité et de paternité ainsi qu'une politique du traitement et des avantages égaux
- Pour 55%, le PARIIS dispose d'une politique des congés pour la prise en charge des enfants malades et personnes à charge et d'une politique écrite sur les opportunités égales entre les genres
- Pour 45% des personnes, il existe au PARIIS, une flexibilité dans les arrangements d'horaires de travail ainsi que d'une politique d'encouragement aux Femmes de briguer les postes de responsabilité

Cependant 45% des personnels des UGP estiment que le PARIIS ne manifeste pas de motivation et encouragement pour ceux et celles qui exécutent les politiques de genre.

Parmi les principales politiques existantes au PARIIS, les résultats des consultations font savoir qu'elles ne sont en général, pas mises en pratique.

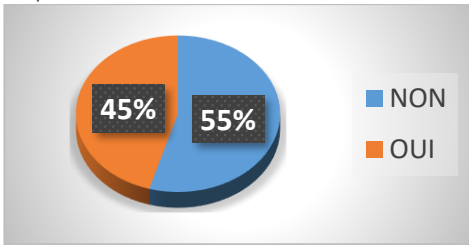
- Sur la capacité des responsables du PARIIS à résoudre des inquiétudes relatives au genre, de manière articulée, 46% des personnels des UGP répondent par l'affirmative, 45% font savoir qu'elles n'en sont pas sûres et 9% n'y croient pas.

Pensez-vous que les responsables du PARIIS sont capables de résoudre des inquiétudes relatives au Genre d'une manière articulée ?

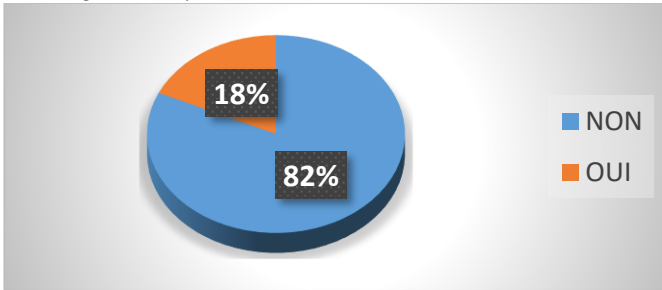


- En matière de respect d'engagements, 55% des personnels des UGP qui ont répondu à l'enquête, estiment que les engagements verbaux et écrits pris par les responsables du PARIIS, en matière d'équité et d'égalité de genre, ne sont pas traduits en actions.
- Ces personnes reconnaissent également à 82%, que les responsables du projet ne prennent pas d'initiatives pour décourager les expressions favorisant les inégalités de genre telles les blagues irrespectueuses, alors qu'il est selon 82% des personnes, très important d'assurer un respect mutuel entre les femmes et les hommes au sein du PARIIS.

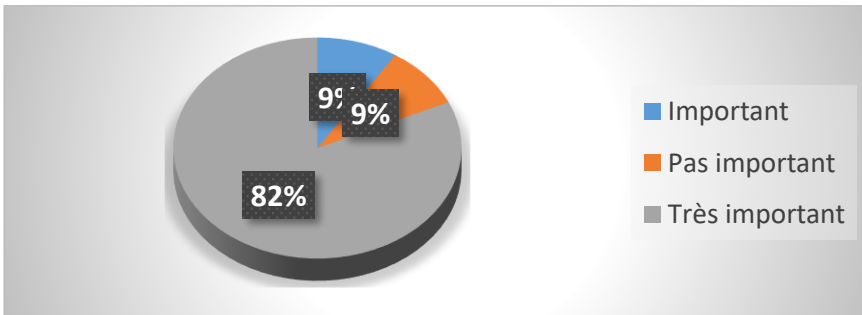
Pensez-vous que les engagements verbaux et écrits en matière d'Équité et Égalité de Genre par les responsables du PARIIS sont traduits en actions ?



Pensez-vous que tout est fait pour décourager des expressions qui favorisent l'inégalité des genres comme des blagues irrespectueuses ?

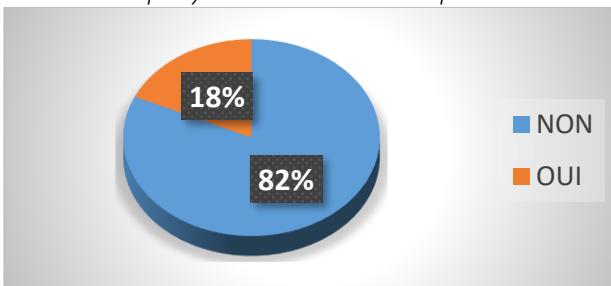


Combien pensez-vous qu'il est important d'assurer un respect mutuel entre les femmes et les hommes au sein du PARIIS ?



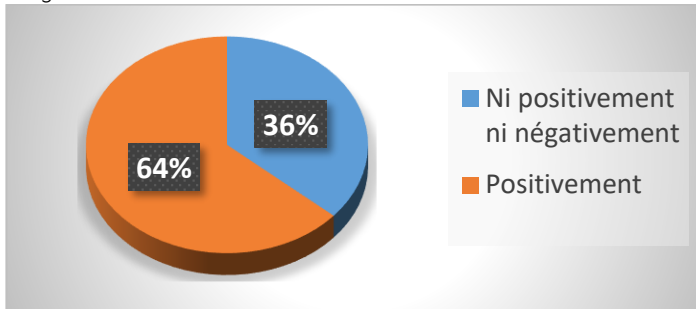
- Pourtant 82% des personnels des UGP, attestent qu'il n'y a pas de résistance formelle à l'équité de genre au sein du PARIIS. Mais 18% pointe du doigt, le manque d'intérêt relevé de certains coordonnateurs pour le sujet, le non-rapportage de données désagrégées, des intimidations, des menaces et des refus de prendre en compte certaines observations faites par la personne en charge de la question de genre, le manque de sérieux manifesté dans la validation des plans d'actions genre proposés. L'expression suivante est éloquent à ce sujet « On fait semblant de les accepter or au fond ils ne sont les bienvenus » Les répondant.e.s pensent que des résistances proviennent plutôt des partenaires de mise en œuvre des activités du PARIIS.

Pensez-vous qu'il y a une résistance à l'Équité des Genres au sein du PARIIS ?



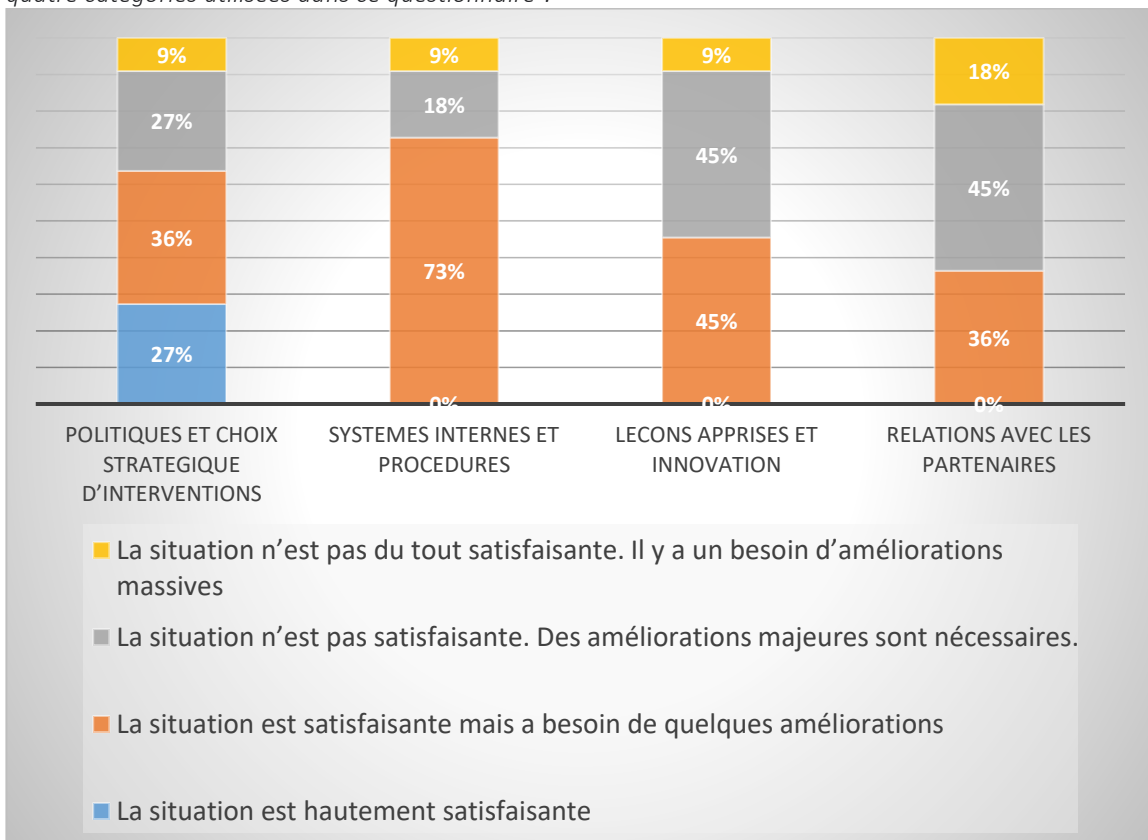
- Les enquêtés des UGP affirment à 64% que les collègues réagiraient positivement au cours des réunions lorsqu'une question relative au genre est évoquée, tandis que 36% disent que les réactions des collègues ne seraient ni positives ni négatives.

Si vous soulevez une question relative au genre au cours d'une réunion, comment est-ce que les collègues réagiraient ?



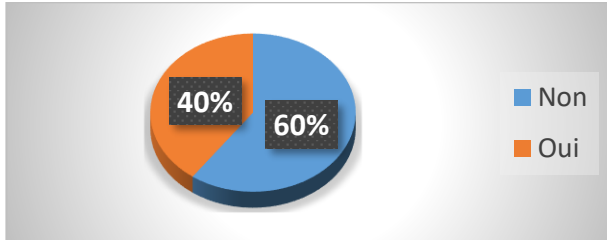
- En fin de compte, les personnels des UGP ont classé leurs UGP en termes de progrès vers l'équité et l'égalité de genre.
- Pour 73% d'entre eux, la situation est satisfaisante au niveau des systèmes internes et des procédures mais nécessite quelques améliorations
- Au niveau des leçons apprises et des innovations, cette situation est à 45% jugée satisfaisante mais également pas satisfaisante à 45% nécessitant des améliorations majeures
- 45% estiment non satisfaisante l'impulsion du genre dans les relations avec les partenaires
- Selon 27% des répondant.e.s, la situation est hautement satisfaisante et 36% la trouvent satisfaisante au niveau des politiques et choix stratégiques d'intervention.

Quel classement feriez-vous de votre UGP en termes de progrès vers l'Equité et Egalité des Genres pour les quatre catégories utilisées dans ce questionnaire ?



- ✚ La proportion des ressources dédiées à l'intégration du genre au CILSS/PARIIS n'est pas connue de toutes les personnes interrogées au niveau régional. A part une personne qui a précisé le montant de 80 millions de francs CFA sur la durée du projet, 20% disent qu'il n'existe pas de budget dédié à cette thématique, 20% considère que le budget existant est faible et 40% disent ne pas avoir d'information.
- 60% des personnes consultées affirment même qu'il n'existe pas de ressources spécifiques pour l'intégration du genre au CILSS/PARIIS.

Existe-il des ressources spécifiques pour l'intégration du genre dans votre institution ?



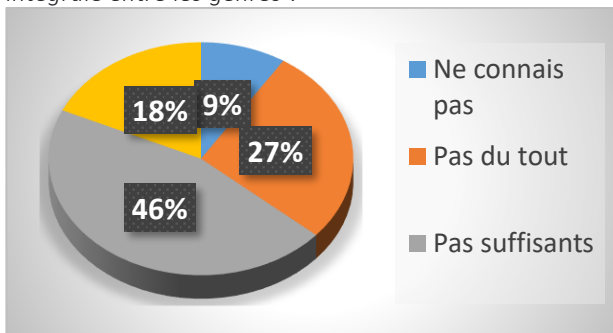
Les 40% qui affirment l'existence de ressources dédiées au genre, précisent que ces ressources sont humaines et financières et qu'elles sont gérées directement par le CILSS.

Le mécanisme influençant l'allocation des ressources pour le genre et en assurant le suivi est l'arbitrage du PTPA et le PTBA.

50% des personnes enquêtées disent que ce mécanisme n'existe pas.

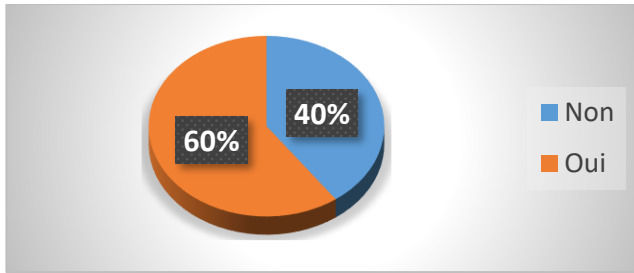
- Les personnels des UGP pensent en majorité (46%) que les outils et techniques ne sont pas suffisamment disponibles et 27% affirment qu'ils ne sont pas du tout disponibles pour leur travail en faveur d'une équité et Egalité intégrale entre les genres. Seulement 18% considèrent qu'ils sont suffisants.

Considérez-vous que les outils et techniques sont disponibles pour votre travail pour une équité et Egalité intégrale entre les genres ?



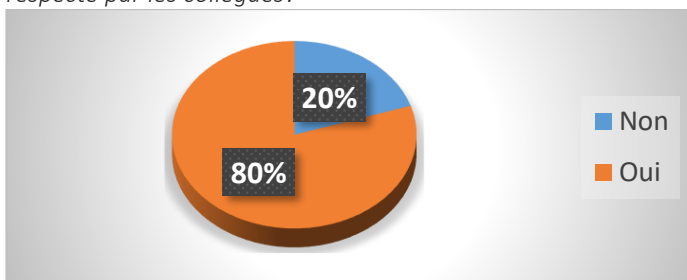
- ✚ Sur la clarification des attributions, 60% des personnes consultées estiment que le mandat des personnes responsables de l'intégration du genre au CILSS/PARIIS est suffisamment clair contre 40% qui disent le contraire.
 - Sur les 60% de personnes qui répondent par l'affirmative, 50% précisent que ce mandat consiste à :
 - Œuvrer à ce que la condition des femmes au niveau des sous-projets (d'investissement en irrigation) soit améliorée grâce au projet et que cela vaille pour le maximum possible de femmes.
 - Travailler à ce qu'on dispose d'une stratégie au niveau régional et des plans d'actions par pays et accompagner les pays à la réalisation des actions sur le genre.
- 50% précisent qu'il s'agit de l'expert institutionnel. Et 25% n'a pas d'informations.

Le mandat de personnes responsables de l'intégration du genre dans votre institution est-il suffisamment clair?



- ✚ Le mandat de la personne en charge de l'intégration du genre au CILSS/PARIIS est respecté par les collègues selon 80% des personnes interrogées. Cette réponse est justifiée selon les 80% par le fait qu'en plus de bénéficier de considération et de respect, la dimension genre fait partie intégrante du projet et que les autres collègues en son absence, assument cette responsabilité.

Le mandat de la personne en charge de la question du genre dans votre institution est-il suffisamment respecté par les collègues?



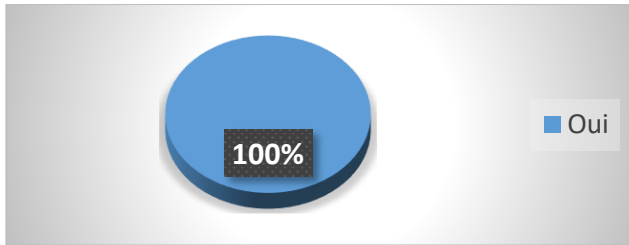
- ✚ Selon la totalité des personnes enquêtées, la personne en charge de la dimension genre au CILSS/PARIIS dispose des ressources, des marges de manœuvres et des compétences nécessaires pour réussir sa mission.
 - Les cibles consultées disent à 60% que cette personne dont le profil répondait aux critères de choix en termes de compétences et d'expérience, est en même temps responsable de la planification au niveau de laquelle le genre devrait justement bien être prise en compte.
 - Cependant, 40% des personnes n'a pas d'informations sur les critères qui ont prévalu au choix de cette personne.

Dans votre institution, la personne en charge du genre dispose-t-elle des ressources, marges de manœuvre et compétences nécessaires pour réussir sa mission ?



- ✚ Les personnes consultées affirment à l'unanimité, que la personne en charge du genre au CILSS/PARIIS, directement supervisée par le Coordonnateur régional, a un accès aux instances de décision et a la capacité d'influencer la prise en compte du genre dans l'institution. Cependant, elles disent ne pas avoir les informations pour justifier leur réponse.

Cette personne en charge du genre a-t-elle accès aux instances de décision pour influencer la prise en compte du genre dans l'organisation ?



- ✚ A la question de savoir si les mécanismes, procédures et processus du CILSS/PARIIS intègrent ou facilitent la prise en compte du genre, 100% du public enquêté répondent « oui » en ce qui concerne le cycle de projet.

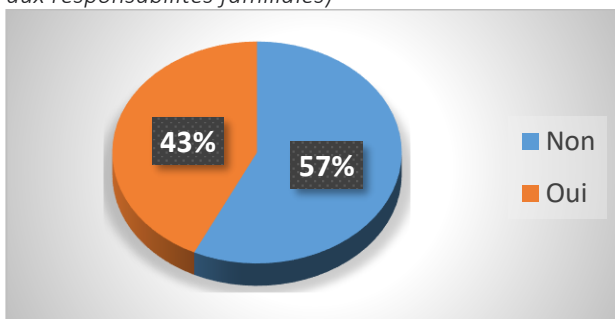
Dans le développement du personnel, environ 86% disent que les mécanismes, procédures et procédures y facilitent ou y intègrent la dimension genre.

Au niveau de la sélection et la gestion des personnels, c'est 83% de personnes qui répondent par l'affirmative et dans la construction et la gestion des partenariats, environ 67% pensent que les mécanismes, procédures et procédures y facilitent ou y intègrent la dimension genre.

- ✚ La prise en compte du genre est facilitée ou intégrée, selon les personnes interrogées, par le fait que :
 - Les candidatures féminines sont toujours encouragées lors des recrutements et il existe une politique de recrutement sensible au genre ;
 - Un quota de 35% est imposé dans le cycle de projet ;
 - Le genre est pris en compte dans les documents liant le projet aux partenaires à travers une réglementation interne qui facilite la prise en compte du genre même si pour les partenaires, il n'y a pas encore de réflexion sur la question ;
 - Il existe une politique genre du CILSS ;

- ✚ Plus de la moitié des personnes interrogées au niveau régional (57%) estiment qu'avant la mise en place des mécanismes, procédures et processus, le CILSS/PARIIS ne procède pas à l'identification ni à l'analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes. Les 43% qui pensent le contraire justifient leur réponse par le fait que le CILSS/PARIIS effectue des études de référence et de caractérisation des zones d'intervention et qu'au niveau régional, il y ait une personne chef d'unité en charge du management.

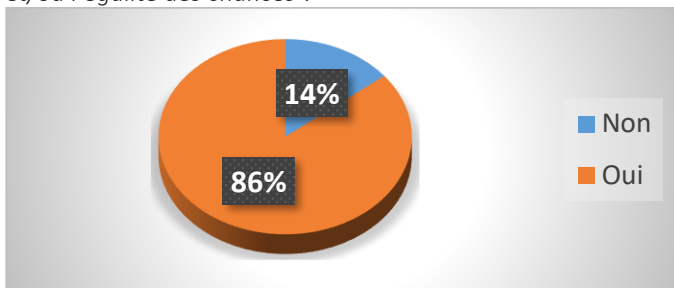
Les besoins-genre des femmes et des hommes sont-ils identifiés et analysés avant la mise en place de ces mécanismes, procédures et processus ? (ex. disponibilité des femmes pour aller en formation par rapport aux responsabilités familiales)



- ✚ Nonobstant, 86% des personnes consultées affirment qu'il existe au CILSS/PARIIS, des interventions spécifiques pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et/ou l'égalité des chances. Ces 86% précisent que :

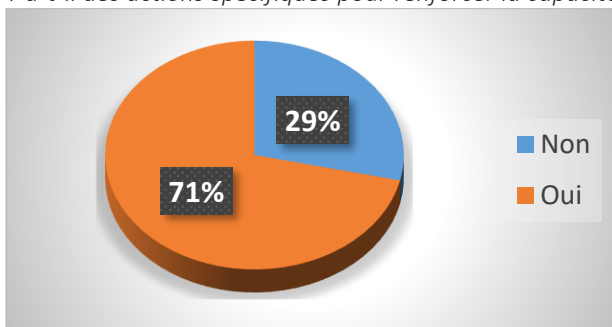
- Le CILSS/PARIIS initie des formations sur l'importance du genre ;
- Lors des recrutements, il est précisé que les candidatures féminines sont encouragées ;
- Dans les projets comme le PARIIS, le CILSS précise toujours qu'il faut une égalité femmes hommes et fixe des objectifs réalistes à atteindre
- Les formations au niveau du Centre Régional Agrymeth (CILSS) prévoient des suppléments au niveau des bourses pour les femmes pour couvrir leurs besoins spécifiques

Existent-ils des interventions spécifiques dans votre institution pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et/ou l'égalité des chances ?



- 71% des personnes enquêtées répondent que le CILSS/PARIIS réalisent des actions spécifiques de renforcement de capacités de son personnel sur la thématique « genre ». Selon elles, une des formations a eu lieu en 2020 et a été ouverte à toute l'équipe. Mais nous n'avons pas pu disposer de données sur le nombre et le genre des bénéficiaires des formations.

Y a-t-il des actions spécifiques pour renforcer la capacité de votre personnel sur le thème « genre » ?



- Evaluant l'impact de la prise en compte du genre / ou la non prise en compte du genre par le CILSS/PARIIS, environ 44% des personnes interrogées pensent qu'il n'y a aucun impact parce qu'il n'y a pas eu d'intervention spécifique et que le projet risque de ne pas atteindre certains indicateurs genre du cadre de résultat et de ne pas traiter l'ensemble des préoccupations.

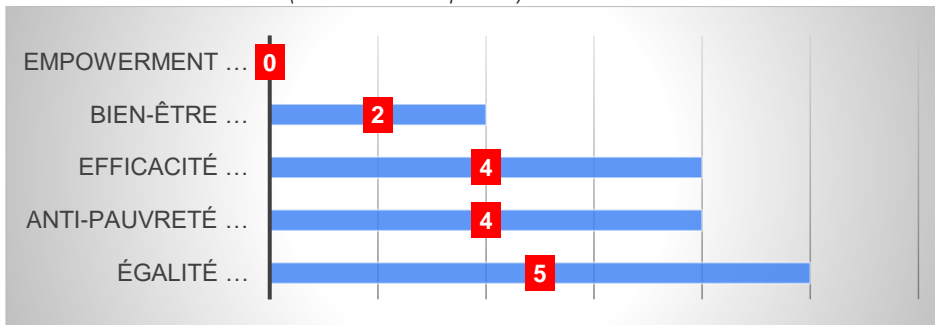
28% estiment ne pas savoir l'impact parce que la prise en compte du genre n'est pas encore évaluée tandis que 28% en revanche, pensent que l'on assiste à un rehaussement du taux du genre dans le personnel et à une meilleure compréhension des experts en genre.

L'impact pourrait être mesuré selon ces personnes à travers les chiffres du cadre de résultats, le suivi-évaluation des projets et programmes, la mise en œuvre des activités. Cependant 57% pensent soit qu'il n'y a pas de moyens de vérifier, soit que la mise en œuvre du genre n'est pas encore évaluée, soit parce qu'elles n'en savent rien.
- Concernant l'orientation politique du CILSS/PARIIS en matière d'intégration du genre, les personnes enquêtées considèrent que l'approche ou la politique utilisée par l'institution est la combinaison des trois approches principales suivantes :

 - En priorité l'approche égalité qui met l'accent sur le rôle fondamental des femmes comme actrices à part entière dans le processus de développement. Elle vise à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes, surtout dans le domaine de la division du travail fondée sur le genre, et à augmenter l'autonomie politique et économique des femmes ;
 - L'approche anti-pauvreté qui relie l'inégalité économique des hommes et des femmes non plus seulement à la subordination mais à la pauvreté. Il faut donc augmenter la production des femmes pauvres, accroître leurs possibilités d'emploi et les occasions de gagner un revenu ;
 - L'approche efficacité qui considère les femmes comme des ressources humaines sous-utilisées qui doivent être par conséquent intégrées plus largement dans le processus de développement afin de mieux utiliser leurs différents potentiels. Cette approche part du présupposé qu'une meilleure

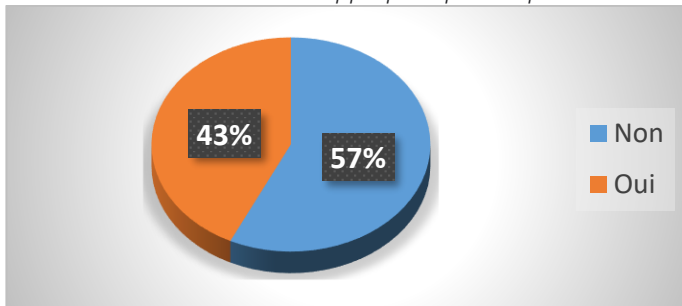
participation économique des femmes leur confèrera automatiquement un meilleur statut leur permettant ainsi d'atteindre progressivement l'égalité avec les hommes.

En ce qui concerne votre institution/organisation, quelle est parmi, ces approches politiques, celle sous-tendant vos interventions (choisir 1 à 3 options)



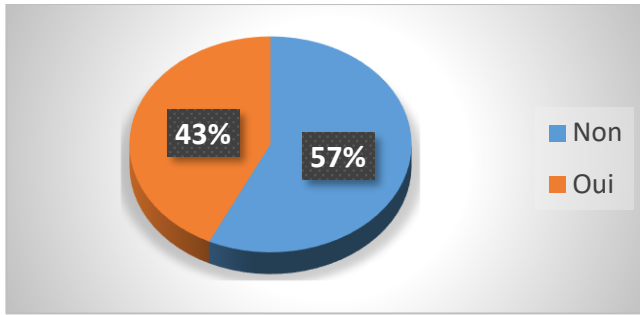
- ✚ Du point de vue de 33% des personnes consultées, les données fournies par la recherche dans le domaine de l'irrigation sont genre-sensibles. 50% de personnes ne partagent pas cet avis estimant que non seulement, il n'y a pas encore de possibilité de mesurer cet indicateur ni ce que cela a apporté aux femmes mais en plus, il n'existe pas d'analyses très fines sur le sujet. 17% reste sans réponse.
- ✚ Pour 57% des personnes enquêtées, les canaux utilisés actuellement pour communiquer sur les informations du CILSS/PARIIS et sur ses interventions, ne sont pas appropriés pour la promotion du genre.

Actuellement, les canaux utilisés pour la dissémination des informations de votre institution/organisation et sur vos interventions sont-ils appropriés pour la promotion du genre ?



- ✚ Sur le plan interne du CILSS/PARIIS, en ce qui concerne les capacités techniques disponibles pour adresser les questions de genre, les personnes enquêtées estiment à 57% que l'équipe dirigeante et le personnel n'a pas d'expérience suffisante en matière de gestion des questions de genre et plus spécifiquement dans le domaine de l'irrigation. Les 43% qui pensent le contraire, trouvent que l'institution est sensibilisée sur la question et dispose d'outils de suivi-évaluation sensible au genre. Cependant, le manque d'expertise nécessaire et pointue est reconnu.

Les dirigeant.e.s et les salarié-e-s de votre institution/organisation ont-ils une expérience en matière de gestion des questions de Genre et plus spécifiquement dans le domaine de l'irrigation?



✚ 14% des personnes consultées sont formelles sur le fait qu'il n'y a eu aucune formation sur le genre en direction des dirigeants et du personnel du CILSS/PARIIS depuis deux ans tandis que 71% disent le contraire et précisent même les thèmes de formation suivants qui ont été administrés :

- Formation en genre au profit du personnel cadre du CILSS pour l'institutionnalisation du genre
- Formation de tout le personnel sur la prise en compte du genre et sur son importance
- Formation sur la politique genre du CILSS
- Formation sur le concept genre organisé par le CILSS.

15% des personnes disent ne pas rien savoir.

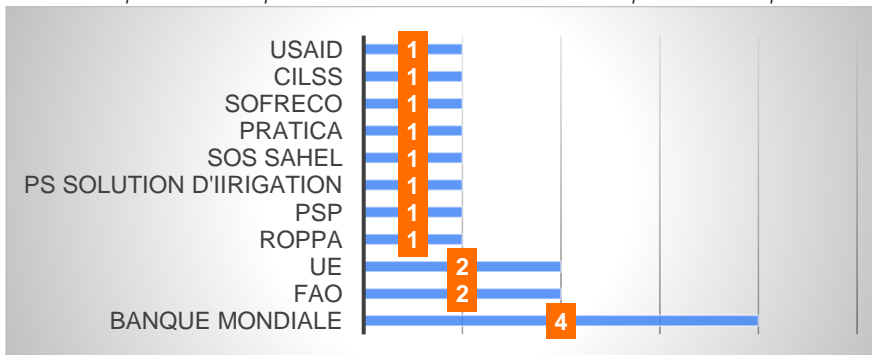
✚ Au sujet des partenaires du CILSS/PARIIS, toutes les personnes intervenantes apprécient favorablement la contribution des partenaires à l'atteinte des objectifs du PARIIS et manifestent de fortes attentes face à ces partenaires techniques et financiers.

✚ Trois partenaires sont cités en priorité pour leur contribution concrète à la prise en compte du genre au CILSS/PARIIS. Il s'agit de : la Banque Mondiale, la FAO et l'Union Européenne.

✚ Selon les parties prenantes à la consultation régionale, les partenaires contribuent à travers :

- Leurs exigences communes par rapport à la prise en compte du genre dans la planification et la mise en œuvre des actions du PARIIS ;
- Le financement des activités ;
- La mobilisation citoyenne, dans le cadre de l'appui planification des investissements et de l'appui dans la mise en valeur ;
- Des actions de renforcement de capacités ;
- Des investissements en faveur de l'implication des femmes ;
- L'inscription dans leur ligne directrice, de la prise en compte du Genre ;

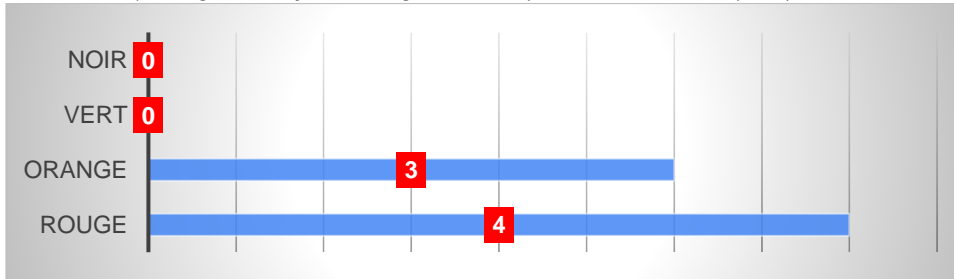
Citez 1 à 3 partenaires qui contribuent concrètement à la prise en compte du Genre dans votre institution



- De façon générale, 57% des parties prenantes à l'enquête, situent le niveau régional du CILSS/PARIIS au rouge pour ce qui est de l'atteinte des objectifs genre. Cela signifie pour eux/elles que les objectifs genre / indicateurs définis par l'institution sont partiellement atteints mais que beaucoup reste et qu'il persiste des préoccupations sur certains aspects.

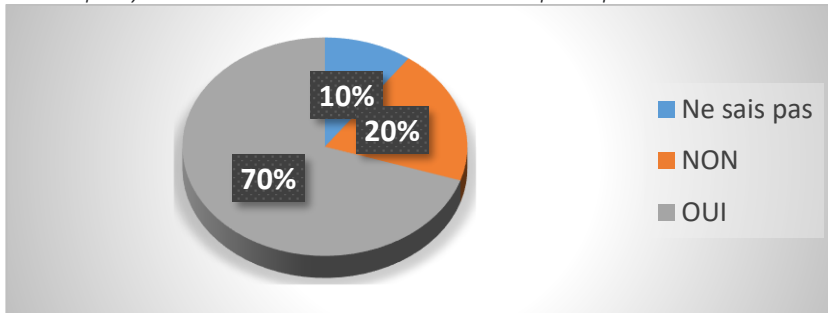
Environ 43% pensent plutôt que le CILSS/PARIIS se situe dans l'orange. Dans ce cas, les objectifs et indicateurs genre définis sont pour la plupart atteints et que les actions sont en cours pour les atteindre.

Selon vous, (au regard des feux de signalisation présentés ci-dessus), à quel niveau vous situez-vous ?

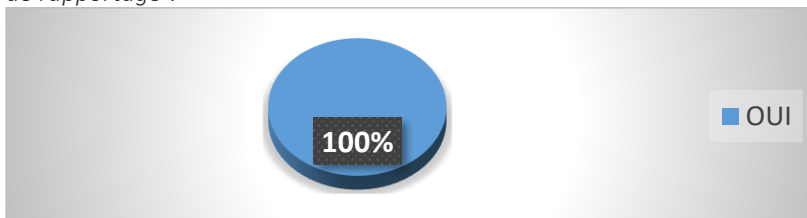


- Au titre des indicateurs genre du CILSS/PARIIS, environ 67% des parties prenantes font référence au nombre de bénéficiaires directs des superficies aménagées. Certains citent notamment le pourcentage de femmes bénéficiaires des investissements avec des précisions sont faites sur le quota de 30 à 35% de femmes. D'autres citent l'amélioration des revenus à travers les investissements, les rapports semestriels
- Selon 70% enquêtées au niveau pays, la mise en œuvre de la politique Genre fait l'objet d'un suivi et à l'unanimité les personnels des UGP affirment qu'il est important d'inclure le suivi des actions intégrales du genre dans leurs procédures de rapportage.

Est-ce qu'il y a un suivi de la mise en œuvre de la politique de Genre ?



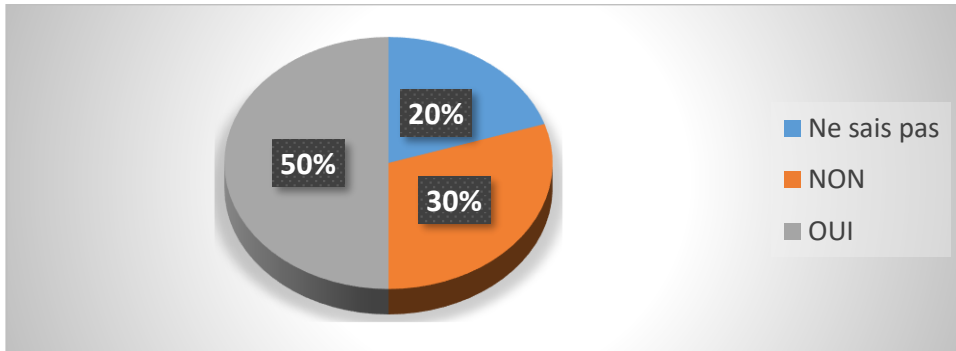
Considérez-vous que c'est important d'inclure le suivi des actions intégrales du Genre dans vos procédures de rapportage ?



- Au titre des innovations et des leçons apprises, 55% des enquêtés dans les UGP disent que l'équité et l'égalité de genre devraient avoir une plus haute importance dans la planification des projets et activités que ce qui se fait actuellement dans le projet pendant que 45% pensent que les choses doivent être maintenues telles qu'elles sont présentement. Ces proportions sont inversées lorsqu'il s'agit de la planification stratégique et de la planification interne des ressources humaines et des procédures. Dans tous les cas, cela démontre que selon les UGP la planification en cours prendrait déjà en compte la question d'équité et d'égalité de genre mais nécessite des améliorations.

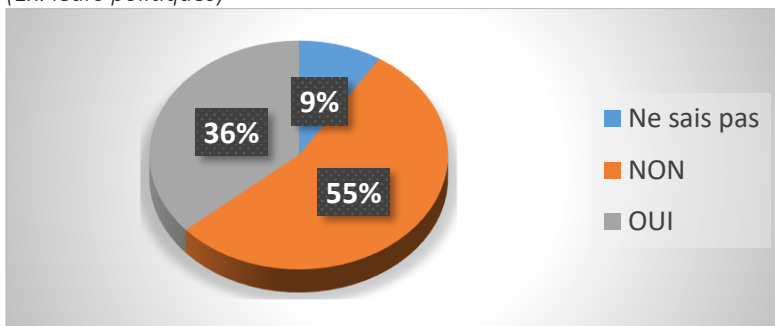
- Pour ce qui est du rapportage, 50% des personnels des UGP répondent que le suivi de routine et le système de rapportage fournissent des données désagrégées suivant le genre. 30% pensent le contraire et 20% avouent ne rien savoir.

Est-ce que le suivi de routine et le système de rapportage fournissent des données désagrégées suivant le Genre ?



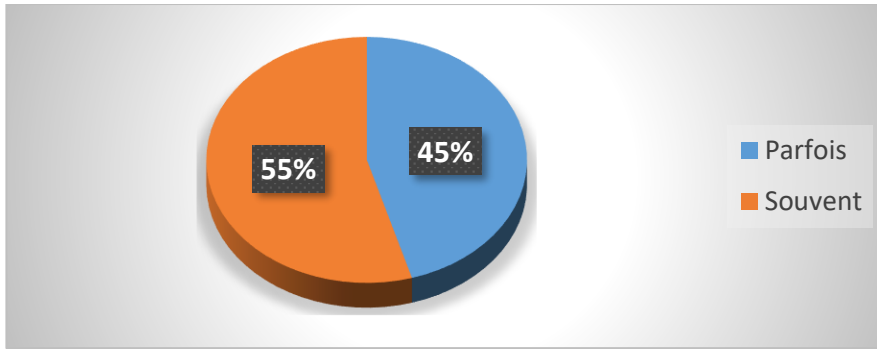
- Malgré l'engagement affiché par le PARIIS, 55% des personnels des UGP affirment que le PARIIS ne fait pas le suivi des interventions des partenaires en matière d'équité et d'égalité de genre.

Est-ce que le PARIIS fait le suivi de ce que font les partenaires en matière d'Equité et Egalité des Genres (Ex. leurs politiques)

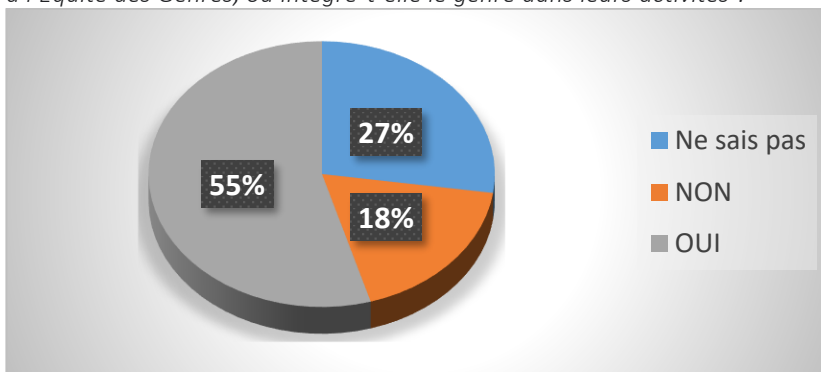


- En matière de partenariat, 55% des personnels des UGP affirment parler souvent de l'équité et l'égalité de genre dans leur communication avec leurs partenaires, pendant que 45% disent le faire occasionnellement. 55% de ces personnels disent appuyer leurs partenaires ou d'autres organisations au développement d'un engagement vis-à-vis de l'approche genre ou intégrer le genre dans leurs activités au sein des UGP. Ils citent alors les activités suivantes en guise d'appui aux partenaires et autres organisations :
 - L'exigence de la prise en compte dans les contrats de prestation et de recrutement, les TDRs d'activités
 - La demande aux partenaires du PARIIS de réaliser un plan d'action genre pour accompagner leurs activités.
 - Le financement des sous projets dans le domaine
 - Le renforcement des capacités des parties prenantes

Parlez-vous de l'Equité et Egalité de Genre dans vos communications avec les partenaires ?

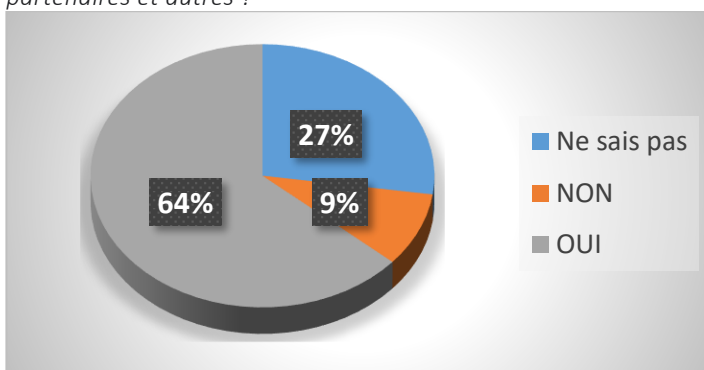


Est-ce que votre UGP appuie ses partenaires ou d'autres organisations au développement d'un engagement à l'Equité des Genres, ou intègre-t-elle le genre dans leurs activités ?



- 64% des personnes interrogées au sein des UGP pensent que l'engagement du PARIIS vis-à-vis de l'approche genre devrait influencer ses partenaires

Pensez-vous que l'engagement du PARIIS à l'Equité et Egalité de Genre devrait influencer son approche aux partenaires et autres ?



- Toutes les parties prenantes interrogées au niveau régional, estiment que le CILSS/PARIIS a des besoins en renforcement de capacités pour l'intégration du genre. Pour environ 67%, ces besoins sont relatifs à la formation et l'appui-conseil sur le genre et irrigation, sur une meilleure prise en compte du genre dans la planification des activités (accompagnement des pays pour l'atteinte de la cible), sur la formation de formateurs en genre et sur la prise en compte du genre dans le budget. Selon 50%, les besoins sont liés à un accompagnement au niveau stratégique : besoins d'accompagnement pour élaborer et une bonne stratégie et des plans d'actions genre, besoin d'appui pour décliner la politique genre du CILSS en plans d'actions concrets. Enfin, près de 17% de personnes estiment qu'il faut plus de ressources humaines en matière de genre.

La situation globale de la dimension genre au niveau des six (6) pays :

Au regard des termes de références de la consultation : « *Le diagnostic genre en lien avec les activités du PARIIS est réalisé dans la zone d'intervention du projet. Il permettra de faire l'état des lieux de la prise en compte du genre dans les projets d'irrigation déroulés dans chaque pays d'intervention du PARIIS en termes d'activités au niveau national. Cet état des lieux examinera, notamment : (i) la façon dont les cibles sont fixées (sur quelle base) et évaluées ; en particulier les résultats d'une approche par quota ; (ii) ce qui est fait ; (iii) les conséquences ; (iv) les contraintes et opportunités qui s'exercent et (v) les résultats en termes d'amélioration (ou non) de la situation de la femme* », et après traitement des entretiens réalisés lors d'une mission de terrain, les principaux résultats du diagnostic genre en lien avec les activités du PARIIS s'articulent autour des points suivants :

1. Existence et identification des inégalités du genre ;
 2. Orientation politique des institutions (structures) nationales en matière d'intégration du genre ;
 3. Acquis et progrès réalisés en matière de genre ;
 4. Contraintes et opportunités dans la prise en compte du genre ;
 5. Mécanisme de suivi-évaluation et propositions en matière d'intégration du genre.
- I. Existence et identification des inégalités du genre

Dans leurs domaines d'intervention respectifs des structures consultées, tout comme dans le domaine spécifique de l'irrigation, la majorité des acteurs reconnaît qu'il existe des inégalités entre les femmes et les hommes. L'enquête a révélé également des cas de déni des inégalités de genre.

- ✚ Dans les domaines d'intervention des structures, les inégalités observées concernent :
 - (i) L'accès des femmes à la terre qui demeure un problème malgré le quota fixé compte tenu du système patriarcal fort. Une femme, selon les coutumes, ne peut pas être propriétaire de terres. C'est l'homme qui en détient la propriété. Les femmes contribuent cependant à l'aménagement des terres mais il arrive dans certains contextes, qu'elles soient exclues au moment de la répartition. Il est noté que lorsque les femmes sont en groupement, elles en bénéficient plus facilement.
 - La cause principale est liée à la gestion du foncier par la coutume. Les gens ne conçoivent pas encore l'intérêt de donner des terres aux femmes. Certains admettent difficilement que les femmes soient membres de structures sur le foncier. Mais depuis que certaines lois sur l'équité et/ou l'égalité de genre ont été adoptées, il y a des progrès parce que des explications sont données
 - (ii) Le fait que les femmes n'ont pas le contrôle de l'utilisation du matériel agricole même lorsqu'elles en sont les bénéficiaires à travers les projets et programmes. Il est révélé que l'homme s'en accapare et que pour l'utiliser la femme doit obtenir l'autorisation du mari ;
 -
- ✚ **Dans le domaine d'irrigation**, les parties prenantes consultées révèlent la persistance d'inégalités de genre :
 - (i) Au niveau de l'accès et du contrôle du matériel : les femmes étant défavorisées au niveau financier par rapport aux hommes, se retrouvent dans une précarité qui ne leur permet pas de s'offrir facilement le matériel
 - (ii) Au niveau des formations : les femmes n'arrivent pas à suivre les formations à cause de leur rôle de reproduction et certaines formations ne leur sont pas adaptées
 - (iii) Dans la prise de décision, les femmes sont en général, éloignées des sphères et processus de prise de décision
 - (iv) Dans l'accès et le contrôle de la propriété foncière : L'accès de la femme d'une localité à l'autre n'est pas identique mais une constante demeure sur le fait qu'en général, les femmes n'ont pas accès à la terre et qu'elles n'en n'ont surtout pas le contrôle
 - Les femmes participent aux aménagements (exemple : elles mobilisent les moellons pour faire les digues) et elles sont efficaces mais à la fin, les hommes s'emparent des ouvrages.
 - (v) Les femmes ne sont pas propriétaires terriennes et donc elles sont lésées dans les aménagements même si les aménagements dans nos projets tendent à corriger cette situation.
 - (vi) Au niveau de l'accès aux équipements, aux intrants, au financement, les femmes sont plus défavorisées que les hommes.

Selon les structures consultées, **les inégalités de genre (discriminations, injustices) les plus criardes observées qui nécessitent une action urgente sont par ordre de priorité sont les suivantes :**

✚ Dans leur domaine d'intervention

- (i) La sécurisation des terres au détriment des femmes : dans certaines localités, malgré les interventions faites, on ne perçoit pas vraiment les acquis. Au niveau des terroirs, là où les familles cultivent, il y a des inégalités : les gens sont d'accord pour donner le droit d'usage mais on peut lui enlever ce droit à tout moment. Cela fait que la femme ne peut pas posséder formellement la terre ; Les jeunes filles n'héritent pas la terre
- (ii) L'accès des femmes au crédit : jusque-là, les femmes ont des difficultés car des institutions financières et bancaires imposent des conditions auxquelles les femmes ne peuvent répondre (ex : garantie). On leur demande aussi de se mettre en coopérative selon les directives de l'OHADA. Cela est aussi difficile pour elles. Elles sont donc dans des groupements non formalisés
- (iii) Le fait que les bénéficiaires des productions profitent moins aux femmes qu'aux hommes
- (iv) L'accès inégal aux ressources en défaveur des femmes
- (i) L'accès inégal à la prise de décision. L'on note une infantilisation des femmes et donc leur mise sous tutelle permanente.
- (v) L'accès inégal à la justice
- (vi) Le jeune, tant que son père vit, n'a pas de plein droit. Il peut être marié et continuer à vivre et à agir sous l'autorité du père

✚ Dans le domaine de l'irrigation

- (i) L'accès inégal aux ressources productives : terre, financement, équipements de production en défaveur des femmes
- (ii) La femme ne maîtrise pas et ne profite pas vraiment des bénéfices du travail réalisé
- (iii) Selon une étude sur la valorisation des petits barrages, les problèmes de maintenance des motopompes posent des problèmes aux femmes plus qu'aux hommes

On note donc que l'accès à la terre constitue la principale source d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Les causes évidentes de ces inégalités, indiquées par l'enquête de terrain se présentent comme suit :

- (i) Les pesanteurs et les barrières socioculturelles (tradition, système social) qui mettent les femmes au second plan. Dans la plupart des cultures, le mariage apparaît comme une condition pour prendre la femme en considération mais en même temps, dans la communauté de son mari, elle n'a pas droit à la terre parce qu'elle est considérée comme une étrangère et surtout comme un bien or un bien ne peut posséder un bien
- (ii) Les femmes n'ont pas droit à la parole
- (iii) La pauvreté des femmes
- (iv) L'analphabétisme : plusieurs femmes ne sont pas instruites et cela pose des problèmes, même pour participer aux formations

Certaines causes, selon les structures interrogées, ne sont pas exprimées ou avouées officiellement. Il s'agit de :

- (ii) L'orgueil des hommes qui voient le genre comme une approche qui encourage les femmes à avoir du pouvoir pour les détrôner
- (iii) La rivalité femmes-hommes qui limite les femmes parce que les hommes craignent de perdre leur pouvoir (notamment dans le foyer) ou de voir le rapport de pouvoir inversé
- (iv) Des gens disent que si la femme devient riche elle va partir donc il faut la maintenir dans la pauvreté
- (v) La volonté politique qui ne serait pas réelle dans les faits.

De façon générale, dans les six pays d'intervention du PARIIS, la majorité des parties prenantes reconnaît que les femmes et les hommes n'ont pas un accès équitable aux ressources.

Pour ces structures enquêtées, les principaux obstacles identifiés (dans leur domaine d'intervention tout comme dans le domaine de l'irrigation) sont :

- (i) Les pesanteurs et les normes socio-culturelles

- (ii) L'analphabétisme
- (iii) Le faible niveau d'informations

L'enquête révèle également dans les six (6) pays, qu'en général, dans les familles, la société, leur domaine d'intervention et le domaine de l'irrigation, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes droits, les mêmes possibilités et les mêmes capacités pour participer aux prises de décision et exercer une influence. La tradition est une fois de plus mise en cause.

Selon les parties prenantes consultées, les besoins sexospécifiques généralement exprimés par les femmes et les hommes sont les suivants :

✚ Dans leur domaine d'intervention :

Tableau 2 : besoins sexospécifiques exprimés dans les domaines d'intervention des partenaires des UGP du PARIIS

Besoins exprimés par les femmes	Besoins exprimés par les hommes
Accès au crédit	Accès aux matériels agricoles
Accès et droit d'usage à la terre	Accès aux facteurs de production : intrants et argent
Accès à la terre	
Accès aux facteurs de production : matériel, intrants, système d'irrigation	
Crèches à proximité des services pour s'occuper des enfants à bas âge	
Besoins en ressources pour la mise en œuvre des activités de réduction des inégalités de genre	

✚ Dans le domaine de l'irrigation

Tableau 3 : besoins sexospécifiques exprimés dans le domaine de l'irrigation

Besoins exprimés par les femmes	Besoins exprimés par les hommes
Nouvelles technologies d'irrigation	Nouvelles technologies d'irrigation
Accès aux ressources et aux facteurs de production : eau, crédit monétaire, terre, intrants, semences améliorées	
Moyens de conservation des produits maraichers	Accès aux facteurs de production : financements, intrants, semences améliorées dans le temps approprié
Moyens de transport et d'écoulement des produits	Mise en relation avec les sociétés qui fabriquent l'engrais et les semences
Besoin de formation, surtout en entrepreneuriat agricole, techniques managériales, mobilisation de ressources, comment rentabiliser ce qu'elles produisent, mieux se structurer, valoriser leurs productions	Des aménagements dans le village
Appuis en intrants : engrais, semences, pesticides	Matériels et équipement (beaucoup plus que les femmes)
Opportunités pour acquérir tout ce qui exige de l'argent	Besoin de fertilisants et de semences
Avoir un droit d'usage à la terre et acquérir des superficies aménagées	
Besoins de matériels techniques et équipements : pulvérisateurs, charrue etc.	

L'enquête révèle que les besoins ci-dessus ont été identifiés pour diverses raisons :

- (i) Les femmes sont généralement plus pauvres et ont donc plus de besoin

- (ii) Il y a des goulots d'étranglement liés au marché donc les gens n'ont pas les vrais bénéfices de leur travail. Les gens continuent à vivre dans la subsistance. Cela est valable pour les hommes aussi
- (iii) Le travail manuel est pénible. Il y a donc un besoin de le faciliter et de disposer de temps pour réaliser autre chose
- (iv) L'homme cherche à renforcer son pouvoir et sa rentabilité. La femme cherche surtout sa sécurité et celle de sa famille. Elle cherche aussi à alléger son travail et atteindre son autonomisation financière, même si elle a souvent une ambition limitée.

II. Orientation politique du partenaire en matière d'intégration du Genre

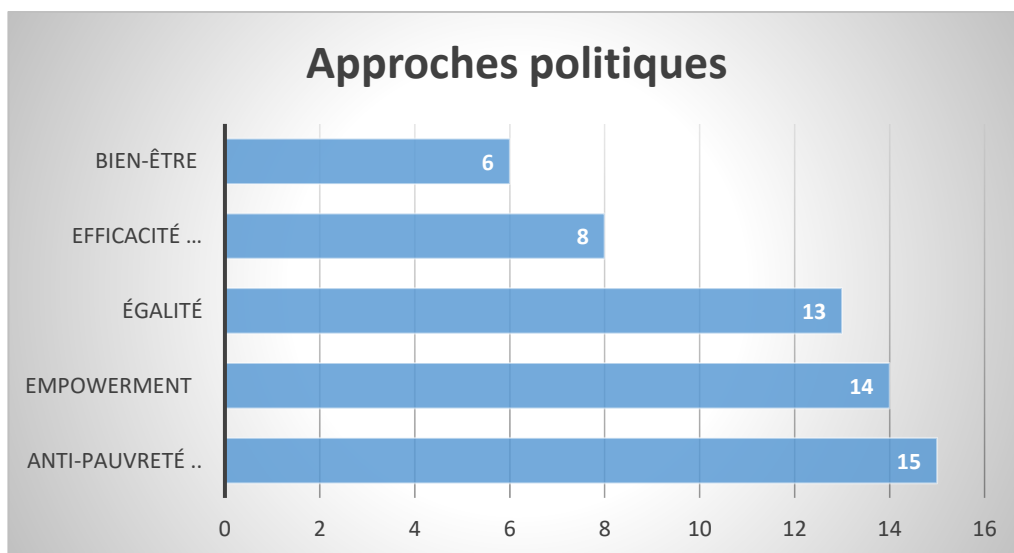
L'enquête révèle que la plupart des structures consultées, au regard de leurs réponses, disent œuvrer pour une prise en compte du genre dans leurs activités (à travers des cellules genre, des projets, des quotas de femmes, des textes) et en général, leur compréhension du genre reste réduite à des activités en faveur des femmes.

Au titre des approches ou politiques généralement utilisées pour l'intégration du genre, l'enquête démontre que dans l'ensemble des pays d'intervention du PARIIS, les structures reconnaissent combiner plusieurs approches.

Cependant, parmi les trois principales le plus évoquées, l'approche « anti-pauvreté » vient en tête. Cette approche relie l'inégalité économique des hommes et des femmes non plus seulement à la subordination mais à la pauvreté. Il faut donc augmenter la production des femmes pauvres, accroître leurs possibilités d'emploi et les occasions de gagner un revenu.

Ensuite vient en général, l'approche « empowerment » qui vise à aider les femmes à accroître leurs forces et à obtenir le pouvoir auquel elles ont 'théoriquement' droit. Cette approche distingue les stratégies à court et à moyen terme reposant sur les réalités des relations déterminées par le genre. Les premières sont destinées à apporter une réponse aux crises actuelles alors que les secondes cherchent à identifier les structures d'inégalité entre les genres, les classes et les nations pour pouvoir les dépasser.

Et enfin, la troisième approche la plus partagée est l'approche « égalité » qui met l'accent sur le rôle fondamental des femmes comme actrices à part entière dans le processus de développement. Elle vise à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes, surtout dans le domaine de la division du travail fondée sur le genre, et à augmenter l'autonomie politique et économique des femmes.



De façon générale, l'enquête des structures enquêtées en termes de genre, révèle que les visions ne sont pas formellement formulées. Par ailleurs, la plupart des interlocuteurs ont du mal à donner du mal à donner la vision de leur organisation ou institution ou ne la connaissent pas même lorsqu'elle existe.

Cependant très peu de structures comme le CONAP Genre du Burkina Faso, ont affirmé qu'il existe une formulation de la vision genre de leur institution : « Bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique ».

Au titre des objectifs concrets visés pour l'année 2021, en termes de prise en compte du genre, par les institutions/structures enquêtées, l'enquête fait ressortir généralement les objectifs suivants :

- (i) Faire le maximum pour le développement des capacités des acteurs institutionnels en matière de genre
- (ii) Faire connaître la notion genre au personnel et renforcer ses capacités en genre et développement
- (iii) Faire en sorte que dans tous les périmètres aménagés que le quota de 30% de femmes bénéficiaires soient respecté (loi agrosylvopastorale)
- (iv) Réduire les inégalités de genre dans tous les domaines de la vie
- (v) Au niveau de la sauvegarde sociale : veiller à obtenir au moins 40% de femmes dans toutes les instances locales de gestion des plaintes
- (vi) Assurer que toutes les parties prenantes y compris les couches défavorisées dont les femmes soient impliquées dans l'élaboration de tous les documents de sauvegarde environnementale et sociale
- (vii) Avoir au moins 35% de femmes attributaires de parcelles nouvellement aménagées
- (viii) Favoriser une meilleure prise en compte du genre pour les sites en réhabilitation
- (ix) S'assurer de l'accès d'au moins 300 femmes sur 800 bénéficiaires de parcelles aménagées aux intrants de production
- (x) Favoriser la prise en compte du genre dans les politiques de développement et principalement dans l'irrigation.

-

Selon les structures enquêtées, globalement, ces objectifs ont été fixés sur la base de :

- (i) Une étude ayant révélé qu'il y a une méconnaissance du concept genre à tous les niveaux
- (ii) Des observations des collègues et des entretiens qui ont montré que les gens pensent que le genre c'est uniquement la femme
- (iii) Les politiques et lois nationales
- (iv) un diagnostic établi en matière d'inégalités entre les sexes au niveau national

III. Acquis et progrès réalisés en matière de genre

-

Au titre des réalisations sur les deux dernières années, l'enquête de terrain a enregistré globalement :

 **Dans les domaines généraux d'intervention des structures enquêtées :**

- (i) La mise à disposition des groupements de productrices, de matériel agricole
- (ii) La prise en compte quasi systématique de la dimension genre dans l'élaboration des projets et des politiques agricoles
- (iii) La prise en compte de femmes bénéficiaires répondant aux critères dans la promotion de nouvelles exploitations modernes agricoles, contrairement aux expériences antérieures
- (iv) Dans le domaine des aménagements, l'octroi de 30% à 60% de superficies aménagées en bas-fonds pour les femmes
- (v) Des attestations de possession foncière rurale (APFR) attribuées à des femmes grâce à l'appui des partenaires au développement qui font des incitations allant jusqu'au coût de paiement de l'APFR
- (vi) La mise en œuvre de la politique nationale genre

 **Dans le domaine de l'irrigation**

- (i) Des appuis aux femmes à travers du matériel subventionné à 95% (motopompes, kits d'irrigation) dans des projets d'irrigation
- (ii) Octroi de semences, d'engrais et de matériel aratoire uniquement aux femmes
- (iii) Des formations des femmes sur la transformation des produits et la conservation des produits maraichers
- (iv) Des formations réalisées pour les femmes et les hommes par des partenaires sur diverses thématiques

- (v) L'objectif des 30% de femmes attributaires de nouvelles parcelles aménagées est pratiquement atteint
- (vi) Une rationalisation dans l'utilisation de l'eau agricole

Au titre des progrès en matière d'égalité de genre, les structures consultées ont indiqué :

- (i) Des bénéficiaires mieux informés et techniquement plus outillés
- (ii) La tendance à dépasser le quota de 30% de femmes bénéficiaires pour atteindre 50%
- (iii) De plus en plus les femmes ayant désormais la parole dans l'espace public et dans le secteur de l'irrigation
- (iv) L'amélioration des conditions de vie des femmes et l'amélioration de leurs revenus : On voit désormais de plus en plus de femmes à vélo (au lieu d'aller à pied). Certaines ont désormais des charrettes
- (v) Une augmentation des attestations foncières attribuées aux femmes
- (vi) Une prise de conscience progressive quant à l'existence des inégalités entre les hommes et femmes
- (vii) L'application de la budgétisation sensible au genre dans certains ministères
- (viii) L'amélioration du cadre juridique par l'adoption de textes
- (ix) Le développement de la petite irrigation villageoise

Il est cependant à noter une difficulté des parties prenantes consultées à mesurer les progrès réalisés en matière de prise en compte du genre, surtout sur le plan qualitatif.

L'enquête indique que la visibilité de ces réalisations est effective selon les exemples énoncés ci-après :

- (i) Des événements de promotion des femmes du milieu rural
- (ii) Des femmes en activité au niveau des sites aménagés, entraînent d'utiliser des matériels offerts et de mettre en application ce qu'elles ont appris
- (iii) La visibilité des femmes dans les foires et dans les journées promotionnelles
- (iv) Des femmes sont propriétaires de parcelles aménagées
- (v) Une disponibilité de produits maraîchers en toute saison contrairement aux quinze années précédentes où il était observé dans certaines saisons, une pénurie de produits maraîchers
- (vi) Les femmes très présentes dans la vente des produits agricoles.

Cependant, plusieurs structures enquêtées L'enquête révèle que quant à la perceptibilité ou la visibilité de ces réalisations, certains enquêtés estiment que la perceptibilité ou la visibilité des réalisations n'est pas très effective, comme le montre les affirmations suivantes :

- (i) Pas vraiment parce que pas de moyens d'aller sur le terrain pour mesurer l'impact
- (ii) Je ne sais pas.
- (iii) Les matériels d'irrigation modernes qui utilisent de nouvelles technologies sont visibles sur les parcelles mais ce sont beaucoup plus les hommes qu'on voit les utiliser. Le nouveau modèle d'exploitation dans le type 2 (périmètres irrigués goutte à goutte) est discriminatoire au détriment des femmes compte tenu des critères d'accès dont la possession foncière.

Les structures enquêtées affirment que l'effet et l'impact de ces réalisations sur la vie des communautés est réel, comme l'attestent les réponses ci-après :

- (i) Les hommes témoignent du fait que la situation de la famille s'améliore en termes de bien-être de la famille
- (ii) Il y a consolidation des liens entre la femme et l'homme dans le foyer
- (iii) Le quotidien change. Sur le plan agricole, le temps d'occupation a augmenté, on mange mieux, avec des produits frais à tout moment et on a plus de ressources financières
- (iv) L'habitat est modifié, les enfants sont scolarisés et vont à l'école à vélo au lieu de marcher, le bien-être de la famille est assuré
- (v) La perception sur la place de la femme est en train de changer
- (vi) Au niveau de l'irrigation, le revenu des femmes évolue et améliore la sécurité alimentaire, l'alimentation est plus équilibrée
- (vii) Une amélioration significative de l'accès aux services sociaux de base des communautés

- (viii) L'amélioration des revenus des ménages, les enfants sont beaucoup plus scolarisés (les femmes prennent souvent en charge la scolarisation des enfants), l'amélioration des moyens de déplacement du ménage

A la question de savoir « Est-ce que cela a amélioré ou non la situation des femmes ? Comment ? Est-il possible d'avoir des statistiques ? », la plupart des structures enquêtées estime que la situation des femmes s'est améliorée grâce aux réalisations enregistrées, quand bien même elles reconnaissent la non-disponibilité d'études ou de statistiques en vue d'apprécier cette variation.

- (i) A vue d'œil oui mais pas de façon significative mais il faut une étude pour mesurer
- (ii) Des femmes paient la scolarité de leurs enfants, s'achètent des motos, des vélos.
- (iii) A vue d'œil oui : on sent l'épanouissement
- (iv) Elle est plus respectée maintenant.
- (v) Oui. A travers leur pouvoir d'achat et leur mieux-être, elles acquièrent des vélos, des moyens de déplacement
- (vi) Accès à la justice et aux ressources
- (vii) Les perceptions sur la femme est modifiée : elle est vue comme une force avec laquelle il faut compter. Cela lui permet de s'affirmer notamment dans la prise de décision.
- (viii) Certains hommes réclament aujourd'hui la présence des femmes avec le risque de les exploiter. C'est une brèche que les femmes doivent utiliser pour négocier un meilleur statut.

IV. Obstacles et contraintes dans la prise en compte du genre

Au titre des difficultés et contraintes dans la prise en compte du genre, la consultation des parties prenantes a permis de noter que :

Sur le plan interne

La plupart des structures est confrontée à la non-disponibilité ou l'insuffisance de ressources ainsi qu'à un faible niveau de maîtrise de la notion de genre. En revanche, d'autres pensent n'avoir aucune difficulté à intégrer le genre dans leurs activités.

Il est par ailleurs relevé :

- (i) L'insuffisance de données désagrégées qui ne permet pas de faire une analyse genre. La question du genre ne semble pas être une priorité pour les acteurs déconcentrés et les données qui nous parviennent ne sont pas toujours désagrégées
- (ii) L'insuffisance de missions de terrain compte tenu de l'insuffisance de ressources
- (iii) La limite dans la compréhension de la notion de genre qui entraîne certaines personnes à la tourner en dérision
- (iv) La non-disponibilité des compétences internes : l'absence d'un expert en genre dans les équipes
- (v) Le positionnement du chargé de genre (juste un point focal) qui ne permet pas d'influencer correctement l'intégration du genre

-

Sur le plan externe

Les difficultés relevées sont :

- (i) La mauvaise représentation que les gens se font de la question du genre : les personnes en charge de la question sont perçues comme des syndicalistes
- (ii) La mauvaise représentation de la place de la femme
- (iii) Le nombre de femmes réduit dans les institutions partenaires.
- (iv) L'argent prévu pour atteindre les objectifs en matière d'attribution d'attestation foncière aux femmes, n'est pas utilisé.
- (v) Le manque de ressources et les résistances au genre
- (vi) L'insuffisante capacité des partenaires à prendre en compte le genre
- (vii) Les résistances aux nouveaux rôles qu'on veut donner à la femme surtout dans les instances locales de gestion foncière.

-

En fin de compte, pour les personnes enquêtées, les principaux défis à relever pour intégrer le genre en vue d'assurer aux femmes et aux hommes, un épanouissement social, politique, économique des hommes et femmes sont :

✚ Dans les domaines d'intervention respectifs des structures consultées :

- (i) La volonté politique réelle
- (ii) Le renforcement des capacités de toutes les parties prenantes à tous les niveaux
- (iii) L'alphabétisation et l'instruction prodiguée des femmes
- (iv) La disponibilité des ressources pour le genre
- (v) L'application rigoureuse des textes
- (vi) L'élimination des pesanteurs socioculturelles ou au moins leur réduction
- (vii) L'amélioration des performances des communes dans la délivrance des attestations foncières aux femmes
- (viii) L'autonomisation des femmes
- (ix) La participation des hommes et des femmes aux processus de paix
- (x) L'intégration effective du genre dans les politiques sectorielles, les programmes et projets au niveau national

-

✚ Dans le domaine de l'irrigation :

-

- (i) L'égalité d'accès aux ressources, aux facteurs de production et aux à des solutions innovantes d'irrigation
- (ii) La disponibilité des ressources
- (iii) Le renforcement des capacités des parties prenantes.

-

A l'exception des UGP PARIIS, les autres structures interrogées pensent que leurs institutions sont capables de relever ces défis. Et elles comptent pouvoir les relever au moyen de :

- (i) Prioritairement du Plaidoyer, de la formation, de la sensibilisation-information,
- (ii) L'analyse genre des documents suivis de recommandations
- (iii) Les ressources conséquentes mises à notre disposition

Les parties prenantes interrogées ont présenté leurs forces et leurs faiblesses en matière d'intégration du genre. Elles se présentent de façon générale comme suit :

✚ Les forces

- (i) L'existence d'une stratégie genre nationale
- (ii) L'exigence des bailleurs de fonds
- (iii) L'existence de projets sensibles au genre
- (iv) La diversité de compétences internes ainsi que de compétences en genre
- (v) L'engagement des femmes
- (vi) Les textes à disposition, des procédures établies, des structures d'exécution qui prennent en compte les femmes
- (vii) Un personnel qualifié, dynamique et disponible
- (viii) La disponibilité de plan d'actions genre
- (ix) Une démarche d'appropriation de la question de genre
- (x) Un effort pour désagréger les données
- (xi) Le respect du quota de 35% mentionné dans les accords de financement entre les projets et les bénéficiaires

✚ Les faiblesses

- (i) L'insuffisance des ressources allouées au genre (est citée en majorité)
- (ii) L'insuffisance des compétences et des capacités techniques dans le domaine du genre
- (iii) L'insuffisance des ressources allouées au genre
- (iv) La difficulté à influencer les communautés même avec l'argent mise à leur disposition

- (v) Le positionnement des personnes en charge de la dimension genre : pas à temps plein mais comme point focal

Selon les personnes enquêtées, des opportunités / brèches existent pour intégrer le genre. Il s'agit globalement :

 **Dans leur domaine d'intervention, de :**

- (i) La sensibilité au genre des plus hautes instances des Ministères et des Bailleurs de fonds
- (ii) L'exigence des bailleurs de fonds et la présence des partenaires au développement
- (iii) Le fait que les Maires soient très respectés
- (iv) L'octroi de crédit dans le domaine du foncier par les institutions des microfinances
- (v) L'adhésion du pays aux différents engagements sur l'égalité des sexes

 **Dans le domaine de l'irrigation**

- (i) Les réformes sur la terre
- (ii) L'alignement du PARIIS sur la volonté du gouvernement à lutter contre les inégalités de genre
- (iii) L'exigence des bailleurs de fonds
- (iv) Sur les sites, un début d'organisation des producteurs en sociétés coopératives
- V. Suivi-évaluation et propositions en matière d'intégration du genre

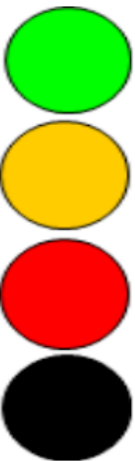
 **Suivi-évaluation**

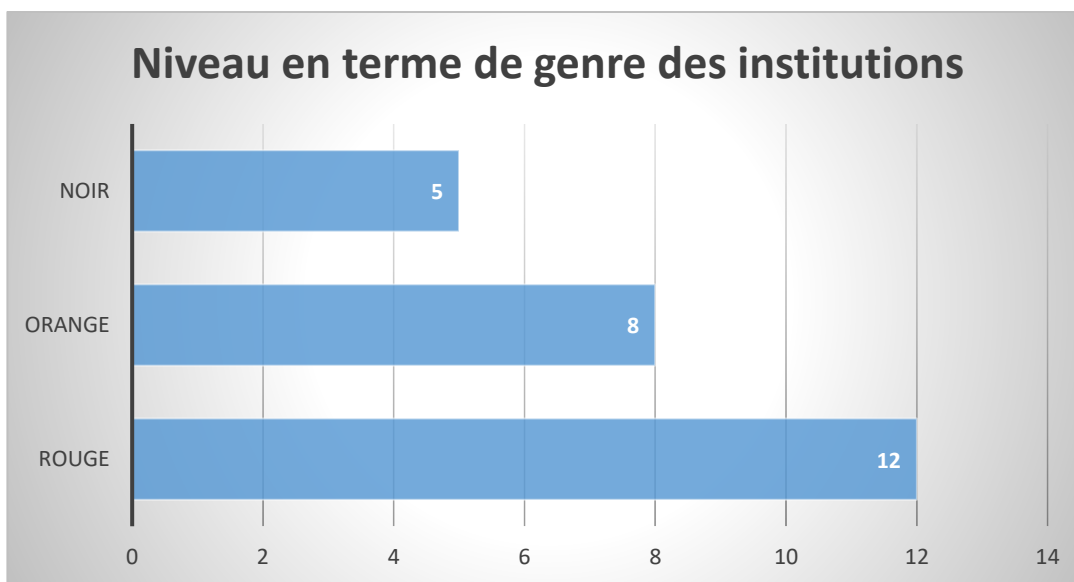
Seul le CONAP Genre du Burkina Faso affirme fermement disposer d'outils genre pour la formulation, la planification et le suivi-évaluation.

A la question de savoir « Comment le genre est-il pris en compte dans le mécanisme de suivi-évaluation de votre organisation ? », l'enquête révèle que le genre est pris en compte dans les structures enquêtées, à travers :

- (i) L'association des points focaux genre à la conception des projets
- (ii) L'élaboration des TDRs, en s'assurant du nombre de femmes dans les initiatives
- (iii) La collecte de données ventilées par sexe
- (iv) Une fiche (liste de présence) qui permet de collecter des données désagrégées
- (v) Au moment du rapportage.

Pour la plupart des structures consultées dans les six (6) pays, en matière de prise en compte du genre, la modalité « ROUGE » signifiant que les « Objectifs Genre/indicateurs définis sont partiellement atteints mais que beaucoup reste à faire et qu'il y a encore des préoccupations sur certains aspects » a été la plus choisie par les structures comme le montre le graphique ci-après :

Principe de la cotation par feux de signalisation		
	VERT	Objectifs Genre définis/indicateurs totalement atteints
	ORANGE	Objectifs Genre /indicateurs définis pour la plupart atteints et les actions sont en cours pour les atteindre.
	ROUGE	Objectifs Genre /indicateurs définis partiellement atteints mais beaucoup reste à faire. Il y a encore des préoccupations sur certains aspects.
	NOIR	Objectifs Genre /indicateurs ne sont pas du tout définis. Il n'y a même pas de plans ou d'actions en cours pour les atteindre.



Cependant, dans la plupart des structures enquêtées, les personnes interlocutrices éprouvent du mal à formuler leurs indicateurs genre. Plusieurs disent qu'ils existent sans pouvoir les identifier.

Pour celles qui ont pu les indiquer, l'enquête révèle que les indicateurs ci-après ont été retenus :

- (i) La superficie allouée aux femmes dans les périmètres et les bas-fonds en prenant pour référence les 30% nombre de bénéficiaires (désagrégé) pour le matériel agricole et les intrants
- (ii) Le pourcentage des superficies aménagées octroyées aux femmes
- (iii) Le pourcentage de femmes bénéficiaires d'Attestation de propriété foncière
- (iv) Le nombre de femmes membres des structures de gestion foncière
- (v) Le taux d'accès des femmes aux services de la justice
- (vi) Le pourcentage des femmes bénéficiaires des solutions d'irrigation.

Il faut remarquer que tous ces indicateurs sont quantitatifs. Aucune structure n'a eu la capacité, pendant cette enquête, de fournir des indicateurs qualitatifs faisant ressortir les rôles, les besoins et les responsabilités des hommes et des femmes.

-
- Les structures interrogées disent en général, mesurer les indicateurs :
- (i) Avec un outil, au moment du rapportage trimestriel
 - (ii) A la fin de chaque activité
 - (iii) A travers les rapports annuels
 - (iv) À travers le plan d'action opérationnel
 - (v) Après chaque aménagement à travers les cahiers de charge
-

Analyse des forces, faiblesses, contraintes et opportunités pour l'intégration du genre au niveau régional

Les forces, faiblesses, contraintes et opportunités ont été analysées de façon exhaustive et conjointement avec les parties prenantes. L'analyse est faite sous l'angle du cadre stratégique et institutionnel, des capacités techniques et financières, de l'orientation politique et de la réputation genre du PARIIS / CILSS, de l'environnement de travail, de la compréhension du sujet et l'existence de bonnes pratiques, des outils genre et des ressources, de la communication, de la production des données et enfin sous l'angle des. Le tableau ci-dessous résume les points saillants de chaque rubrique.

Tableau 4 : points clés de l'analyse FFCO⁹

⁹ Forces, Faiblesses, Contraintes, Opportunités

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
Cadre stratégique et institutionnel				
<i>Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel, septembre 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Evocation de la notion d'inclusivité dans la formulation de la vision - Besoin d'emploi des jeunes tant ruraux qu'urbains, inscrit au rang des besoins cruciaux - Optimisation de la valorisation des ressources humaines prise en compte dans le but visé pour mieux ajuster les choix d'investissement - Aspirations des producteurs engagés dans une démarche participative, prises en compte dans la promotion du concept de « solution » pour mettre en place des systèmes irrigués performants dans la durée - Exigence marquée pour des diagnostics participatifs à la lumière de la question du genre quant à la question foncière 	<ul style="list-style-type: none"> - Titre du document est muet sur la dimension genre, de même que le préambule et le résumé exécutif - Pas de présentation des réalités de genre dans le document - Pas d'évocation de la place, de la contribution et des besoins spécifiques des hommes - Objectif et approche de mise en œuvre muets sur le genre - L'objectif 1^{er} se limite à l'augmentation des superficies et non à l'accès, au contrôle et à la maîtrise de l'irrigation par les femmes et les hommes pris dans leurs multiples dimensions - Réduction de la question du genre aux seuls besoins des femmes - Présentation dominante des femmes comme victimes et bénéficiaires des solutions d'irrigation - Pas de mention de la dimension genre au titre des facteurs de réussite dans la 	Exclusion régulière des femmes des processus d'allocation des ressources (notamment le foncier) dans les opérations d'aménagement.	<ul style="list-style-type: none"> - Considération de la prise en compte du genre comme un impératif - Intérêt pour la production d'informations basées sur des données mises à jour régulièrement et agrégées à un niveau régional comme outil essentiel d'aide à la décision. - L'équité et l'égalité de genre sont une priorité au niveau des pays - Intérêt accordé aux femmes étant donné leur position en 1^{ère} ligne dans la production irriguée au Sahel - Souci marqué à l'irrigation comme source de revenu complémentaire adapté aux besoins des femmes - Ambition marquée de donner aux femmes, des opportunités de

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
		<p>diversité des types d'irrigation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de mention des contributions des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions, ni de leurs rôles, ni leurs besoins spécifiques dans les expériences positives existantes - Pas de précision par pays du genre des exploitants ou des groupes producteurs dans la présentation des Sociétés d'Aménagement et de Gestion de l'Irrigation - Aspirations des producteurs énoncées dans la mise à l'échelle de solutions sans préciser leurs besoins sexo-spécifiques - Pas de précision du genre des parties prenantes des activités présentant les besoins de financement de l'agriculture irriguée - Absence de sensibilité genre de la charte d'engagements pour la mise en œuvre de l'Initiative - Pas de précision sur la nécessité ou l'exigence de désagréger par genre les données produites 		<p>sécurisation et de diversification de leur revenu adaptées à leurs besoins</p>

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
<i>La Politique Genre du CILSS</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Le Genre est établi d'emblée comme dimension à prendre en compte - Mention du genre dans le titre comme un principe directeur - Objectif général genre très clair - Objectifs spécifiques de fourniture d'appui spécifique aux femmes dans la plupart des activités liées au développement des chaînes de valeur ainsi des sessions des sessions de formation - Appui aux femmes tenant compte des coutumes locales - Prévision d'un accompagnement du processus de gender mainstreaming tant sur le plan régional que dans chaque pays membre - Axes stratégiques et actions concrètes pour systématiser la prise en compte du Genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction de la prise en compte de la dimension genre, aux besoins exclusifs des femmes en particulier et à la proportion de 35% de femmes parmi les bénéficiaires directs - Pas de précision du mécanisme par lequel et sur quelle base, la proportion de femmes bénéficiaires a été retenue - Pas de précision des besoins et aspirations des hommes dans l'approche - Limite de l'appui aux femmes au développement de petits jardins collectifs de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à établir que le document incorpore des informations sexospécifiques dans son analyse de base 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambition du CILSS clairement affichée de se positionner comme institution sous-régionale sensible au genre - Inscription du CILSS dans une perspective de performance continue par l'évaluation et l'actualisation de son document politique genre
<i>Manuel d'exécution du PARIIS</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Précision en introduction de l'objectif d'appuyer la mise en œuvre de la stratégie genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectif de haut niveau du projet, objectif de développement et principes 		<ul style="list-style-type: none"> - Changement de paradigme annoncé

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion de 35% de femmes parmi les bénéficiaires directs, au titre des 5 indicateurs de l'objectif de développement. - Prévision d'une planification inclusive et participative. - Un paragraphe spécifique traitant de la prise en compte du genre et présentant un bref état des lieux de la situation des femmes dans le secteur de l'irrigation - Une personne en charge du genre prévue dans chaque UGP - Mécanisme tenant compte de la dimension genre dans le volet « renforcement des compétences » - Intention de mise en place d'un dispositif inclusif dans les modalités de mise en œuvre du suivi-évaluation - Demande de diagnostic ainsi d'une proposition de renforcement de capacités suivi de recommandations spécifiques pour une meilleure intégration des femmes et des jeunes dans 	<ul style="list-style-type: none"> fondamentaux aveugles au genre dans leur formulation - Aucune précision faite pour les hommes et les jeunes pourtant mentionnés comme bénéficiaires directs - Bénéfices et bénéficiaires le long des chaînes de valeur non spécifiés. - Pas de précision de l'apport des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions dans la problématique - Approche genre non énoncée comme axe particulier dans le changement de paradigme - Pas de mention des contributions sexospécifiques au niveau de la durabilité du projet - Pas de véritable analyse genre présentée - Principes généraux sous-tendant le dispositif aux niveaux régional et des pays pas clairement sensibles au genre - Pas de prévision de poste responsabilisé sur le genre au niveau du pilotage et de l'organe de gestion du projet au niveau régional 		<ul style="list-style-type: none"> - Prévision d'institutionnalisation des bonnes pratiques - L'équité et l'égalité du genre est une priorité au niveau régional du PARIIS

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<p>les processus de planification et dans les instances.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indication aux OPDL d'avoir pour base de planification, des données fiables relatives au genre. - Ecriture inclusive des principaux objectifs du processus de financement des sous-projets notamment au niveau de l'objectif de renforcement des acteurs de terrain - Attention particulière aux femmes et aux jeunes - Exigences d'actions genre imposées dans le référencement et le recrutement des OSI - Indication que la question du genre est une question transversale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de spécialiste genre au sein des organes d'exécution des activités du projet et au sein des groupes nationaux de partage de connaissances - Poste en charge du genre dans les UGP toujours rattaché à d'autres attributions déjà très lourdes ; d'où le risque de traiter la question de genre comme un travail de plus - Cécité genre des modalités de mise en œuvre du projet et dans la formulation de la majorité des indicateurs de résultats intermédiaires sur le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles des principales parties prenantes - Aucune mention de genre dans les principes de déploiement des solutions d'irrigation sur le terrain ainsi dans que les modalités de mise en œuvre de l'appui direct aux pays, des actions structurantes des institutions spécialisées du CILSS, de la communication et du plaidoyer, d'engagement citoyen, de 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
		<p>suivi global et de coordination</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimension genre pas suffisamment explicite dans les modalités de mise en œuvre du suivi-évaluation - Sensibilité genre insuffisante de la description de la composante A du projet, relative à la modernisation du cadre institutionnel qui vise à renforcer la capacité des pays à mettre à l'échelle les solutions d'irrigation n'est pas suffisamment sensible au genre - Dimension genre non présentée de façon transversale et plus affirmée dans tous les points du diagnostic préalable demandé - Pas d'exigence de dimension genre dans le manuel, la sélection et la contractualisation des partenaires - Pas d'indication explicite de traiter de la dimension genre dans toutes les études à réaliser au niveau de la constitution de portefeuille d'investissements 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
		<ul style="list-style-type: none"> - Exigence insuffisante de prise en compte du genre dans la démarche de financement des sous-projets - Aspect genre traité comme une question à part dans un chapitre spécifique 		
<p>Capacités techniques et financière</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversité de compétences internes - Disponibilité et dynamisme d'un personnel qualifié, - Intégration du genre dans le travail de 55% des personnels interrogées dans les UGP et 46% ont déjà mené une action pour résoudre un problème relatif au genre dans leur UGP - Aisance de la majorité des personnels des UGP pour raconter comment se porte le PARIIS vis-à-vis du Genre - Aptitude de plus de la moitié des personnels des UGP à parler de ce qu'elles font pour mettre à exécution la politique Genre - Connaissance, compréhension et utilisation d'une politique genre par la majorité des 	<ul style="list-style-type: none"> - Non-disponibilité avérée de compétences internes : absence d'un expert en genre dans les équipes - Positionnement du chargé de genre (juste un point focal) qui ne permet pas d'influencer correctement l'intégration du genre - Difficultés à obtenir l'accès des femmes à la terre malgré le quota fixé - Non-respect des textes pris - Risque que vœu du CILSS d'atteindre 35% de femmes parmi ses bénéficiaires ne bénéficie finalement, qu'aux hommes. - Capacité partielle de plus de la moitié des personnels des UGP à décrire la différence entre l'appui intégral en matière de Genre et le renforcement de capacités des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Système patriarcal fort, pesanteurs sociales liées aux croyances, us et coutumes ; - Fonds octroyés pas spécifiquement orientés sur le genre ou les femmes ; - Mauvaise compréhension du concept genre et la non-maîtrise de la budgétisation sensible au genre ; - Non-appropriation de la problématique genre par les 	

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<ul style="list-style-type: none"> personnels UGP dans le cadre de leur travail - Accès aux instances de décision et capacité d'influencer la prise en compte du genre dans l'institution par la personne en charge du genre au CILSS/PARIIS - Des formations réalisées sur le genre au profit des personnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité partielle des personnels à faire le résumé de la politique organisationnelle en matière de genre - Insuffisance des initiatives de formation en genre malgré les besoins exprimés - Faiblesse exprimée dans la budgétisation sensible au genre - Doutes exprimés par les personnels des UGP quant à la capacité des responsables du PARIIS à résoudre des inquiétudes relatives au genre, de manière articulée - Réserves émises en interne, sur l'expertise pointue et les capacités techniques disponibles au CILSS/PARIIS pour adresser les questions de genre dans le domaine de l'irrigation - Aveux de capacités insuffisantes pour l'intégration du genre par plusieurs membres des équipes régionales et nationales du PARIIS/CILSS 	<ul style="list-style-type: none"> parties prenantes ; - Faible accès des femmes au foncier ; - Contraintes coutumières liées à l'accès, à la sécurisation et au contrôle de la ressource terre par les femmes - Faiblesse des moyens de mise en œuvre de l'approche genre ; - Manque d'informations - Faible présence des femmes dans l'équipe régionale et au niveau décisionnel - Obstacles et des contraintes à la prise en compte du genre dans les sous-projets d'irrigation 	
Orientation politique /	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement clair reconnu de l'institution vis-à-vis de 	<ul style="list-style-type: none"> - Vision genre non formulée formellement en général 	Déni des inégalités de genre	(v) Alignement du PARIIS sur la volonté des

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
<p>Respect des engagements pour l'approche genre/Réputation genre du PARIIS / CILSS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - l'équité et l'égalité de genre à travers une politique genre - Politique genre du CILSS jugée appropriée et forte par la majorité des personnels UGP - Orientation politique genre du CILSS/PARIIS : combinaison de l'approche égalité, anti-pauvreté et efficacité - Reconnaissance par la majorité du respect et de la mise en pratique de la politique nationale genre par le PARIIS - Reconnaissance par la majorité des personnels UGP de l'existence d'une stratégie claire du PARIIS et d'une approche pour inclure le Genre dans ses activités - Des réalisations enregistrées dans le processus d'intégration du genre - Pas de résistance formelle à l'équité de genre au sein du PARIIS - En fin de compte, les personnels des UGP ont 	<ul style="list-style-type: none"> - Non appropriation en interne de la vision de l'organisation - Objectifs et indicateurs genre exclusivement quantitatifs (lorsqu'ils existent) - Engagement régional pour le genre pas suffisamment perçu au niveau des UGP - Faiblesses dans la mise en pratique des principales politiques existantes au PARIIS - Faible concrétisation par les responsables du PARIIS de leurs engagements en matière d'équité et d'égalité de genre. - Faiblesse des initiatives des responsables du PARIIS pour décourager les expressions favorisant les inégalités de genre telles les blagues sexistes - Insatisfactions relevées dans la prise en compte du genre au niveau des leçons apprises et des innovations ainsi que des relations avec les partenaires - Clarté du mandat des personnes en charge du 		<ul style="list-style-type: none"> - gouvernements à lutter contre les inégalités de genre (vi) Début d'organisation des producteurs en sociétés coopératives - Adoption de Lois nationales sur l'équité et/ou l'égalité de genre - Des textes à disposition, des procédures établies, des structures d'exécution qui prennent en compte les femmes - Engagement des femmes - Existence de projets sensibles au genre -

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<p>classé leurs UGP en termes de progrès vers l'équité et l'égalité de genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systèmes internes et procédures jugées dans l'ensemble, favorables au genre - Satisfaction exprimée pour la prise en compte du genre au niveau des politiques et choix stratégiques d'intervention. - Mandat des personnes responsables de l'intégration du genre au CILSS/PARIIS jugée suffisamment clair par la majorité des personnels UGP - Mandat de la personne en charge de l'intégration du genre au CILSS/PARIIS, respecté en général par les collègues - Facilitation de l'intégration du genre dans le cycle de projet, dans le développement du personnel, au niveau de la sélection et la gestion des personnels et dans la construction et la gestion des partenariats, par les 	<p>genre pas suffisamment reconnue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dénonciation d'absence d'identification ni d'analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes, avant la mise en place par le PARIIS/CILSS, de mécanismes, procédures et processus internes - Interpellation de 44% des personnels des UGP sur le fait qu'il n'y a aucun impact de la prise en compte du genre et sur le risque de ne pas atteindre certains indicateurs genre du cadre de résultat et de ne pas traiter l'ensemble des préoccupations - Pas d'études d'impact réalisée sur la prise en compte du genre dans les sous-projets - Peu d'intérêt manifesté sur la problématique genre par certains membres des personnels et notamment, ceux des UGP - Niveau régional du CILSS/PARIIS classé majoritairement au rouge (objectifs genre / indicateurs définis par l'institution 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<ul style="list-style-type: none"> mécanismes, procédures et processus du CILSS/PARIIS - Réalisation mentionnée, d'études de référence - Existence au CILSS/PARIIS, d'interventions spécifiques pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et/ou l'égalité des chances à travers des formations, les recrutements et l'exigence de quotas dans les projets - La planification en cours au niveau du PARIIS, prend en compte la question d'équité et d'égalité de genre mais nécessite des améliorations - Combinaison de plusieurs approches ou politiques pour l'intégration efficace du genre, l'enquête - Respect du quota de 35% mentionné dans les accords de financement entre les projets et les bénéficiaires - 	<ul style="list-style-type: none"> partiellement atteints mais que beaucoup reste et il persiste des préoccupations sur certains aspects). 		
<p>Compréhension et appropriation du sujet et existence de bonnes pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche d'appropriation de la question de genre - Au niveau régional, le concept de genre est connu dans l'ensemble, de même que celui de 	<ul style="list-style-type: none"> - Compréhension du genre réduite à des activités en faveur des femmes - Pour plus de la moitié des personnes enquêtées au niveau régional, les notions 	<ul style="list-style-type: none"> - La perception persistante des femmes dans le rôle de bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Adhésion des pays aux différents engagements sur l'égalité des sexes - Considération du fait qu'aucun processus ne

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<p>l'autonomisation des femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compréhension des questions de genre par 46% des personnels des UGP 	<p>de genre et d'autonomisation des femmes demeurent encore abstraites.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mauvaise représentation et mauvaise compréhension des concepts - Insuffisante documentation de la participation des femmes dans les instances de gouvernance à tous les niveaux - Assimilation des personnes en charge de la question sont perçues à des syndicalistes et des revendicatrices - Mauvaise représentation de la place de la femme - Nombre de femmes réduit dans les institutions partenaires. - Fonds prévu pour atteindre les objectifs en matière d'attribution d'attestation foncière aux femmes, non utilisé. - Faiblesse des ressources et résistances au genre - Insuffisante capacité des partenaires à prendre en compte le genre - Résistances aux nouveaux rôles qu'on veut donner à la 	<ul style="list-style-type: none"> - Au niveau régional CILSS/PARIIS, faible présence des femmes par rapport aux hommes, surtout au niveau des postes d'experts - Dérision du concept genre 	<p>devrait exclure personne du fait de son genre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement fort au niveau régional - Exigence des Etats, des bailleurs de fonds et des partenaires au développement - Existence de stratégie genre nationale - Existence de réformes sur la terre - Plusieurs exemples palpables sur les notions de genre et d'autonomisation des femmes - Impact reconnu de l'approche genre sur la réussite du projet - Associations de femmes représentées dans les instances de gouvernance

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
		femme surtout dans les instances locales de gestion foncière. -		
Outils et ressources pour le genre	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'outils genre de rapportage, de suivi-évaluation et de capitalisation des données collectées - Existence de modules de formation sensibles au genre pour une conduite de projets inclusifs - Disponibilité au PARIIS d'appui-conseil d'expert.e.s, de consultant.e.s, de rapports et autres matériels dédiés ainsi que de temps consacré par les agents pour la prise en compte du genre - Disponibilité de ressources financières pour l'équité et l'égalité de genre - Existence d'opportunités de formation et de temps consacré par les responsables du projet - Description des postes, sensible au genre - Existence au PARIIS d'une politique écrite sur les congés de maternité et de 	<ul style="list-style-type: none"> - Outils non connus de toutes et tous - Manque de moyens de motivations, d'encouragement et de récompense pour les actions en faveur de l'équité et de l'égalité de genres - 60% des personnes consultées affirment même qu'il n'existe pas de ressources spécifiques pour l'intégration du genre au CILSS/PARIIS - Centralisation des ressources dédiées au genre, au niveau du CILSS - Faible disponibilité des outils et techniques genre pour le travail des UGP sur le genre - Insuffisance des moyens et d'instruments pour mesurer la prise en compte du genre en dehors du quota 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<p>paternité ainsi qu'une politique du traitement et des avantages égaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité d'une politique des congés pour la prise en charge des enfants malades et personnes à charge et d'une politique écrite sur les opportunités égales entre les genres - Existence de flexibilité dans les arrangements d'horaires de travail ainsi que d'une politique d'encouragement aux Femmes de briguer les postes de responsabilité - Ressources, marges de manœuvre et compétences nécessaires à la disposition de la personne en charge de la dimension genre au CILSS/PARIIS dispose des ressources, des marges de manœuvres et des compétences nécessaires pour réussir sa mission. 			
<p>Imputabilité / Production de données et système de partage de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité de plan d'actions genre - Effort pour désagréger les données 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés de collecte, de compilation et de désagrégation des données - Difficile remontée de l'information par les pays 	<ul style="list-style-type: none"> - Les pays ne sont pas souvent aux mêmes niveaux d'avancement et de collecte ; 	

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
connaissances sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de données ventilées par sexe sur l'irrigation dans les documents du PARIIS et du CILSS - Disponibilité des données sur la participation des femmes et des hommes aux programmes d'irrigation - Existence d'analyses genre réalisées dans les sous-projets d'irrigation de d'autonomisation des femmes - Existence d'études antérieures menées par le CILSS et le PARIIS sur la participation des femmes et des hommes dans les sous-projets d'irrigation et d'autonomisation des femmes - Fourniture de données désagrégées suivant le genre par le suivi de routine et le système de rapportage selon 50% d'enquête.e.s 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de précision sur la source de stockage des données et rapports d'études sur le genre - Perceptibilité ou visibilité des réalisations en genre pas très effective - Du point de vue de 33% des personnes consultées, les données fournies par la recherche dans le domaine de l'irrigation sont genre-sensibles. 50% de personnes ne partagent pas cet avis estimant que non seulement, il n'y a pas encore de possibilité de mesurer cet indicateur ni ce que cela a apporté aux femmes mais en plus, il n'existe pas d'analyses très fines sur le sujet. 17% reste sans réponse. - Difficulté à mesurer les progrès réalisés en matière de prise en compte du genre, surtout sur le plan qualitatif - 	<ul style="list-style-type: none"> - Le fait que le financement de la collecte de données n'est pas encore très ancré dans les pratiques ; - Facteurs socio-culturels 	
Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de messages véhiculés par le CILSS et le PARIIS au niveau régional sur les droits des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une politique genre au CILSS / PARIIS non connue de toutes les personnes qui travaillent au PARIIS/CILSS 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance par la majorité des personnels des UGP de l'existence d'une politique genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance d'organisation de discussions internes en équipes sur les questions de genre - Problèmes de genre rarement mis en exergue au cours des réunions internes - Insuffisance d'informations partagées sur les initiatives du PARIIS pour favoriser l'équité et l'égalité de genre au cours des dernières années - Faiblesse dans les opportunités régulières ou de forum au sein du PARIIS pour échanger sur des informations et partager l'apprentissage en matière d'équité et d'égalité de genre - Proportion des ressources dédiées à l'intégration du genre au CILSS/PARIIS pas connue de toutes les personnes interrogées au niveau régional - Méconnaissance en interne du mécanisme influençant l'allocation des ressources pour le genre et en assurant le suivi - Faiblesse dans la promotion du genre, des canaux utilisés 		

Rubriques	Forces	Faiblesses	Contraintes	Opportunités
		<p>actuellement pour communiquer sur les informations du CILSS/PARIIS et sur ses interventions</p>		
<p>Partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires principaux cités : Banque Mondiale, FAO, Union Européenne - Contributions appréciées des partenaires techniques et financiers à l'atteinte des objectifs genre du PARIIS - Echanges réguliers ou occasionnels des UGP sur l'équité et l'égalité de genre avec leurs partenaires - Appui des UGP à leurs partenaires ou à d'autres organisations au développement d'un engagement vis-à-vis de l'approche genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Résistances au genre, provenant des partenaires de mise en œuvre - Malgré l'engagement affiché par le PARIIS, faible suivi des interventions des partenaires en matière d'équité et d'égalité de genre 		<ul style="list-style-type: none"> - Contributions des PTF à travers : leurs exigences communes par rapport à la prise en compte du genre dans la planification et la mise en œuvre des actions du PARIIS, le financement des activités, la mobilisation citoyenne, dans le cadre de l'appui planification des investissements et de l'appui dans la mise en valeur, des actions de renforcement de capacités, des investissements en faveur de l'implication des femmes, l'inscription dans leur ligne directrice, de la prise en compte du Genre

Résumé des principaux défis et enjeux

Les développements précédents ont mis en évidence les avancées substantielles réalisées. Toutefois, un certain nombre de défis restent à relever dans le parcours d'institutionnalisation du genre du PARIIS/CILSS.

De façon générale, les principaux défis portent sur la maîtrise de l'approche genre, de ses outils de prise en compte par les parties prenantes, l'élaboration d'indicateurs de mesure genre.

Dans des contextes nationaux de décalage persistant entre les engagements régionaux et nationaux, les politiques, les stratégies et les réalités de terrain, l'un des défis à relever est de revisiter et documenter les progrès accomplis, les rôles des mécanismes rattachés aux instances de gestion et de gouvernance dans le but d'améliorer les pratiques managériales et opérationnelles liées à la collecte, la planification, la programmation, la budgétisation, le suivi-évaluation du gender mainstreaming.

En fin de compte, les défis persistants du PARIIS/CILSS peuvent être structurés autour des quatre (4) facteurs identifiés ci-dessous, sur la base des axes définis par Rubin et Missokia (2006), l'Organisation internationale du travail (2008) et Trépanier et al., 2011 :

- Au niveau de la volonté politique :
 - ✓ L'appropriation de l'égalité Genre au-delà des exigences des bailleurs, à tous les niveaux ;
 - ✓ La compréhension suffisamment partagée par tous les intervenants des questions relatives au genre et l'intégration de cette perspective dans les choix et politiques du PARIIS/CILSS ;
 - ✓ Les efforts/engagements soutenus d'allocation de ressources substantielles en vue d'opérer le changement dans un processus de long terme. La faiblesse et l'inadéquation des ressources humaines et financières continuent à être déplorées de même que les impacts directs sur les niveaux et la qualité du personnel ainsi que sur la portée des activités ;
 - ✓ La réduction visible des résistances, des autres formes de facteurs d'influence négatifs et inhibiteurs ;
 - ✓ La mise en application effective et dument planifiée des engagements pris à travers les objectifs, initiatives et budgets, les choix des partenaires, etc. ;
 - ✓ Le développement d'initiatives spécifiques contribuant à améliorer, au-delà des conditions de vie, la situation des femmes et à transformer les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes ;
 - ✓ La prise de mesures rigoureuses de systématisation de l'intégration du Genre à l'identification, la planification, la mise en œuvre, la gestion et le suivi-évaluation de l'ensemble des politiques et des programmes en veillant à ce qu'ils prennent en compte les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes. Le PARIIS/CILSS en est encore globalement, à l'adoption d'approches axées en réalité sur le bien-être et ciblant spécifiquement les femmes au lieu de privilégier leur renforcement du pouvoir et leurs intérêts stratégiques (droits, citoyenneté, lutte contre les violences etc.) ;
- Au point de vue de la capacité technique :
 - ✓ La disponibilité des aptitudes, qualifications et compétences adéquates des personnes en charge de l'intégration du Genre, à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes aux processus institutionnels et aux sous-projets ;
 - ✓ L'adoption d'une démarche axée sur les résultats qualitatifs de long terme, à atteindre et aux moyens à mettre en œuvre ;
 - ✓ La capacité d'assurer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes aux initiatives d'éducation du public, de plaidoyer et de communication ;
 - ✓ La clarification, l'acceptation par toutes et tous, surtout en dehors du PARIIS/CILSS ;
 - ✓ L'institution de la transversalité et la formalisation de l'égalité Genre à tous les niveaux.
- En ce qui concerne l'imputabilité :
 - ✓ La disponibilité de données quantitatives et qualitatives actualisées ventilées par genre -sexe, âge, situation socio-économique, niveau d'instruction, milieu de vie ;
 - ✓ La documentation des réalisations, des effets et impacts ;

- ✓ L'existence et la force des systèmes de contrôle et des systèmes d'évaluation de l'intégration de l'égalité genre aux sous-projets et processus organisationnels pour sortir le rapportage égalité femmes hommes de l'anecdotique ;
 - ✓ La mise en place de mécanismes assurant un accès égal pour les femmes aux bénéficiaires des plans et initiatives pour pallier la faiblesse des résultats des programmes ;
 - ✓ La mise en place de mesures pour assurer la parité dans les instances de décisions ;
 - ✓ La dépersonnalisation de la décision d'institutionnalisation du Genre en faveur du développement d'une volonté collective pour faciliter l'ouverture au changement.
- Au niveau des normes, coutumes, croyances et codes de comportement :
- ✓ L'émergence d'une culture et d'une programmation sensibles au Genre ;
 - ✓ La sensibilité genre des valeurs fondamentales du PARIIS/CILSS et des relations entre les personnes à travers les types de comportements encouragés ou les idées jugées acceptables ;
 - ✓ La priorisation de l'égalité femmes-hommes au niveau de l'allocation des ressources ;
 - ✓ L'adoption d'un vocabulaire sensible au genre pour ne pas masquer les inégalités entre les femmes et les hommes lors de la planification et du suivi ;
 - ✓ L'institution d'examen et de révision des normes et pratiques informelles pour qu'elles contribuent à l'émergence d'une culture d'innovation sensible au genre.

Les enjeux sont multiples et pourraient être s'inspirer de la toile de l'institutionnalisation, outil pour le diagnostic du Genre développé par Caren Levy de Development Planning Unit (1996).

Ces enjeux concernent d'abord la sphère politique.

En effet, il s'agit pour le PARIIS/CILSS de confirmer sa posture en faveur de l'« égalité » entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'irrigation.

Ensuite, un des enjeux majeurs est le développement inclusif, équitable et durable par l'amélioration de la qualité de vie des communautés et plus précisément des hommes et des femmes pris dans leurs multiples dimensions. Il convient d'identifier et d'intégrer les préoccupations, les besoins, les choix de toutes et tous dans l'organisation, les initiatives et les projets.

Le PARIIS/CILSS joue également à ce niveau, sa crédibilité à travers le respect de ses engagements affichés. Cela se traduira par :

- ✓ La formalisation, la stabilisation et la pérennisation de l'engagement politique à intégrer systématiquement le Genre comme outil de développement juste, équitable et durable ;
- ✓ L'effectivité de la prise en compte du Genre dans les messages des décideuses/décideurs, dans les orientations stratégiques, dans la relation entre les politiques du gouvernement central, les politiques décentralisées/locales, y compris les politiques institutionnelles en termes de coopération (par ex. des bailleurs) et la société civile ;
- ✓ L'engagement constant en faveur de la transformation des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes.

Nous pouvons également noter comme enjeu majeur, l'efficacité de la gouvernance du CILSS et du PARIIS à travers :

- ✓ La meilleure prise en compte des questions sociales sexospécifiques ;
- ✓ L'élimination des discriminations et des déséquilibres de genre;
- ✓ Le renforcement de la capacité des femmes qui représentent un groupe clé dans le secteur de l'irrigation, à y jouer pleinement leur rôle.
- ✓ L'élimination de la pauvreté et le partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes et partant, la réalisation de la vision de développement définie par le Gouvernement
- ✓ La lutte contre toutes les discriminations subsistantes et la jouissance par les différentes catégories de femmes de leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels
- ✓ L'habilitation des femmes, la promotion de la culture de l'égalité en droits et à la lutte contre les stéréotypes et les violences basées sur le genre

Il était aussi important pour le PARIIS/CILSS de rendre visibles les inégalités pour mieux les adresser à travers une utilisation plus efficace et plus efficiente des ressources et contributions de tous ordres, la valorisation du potentiel humain, la prise en compte de la diversité des besoins, des rôles et des intérêts des femmes et des hommes, l'amélioration des services et de la gouvernance, l'amélioration des conditions et des relations de travail, le développement des capacités des hommes et des femmes pour multiplier les potentialités des ressources humaines à contribuer au développement d'un portefeuille de solutions innovantes dans l'irrigation.

L'efficacité impose ici la définition claire de priorités et d'indicateurs de la volonté politique du PARIIS/CILSS et pour l'allocation des moyens, etc...

Elle impose aussi la qualité de la communication et la publication de rapports sur l'intégration de la dimension genre et sur les progrès réalisés de sorte à accroître l'engagement des parties prenantes.

De plus, l'élaboration du budget du PARIIS/CILSS indiquant la manière dont il mobilise et veut utiliser ses ressources financières et matérielles, implique une planification et une budgétisation sensibles au Genre.

Sur le plan institutionnel, le PARIIS/CILSS gagnerait à instituer la pratique de l'étude d'impact de la prise en compte du genre et de l'évaluation des acquis et des manques-à-gagner en ce qui concerne les procédures et les compétences pour un schéma de développement inclusif, participatif et durable.

Au niveau de la sphère de la citoyenneté, les enjeux concernent le développement dans le secteur de l'irrigation, de la capacité des femmes et des hommes à identifier elles/eux-mêmes les enjeux genre par rapport à leurs rôles et responsabilités, leur niveau d'accès et de contrôle des ressources, la satisfaction de leurs besoins, de leurs intérêts stratégiques et dans la gestion des relations de pouvoir.

Enfin, sur le plan opérationnel, une démarche plus affirmée permettra :

- ✓ La démystification de l'approche Genre pour la faire entrer dans la routine en tant qu'approche de développement dans le secteur de l'irrigation ;
- ✓ La maîtrise et l'effectivité de la prise en compte des enjeux genre des femmes et des hommes "cibles" dans les initiatives, les sous-projets, les méthodologies, les études, les hypothèses d'impact etc. ;
- ✓ La tradition de l'analyse de la relation entre les interventions et les parties prenantes ;
- ✓ Le développement d'initiatives permettant d'améliorer, non seulement, les conditions de vie mais aussi et surtout la situation des femmes par une prise en compte plus marquée de leurs intérêts stratégiques.

Le résultat in fine consistera en une dynamique collective qui pourra se refléter à tous égards : politiques, processus décisionnels, allocation des ressources, budgets, activités des projets, relations de travail, etc. et qui contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'irrigation.

CONCLUSION

La mission de diagnostic genre du PARIIS/CILSS, après l'examen de 41 documents et la consultation d'une centaine de parties prenantes clés a relevé la persistance d'inégalités de genre dans le secteur de l'irrigation et domaines connexes.

Les pays du Sahel, dans un contexte de vulnérabilité liée d'abord, à leur position géographique a saisi l'opportunité de solutions d'irrigation pour assurer leur résilience, impulser leur développement agricole et économique ainsi que la sécurité alimentaire et nutritionnelle, créer de la richesse et de la valeur ajoutée, ainsi que des emplois pour les jeunes/femmes, et de préserver les ressources naturelles pour les générations futures.

Dans cette optique, un accent doit être mis sur l'approche genre car l'irrigation bien qu'étant fortement technologique revêt une importante dimension sociale et humaine qui ne peut être occultée si l'on ambitionne de s'inscrire dans la durabilité et la qualité des services. Un changement de paradigme s'impose.

Le présent rapport diagnostic est fondé sur l'hypothèse que l'intégration de genre est au cœur d'un développement inclusif, équitable et durable dans la mesure où le genre est un critère pertinent, susceptible d'influencer la finalité et les moyens du développement.

En effet, selon Claudy Vouhé, « Dans la pratique, tant que les relations-genre ne seront pas traitées comme relations sociales et économiques de base, elles resteront marginalisées et anecdotiques.

Le diagnostic genre a révélé des acquis en termes d'engagement au niveau régional, des cadres normatifs nationaux et des opportunités d'intégration systématique de la dimension genre dans le domaine de l'irrigation.

Ces opportunités qu'il convient de repérer et de saisir, se présentent à travers :

- L'ambition du CILSS clairement affichée de se positionner comme institution sous-régionale sensible au genre et son inscription dans une perspective de performance continue
- La considération de la prise en compte du genre comme un impératif
- Intérêt pour la production de données mises à jour régulièrement et agrégées à un niveau régional comme outil essentiel d'aide à la décision.
- L'équité et l'égalité de genre marquées une priorité au niveau des pays
- L'intérêt accordé aux femmes étant donné leur position en 1^{ère} ligne dans la production irriguée au Sahel, le souci marqué à l'irrigation comme source de revenu complémentaire adapté aux besoins des femmes et l'ambition marquée de donner aux femmes, des opportunités de sécurisation et de diversification de leur revenu adaptées à leurs besoins
- Changement de paradigme annoncé dans le manuel d'exécution du PARIIS
- Prévision d'institutionnalisation des bonnes pratiques
- L'équité et l'égalité du genre est une priorité au niveau régional du PARIIS
- L'exigence des Etats, des bailleurs de fonds et des partenaires au développement
- La présence de success stories d'application de l'approche genre et de l'autonomisation des femmes à capitaliser
- La présence d'associations de femmes dans des instances de gouvernance.

Cependant des faiblesses, contraintes et défis d'ordre institutionnel et liés à l'appropriation et aux ressources de tous ordres, limitent la mise en application effective et efficace de l'approche genre.

A l'analyse, des questions essentielles restent à examiner en profondeur. En effet,

1. Comment déconstruire la fausse idée selon laquelle le genre est juste une affaire de femmes ? Quelle preuve supplémentaire donner ?
2. Comment parvenir à traiter la prise en compte de la dimension genre comme une question transversale avec une plus-value évidente et non comme une surcharge de travail provoquant des résistances diverses ?

3. Comment démystifier l'approche Genre et susciter la demande spontanée du gender mainstreaming pour le sortir de la perception de contraintes ?
4. Comment arriver à aller au-delà de l'exigence des partenaires techniques et financiers pour ce qui est de l'intégration du genre dans l'irrigation ?

L'on devrait aboutir in fine, à la formulation et la mise en œuvre d'une stratégie genre du PARIIS/CILSS et son opérationnalisation. La stratégie gagnerait à être cohérente, systémique, organique et visant le long terme avec des mesures focalisées destinées à éliminer des obstacles concrets à court et moyen terme.

Cette stratégie devrait être assortie de ressources adéquates fondée sur la capitalisation de l'existant, l'adoption d'une approche axée sur les droits et tirée par les résultats, l'articulation autour du comment faire plutôt qu'au quoi faire, le renforcement des capacités des acteurs, la prise en compte de la faisabilité politique, sociale, humaine et financière des activités et une démarche pragmatique et réaliste, la connaissance et l'élaboration d'outils d'analyse et de suivi – évaluation et la disponibilité d'un système d'informations sur le genre.

Des perspectives existent mais il convient à toutes et à tous d'accepter et d'assumer pleinement la responsabilité des changements et de s'y investir fermement.

REFERENCES

- Intégration du genre dans la gestion des ressources en eau en Afrique de l'ouest, 2006 (Unité de coordination des ressources en eau de la CEDEAO)
- Cadre Stratégique pour l'Eau Agricole au Sahel (Septembre 2017)
- Etude de l'Observatoire du Sahara et du Sahel, dans le cadre du Projet REPSAHEL, septembre 2017
- Manuel d'exécution du PARIIS
- Rapport sur l'agriculture irriguée dans le Sahel ouest-africain, CIRAD
- Rapport d'évaluation finale du projet PANA résilience du Niger (2014)
- système d'information mondial de la FAO sur l'eau et l'agriculture
- Etude de Cas du Nakambé (Volta blanche) –Burkina Faso, et du Projet de Gouvernance de l'Eau dans le bassin de la Volta (PAGEV)
- Document Programme de Développement de l'Agriculture Africaine (PDDAA)
- Document Programme Communautaire Décennal de Transformation de l'Agriculture pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle dans l'espace UEMOA (PCD-TASAN) 2016 – 2025
- Programme sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie (ECOW-GEN), 2013
- Charte des femmes africaines sur le foncier
- Stratégie d'intégration du genre dans le secteur de l'eau en Afrique
- Politique Genre du CILSS :
- Manuel d'exécution du PARIIS
- Profil genre du Burkina Faso, AFD, 2016
- Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD), Burkina Faso
- Politique Nationale Genre Burkina Faso, 2009
- Egalité de genre au Burkina-Faso, Agence Luxembourgeoise pour la coopération et le développement
- Implication et promotion de la femme dans la mise en œuvre du plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau (PAGIRE), 2005
- Loi N° 034-2009/AN portant régime foncier rural au Burkina Faso
- Loi N° 070-2015/CNT du 22 octobre 2015 portant loi d'orientation agro-sylvo-pastorale, halieutique et faunique au Burkina-Faso
- Document Programme National pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau 2016-2030 – PNGIRE
- Politique nationale Genre du Mali
- Profil genre du Mali, AFD, 2016
- Profil Genre de la Mauritanie, AFD, 2016
- Stratégie Nationale de Promotion Féminine, 2008, Mauritanie
- Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre 2015-2025 (SNIG), en Mauritanie
- Profil Genre du Niger, AFD, 2016
- Politique Nationale Genre du Niger
- La nouvelle politique nationale Genre au Niger, octobre 2017
- Stratégie de Développement Durable et de la Croissance Inclusive (SDDCI Niger 2035)
- Stratégie de la petite irrigation au Niger (SPIN)
- Etude diagnostique réalisée par le PARIIS sur la place et rôle des hommes et des femmes dans le processus de planification et de gestion des ressources naturelles et environnementales au Niger, PARIIS
- Note de capitalisation des progrès vers l'institutionnalisation du genre au Sénégal, agence Luxembourgeoise pour la coopération au développement
- Plan Sénégal émergent (PSE)
- Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) 2016-2026
- Profil Genre du Sénégal, AFD, 2016
- Profil Genre du Tchad, AFD, 2016
- Politique Nationale genre du Tchad, 2016
- Stratégie opérationnelle pour l'application du genre dans la promotion des activités agricoles des femmes et des jeunes du PARIIS Tchad

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : axes stratégiques de la politique genre CILSS

Tableau 2 : besoins sexospécifiques exprimés dans les domaines d'intervention des partenaires du PARIIS

Tableau 3 : besoins sexospécifiques exprimés dans le domaine de l'irrigation

Tableau 4 : points clés de l'analyse FFCO

ANNEXES

