



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



Intégration du
Genre dans la
mise en oeuvre
du PARIIS

Note
d'orientation
stratégique



Mai 2021

Autrice : Georgette ZAMBLE, Consultante régionale Genre.

Remerciements :

Cette note d'orientation a été réalisée pour accompagner l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS. L'initiative a vu le jour grâce à l'appui précieux des équipes du PARIIS et aux échanges qui ont eu lieu au cours de la mission de diagnostic genre qui s'est déroulée en mars-avril 2021 dans les six (6) pays d'intervention du PARIIS afin d'y appréhender et analyser les inégalités de genre. Les six (6) pays sont : le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad.

Photos : Georgette ZAMBLE

Mise en page : PARIIS

MOT DU COORDONNATEUR REGIONAL DU PARIIS

Né de la volonté de six Etats du Sahel – Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad – en vue de donner une nouvelle dynamique au développement de la maîtrise de l'eau pour l'agriculture, le PARIIS entreprend des actions pionnières pour transformer les normes fondées sur le genre et instaurer l'égalité des genres dans le but d'accroître la résilience des Sahéliens face aux chocs climatiques et d'accélérer l'intensification agricole.

L'égalité des genres est un droit humain fondamental. Garantir l'accès aux solutions d'irrigation pour toutes et tous est essentiel à la réalisation de l'égalité des genres. Pour transformer les relations entre les genres, le PARIIS reste conscient du fait qu'il va falloir changer ses paradigmes.

Les femmes, sur le même pied d'égalité que les hommes devraient pouvoir participer aux activités du projet et bénéficier équitablement des retombées. Femmes et hommes devraient avoir la même chance de développer leur potentiel dans le domaine de l'irrigation et d'avoir accès à un large éventail de ressources.

Pour faire progresser l'égalité de genre et pour parvenir à l'autonomisation des femmes dans le domaine de l'irrigation, il faut impérativement des services de qualité, des informations, un renforcement de capacités et des conditions sociales qui permettent aux femmes, au même titre qu'aux hommes, de se maintenir durablement dans les activités productives, et de faire valoir leurs droits.

L'expérience montre que dans les programmes agricoles et de la gestion de l'eau agricole, lorsque les hommes et les femmes participent en tant que partenaires d'égal à égale, et agent.e.s du changement en faveur de l'égalité des genres, de véritables transformations se produisent. Malgré les progrès réalisés, les inégalités entre les genres, les normes néfastes basées sur les différences entre les genres et la stigmatisation restent répandues. Les inégalités sont omniprésentes et les femmes continuent d'être victimes de discrimination de manière disproportionnée dans l'ensemble de leur vie sociale, économique et publique. Il s'agit là d'un obstacle au développement durable tel qu'il a été mis en évidence par l'inclusion d'un objectif autonome de développement durable qui vise à parvenir à l'égalité entre les genres et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Le PARIIS reconnaît qu'il est essentiel d'investir dans l'égalité genre, tant comme moyen de satisfaire le développement agricole et la sécurité alimentaire que comme fin en soi.

La revitalisation de l'agriculture irriguée pour lui permettre de jouer un rôle de moteur du développement agricole et partant du développement socioéconomique global, en réponse à l'appel d'octobre 2013, ne deviendra concrète que quand l'égalité genre sera une réalité. Pour autant, l'égalité genre ne peut exister que quand les personnes, femmes et hommes sont à même d'exercer pleinement leurs droits à tous les niveaux. Par conséquent, l'élimination des inégalités entre les genres est une condition préalable à la réalisation de nos objectifs stratégiques, l'égalité genre étant incluse à titre d'approche transversale qui sous-tend la mise en œuvre du cadre stratégique pour l'eau agricole au Sahel.

La présente note d'orientation stratégique énonce clairement comment inscrire l'égalité genre au cœur d'une stratégie pour l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS. Le succès d'une telle démarche repose sur l'appropriation, l'engagement et le travail acharné individuel et collectif.

Nous savons à quoi nous voulons que ressemble le Sahel, une région « où la faim n'est pas une fatalité parce qu'une irrigation performante et durable est possible ». Travaillons ensemble et mettons-nous à l'œuvre, à travers l'approche Genre, pour faire de cette vision une réalité.

Frédéric DABIRE

Mai 2021

SIGLES ET ACRONYMES

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
ECOSOC :	Conseil Economique et Social des Nations Unies
F :	Femme
FAO :	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
H :	Homme
ODD :	Objectifs de Développement Durable
PARIIS :	Projet d'Appui Régional à l'Initiative pour l'Irrigation au Sahel
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
UGP :	Unité de Gestion Pays
URCP :	Unité Régionale de Coordination du Projet

RESUME EXECUTIF



En réponse au besoin des équipes du PARIIS, d'élaborer et de mettre œuvre une stratégie pour l'intégration de la dimension Genre dans la mise en œuvre du PARIIS, dans une démarche harmonisée, la présente note d'orientation stratégique a été conçue, à l'initiative du PARIIS/CILSS.

La raison d'être de cette note d'orientation, conforme à l'engagement du PARIIS envers l'égalité des genres, est de fournir à ses destinataires, une approche et une méthodologie pour bâtir une stratégie transformative en matière de genre, en tant qu'outil pertinent et transversal à tous les niveaux, dans leur domaine d'activité.

La note d'orientation stratégique définit ce qu'il faudrait entendre par stratégie d'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS qui ne vise que l'équilibre et l'égalité femmes hommes au service de l'irrigation. A cet effet, la note rappelle le but ultime de toute stratégie genre avant d'en rappeler les fondements liés à la politique genre du CILSS ainsi que ses cibles internes et externes, réelles et potentielles.

La démarche d'utilisation de la note d'orientation à considérer en tenant compte des besoins et circonstances spécifiques, se décline alors en trois

sections relatives à (1) sa raison d'être, (2) les étapes de développement d'une stratégie et (3) un guide pratique suggérant des actions et solutions logistique et organisationnelle.

Rappelant les défis et enjeux liés à la dimension genre dans la zone d'intervention du PARIIS à la suite de la mission de diagnostic réalisée en mars-avril 2021, la note d'orientation ressort le lien entre le genre et l'irrigation, les objectifs, les principes directeurs, les outils, l'intérêt de la durabilité des résultats attendus et de l'analyse des risques de la stratégie Genre.

Les huit (8) principales étapes indiquées dans la note d'orientation pour le développement de la stratégie genre dans la mise en œuvre du PARIIS consistent en :

- L'identification des axes clés et des parties prenantes ;
- La revue des priorités et des initiatives existantes ;
- La formulation de la vision et la fixation des priorités stratégiques à lier au cadre stratégique du PARIIS et des pays ;
- L'évaluation des besoins en matière d'intégration du Genre dans le PARIIS - pour mettre en évidence les vulnérabilités, les aspirations, les rapports de pouvoir, les discriminations, les freins, les opportunités, les besoins pratiques, les intérêts stratégiques des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions – ainsi que des moyens nécessaires ;
- La définition du plan d'action conformément à des critères spécifiques de pertinence, d'efficacité, de facilité d'application, d'efficience et de suivi sensibles au genre ;
- La prise en compte de modèles spécifiques nationaux en cohérence avec les éléments et structures possibles de la stratégie ;
- Le développement d'un cadre de mise en œuvre selon les lunettes Genre ;
- Le suivi-évaluation sensible au genre.

Un guide pratique termine la note d'orientation stratégique en suggérant des indications en termes de (1) intégration du genre dans le cycle de projet /sous-projet, (2) formulation d'objectifs, d'indicateurs et d'outils de mesure Genre, (3) correction des biais de genre, (4) opérationnalisation de la stratégie.

Table des matières

MOT DU COORDONNATEUR REGIONAL DU PARIIS -----	3
SIGLES ET ACRONYMES -----	4
RESUME EXECUTIF-----	5
INTRODUCTION -----	7
Chapitre I : POURQUOI DEVELOPPER UNE STRATEGIE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARIIS -----	8
I.1 A propos de la note d'orientation -----	8
I.2 Défis liés à la dimension genre dans la zone d'intervention du PARIIS -----	10
I.3 Assurer le lien entre le genre et l'irrigation -----	14
I.4 Objectifs de la stratégie -----	15
I.5 Principes pour le développement de la stratégie genre -----	15
Chapitre II : LES ETAPES PRINCIPALES DU DEVELOPPEMENT DE LA STRATEGIE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARIIS -----	21
II.1 Identifier les axes clés et autres groupes de parties prenantes -----	21
II.2 Prendre en compte l'ensemble des priorités et des initiatives existantes -----	23
II.3 Identifier une vision et établir des priorités stratégiques -----	23
II.4 Evaluer les besoins en matière d'intégration du genre dans le PARIIS -----	24
II.5 Définir un plan d'action -----	26
II.6 Eléments et structures possibles de la stratégie -----	28
II.7 Développer un cadre de mise en œuvre -----	28
II.8 Suivi-évaluation -----	28
Chapitre III : GUIDE PRATIQUE -----	30
III.1 Intégration du genre dans le cycle de projet / sous-projet -----	30
III.2 Formulation d'objectifs, d'indicateurs et d'outils de mesure genre -----	34
III.3 Correction des biais de genre -----	43
III.4 Opérationnalisation de la stratégie -----	45
ANNEXES -----	47

INTRODUCTION

Créé en 1973, à la suite de la sécheresse dramatique du début des années, le Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) fait de l'institutionnalisation du genre un enjeu important. A cet égard, l'analyse de la situation du genre au CILSS, réalisée en août 2008, démontre qu'il existe une volonté politique manifeste depuis quelques années, au niveau de cette institution, même si cet intérêt est surtout suscité par ses bailleurs de fonds et ses partenaires.

Ainsi, la politique genre du CILSS élaborée en 2008 et actualisée en 2018 a pour objectif principal de 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. S'appuyant sur cette politique genre et principalement sur son axe 3 relatif à l'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, le PARIIS, projet régional porté par le CILSS et les six pays (Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Tchad), a décidé de s'engager dans l'approche genre.

Pour matérialiser cet engagement, l'URCP du PARIIS a diligenté en mars-avril 2021, son diagnostic genre. Il s'agissait pour le PARIIS de mettre en lumière les inégalités entre les femmes et les hommes, d'analyser comparativement les déterminants des inégalités relevées et de déterminer, sur la base des écarts constatés, des stratégies de réponses efficaces et pertinentes pour réaliser l'égalité.

Le diagnostic a révélé qu'en dépit des efforts réalisés, il reste encore beaucoup à faire pour réaliser l'égalité/l'équité de genre dans le projet.

Les parties prenantes consultées ont globalement préconisé des mesures au niveau de la volonté politique, la capacité technique, l'imputabilité, les normes, coutumes, croyances et codes de comportement.

L'option du PARIIS d'élaborer la présente note d'orientation stratégique répond alors au double souci de disposer de pistes pour élaborer un cadre global de référence qui clarifie la vision du PARIIS en matière de genre et pour construire un instrument opérationnel qui permette de rendre visible les questions de genre à tous les niveaux, de proposer les mesures appropriées pour lever les contraintes à l'égalité entre les hommes et les femmes et d'obtenir les changements souhaités en matière de genre dans le domaine de l'irrigation.

Chapitre I :

POURQUOI DEVELOPPER UNE STRATEGIE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARIIS

I.1 A PROPOS DE LA NOTE D'ORIENTATION

La présente note offre une orientation méthodologique et organisationnelle à l'URCP et aux UGP du PARIIS par l'adoption d'une approche stratégique qui leur permettrait de développer des connaissances et des compétences pour faire face aux disparités et discriminations de genre dans le domaine de l'irrigation. Elle présente, notamment, le processus de développement de la stratégie régionale et des stratégies nationales genre pour favoriser un développement juste, équitable et durable des solutions d'irrigation à travers une gestion inclusive et multipartite ainsi qu'un engagement plus concret de toutes les parties prenantes en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Les normes fondées sur le genre et les structures patriarcales sont tenaces et se répercutent de manière disproportionnée sur l'irrigation. La lutte pour l'égalité des genres ne peut pas se faire de manière isolée. La réussite des programmes d'égalité des genres requiert l'adoption d'une approche globale qui tient compte des éléments structurels et des identités sociales entrecroisés, et qui comprend et intègre pleinement le caractère indivisible de la panoplie des droits humains.

Pour comprendre et réaliser l'égalité des genres, il convient d'aborder le genre à partir d'une perspective intersectionnelle. Parmi les identités qui se recoupent avec la problématique du genre, on compte entre autres : l'âge, la race, la richesse, la capacité, le statut et l'orientation sexuelle... selon la spécificité des pays.

Le PARIIS reconnaît qu'il est essentiel d'investir dans une approche transformative en matière de genre, tant comme moyen de satisfaire la politique d'irrigation que comme fin en soi, dans le sens de changements durables et cruciaux. Cet engagement envers l'égalité des genres relève d'une approche fondée sur les droits humains et elle est stipulée dans la politique genre du CILSS et dans le cadre stratégique pour l'eau agricole au sahel.

Qu'est-ce que la stratégie d'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS ?

Une Stratégie genre examine d'abord de manière systématique les contributions sexospécifiques, les besoins fondamentaux, les priorités stratégiques et les intérêts des femmes et des hommes les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, cherche à approfondir et améliorer les connaissances et les meilleures pratiques en matière de genre, aborde les questions de genre dans la programmation, la culture de travail, les structures organisationnelles et de gestion et les systèmes au sein du PARIIS.

La stratégie genre, tout en reconnaissant que cette démarche genre ne vise pas à renverser les rôles, mais à rétablir l'équilibre, fournit en outre la démarche pour identifier puis à traiter les différences et les inégalités de genre dans toutes les conceptions d'initiatives, les mises en œuvre, le suivi et les évaluations. Une approche transformative en matière de genre nécessite de prendre conscience et de lutter contre divers niveaux de stigmatisation, d'oppression et de discrimination associées à la diversité des déterminants sociaux.

Pour le PARIIS, le but ultime d'une stratégie Genre est de faire face au défi que représente la sécheresse et la désertification au Sahel en tenant compte des femmes et des hommes vivant dans ce contexte. Il s'agit alors pour le PARIIS de renforcer l'égalité de genre, tant en interne que dans le cadre de ses activités.

La première étape consiste à évaluer les besoins et les actions déjà mises en place pour aboutir à des solutions efficaces, durables et équitables. C'est dans ce sens, qu'une mission de diagnostic a été diligentée en mars-avril 2021 dans les six pays d'intervention du projet.

La Stratégie genre dans le domaine de l'irrigation et en particulier du projet, doit définir un certain nombre d'actions précises à réaliser à court, moyen et long terme. Afin de proposer des solutions cohérentes avec les contraintes matérielles et financières, la Stratégie doit inclure également des actions qui nécessitent une planification stratégique et un changement institutionnel.

Fondement d'une stratégie genre dans la mise en œuvre du PARIIS :

Bien que ses initiatives passées et actuelles aient produit des résultats relativement satisfaisants, le PARIIS considère qu'il gagnerait en portée et en retombées, s'il s'inscrit dans un cadre cohérent qui tienne compte des approches actualisées d'institutionnalisation du genre, avec des résultats mesurables et durables ainsi qu'une feuille de route opérationnelle.

Les orientations de la stratégie Genre dans la mise en œuvre du PARIIS trouvent leurs fondements dans la politique genre du CILSS qui a clairement établi que 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 suivants :

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.

A cet effet, il est retenu d'intégrer le genre dans le PARIIS à travers l'atteinte d'au moins 35% de femmes parmi les bénéficiaires du PARIIS et de mettre en œuvre des activités spécifiques pour gérer les connaissances et pour traiter des besoins spécifiques des femmes non seulement, du point de vue institutionnel mais aussi grâce à la fourniture d'investissements et de services spécifiques.

Pour atteindre la cible qu'au moins 35% des bénéficiaires directs du PARIIS soit des femmes et que la catégorie des jeunes hommes soit moulée dans les 65% de bénéficiaires hommes, 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.

Ultimement, il est attendu de la mise en œuvre de la stratégie genre, une contribution à la création de conditions pour traduire la vision de la politique Genre du CILSS en actions et résultats tangibles fondés sur l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités du PARIIS, ceci pour garantir un impact positif pour les femmes et les hommes, pris dans leurs multiples dimensions.

En conséquence, il s'agira d'assurer l'intégration transversale du genre dans :

- Les actions visant la transformation des relations de pouvoir, entre diverses parties prenantes qui s'articulent dans un jeu complexe, à tous les niveaux ;
- Les initiatives visant l'accès aux et le contrôle des solutions d'irrigation ;
- La mise en œuvre des initiatives destinées à créer les conditions pour répondre aux exigences de gouvernance de qualité dans le secteur de l'irrigation.

Ainsi, la politique genre du CILSS, prenant en compte les besoins, les droits et les contributions des femmes, suivant une approche intégrée, la prise en compte des questions de genre représente, de ce fait, un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes et projets comme le PARIIS.

Ce qui suppose l'existence de capacités à concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer selon l'approche de gestion axée sur des résultats sensibles au genre du PARIIS avec, comme but, l'élimination des disparités entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes sans discriminations.

En conséquence, il importe d'assurer l'institutionnalisation du genre au niveau du PARIIS.

Aux fins d'assurer une réelle transversalité des questions de genre dans la mise en œuvre du PARIIS, une attention particulière sera accordée à la coordination de la mise en œuvre des efforts qui seront développés pour la réalisation de l'objectif qui consiste 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. Sur cette base,, l'intégration transversale du genre à tous les niveaux d'intervention du PARIIS, aura comme champ d'application, le capital humain, la gouvernance politique et institutionnel et la qualité des solutions d'irrigation. Par conséquent, il est important de revoir le cadre des résultats du PARIIS, pour qui les 35% de femmes bénéficiaires directs, ne peuvent être que, des femmes tributaires de parcelles et exerçant de l'irrigation. La stratégie sera alors un outil pertinent de réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'irrigation.

Développement et mise à l'essai de la note d'orientation :

La note d'orientation a été développée pendant la phase de mise en œuvre du PARIIS. Son élaboration a bénéficié de l'aide précieuse des personnels de l'URCP et des UGP du PARIIS, des partenaires nationaux du PARIIS, de l'appui du CILSS et des discussions qui ont eu lieu lors des consultations et des focus group dans les communautés. Cette note se base sur les expériences des six (6) UGP installées au Burkina-Faso, au Mali, en Mauritanie, au Niger, au Sénégal et au Tchad.

Les parties prenantes ciblées par la note d'orientation :

Cette note d'orientation répond autant à l'URCP du PARIIS qui a pour objectif la préparation d'une Stratégie régionale fondée sur la politique genre du CILSS, qu'aux UGP exprimant leur intérêt pour le développement de leur Stratégie nationale genre et irrigation.

Les utilisateur.trice.s potentiel.le.s sont les suivants :

- Les décideur.se.s qui souhaitent comprendre le processus et les bénéfices du développement d'une Stratégie genre et irrigation ;
- Les partenaires qui souhaitent comprendre le processus et les bénéfices du développement d'une Stratégie genre et irrigation ;
- Les collectivités et les communautés de bénéficiaires, impliqués dans le développement et la mise en œuvre de la stratégie genre ;
- Les citoyen.ne.s intéressé.e.s.

Comment utiliser la note d'orientation ?

La note d'orientation est structurée de la manière suivante :

1. Pourquoi développer une Stratégie genre : Le premier chapitre présente un cadre conceptuel pour le développement de la Stratégie, examine les objectifs spécifiques de la Stratégie et propose des principes pour son processus de développement.
2. Les étapes principales du développement de la Stratégie : Ce chapitre explique le processus de développement d'une Stratégie, en plus d'apporter des suggestions sur la structure et le contenu du document.
3. Guide pratique : La dernière partie suggère des actions spécifiques et des solutions logistiques et organisationnelles qui peuvent faciliter le développement des Stratégies régionale et pays.

Les utilisateur.trice.s sont encouragé.e.s à considérer les propositions fournies dans cette note en fonction des besoins et des circonstances nationales.

I.2 DEFIS LIES A LA DIMENSION GENRE DANS LA ZONE D'INTERVENTION DU PARIIS

La progression vers une région du Sahel débarrassée des effets négatifs des sécheresses et de la désertification nécessite une forte mobilisation des pays qui partagent la même problématique sahélienne et l'adhésion commune au principe essentiel de promotion de l'égalité de genre et d'autonomisation des femmes dans le domaine de l'irrigation. Le diagnostic genre du PARIIS réalisée en mars-avril 2021 a permis de mettre en exergue des réalisations depuis les deux dernières années. Elles concernent la prise en compte plus accrue des femmes à travers le respect ou le dépassement du quota de 35% de femmes bénéficiaires, la mise à disposition au profit des femmes de matériels et équipements agricoles subventionnés, l'octroi de superficies aménagées et d'attestations de propriété foncière rurale aux femmes, la formation des femmes aux techniques d'irrigation, de transformation et de conservation de produits agricoles.

Toutefois, force est de reconnaître que des efforts importants restent à faire en matière de concrétisation de la volonté politique, de compréhension, d'appropriation et capacité technique à appliquer la dimension genre, de formulation d'objectifs et d'indicateurs genre, de documentation et de mesure des progrès, de disponibilité d'outils genre, de capacité technique.

Les conclusions du diagnostic genre recommandaient la formulation et la mise en œuvre d'une stratégie genre du PARIIS/CILSS et son opérationnalisation. La stratégie genre au niveau régional se focaliserait sur le renforcement de capacités, le plaidoyer, la coordination de l'approche genre et le développement d'outils harmonisés à la disposition des UGP tandis que le niveau pays porterait beaucoup plus sur l'information et la sensibilisation pour le changement d'attitudes, le renforcement de capacités, l'accompagnement communautaire.

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.

Ainsi, la stratégie genre devra être conçue de manière à créer les conditions nécessaires pour l'appui à l'irrigation sans discrimination fondée sur le sexe garantissant l'égalité de chance pour les femmes et les hommes.

A cette fin, la stratégie genre sera mise en œuvre de manière à assurer une plus grande prise en compte et un suivi régulier des questions de genre dans la mise en œuvre du PARIIS, en assurant, en particulier, la compréhension partagée, l'acceptation et l'appropriation de l'approche genre, la planification sensible au genre, l'autonomisation et la prise en compte des intérêts stratégiques des femmes, le renforcement des capacités des parties prenantes à intégrer le genre, la production de données quantitatives et qualitatives et le suivi-évaluation sensible au genre, des mécanismes pour un accès égal au processus de décision, aux ressources et aux bénéficiaires, le plaidoyer et la communication efficace, l'émergence d'une culture sensible au genre.

Relativement au suivi et évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le PARIIS devra développer un mécanisme, des outils et des procédures sensibles au genre.

Dans ce sens, les UGP sont appelées à mieux contribuer à la collecte de données en tant que productrices et utilisatrices de données puisque l'élaboration de rapports de performance sur le genre sera, désormais généralisée, avec des outils spécifiques. Il leur revient également de développer un partenariat efficace avec les partenaires nationaux, locaux et communautaires.

La stratégie assurera alors, grâce à l'institutionnalisation du genre dans le PARIIS, la prise en compte des droits et besoins, puis la prise en compte des contributions des femmes et des hommes, pris dans leurs multiples dimensions, selon une approche qui privilégie l'intégration transversale du genre dans l'irrigation.

Seront visées, à titre principal, les parties prenantes appelées à concevoir et exécuter des initiatives d'appui à l'irrigation, comme indiqué par le manuel d'exécution du PARIIS. Le but est de les doter de capacité à planifier dans une perspective genre de manière à créer les conditions d'élimination des disparités entre les femmes et les hommes.

Ces orientations fondées sur la perspective de prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre du PARIIS, sont donc en cohérence avec les recommandations du diagnostic genre réalisé au premier trimestre 2021.

L'amélioration de la coordination des actions pour l'effectivité du genre sera également prise en charge aux différents niveaux de responsabilités de conception, de programmation et de mise en œuvre des activités par l'URCP du PARIIS.

Concernant les UGP, il apparaît nécessaire de poursuivre les efforts déployés pour l'efficacité, la durabilité et les retombées positives de l'intégration du genre en veillant à renforcer les points focaux genre dans les institutions partenaires et en mettant en place des comités communautaires genre dont les membres, femmes et hommes devront être formés pour contribuer à la vision d'équité et d'égalité genre du PARIIS.

Conséquemment, le renforcement des capacités des UGP dont une (1) a déjà réalisé sa stratégie genre, est à planifier dès le début de la mise en œuvre de la stratégie régionale genre.

L'objectif de renforcement des capacités est de réunir les moyens d'impulsion et de fourniture de services techniques pour l'intégration du genre au niveau des pays de la zone d'intervention du PARIIS pour contribuer à éliminer les disparités et les discriminations de genre dans le secteur de l'irrigation.

Faisant référence à l'objectif d'efficacité de l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS, l'URCP devra veiller à l'intégration explicite et claire de dispositions décrivant les modalités de traduction des principes directeurs devant servir de base pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes dans les activités. Dans ce sens, il est nécessaire de prendre en compte les interventions des différentes UGP qui, rattachées à l'URCP, conçoivent et exécutent, des initiatives qui mobilisent des ressources aux fins d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes à l'échelle nationale.

En perspective, il s'agit, sur la base des leçons apprises de la mission de diagnostic genre, des progrès réalisés en matière de genre et des perspectives annoncées par la politique genre du CILSS de mettre en place les bases, stratégiques et opérationnelles, qui orientent et garantissent, désormais, la réalisation de l'équité et l'égalité de genre dans les projets d'irrigation.

Ceci s'avère nécessaire et justifié par la redevabilité du secteur de l'irrigation en matière d'initiatives garantissant l'égalité genre.

Spécifiquement, il s'agit de:

- Eliminer les disparités entre les femmes et les hommes en mettant en perspective, dans toutes les initiatives du PARIIS, les modalités et moyens de réalisation de l'équité et l'égalité de genre. Ce qui suppose d'habiliter les parties prenantes -URCP, UGP, partenaires, communautés, bénéficiaires - afin qu'elles développent et mettent en œuvre, des initiatives à la fois, sensibles au genre¹, intégrant le genre de façon transversale² et de perspective transformative de genre³. Le but est de traduire en réalités, le principe d'égalité entre les sexes, les approches « anti-pauvreté » et « empowerment des femmes » relevées par le diagnostic genre ;
- Documenter les rapports sociaux entre femmes et hommes, les différences et inégalités socialement construites et leurs évolutions, pour aborder la réduction concrète des inégalités d'accès et de contrôle des ressources et de pouvoir décisionnel ;
- Garantir aux femmes et aux hommes une jouissance équitable des droits. L'enjeu est de réunir les conditions de jouissance des droits des femmes et des hommes selon des normes et modalités exemptes de discrimination fondée sur le sexe ;
- Assurer l'autonomisation durable des femmes. L'enjeu est de favoriser chez les femmes, par des mesures appropriées, le sens de la dignité, le droit de faire et de déterminer leurs choix, l'accès aux ressources et aux opportunités, le contrôle sur leur propre vie tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer, la capacité d'influencer le changement social.

La prise en charge de ces quatre (4) enjeux devra être envisagée en tenant compte des brèches de changement et opportunités identifiées lors du diagnostic genre du premier trimestre 2021.

Au titre des forces et des acquis, l'on peut citer principalement :

- L'engagement clair reconnu de l'institution vis-à-vis de l'équité et l'égalité de genre à travers une politique genre ;
- La Politique genre du CILSS jugée appropriée et forte par la majorité des personnels UGP ;
- L'orientation politique genre du CILSS/PARIIS : combinaison de l'approche égalité, anti-pauvreté et efficacité ;
- La reconnaissance par la majorité du respect et de la mise en pratique de la politique et/ou de la stratégie nationale genre par le PARIIS ;
- La 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 ;
- L'absence de résistance formelle à l'équité de genre au sein du PARIIS ;
- L'effort pour désagréger les données.

¹ 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

² Prenant en compte le genre de façon globale et intégrée, dans le budget, les résultats attendus, les indicateurs

³ 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

Nonobstant ces avancées appréciables, les défis à relever demeurent importants et se déclinent comme suit :

Au niveau de la volonté politique :

- L'appropriation insuffisante de l'égalité Genre au-delà des exigences des bailleurs, à tous les niveaux ;
- La compréhension pas suffisamment partagée par tous les intervenant.e.s des questions relatives au genre et l'intégration de cette perspective dans les choix et politiques du PARIIS/CILSS ;
- Les efforts/engagements non 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 non visible des résistances subtiles, des autres formes de facteurs d'influence négatifs et inhibiteurs ;
- La non mise en application effective et dument planifiée des engagements pris à travers les objectifs, initiatives et budgets, les choix des partenaires, etc. ;
- Le faible 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 ;
- L'insuffisante 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 faible 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 ;
- La non-adoption d'une démarche axée sur les résultats qualitatifs de long terme, à atteindre et aux moyens à mettre en œuvre ;
- La faible 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 ;
- L'insuffisante clarification, la faible acceptation du genre par toutes et tous, surtout en dehors du PARIIS/CILSS ;
- La non-institution de la transversalité et la formalisation de l'égalité Genre à tous les niveaux.

En ce qui concerne l'imputabilité :

- La non-disponibilité de données quantitatives et qualitatives actualisées ventilées par genre -sexe, âge, situation socio-économique, niveau d'instruction, milieu de vie ;
- La documentation insuffisante des réalisations, des effets et impacts ;
- La faiblesse 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 faiblesse des mécanismes assurant un accès égal pour les femmes aux bénéficiaires des plans et initiatives pour pallier la faiblesse des résultats des programmes ;
- La faiblesse de mesures pour assurer la parité dans les instances de décisions ;
- La non-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 :

- La non-évidence d'une culture et d'une programmation sensibles au Genre ;
- La non-sensibilité genre de certaines valeurs fondamentales du PARIIS/CILSS et des relations entre les personnes à travers les types de comportements encouragés ou les idées jugées acceptables ;
- La non-priorisation de l'égalité femmes-hommes au niveau de l'allocation des ressources ;
- La non-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 ;

- La non-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.

Ainsi, les actions à développer seront basées sur les approches « empowerment », « anti-pauvreté » et « égalité » dans le processus de planification et de programmation.

Partant de ce principe, l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives seront réalisées à la fois sur la base du « droit » et du « besoin ». Le droit est ce que mérite une personne du simple fait d'être un être humain et peut être imposé par les textes légaux et autres dispositions juridiques afin de garantir le droit de la personne à une vie digne. Le « besoin » est une aspiration ou une ambition pouvant être légitime.

Une telle option a l'avantage de privilégier :

- La prise en compte des besoins des femmes et des hommes pris dans leurs multiples dimensions pour garantir des réponses plus pertinentes et réduire les discriminations de genre ;
- L'application des textes et dispositions légales ;
- La co-responsabilisation des parties prenantes en partant du fait que ce sont des droits auxquels on devrait répondre et des besoins à satisfaire ;
- L'appui aux instances de mise en œuvre ;
- L'adoption d'indicateurs de genre ainsi que d'un gender marker⁴ afin de garantir l'accomplissement des objectifs.

Cette option permettrait ainsi au PARIIS de mieux rendre compte des progrès réalisés en matière de prise en compte du genre.

Ainsi, l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS, comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer aux femmes et aux hommes une participation et des retombées équitables servira de base d'appréciation des initiatives du PARIIS.

A cet effet, la prise en compte des questions de genre, à savoir, les disparités, les discriminations basées sur le sexe et les violences basées sur le genre, est considéré comme un enjeu transversal pour l'ensemble des initiatives qui seront mis en œuvre.

Par conséquent, il importe d'assurer une plus grande impulsion et une coordination des actions de mise en œuvre des actions de promotion de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes, pris dans leurs multiples dimensions.

En corollaire, il sera question de veiller à prendre en compte, de manière intégrée, à tous les niveaux, les besoins, les droits et les contributions des femmes de manière à favoriser l'autonomisation des femmes au sens large.

Ce qui suppose le renforcement des capacités de l'URCP, des UGP et des partenaires nationaux, locaux et communautaires, à intégrer les questions de genre ainsi que le renforcement du leadership et des capacités des maillons les plus défavorisés, notamment des femmes pour qu'elles tirent pleinement profit des résultats attendus.

La note d'orientation part du principe que l'intégration de la dimension genre dans le domaine de l'irrigation est un défi d'une telle importance qu'un effort systématique, organisé et maintenu à long terme est nécessaire. Elle propose une méthode orientée vers les résultats permettant de lier l'institutionnalisation du genre au dépassement des limites du PARIIS en termes de résultats et d'impacts.

Cette note d'orientation reconnaît également le rôle central que jouent le changement de mentalités, la production de données et le système de suivi-évaluation sensibles au genre, le renforcement des capacités humaines nécessaires à une transition vers une société plus juste, plus équitable et plus durable.

I.3 ASSURER LE LIEN ENTRE LE GENRE, LA GESTION DE LA TERRE ET L'IRRIGATION

Le concept d'intégration de la dimension de genre dans toute action fut clairement désigné comme stratégie universelle pour promouvoir l'égalité des genres dans la Plate-forme d'Action adoptée lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995. Cette notion soulignait la nécessité de s'assurer que l'égalité des genres était une priorité dans tous les domaines de développement social et économique.

⁴ Outil de notation et de suivi de la prise en compte du genre

En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit :

« L'intégration des questions de genre consiste 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 niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée »

Selon l'outil pour l'égalité genre de l'organisation internationale du travail, l'intégration du genre vise donc principalement à obtenir l'égalité des genres. Elle n'exclut pas les activités spécifiques au genre et les actions positives, lorsque les femmes et les hommes se trouvent dans une position particulièrement désavantageuse. Les interventions spécifiques au genre peuvent viser exclusivement les femmes, les hommes ou les deux pour leur permettre de participer aux efforts de développement et d'en bénéficier de manière égale. Ces mesures temporaires sont nécessaires pour lutter contre les conséquences directes et indirectes actuelles de la discrimination.

Bien que des efforts doivent être déployés pour assurer une participation équitable de la femme à tous les niveaux de prise de décisions, l'intégration ne saurait signifier l'ajout "d'une composante féminine" ou même "d'une composante concernant l'égalité des genres" dans une activité existante. Elle va au-delà de l'accroissement de la participation des femmes. Elle signifie que l'expérience, la connaissance et les intérêts des femmes et des hommes ont un effet sur le programme de développement. C'est ainsi que le processus d'intégration peut impliquer l'identification des besoins de changement dans ce programme. Il peut nécessiter également des changements dans les objectifs, les stratégies et les actions afin que les femmes et les hommes puissent influencer les processus de développement, y participer et en bénéficier.

Le but de l'intégration de l'égalité des genres est donc de transformer des structures sociales et institutionnelles discriminatives en structures égales et justes pour les hommes et les femmes mais l'intégration ne remplace nullement le besoin de procédures et de programmes ciblés spécifiques aux femmes, de législations positives, ni le besoin d'unités ou de délégué(e)s chargé(e)s des questions de genre.

Selon la FAO, combler 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.

Ainsi, il existe un besoin évident de comprendre les rôles des hommes et des femmes dans la gestion de l'eau agricole et des terres irriguées, 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. La première étape pour améliorer la compréhension des rôles de chacun est la collecte et l'analyse des données désagrégées par sexe liées à l'eau et à la terre en général, et à l'eau agricole en particulier, afin d'être en mesure de réaliser une véritable analyse sexospécifique.

Cette analyse sexospécifique nécessite donc une variété de données désagrégées par âge et par sexe et une compréhension de la dynamique socio-économique et culturelle.

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

Les indicateurs sensibles au genre sont aussi 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 à la terre et ce afin d'éviter toutes conséquences négatives que ces interventions pourraient avoir.

I.4 OBJECTIFS DE LA STRATEGIE

La sensibilisation, les connaissances et les compétences sont souvent les facteurs limitant pour un développement inclusif. Alors que tout un éventail d'activités permettant la prise en compte du genre est déjà mis en œuvre dans les

six pays du projet, la Stratégie genre offrira à l'URCP et aux UGP : (1) une orientation stratégique et la démarche à suivre pour passer à l'échelle la question transversale de l'égalité des genres, par le biais d'une planification d'initiatives transformatrices de genre, à tous les niveaux, (2) un outil pour étayer la réalisation de Plans stratégiques par l'élimination des inégalités entre les genres qui se répercutent dans le secteur de l'irrigation, (3) les capacités pour énoncer la manière dont le PARIIS peut devenir une référence en matière d'égalité de genre.

Les objectifs spécifiques d'une Stratégie genre peuvent inclure :

- Évaluer les ressources humaines et les compétences dans l'irrigation;
- Prioriser les actions qui mettent en valeur l'approche genre et le renforcement des capacités ;
- S'assurer que la dimension genre est intégrée aux objectifs au niveau régional et pays, et aide à les atteindre ;
- Augmenter le budget et les fonds provenant des partenaires externes alloués à l'intégration du genre ;
- Soutenir la création d'une base de données sensibles au genre pour affronter les défis liés aux changements climatiques.

I.5 PRINCIPES POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA STRATEGIE GENRE

Le PARIIS est convaincu que la prise en compte à tous les niveaux, des besoins et des préoccupations des femmes et des hommes, et une démarche d'équité améliorerait ses performances et produirait des résultats plus durables.

Comme point de départ pour le développement d'une Stratégie Genre dans l'irrigation, il est important d'admettre la série des sept (7) principes suivants⁵ :

1/ Assurer une cohérence entre la Stratégie Genre et la vision, la mission et les résultats institutionnels du PARIIS :

Le premier principe clé de la Stratégie Genre est celui de la cohérence interne entre la Stratégie Genre et les cadres structurants du PARIIS, à savoir :

- La vision portée par l'Initiative Irrigation au Sahel : *Des solutions d'irrigation diverses adaptées au contexte sahélien sont établies et financées dans un cadre institutionnel renforcé pour permettre le développement d'une agriculture irriguée durable, adaptée au milieu, compétitive et inclusive ;*
- Le mandat du CILSS qui est de *s'investir dans la recherche de la sécurité alimentaire et dans la lutte contre les effets de la sécheresse et de la désertification, pour un nouvel équilibre écologique au Sahel*
- La vision du PARIIS : *« Une agriculture irriguée en expansion, productive, durable, rentable, créatrice d'emplois et assurant la sécurité alimentaire au Sahel. ».*

La Stratégie Genre se situe également en droite ligne avec les instruments de programmation et de gestion ainsi qu'avec la mission du PARIIS qui consiste 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. ».*

Cette cohérence dans les orientations, les approches, les programmes, les groupes cibles, les résultats et priorités d'actions, devra être encore mieux traduite dans l'élaboration des plans et autres instruments cadres de programmation et de suivi-évaluation du PARIIS.

2/ Assurer que l'approche soit cohérente, systémique, stratégique et organique :

L'approche du PARIIS sera :

COHÉRENTE : Elle ne visera que l'égalité de genres

Une des dimensions importantes de la Stratégie genre est de s'assurer que les activités donnent des résultats concrets et entraînent des changements visant l'égalité genre. Par conséquent, il est essentiel d'établir un bilan de la situation actuelle (Quelles sont les capacités et compétences humaines existantes ?), de définir des objectifs et des cibles spécifiques (Où voulons-nous aller ?) et de s'entendre sur les méthodes de suivi et d'évaluation de la Stratégie (Comment déterminer si les objectifs ont été atteints ?)

SYSTÉMIQUE : Elle réduira les actions isolées et amènera les parties prenantes à travailler de façon coordonnée.

⁵ inspirés pour certains, de la politique du CORAF

Le processus de développement de la Stratégie est tout aussi important que les résultats si l'on souhaite que ceux-ci soient durables. Un processus participatif et conduit par les parties prenantes favorise le développement d'un sentiment d'appartenance et la création d'un soutien à long terme permettant la mise en œuvre de la Stratégie.

La mise en œuvre durable de la Stratégie doit s'appuyer sur la définition d'un cadre de mise en œuvre solide qui inclut une distribution claire des responsabilités pour coordonner et mettre en œuvre les différentes actions et la mobilisation des ressources.

STRATÉGIQUE : elle visera le long terme et impliquera aussi des mesures focalisées destinées à éliminer des obstacles concrets à court et moyen terme.

ORGANIQUE : Les décideur.se.s du PARIIS s'approprient la dynamique et les questions de genre dans l'irrigation et l'exprimeront clairement à travers des soutiens concrets.

3/Reconnaître que les UGP du PARIIS ont un rôle de premier plan à jouer dans la réduction des inégalités et les disparités de genre :

Les inégalités et les disparités entre les femmes et les hommes, dans l'irrigation se répercutent dans la productivité agricole et le développement durable du Sahel.

Les UGP du PARIIS ont un rôle de premier plan à jouer pour implanter des changements parce qu'elles disposent des leviers pour le faire. Cela suppose plus d'engagement de leur part pour reconnaître et atténuer les pesanteurs socioculturelles qui ont un impact significatif sur les prestations et services offerts par le PARIIS. Dans cette optique, les UGP reconnaissent qu'elles ont un rôle proactif à jouer pour s'attaquer aux inégalités entre les genres qui limitent les impacts des solutions d'irrigation, en proposant des innovations endogènes qui permettent de réduire le fossé hommes-femmes dans l'accès et le contrôle des ressources.

4/Conjuguer les approches intégrées et ciblées pour maximiser les résultats en matière de réduction des disparités hommes-femmes :

Les approches intégrées dites transversales garantissent l'inclusion des questions d'égalité des genres dans toutes les sphères d'une organisation : la programmation, la gestion, la structure, les ressources humaines, les politiques et les programmes, la budgétisation. Elles garantissent par exemple que les projets prennent en compte l'analyse des rôles différents des femmes et des hommes dans une chaîne de valeur en vue de proposer des solutions adaptées pour répondre de manière équitable à leurs besoins. Cette approche implique que l'égalité des genres est un but à atteindre qui fait partie intégrante de toutes les politiques, programmes, projets, services, procédures et budgets du PARIIS.

Les approches ciblées doivent être utilisées dans les cas où le fossé entre hommes et femmes est si grand qu'une catégorie n'a pas accès aux opportunités disponibles en raison de discriminations fondées sur le genre et héritées du passé. Des mesures légales ou institutionnelles incitatives s'avèrent alors justifiées pour lever les obstacles.

Des actions spécifiques sont à concevoir dans le but notamment de renforcer l'autonomisation des femmes et de leur assurer une participation équitable au processus de décision et de gestion dans le secteur de l'irrigation et au sein des familles et des communautés.

Ces deux approches complémentaires (intégrées et spécifiques) doivent guider les mesures à prendre au PARIIS pour faire progresser l'égalité des genres et obtenir de meilleurs résultats aux plans développemental et organisationnel.

5/Miser sur une approche inclusive et sur un partenariat entre les femmes et les hommes pour réduire les inégalités des genres :

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en vue d'améliorer les effets et impacts des solutions d'irrigation est liée à l'équilibre des relations femmes/hommes qui reste un enjeu de société et un levier pour dompter les discriminations qui affectent la zone d'intervention du PARIIS et particulièrement les zones rurales et les femmes, tout en se posant avec plus d'acuité pour les femmes non alphabétisées et en situation de précarité.

Par ailleurs, le processus de développement d'une Stratégie doit réunir toutes les parties prenantes importantes. Un dialogue multisectoriel et multipartite favorise la collecte d'information et le développement d'un sentiment d'appartenance face au processus de développement de la Stratégie et renforce sa mise en œuvre. Le PARIIS peut envisager la création d'un mécanisme de coordination régionale et nationale, ou l'utilisation d'un mécanisme déjà existant, pour superviser et coordonner le processus de développement de la Stratégie genre.

Le PARIIS reconnaît ainsi le principe de la pertinence d'opter pour une approche basée sur un partenariat hommes-femmes à tous les niveaux et incluant toutes les composantes de la société et les parties prenantes de ses interventions.

6/Mettre en place une chaîne de redevabilité à tous les niveaux et allouer des ressources humaines et financières pertinentes pour faire progresser et mesurer les résultats en matière d'égalité de genre au PARIIS :

Bon nombre de stratégies en matière de genre ne franchissent pas le niveau opérationnel ou atteignent peu de résultats concrets et mesurables. Le plus souvent, la responsabilité de la mise en œuvre incombe à une ressource avec des moyens financiers insuffisants pour conduire les actions planifiées. Les Stratégies Genre se conduisent en marge des stratégies et opérations des institutions et ne font pas partie des résultats corporatifs des organisations.

À travers la présente Stratégie, le PARIIS souscrit au principe de redevabilité qui établit une chaîne de responsabilité dans les résultats corporatifs à atteindre en matière d'égalité des genres entre les instances de décision, les dirigeants.e.s, le personnel, les professionnels.le.s, les partenaires et les communautés.

Cela implique que les attributions, les fiches de poste et les mandats incluent une exigence de résultats en matière d'égalité des genres qui soit évaluée annuellement.

Au titre de ce même principe de redevabilité, le PARIIS s'engage à allouer les ressources humaines, matérielles et financières conséquentes pour atteindre les résultats escomptés par la Stratégie Genre.

7/Renforcer le système de partage de connaissances :

La Banque Mondiale a fait les constats suivants, il y a quelques années⁶:

- Les institutions recherchent souvent les bonnes pratiques à l'extérieur de leur organisation, et ignorent généralement les solutions découlant de leurs propres expériences opérationnelles ;
- Les solutions conçues par les équipes pour un cas particulier ne sont pas répliquées à grande échelle pour relever des défis similaires ;
- Les nouveaux programmes ne s'inspirent pas des leçons tirées de l'expérience ;
- Le « savoir-faire » crucial que détiennent quelques leaders clés se perd lorsqu'ils quittent l'organisation ;
- Les employés plus jeunes ne sont pas souvent préparés pour assumer plus de responsabilités.

Cette situation fait perdre des ressources à tous les niveaux.

Il importe donc pour le PARIIS, d'avoir un environnement propice et les outils nécessaires pour capter les expériences internes opérationnelles et pour en tirer des enseignements.

Le partage des connaissances cible les difficultés qui peuvent être surmontées grâce au recueil ciblé et au partage de solutions efficaces.

Il permet en effet :

- L'accroissement de l'efficacité opérationnelle et l'amélioration de l'impact des projets
- La stimulation de l'innovation et la génération de meilleures solutions de développement
- La garantie d'une meilleure résilience
- L'amélioration des processus de décision et de réforme
- Le renforcement de la collaboration entre les équipes et avec les partenaires
- La reproduction et la transposition à une plus grande échelle des solutions efficaces

L'échange de connaissances ou apprentissage entre pairs est un puissant moyen de faire connaître, reproduire et étendre les bonnes trouvailles dans le domaine du développement. Les parties prenantes du PARIIS ont tout intérêt à puiser dans l'expérience pratique des personnes qui ont connu ou connaissent des problèmes similaires. Elles ont besoin d'être mises en contact les unes avec les autres et d'accéder rapidement à des connaissances pratiques et à des solutions. Un échange de connaissances bien conduit permet de renforcer la capacité et la volonté d'agir des personnes et des groupes, et d'accroître leur confiance en eux.

Contrairement à de nombreuses approches classiques de gestion des connaissances, il s'agit d'un programme qui mettrait l'accent sur la capture des connaissances empiriques, les connaissances tacites, le savoir-faire de chaque partie prenante.

⁶ Programme OKS du Groupe Mondiale

La méthodologie consiste à capturer ces savoir-faire et ces bonnes pratiques et à les documenter pour les partager. Les pratiques concluantes au sein de l'organisation seront donc reproduites par d'autres ; les activités à rendement nul ou faible seront évitées.

Le PARIIS souhaite alors élaborer, mettre en œuvre et mesurer une initiative d'échange de connaissances axée sur les résultats en genre s'appuyant sur le dispositif existant.

Afin de s'assurer que les UGP puissent avoir une influence au niveau institutionnel et même systémique en matière de genre, il est recommandé que la Stratégie genre comprenne des actions de mise en place d'un système de partage des connaissances en genre.

Analyse des risques

La stratégie genre du PARIIS prévoit être conçue sur la base d'une analyse de situation et une appréciation des fondements et actions prioritaires de la politique genre du CILSS qui laissent apparaître sept enjeux majeurs :

- La confirmation de sa posture en faveur de « l'égalité » entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'irrigation ;
- 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 ;
- La crédibilité du PARIIS à travers le respect de ses engagements affichés ;
- L'efficacité de la gouvernance du CILSS et du PARIIS ;
- La visibilité des inégalités pour mieux les adresser ;
- 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 pratiques, de leurs intérêts stratégiques et dans la gestion des relations de pouvoir ;
- 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.

Il est à considérer, à l'aide d'un Gender marker, les options retenues pour s'assurer du niveau de prise en compte des problématiques de genre et les perspectives de garantie de l'égalité de chance en termes d'impacts attendus sur les femmes et les hommes.

Ainsi, il est nécessaire d'assurer, à tous les niveaux stratégique, institutionnel et opérationnel, que les interventions en matière d'appui à l'irrigation, n'ignorent pas l'objectif de réalisation de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour garantir les chances de réalisation des impacts attendus de la mise en œuvre des interventions, chaque niveau devra réaliser des analyses des risques tout au long de l'exécution des activités et des séquences de revue de l'exécution et d'évaluation des progrès attendus.

L'analyse des risques devra être essentiellement orientée sur l'appréciation des facteurs pouvant avoir un impact négatif sur les chances de réalisation de l'équité et l'égalité entre les sexes dans les différentes chaînes de résultats.

Elle devra, à cet effet, se focaliser principalement sur les facteurs d'ordre institutionnel pouvant affecter les actions visant l'intégration transversale du genre, l'instauration d'un environnement favorable à l'équité et l'égalité de genre, la création d'opportunités d'accès équitables des femmes et des hommes aux ressources et facteurs de production et les conditions de jouissance effective et équitable des femmes et des hommes de leur droit et leur potentiel de participation équitable à la gouvernance à tous les niveaux.

Etant donné l'option de sectorialisation de l'intégration du genre, l'analyse des risques pouvant limiter les chances de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes devra être réalisée par chaque niveau, stratégique, institutionnel et opérationnel.

Pour cela et par niveau, des cadres de présentation des facteurs et mesures d'atténuation de l'impact des facteurs pouvant limiter l'atteinte des réalisations visant l'égalité de genre pourraient être établis et utilisés tout au long des processus de mise en œuvre des actions devant favoriser l'institutionnalisation du genre dans le PARIIS.

Durabilité des résultats attendus

La réalisation de l'équité et l'égalité genre dans la mise en œuvre du PARIIS est inscrite dans un processus continu qui fait appel à la nécessité de mener des actions dont les effets positifs sont à entretenir et à renforcer dans le temps. Pour cela, l'option retenue pour assurer l'instauration d'un environnement durable égalitaire, privilégie le développement de capacités techniques à planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer, à tous les niveaux, les interventions selon des modalités soucieuses, en permanence, de la prise en compte transversale des questions de genre et l'effectivité d'un impact positif garantissant l'élimination des disparités et discriminations entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'irrigation.

Ainsi, il est recherché, à travers l'institutionnalisation du genre, le développement d'une conscience de genre au niveau de l'ensemble des parties prenantes chargées de concevoir et mettre en œuvre des initiatives à réaliser d'ici 2024.

Aussi est-il envisagé d'inscrire, progressivement, dans les budgets de l'URCP et des UGP, des rubriques de financement permettant d'assurer la continuité des activités bien au-delà de l'appui des bailleurs de fonds et des partenaires techniques et financiers qui soutiennent, jusqu'ici l'essentiel des efforts pour l'intégration du genre et la promotion de l'égalité de genre.

Cela pourrait être possible grâce à un plaidoyer favorisant l'appropriation par les partenaires nationaux et locaux, notamment les Ministères techniques et les collectivités territoriales qui inscriraient dans leurs budgets respectifs, des lignes spécifiques pour assurer la continuité des activités.

Par ailleurs, une attention particulière devrait être accordée aux efforts à déployer pour la création de conditions de perception positive de la nécessité de changer de paradigme et d'œuvrer au niveau socioculturel pour briser les barrières et facteurs pouvant affecter l'impact attendu en terme de changement de mentalité en faveur de la réalisation de l'équité et l'égalité de genre.

Au cours du diagnostic Genre du PARIIS/CILSS, les personnes consultées ont proposé des leviers à actionner (moyens d'action servant à surmonter les résistances à l'intégration du genre)

Les principaux leviers pourraient être résumés comme suit :

- Déconstruire les stéréotypes de genre
- Favoriser l'appropriation du genre par le renforcement des capacités et l'accompagnement de toutes les parties prenantes à tous les niveaux stratégique, institutionnel, opérationnel, communautaire
- Maximiser et rendre visible l'impact de l'intégration du genre
- Bien articuler la satisfaction à court terme des besoins pratiques (à identifier et à y répondre de de façon participative, avec les femmes concernées) et la réponse aux intérêts stratégiques des femmes (la progression en matière de statut social et d'égalité : gestion du patrimoine, héritage, contrôle de ressources, droits, participation aux décisions) pour viser le long terme dans la réduction des inégalités
- Favoriser l'accès aux ressources et le contrôle et la gestion des ressources par les femmes et les jeunes pour mieux répondre aux intérêts stratégiques (Par exemple : la gestion de la ressource en eau et des bénéfices tirés des ventes d'eau et non pas seulement l'accès plus facile à un point d'eau ou à une solution d'irrigation). Par ressources, il faut entendre : Eau, terres /foncier, énergie, propriété et ou bien locatif, emploi, crédit, infrastructures, systèmes de déplacement, éducation, formation initiale et continue, culture, TICs, Techniques et technologies, etc.
- Promouvoir la masculinité positive en faveur de l'approche genre à travers les chefs de famille, les chefs religieux et traditionnels
- Doter le PARIIS d'un outil harmonisé de notation et de suivi de la prise en compte du genre, qui aurait pour but de refléter quelle contribution le projet apportera vraisemblablement à l'égalité homme-femme. Cet exercice aurait aussi pour objectif secondaire de sensibiliser le personnel du PARIIS aux questions d'égalité entre les sexes et à la nécessité d'intégrer cette problématique dans tous les aspects
- Articuler adéquatement les différents niveaux d'intégration du genre au PARIIS :

Genre au niveau macro	Mainstreaming du genre (intégration transversal à toutes les politiques), articulation et transcription des engagements internationaux (Plateforme de Beijing, CEDEF, ODD...) dans les plans nationaux et politiques sectorielles. Législations nationales au regard de l'égalité femmes-hommes, système juridique...
Genre au niveau méso	Égalité femmes-hommes dans le PARIIS, les structures partenaires... Mécanismes nationaux de promotion de l'égalité.

<i>Genre au niveau micro</i>	Rapports de genre au niveau des personnes, de la famille, du groupe, de la communauté : accès et contrôle des ressources... Situation des associations de femmes, de défense des droits...
---	--

Chapitre II :

LES ETAPES PRINCIPALES DU DEVELOPPEMENT DE LA STRATEGIE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARIIS

II.1 IDENTIFIER LES AXES CLES ET AUTRES GROUPES DE PARTIES PRENANTES

Pour s'assurer que les parties prenantes clés, au sein et en dehors du PARIIS, ont connaissance de la Stratégie Genre et ont la possibilité d'y contribuer, une analyse des parties prenantes doit être établie à un stade précoce du processus. Or, au moment de la réalisation de la présente note d'orientation stratégique, le projet est à trois (3) ans de sa clôture. Des actions pourraient donc être mises en œuvre pour corriger les gaps en matière d'intégration du genre selon les niveaux d'avancement des pays. Ensuite en espérant une deuxième phase du PARIIS, il serait louable d'adopter la démarche proposée dans ce document pour initier un processus plus complet de prise en compte de la dimension Genre.

A l'issue de l'analyse genre réalisée en mars-avril 2021, dans les six (6) pays d'intervention du PARIIS, il a été relevé des réalités variées par UGP. Les pays n'étant pas au même niveau d'avancement, il est clair que chaque équipe pays pourra adapter et planifier la mise en œuvre de sa stratégie genre selon ses spécificités et dans la limite des ressources disponibles.

Cependant de façon générale, la mise en œuvre de la Stratégie Genre du PARIIS (aux niveaux régional et pays) au regard des résultats de l'analyse genre, pourrait s'articuler autour des quatre (4) axes prioritaires suivants :

- Axe prioritaire 1 : Mobilisation, information, sensibilisation et négociation
- Axe prioritaire 2 : Renforcement des Capacités
- Axe prioritaire 3 : Autonomisation des femmes et des jeunes filles
- Axe prioritaire 4 : Coordination et partage de connaissances en Genre

Axe prioritaire 1 : Mobilisation, information, sensibilisation et négociation :

Au cours des consultations des parties prenantes, il a été constaté une faible appropriation, la méconnaissance du concept et de l'approche genre au niveau des acteurs tant en interne qu'en externe et par endroits, le déni des inégalités de genre ainsi que la résistance (passive ou active) de certains partenaires d'exécution au principe même du genre sous le prétexte de l'égalité de droit.

La connaissance est primordiale pour la prise en compte du Genre dans la mise en œuvre du projet et au-delà, du secteur de l'irrigation.

D'une part, l'information et la sensibilisation des parties prenantes permettra une meilleure compréhension et appropriation du concept et de l'approche genre pour une prise en compte systématique dans la formulation des stratégies et des sous-projets.

L'information et la sensibilisation porteront sur les fondamentaux de base sur la thématique genre, la mise en évidence des inégalités de genre et leurs incidences sur la vie des communautés, les enjeux d'une prise en compte systématique des besoins différenciés des hommes et des femmes dans le secteur de l'irrigation.

Cet axe permettra d'une part, de combler les manques de connaissances chez les parties prenantes internes. D'autre part, il s'agira de démontrer aux partenaires, aux communautés, aux femmes et aux hommes l'intérêt et le bénéfice (au-delà de l'enthousiasme à recevoir un financement ponctuel de bailleurs de fonds) de l'approche genre, d'amener les femmes et les hommes à abandonner les pratiques discriminatoires fondées sur le genre et de promouvoir durablement les attitudes et les pratiques favorables à l'équité et à l'égalité de reconnaissance, de traitement, de chance et de résultats envers les filles, les femmes en vue du renforcement de la position sociale et la capacité d'action de la femme dans la lutte contre la désertification et son cortège dramatique. Pour ce faire, les gens ont besoin de comprendre et se rendre concrètement compte des résultats et des impacts liés à l'intégration de la dimension Genre. Cela imposera entre autres, des outils innovants d'information et de sensibilisation ainsi qu'une meilleure documentation des rapports sociaux entre femmes et hommes et des contributions réelles et potentielles des femmes et des hommes, des différences et inégalités socialement construites et leurs évolutions, pour aborder la réduction concrète des inégalités d'accès et de contrôle des ressources et de pouvoir décisionnel dans le secteur de l'irrigation.

Pour toutes ces raisons et parce que l'égalité est un droit fondamental, les stratégies genre pays devront inclure des activités qui visent à s'attaquer aux inégalités de genre, dont l'information et la sensibilisation.

Les activités d'information et de sensibilisation ont pour but de surmonter les résistances et d'interpeller les femmes et les hommes ainsi que les institutions sur l'urgence d'adresser la question de l'irrigation et de susciter une prise de conscience critique des inégalités femmes et hommes et surtout de déconstruire le poids des normes sociales face à la réalité alarmante de la désertification.

Axe prioritaire 2 : Renforcement des capacités :

Il a été noté de réelles disparités dans la prise en compte du genre au niveau pays. Au niveau régional, l'orientation donnée en matière de prise en compte du Genre semble se limiter à l'exigence d'un quota attribué aux femmes en tant que bénéficiaires.

Ces difficultés sont liées à la faible maîtrise du genre et des outils d'intégration.

L'idée dans cet axe, est d'assurer que le PARIIS (au niveau régional et pays), les partenaires d'exécution, les communautés, intègrent systématiquement le genre dans leurs pratiques, leur processus de planification et les chaînes de valeurs clefs. Pour cela, il est important de renforcer leurs capacités.

Au niveau régional, il conviendrait d'accompagner l'institutionnalisation du genre, la formulation d'une vision et d'objectifs sensibles au genre, la mise en place d'un système de partage de connaissances en Genre, l'instauration d'un gender marker et la diffusion d'outils harmonisés d'intégration de planification et d'évaluation du genre ainsi que d'outil spécifique de documentation des rapports sociaux entre femmes et hommes et des contributions réelles et potentielles des femmes et des hommes, des différences et inégalités socialement construites et leurs évolutions.

Au niveau des pays, selon les réalités, le renforcement de capacités pour les équipes des UGP et les partenaires d'exécution, consistera en coaching ou en formations pratiques sur la transversalité du genre, l'intégration du genre dans la sélection des projets et des chaînes de valeurs à développer, dans le processus de promotion et de montage des projets, dans le processus de financement des projets, dans le processus d'accompagnement technique, dans l'identification et la mesure des indicateurs sensibles au genre, dans la production et le partage de données désagrégées de suivi et d'évaluation, dans l'exploration et l'expérimentation de solutions innovantes endogènes sensibles au genre.

Enfin, il s'agit de rendre les communautés sensibles aux implications du genre dans la lutte contre la sécheresse à travers le développement de chaînes de valeur sensibles au genre, la gouvernance sensible au genre dans le secteur de l'irrigation. Une des approches pouvant se révéler efficace serait la promotion de la masculinité positive en faveur de l'approche genre pour déconstruire les stéréotypes grâce à l'implication des hommes d'influence (exemple : chefs de famille, chefs traditionnels et religieux, etc.)

Axe prioritaire 3 : Autonomisation des femmes et jeunes filles :

A l'instar d'études antérieures, l'analyse genre de la mise en œuvre du PARIIS, révèle que le poids des normes sociales, le faible niveau d'instruction des femmes, la faible application des dispositions juridiques et normatives, la persistance des discriminations basées sur le genre, l'accès limité des femmes au financement, le faible accès des femmes aux infrastructures et services sociaux de base, le faible accès et le contrôle à l'information, aux ressources, opportunités et biens de production, le faible accès des femmes au numérique, les barrières rencontrées par les femmes en activité économique dont le plafond de verre, la non valorisation du travail domestique, et de la faible participation des femmes aux processus de prise de décision constituent des obstacles majeurs à l'autonomisation de la femme et des jeunes filles dans le secteur de l'irrigation.

Cet axe vise à contribuer à relever le défi de l'autonomisation des femmes et des jeunes filles pour améliorer leurs conditions de vie et leurs situations dans le secteur de l'irrigation.

Il s'agit spécifiquement de promouvoir leurs droits au niveau des communautés (notamment au niveau de la ressource foncière), de valoriser leurs contributions, de favoriser leur accès et leur contrôle des ressources, de renforcer leurs capacités de contribuer au changement social, de leur créer des opportunités d'emplois dans le secteur de la lutte contre la sécheresse, dans les métiers de l'irrigation, par l'innovation entrepreneuriale, d'améliorer et renforcer l'empowerment des femmes et des jeunes filles (pouvoir économique, connaissances ou compétences pratiques et intellectuelles en leadership, en techniques ou procédés, en plaidoyer, en alphabétisation, en développement des capacités d'analyses critiques, développement personnel et amélioration de la perception de soi, capacité à assumer ses responsabilités), la participation des femmes et des jeunes filles dans les sphères de prise de décisions liées au développement durable et à la question de l'irrigation.

Axe prioritaire 4 : Coordination :

Les faiblesses au niveau de la coordination régionale sur la question transversale du genre, le manque de synergie d'actions, l'insuffisance ou la mauvaise répartition des ressources peuvent constituer des entraves sérieuses à la mise en œuvre de la stratégie genre au niveau des pays.

Cet axe vise à contribuer à relever le défi de la coordination des interventions en matière d'intégration du genre dans le PARIIS.

Il s'agit alors de définir et promouvoir une vision globale et des objectifs sensibles au genre, construire, partager des outils et des standards dans les UGP pour une prise en compte transversale du genre, assurer le suivi et l'évaluation en intégrant la dimension genre dans le dispositif existant, encourager le partage et la gestion des connaissances en genre à travers le mécanisme en place et mener le plaidoyer pour la mobilisation des ressources nécessaires en faveur de l'intégration du genre et pour contribuer à régler des problèmes épineux comme celui de la propriété foncière où les femmes se retrouvent lésées.

II.2 PRENDRE EN COMPTE L'ENSEMBLE DES PRIORITES ET DES INITIATIVES EXISTANTES

Un aspect important de la Stratégie Genre est qu'elle se base, à l'instar du rapport diagnostic genre élaboré en mars-avril 2021, sur les politiques et initiatives existantes qui touchent à l'intégration du genre et qui favorisent le développement de l'irrigation et lui apportent une valeur ajoutée.

La Stratégie Genre est aussi fortement liée aux politiques et initiatives régionales et nationales. Il est donc recommandé de procéder à une révision des documents pertinents pour éclairer le processus de développement de la Stratégie.

Une analyse documentaire élaborée pendant le diagnostic réalisé en mars-avril 2021, est annexée à la présente note d'orientation stratégique.

L'identification initiale et la révision des priorités et des initiatives d'irrigation dans une perspective de transformation genre doivent inclure, entre autres :

- Les cadres stratégiques globaux et les éléments pertinents des plans régionaux et nationaux intégrant le genre ;
- Les cadres juridiques et institutionnels pertinents y compris le ou les mécanismes de coordination sur l'approche Genre ;
- Les pratiques endogènes, les plans, projets et programmes existants et prévus relatifs à l'approche genre dans l'irrigation ;
- Les initiatives de renforcement de capacités pour renforcer les compétences liées au genre.

L'analyse des priorités et des initiatives d'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS doit comprendre, ces documents et expériences, qui pourront permettre la préparation d'un rapport de fond sur les priorités, les initiatives et les institutions compétentes pour faciliter ou contribuer à l'intégration du Genre dans la mise en œuvre du PARIIS.

II.3 IDENTIFIER UNE VISION ET ETABLIR DES PRIORITES STRATEGIQUES

Lier la stratégie au cadre stratégique du PARIIS et des pays :

Le cadre stratégique du PARIIS et des pays d'intervention, fournit la base pour définir une vision pour la Stratégie genre dans l'irrigation.

Afin de relier efficacement la stratégie Genre à la planification de développement du PARIIS, il est important de comprendre le cycle de planification régionale et nationale sur l'irrigation, le genre et l'autonomisation des femmes et d'identifier les points d'entrée appropriés pour y intégrer le genre.

La consultation des parties prenantes diligentée par l'URCP du PARIIS/CILSS a permis de dégager leurs attentes et ambitions par rapport à la Stratégie. Dans l'ensemble, il s'agit (1) d'instaurer un environnement favorable à la réalisation de l'égalité de genre au PARIIS et dans sa zone d'intervention, (2) d'institutionnaliser le Genre au PARIIS au niveau régional et dans les pays d'intervention et (3) de mettre en œuvre avec efficacité et efficience, des actions à court terme pour intégrer le Genre.

Vision :

Sur la base des résultats du diagnostic genre, la stratégie pourrait avoir comme vision de : « **Faire du PARIIS, d'ici 2024, une institution de perspective transformative en genre dans un domaine de l'irrigation, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer au développement de solutions et de jouir équitablement des bénéfices des actions** »

Sur cette base, les UGP pourrait formuler, en relation avec leurs partenaires et bénéficiaires, construire leur vision nationale en ne perdant pas de vue qu'il leur revient de créer les conditions d'élimination des inégalités et de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'irrigation.

Fixer les priorités stratégiques et sectorielles :

L'élaboration d'une stratégie, quel que soit le sujet, implique par définition une identification des éléments qui peuvent produire le maximum de résultats avec le minimum de ressources.

Dans les pays du Sahel, le domaine de l'irrigation et ses problématiques sont déjà considérés comme critiques. Considérant la nécessité de focaliser les ressources limitées de façon optimale, il est souhaitable que ces pays identifient trois à quatre problématiques Genre prioritaires dès le départ et qu'ils concentrent la Stratégie sur ces sujets, au risque que la Stratégie s'avère très complète mais peu claire en termes de priorités.

A l'issue du diagnostic genre de mars-avril 2021, les problématiques suivantes pourraient servir de base :

- Les femmes subissent des discriminations de genre qui limitent leur accès et leur contrôle de la terre et d'autres ressources ;
- Les femmes rencontrent des obstacles structurels de genre qui les empêchent de participer à la prise de décision pour elles-mêmes et leurs communautés et d'influencer le développement ;
- Les communautés et autres parties prenantes ont une perception erronée de l'approche genre qui est un frein à la mise en œuvre efficace des solutions d'irrigation ;
- Les communautés fonctionnent selon des groupes cloisonnés selon le genre et ce type de fracture n'est pas propice au développement économique participatif indispensable dans la lutte contre la désertification ;
- Les femmes et les hommes bénéficiaires des sous-projets d'irrigation n'ont pas suffisamment intégré les principes de l'innovation nécessaire à l'émergence de solutions endogènes susceptibles d'assurer la durabilité des résultats ;
- Les équipes du PARIIS et les partenaires d'exécution ne se sont pas approprié l'approche genre et ne maîtrisent pas suffisamment les outils de planification sensible au genre ; ce qui limite leurs capacités dans la mise en œuvre optimale du projet.

Pour chaque domaine stratégique prioritaire, des buts/objectifs spécifiques ainsi que des résultats mesurables doivent être définis.

Établir des priorités à l'avance permet également de mieux cibler les activités durant le processus de développement de la Stratégie.

Afin de s'assurer que les grandes priorités de la Stratégie soient acceptées, l'organisation d'une réunion de planification avec la participation des parties prenantes clés pourrait s'avérer utile.

II.4 EVALUER LES BESOINS EN MATIERE D'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PARIIS

Un aspect important du développement de la Stratégie genre est d'évaluer les besoins ainsi que les capacités à intégrer le genre.

Les principales questions à aborder comprennent : (1) les priorités spécifiques pour atteindre les objectifs organisationnels liés à la dimension genre, (2) les capacités et ressources existantes pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du PARIIS.

L'évaluation doit se concentrer autant que possible sur les parties prenantes et ressources clés pour la réalisation des priorités stratégiques convenues.

Évaluer les besoins et les priorités d'intégration du genre :

Le but de cette évaluation est (1) d'obtenir une compréhension des besoins spécifiques, des parties prenantes et des institutions clés, (2) d'identifier les vulnérabilités, (3) d'examiner les différences dans les rôles entre les femmes et les hommes dans l'irrigation, le niveau de pouvoir exercé par les hommes et les femmes dans l'accès et le contrôle des ressources ainsi que les obstacles, contraintes et opportunités, les impacts sur la vie des un.e.s et des autres.

Cette évaluation permet d'examiner les priorités des femmes et des hommes, d'identifier les freins et les opportunités chez les femmes et les hommes et de formuler des recommandations pour répondre aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des hommes et des femmes.

L'évaluation cible les institutions ayant des fonctions d'élaboration de politiques et de mise en œuvre en lien avec le genre et l'irrigation ainsi que les organisations et les personnes qui ont des opérations et des activités liées à l'irrigation, à l'agriculture, aux changements climatiques, à l'autonomisation des femmes et à la promotion du genre. La mise en œuvre d'une évaluation des besoins pouvant être coûteuse en temps et en ressources, se baser sur les priorités stratégiques permet de se concentrer sur les interlocuteurs essentiels.

Une compréhension des besoins, des vulnérabilités, des rapports de pouvoir, des discriminations, des contraintes et opportunités ainsi que des priorités, existants dans le domaine du genre et de l'irrigation peut émerger de sources différentes. L'examen des politiques et initiatives pertinentes peut apporter une première indication.

Les Programmes, stratégies et plans d'Actions Nationaux par exemple, décrivent souvent des zones prioritaires. Une autre source peut être la collecte de suggestions d'experts et d'intervenants, par exemple à travers des groupes de discussion, des ateliers ou des entretiens.

L'URCP et les UGP peuvent également envisager de procéder à une enquête plus structurée. Entreprendre une évaluation quantitative et qualitative peut prendre beaucoup de temps et de ressources, mais peut aider à établir une référence mesurable qui pourra servir à évaluer la Stratégie genre après quelques années de mise en œuvre.

Les données obtenues lors de l'évaluation permettront d'effectuer une analyse des besoins spécifiques, ainsi qu'une analyse des thèmes prioritaires communs à toutes les parties prenantes.

Dans un premier temps, une analyse sommaire des besoins peut être élaborée pour chaque catégorie de parties prenantes. Dans une deuxième étape, les thèmes prioritaires communs ainsi qu'une description des résultats escomptés pourront être définis.

L'étude diagnostique genre du PARIIS réalisée en mars-avril 2021 a fait ressortir globalement au niveau du PARIIS et de ses partenaires institutionnels, les besoins de (1) mieux comprendre et s'approprier l'approche genre au-delà de la discrimination positive en faveur des femmes, (2) maîtriser le processus et la méthodologie de planification sensible au genre, (3) disposer d'outils pratiques pour l'intégration, le suivi et l'évaluation dans une perspective genre, (4) développer une communication efficace sensible au genre, (5) partager les connaissances et les bonnes pratiques en matière de genre.

En ce qui concerne les communautés, les principaux besoins et priorités restent liés à (1) la déconstruction des stéréotypes et préjugés de genre, (2) la compréhension et l'appropriation de l'approche genre, (3) l'intégration de la dimension genre dans la gouvernance locale et communautaire, (4) la remise en cause des normes sociales discriminatoires et l'élimination des résistances au genre, (5) l'autonomisation des femmes et des jeunes filles.

Évaluer les moyens institutionnels et opérationnels nécessaires pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du PARIIS

Différentes méthodes et sources sont recommandées pour obtenir des informations sur les capacités existantes au niveau régional et par pays pour intégrer la dimension genre y compris l'examen de documents, d'entretiens avec des experts et sachants, de groupes de discussion ou une enquête plus structurée.

Les données obtenues par l'évaluation des besoins, des vulnérabilités, des rapports de pouvoir, des discriminations, des contraintes et opportunités ainsi que des priorités et des capacités permettent de développer des profils succincts des parties prenantes clés engagées dans le processus d'intégration du genre. L'analyse des profils peut aider à identifier les domaines déjà bien couverts et les éventuelles lacunes.

Les parties prenantes consultées lors du diagnostic genre de mars-avril 2021, tout en reconnaissant l'existence de nombreuses inégalités de genre, admettent en majorité, ne pas avoir les capacités suffisantes pour faire face aux défis en matière de genre. Elles désignent cependant des parties prenantes incontournables telles que les acteurs institutionnels (Ministères techniques, administrations déconcentrées et décentralisées), les chefs de famille, les chefs traditionnels et religieux, dans le processus de prise en compte du genre.

Une comparaison entre (1) les priorités identifiées par l'évaluation des besoins, des vulnérabilités, des rapports de pouvoir, des discriminations, des contraintes et opportunités et (2) les capacités et les ressources identifiées par la deuxième évaluation, pourrait permettre d'identifier les domaines d'action potentiels de la Stratégie genre dans la mise en œuvre du PARIIS.

Sur cette base, le PARIIS devrait viser à renforcer ses capacités, celles de ses partenaires et des communautés de base, à intégrer le genre, à rendre visible les inégalités et les discriminations pour les éliminer, à développer l'empowerment

des femmes et des jeunes filles, à promouvoir la participation équitable des femmes et des hommes à la prise de décision.

Par exemple, si de nombreuses parties prenantes sont intéressées par l'acquisition de connaissances ou de compétences relatives à une thématique donnée et qu'une ou deux institutions (comme le CONAP genre du Burkina Faso) proposent déjà des activités relatives à ce sujet, alors, la Stratégie pourra se concentrer sur la correspondance entre l'offre et la demande. La stratégie pourrait déceler les compétences individuelles internes en la matière pour apporter un appui aux pairs.

La détermination des priorités pourrait aussi tenir compte des résultats et des détails d'autres initiatives dans la zone d'intervention.

II.5 DEFINIR UN PLAN D'ACTION

L'évaluation des besoins, des vulnérabilités, des rapports de pouvoir, des discriminations, des contraintes et opportunités, des impacts des initiatives, des capacités et des ressources, de pair avec les priorités stratégiques, sont la base sur laquelle le Plan d'action est construit. Pour chaque priorité stratégique, des actions correspondantes doivent être identifiées.

Les actions du Plan peuvent se concentrer sur un accompagnement spécifique ou sur des activités visant à renforcer les systèmes et institutions. Cela signifie qu'une action peut autant être une série d'ateliers que le catalyseur du développement d'une stratégie pluriannuelle. Pour chaque action (ou sous-projet), les paramètres clés doivent être définis dans le Plan d'action, y compris les objectifs sensibles au genre, les principales activités prenant en compte le genre et les organisations responsables.

Afin de s'assurer de l'appropriation du Plan d'action, il est important de l'élaborer à travers un processus consensuel impliquant les secteurs concernés et les parties prenantes.

Des critères spécifiques de sélection des actions sensibles au genre possibles peuvent inclure les exemples suivants :

- Pertinence : Pourquoi l'action est-elle importante pour les femmes ? Pourquoi l'action est-elle importante pour les hommes ? Au niveau de quelle priorité stratégique des femmes l'action apporte-t-elle de la valeur ? Au niveau de quelle priorité stratégique des hommes l'action apporte-t-elle de la valeur ?

- Efficacité : L'action est-elle susceptible de produire des résultats concrets pour répondre aux objectifs pour les femmes ? L'action est-elle susceptible de produire des résultats concrets pour répondre aux objectifs pour les hommes ?

- Facilité d'application : L'action peut-elle réellement être mise en œuvre pour les femmes ? L'action peut-elle réellement être mise en œuvre pour les hommes ?

- Efficience : L'action utilise-t-elle de manière optimale les ressources limitées ?

- Suivi : Peut-on mesurer les résultats de l'action pour les femmes ? Peut-on mesurer les résultats de l'action pour les hommes ?

Le Plan d'action peut être exprimé à court, moyen et long termes.

Afin de suivre une approche structurée et stratégique et de guider les partenaires de la mise en œuvre, il est recommandé que le Plan d'action ne comprenne pas plus de 10 ou 12 actions prioritaires pour les deux ou trois dernières années de mise en œuvre du PARIIS. Une action prioritaire doit être en mesure de livrer des résultats rapidement pour faciliter la mise en œuvre de plusieurs actions à long terme.

Il peut s'agir à titre indicatif de :

- La cartographie des parties prenantes clés et l'accompagnement au changement à travers le dialogue, la formation, la négociation et la sensibilisation ;
- La validation des objectifs et des indicateurs sensibles au genre ;
- La mise en place de comité communautaire Genre porté par les hommes d'influence de la communauté. Ce comité pourra être formé/sensibilisé en genre et développement et traiter de questions sensibles comme le foncier, la succession ;
- La réalisation d'activités de sensibilisation ;
- La formation de formatrices/sensibilisatrices, en ayant recours à du théâtre, des débats citoyens, des success stories, des camps d'innovation genre, des ateliers participatifs sur des thématiques comme le sens de la dignité, l'autonomie, l'ambition, la conscience de soi, la confiance en soi, le leadership, l'alphabétisation, le montage et la gestion de projets, etc. Ces formations devraient particulièrement faire appel aux méthodes créatives puisque faisant appel aux perceptions profondes de chaque personne ;
- La formation sur le genre et sur le concept de développement économique participatif - l'auto-questionnement sur les opportunités et l'esprit de communauté (co-construction, libération des fractures

Hommes/Femmes et Générationnelles), l'innovation, l'objectif étant que chaque personne ouvre son esprit élargissant ainsi les perspectives (professionnelles et personnelles) envisageables au sein de la communauté. Ce type de formation devrait être réalisé en groupes mixtes (Homme, Femme, Jeune) afin de montrer l'avantage d'un échange participatif et de casser les mécanismes de fonctionnement groupe d'Hommes, groupe de Femmes qui sont habituellement appliqués dans le travail (pour la gestion des tâches réalisées dans l'agriculture) et de manière générale dans la communauté (lors des prises de décision,...). Le développement économique de la communauté est un sujet où tous et toutes ont leur rôle à jouer. La formation doit être appliquée sur des exemples concrets qui entraînent chacun des groupes à établir un diagnostic des opportunités de développement de la communauté dans le champ de l'irrigation. C'est-à-dire que cette formation doit prendre une forme ludique de type atelier où chaque groupe mixte (homme, femme, jeune) doit développer un projet fictif qui serait implanté au sein de la communauté. Ce projet peut être d'ordre professionnel, social ou encore touristique... Afin de convaincre et engager tout le monde, la formation doit mettre en avant l'enjeu de liberté, d'indépendance que la communauté associe de manière très positive au travail (qui a été retenue lors du terrain). Cette étape pourra notamment amener des femmes, hommes et jeunes à identifier le « propre » rôle qu'ils souhaitent avoir dans leur village soit directement lié à leur impact économique soit dans d'autres sphères ;

- La mise en place d'un espace collaboratif visant à l'échange des savoirs et savoirs faire entre les femmes, les hommes et les jeunes de la communauté (chacun.e peut animer un atelier sur la base de son savoir ou savoir-faire- pour apprendre à écrire, développer un projet, s'informer, se divertir...), ;
- Le développement d'un parc machine couplé de formation de personnes, femmes et hommes en maintenance : Lors de la mission diagnostique, un des besoins primordiaux relevés autant par les femmes que les hommes est le besoin de matériel et d'équipements. Ces besoins devant être satisfaits au-delà de la durée de vie du projet, il conviendrait de créer un parc machine géré par les femmes pour accroître leur influence et briser leur relation difficile à la technologie. Ces femmes pourraient les louer afin d'obtenir un revenu supplémentaire et de permettre l'accès à certaines machines aux personnes qui n'en possèdent pas. La technologie est aussi un moyen pour dégager du temps et ainsi faciliter l'autonomisation des femmes et des jeunes filles. Par technologie, il ne s'agit pas tout de suite de penser aux technologies les plus complexes mais davantage d'optimiser le fonctionnement à partir de l'existant. Par exemple : l'utilisation des bœufs comme moyen de labour, la mise en place d'un lieu de vente commun (bien organisé et propre)... Par machine, on entend par exemple : moyen de déplacement : moto, tri-moto, charrette, machines motorisées agricoles...
- La formation et/ou le coaching des équipes du PARIIS et des partenaires d'exécution selon les besoins exprimés. Compte tenu du fait que les personnes manquent de temps et que les ressources pourraient être limitées dans un contexte de fin de projet, les modules de formation pourraient être, en plus des formules en présentiel, construits en ligne par l'URCP sous forme de guides pratiques. Cette formule digitale permettrait à chaque spécialiste en cas de besoin de dérouler le module et le point précis qui l'intéresse afin d'être guidé.e.
- La mise en place d'outils de documentation des réalités genre et d'intégration du genre, d'un gender marker pour l'évaluation et la validation de sous-projets et d'initiatives selon les lunettes de genre. Les meilleures initiatives ayant intégré le genre pourraient recevoir des distinctions et éventuellement des bonus, pour développer la motivation ;
- La sélection des chaînes de valeur les plus porteuses et l'intégration du genre dans ces chaînes afin d'identifier les actions les plus pertinentes ;
- L'organisation par l'URCP, de sessions de partage d'expériences en genre des UGP et d'activités de plaidoyer pour plus d'équité de genre dans le foncier.
- etc.

Pendant le processus de développement de la Stratégie, il peut arriver qu'il ne soit pas possible de procéder à un examen exhaustif des besoins couvrant toutes les problématiques concernées. La Stratégie peut donc recommander la réalisation d'une évaluation des besoins d'un sous-domaine spécifique pour en examiner l'état des lieux, les points potentiels à développer, pour atteindre les objectifs en matière de genre, et les ressources de tous ordres, disponibles qui peuvent soutenir la mise en œuvre.

Afin de développer une approche stratégique dans les sous-domaines prioritaires sélectionnés, un certain nombre de questions doivent être prises en compte :

- Des problèmes spécifiques genre à ces sous-domaines, ont-ils déjà été identifiés, et des initiatives et des objectifs pertinents existent-ils ?

- Quelles sont les parties prenantes clés de ce sous-domaine, et quelles sont leurs besoins? Quels sont les besoins sexo-spécifiques des femmes, des hommes et des groupes vulnérables ?
- Quelles initiatives, ou programmes existent déjà pour y répondre? Intègrent-ils une perspective genre ? Quels sont les sujets particulièrement pertinents ?
- Quelles sont les parties prenantes qui offrent, ou pourraient offrir, un appui, un accompagnement sur le genre dans le sous-domaine ?
- Quelle action est nécessaire pour répondre aux besoins sexo-spécifiques identifiés ? Quelles sont les autres options ?
- Quelles sont les synergies possibles avec d'autres secteurs permettant de répondre aux besoins sexo-spécifiques identifiés ?
- Lors de la conception des actions, il est important d'identifier, dès le début, le résultat sensible au genre qu'une action particulière cherche à atteindre, y compris les indicateurs genre spécifiques, pour en mesurer la réussite.

II.6 ELEMENTS ET STRUCTURES POSSIBLES DE LA STRATEGIE

Les sections précédentes suggèrent que la Stratégie intègre les éléments suivants :

- Priorités et principales initiatives
- Vision de la Stratégie, priorités stratégiques et cibles/objectifs mesurables
- Évaluation des besoins et des capacités institutionnelles en matière d'offre d'apprentissage
- Plan d'action
- Mise en œuvre de la Stratégie et cadre d'évaluation
- Recommandations

Certaines UGP ont des modèles spécifiques pour leur stratégie. Il est important d'assurer une cohérence avec ces derniers.

II.7 DEVELOPPER UN CADRE DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de la politique genre du CILSS étant programmée dans les six (6) pays d'intervention du PARIIS, l'exécution de la stratégie genre pourrait avoir comme base, les politiques, directives et stratégies nationales de l'équité et du genre.

Au demeurant, il s'agit de créer, au niveau stratégique, institutionnel et opérationnel, les conditions d'intégration systématique du genre.

Le but est de s'assurer de la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre dans la mobilisation et la gestion de ressources. Ce qui suppose, pour l'ensemble des parties prenantes, l'existence des capacités à analyser les situations selon les lunettes de genre pour déterminer et apprécier l'état des disparités à considérer en particulier celles existant entre les femmes et les hommes.

Le but est d'établir et tenir compte des disparités entre les sexes de manière à planifier les résultats des initiatives dans une perspective genre et, à termes, allouer, en conséquence, les ressources de manière équitable tenant compte ainsi et dès le départ, des écarts entre les hommes et les femmes.

Le cadre de mise en œuvre doit définir des responsabilités claires en termes de :

- Coordination : Qui sera responsable de la coordination des activités opérationnelles pour l'intégration du genre et avec qui ?
- Collecte de fonds : Comment s'effectuera la collecte de fonds pour la mise en œuvre de la Stratégie ?
- Communication et sensibilisation : Qui sera responsable du partage des informations et des connaissances relatives à l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PARIIS ?
- Mise en œuvre d'actions spécifiques : Qui prendra en charge la direction de la mise en œuvre de chaque volet du plan d'action ?
- Suivi et évaluation : Qui fournira les fonctions de suivi et d'évaluation sur le genre et avec qui ?

La structure institutionnelle peut être identique à celle prévue dans le manuel d'exécution du PARIIS par le biais duquel la Stratégie a été développée. En effet, un des principaux objectifs de la stratégie, depuis le début du processus, est précisément de faciliter la mise en œuvre. Si les principales parties prenantes ont été impliquées durant

le processus de développement de la Stratégie, il sera alors facile d'établir des partenariats solides afin de soutenir l'exécution d'actions prioritaires.

Le renforcement du cadre de mise en œuvre, s'il existe, en lieu et place de la création de structures parallèles, peut s'avérer efficace en termes de coûts, de cohérence et de viabilité.

II.8 SUIVI-EVALUATION

Les cadres de suivi et d'évaluation sont liés aux cibles pré-identifiées dans la Stratégie. Ils sont menés par le besoin de prendre en compte l'accomplissement des résultats escomptés.

Le cadre de suivi et d'évaluation doit être discuté avec les principales parties prenantes à tous les niveaux durant la phase de planification. Le cadre doit clarifier un ensemble de questions mettant en exergue la problématique genre.

Ces questions peuvent être formulées comme suit :

- Une base de référence genre claire (c'est-à-dire les conditions existantes) a-t-elle été établie ?
- Des indicateurs genres et des cibles mesurables sensibles au genre ont-ils été définis ?
- Qui sera responsable de la conduite de l'évaluation sensible au genre ?
- Pour quand l'évaluation est-elle planifiée (à quel moment) ?
- Comment l'évaluation sera-t-elle conduite (méthodes) ?
- Quelles ressources sont nécessaires, et à quoi sont-elles consacrées ?

Lors de la conception du cadre d'évaluation, il est important de prendre en considération les directives régionales et nationales de mise en œuvre d'évaluation (si elles existent).

Dans le cadre de la Stratégie genre, une évaluation peut avoir lieu à différentes étapes de la chaîne de résultats :

- Stratégie d'intégration du genre (impact) : L'évaluation de l'impact s'effectuera idéalement dans le cadre d'une évaluation plus large au niveau national ou régional ;
- Priorités stratégiques (résultats) : Les ressources et le temps alloués au suivi étant limités, il est recommandé de concentrer l'évaluation au niveau du résultat sensible au genre.
- Actions et activités : L'évaluation des actions et des activités sensibles au genre dépendra de leurs objectifs et portées respectives, des normes de l'organisation qui les conduit, du contexte dans lequel elles sont mises en œuvre, etc..

En plus de la mise en place d'un cadre de suivi et d'évaluation pour la mise en œuvre de la Stratégie, il est recommandé également d'évaluer le processus de développement de la Stratégie lui-même.

C'est une opportunité de réflexion indépendante afin de préserver l'élan acquis dans le cadre du développement de la Stratégie genre. Cela permet aussi d'importants retours, afin d'affiner les méthodologies et de faciliter le partage des connaissances en matière genre.

L'impact de la Stratégie sera évalué, de manière générale, en consultant ses objectifs généraux en veillant à ce qu'au départ, ceux-ci soient sensibles au genre.

Par ailleurs, des questions à traiter pourraient concerner notamment :

- Les fonds additionnels mobilisés pour l'intégration du genre ;
- L'alignement du soutien des partenaires au développement avec les priorités identifiées dans la Stratégie ;
- La contribution des activités de mise en œuvre de la Stratégie à l'atteindre des priorités identifiées.

Une évaluation spécialisée sur l'impact de l'intégration du genre peut nécessiter des ressources trop importantes. Néanmoins, si la Stratégie genre est complètement intégrée dans le plan de développement de l'institution régionale ou nationale, il serait alors possible d'évaluer l'impact de la Stratégie dans le cadre d'une évaluation plus large.

Il est recommandé que l'évaluation périodique se concentre principalement sur les réalisations et leurs impacts en termes de genre. Un suivi et une évaluation efficaces des résultats ne peuvent être réalisés que si des objectifs, des indicateurs et des cibles clairs et sensibles au genre ont été définis dans le document de la Stratégie. La définition d'une référence genre de base, au regard de laquelle les résultats peuvent être appréciés, est essentielle.

Le cadre doit aussi définir des moyens de vérification (c'est-à-dire quelles informations précises sont nécessaires pour mesurer les performances en matière d'intégration de genre ?), ainsi que des risques et des hypothèses.

La Stratégie inclut un plan de mise en œuvre comportant des actions genre spécifiques, bien que le genre soit intégré de façon transversale dans toutes les actions.

Afin de suivre les progrès réalisés dans le plan, il est recommandé d'évaluer un certain nombre de sous-projets représentatifs d'actions et de mise en œuvre.

Chapitre III : GUIDE PRATIQUE

III.1 INTEGRATION DU GENRE DANS LE CYCLE DE PROJET / SOUS-PROJET

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif, de même que la démarche et les questions concernant le genre.

N°	Etape	Définition de l'étape	Démarche pour y intégrer le genre ?	Exemples de mémo de questions globales à se poser	Outils proposés
1	Étape de préparation et d'identification / Analyse du contexte identification	Idée générale du projet, orientation globale, analyse de la situation initiale	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter ou intégrer des compétences en genre pour pouvoir faire un diagnostic initial. - Faire de l'égalité femmes-hommes un enjeu dans la structure, parmi les acteurs et partenaires afin d'identifier ensemble, en amont, les résultats voulus en matière d'égalité et les moyens qui pourront être mis en œuvre. - Organiser des débats, des réunions, pour alerter et mobiliser sur ce thème souvent encore considéré comme mineur ou malcompris. - Formaliser les objectifs et la stratégie de genre (par exemple, charte, engagements...). - Collecter des données désagrégées selon le sexe et l'âge - Analyser les acteurs - Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités) 	<p>CLARIFIER CE QUI EST RECHERCHÉ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les objectifs et résultats attendus du programme/projet/sous-projet ? 2. Qui sera concerné par le programme/projet/sous-projet ? (Les intervenants et les groupes cibles) ? 3. Qu'est-ce que le programme/projet/sous-projet devrait contribuer à améliorer ou quels sont les changements attendus ? 4. Quels sont les impacts potentiels du programme/projet/sous-projet sur les groupes cibles ? 5. Les hommes et les femmes sont-ils concernés de la même façon par le problème que l'on cherche à résoudre dans le secteur d'intervention ? Pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Les statistiques - Les entretiens et les enquêtes - Le profil d'activités - L'horloge des activités journalières - Le calendrier saisonnier - Le profil/carte d'accès et contrôle des ressources - Le profil socio-politique des femmes - Le tableau des besoins pratiques/intérêts stratégiques - La carte sociale - Le diagramme de Venn
2	Étape de conception, de planification et de formulation	Elaboration détaillée du projet, prenant en compte les aspects techniques et opérationnels ; validation de la faisabilité sociale et économique, environnementale ; rédaction de la	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer des compétences en genre, prévoir des formations des personnes concernées. - Analyser les acteurs, les travaux, les ressources déjà existantes en matière de genre dans le domaine sectoriel concerné par le 	<p>FAIRE UNE ANALYSE GENRE DANS LE DOMAINE D'INTERVENTION</p> <p>La situation générale de l'égalité entre les sexes dans le secteur Les rôles des femmes et des hommes et leurs impacts dans le développement Les rôles des femmes et</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La matrice des priorités - Le plan d'action - Le cadre logique sensible au genre

N°	Étape	Définition de l'étape	Démarche pour y intégrer le genre ?	Exemples de mémo de questions globales à se poser	Outils proposés
		proposition de projet et recherche de financements	<p>projet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les priorités des hommes et des femmes - Sélectionner les actions prioritaires et élaborer un plan d'action - Prévoir un budget pour le genre, concevoir un budget genré. 	<p>des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur Qui dirige le projet ? Quelle est la répartition femmes-hommes aux différents postes (direction, gestion, mise en œuvre, évaluation...)? Quels sont les besoins des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet ? Identifier les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes Par quels moyens le projet se propose-t-il d'y répondre ? Qui a-t-on consulté? Combien de femmes et combien d'hommes? Selon quelles modalités? La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences sexospécifiques dans le groupe ciblé? Le projet a-t-il pris en considération les changements possibles concernant notamment: le temps de travail des femmes et des hommes dans chacun de leurs rôles sociaux, les différents rôles sociaux), l'accès des femmes et des hommes à la ressource, le contrôle de ces ressources, l'évolution du niveau de revenu des femmes et des hommes, le partage du pouvoir et des responsabilités, les nouvelles coopérations possibles entre femmes et hommes, le rôle d'hommes, d'associations et groupes mixtes ou non, travaillant sur les stéréotypes affectant les hommes et agissant sur l'égalité? Comment procédera-t-on pour atteindre les objectifs d'égalité et de participation des femmes dans le projet? A-t-on identifié des stratégies spécifiques?</p>	

N°	Étape	Définition de l'étape	Démarche pour y intégrer le genre ?	Exemples de mémo de questions globales à se poser	Outils proposés
				<p>A-t-on identifié les obstacles susceptibles d'entraver la participation de femmes et d'hommes de toutes les catégories sociales ; a-t-on mis en place des stratégies pour les surmonter ? La direction du projet comporte-t-elle l'expertise nécessaire en matière de genre ? A-t-on pris en considération les implications budgétaires du genre: moyens pour la formation des animateurs et animatrices du projet, moyens pour la collecte de données sexospécifiques, pour renseigner les indicateurs. L'accès et le contrôle des ressources dans le domaine d'intervention Les causes des inégalités de genre dans le secteur La sensibilité des parties prenantes aux questions liées au genre L'impact du secteur sur les femmes et sur les hommes</p> <p>IDENTIFIER LES CHANGEMENTS À PROMOUVOIR</p> <p>Une synthèse des résultats de l'analyse Genre</p> <p>Identification des inégalités de genre dans le secteur d'intervention afin de déterminer ce qui doit changer, être amélioré ou éliminé pour que le Projet contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur d'intervention</p>	
3	Étape de mise en œuvre	Déroulement du projet en conformité avec les objectifs visés par la réalisation d'activités programmées orientées vers l'obtention de résultats précis	Intégrer des compétences en genre. Mettre en œuvre les grilles méthodologiques du genre en les adaptant Prendre les dispositions pour permettre aux hommes et aux femmes de		Questions clés pour intégrer le genre dans la mise en œuvre du projet

N°	Étape	Définition de l'étape	Démarche pour y intégrer le genre ?	Exemples de mémo de questions globales à se poser	Outils proposés
			participer aux activités du projet et d'en bénéficier		
4	Étape de suivi	Vérification continue de la bonne marche du projet pour intégrer, au fur et à mesure du déroulement, les actions correctives si nécessaire	Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes. Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques Analyser les résultats et les impacts du projet en tenant compte de la situation des hommes et des femmes	- A-t-on identifié des indicateurs sexo-spécifiques pour préciser les objectifs et faciliter le suivi?	- Indicateurs de genre - Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet - Matrice d'analyse du genre
5	Étape d'évaluation	Bilans pour apprécier et mesurer l'atteinte des objectifs et formuler des recommandations pour la poursuite du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller que les outils d'évaluation intègrent des critères et des indicateurs de genre. - Formuler des recommandations spécifiques en matière de genre. - Valoriser l'expertise, publier les bonnes pratiques et les enseignements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une évaluation de l'intégration du genre et de ses résultats est-elle prévue dans l'évaluation externe et interne ? - Les termes de référence de l'évaluation expliquent-ils clairement et de façon précise les questions de genre à aborder dans l'évaluation ? - L'évaluation analysera-t-elle les résultats attendus en tenant compte des différences ainsi que des convergences possibles entre hommes et femmes du point de vue de leurs besoins pratiques (BP) et de leurs intérêts stratégiques (IS) ? - L'équipe d'évaluation comporte-t-elle des femmes et des hommes? À quel niveau décisionnel? - L'équipe d'évaluation a-t-elle l'expertise nécessaire pour aborder les questions de genre en général et dans le domaine spécifique du projet ? - En procédant à l'évaluation, les évaluateurs-trices ont-ils prévu: de ventiler les données par sexe? d'analyser la contribution des femmes et des hommes, les différences 	- Indicateurs de genre - Questions clés pour intégrer le genre dans le suivi évaluation du projet - Matrice d'analyse du genre

N°	Etape	Définition de l'étape	Démarche pour y intégrer le genre ?	Exemples de mémo de questions globales à se poser	Outils proposés
				et les similitudes? - L'évaluation identifiera-t-elle les leçons apprises de l'adoption d'une perspective de genre dans le domaine concerné et organisera-t-elle leur transmission à l'ensemble de l'organisation – et plus largement à d'autres structures ou réseaux travaillant sur le genre?	

Rappel de quelques mesures à prendre :

- L'analyse contextuelle doit prendre en compte les différentes situations sociales, économiques, culturelles et politiques des hommes et des femmes
- Les femmes et hommes doivent être consultés lors de l'élaboration du projet /sous-projet, et particulièrement les femmes bénéficiaires
- Les données et statistiques fournies comme base et / ou justification de l'intervention doivent être ventilées par sexe ou sexospécifiques (S&E comprend des indicateurs de genre mesurables)
- La stratégie proposée traite de manière appropriée les dimensions de l'inégalité entre les sexes décrites dans l'analyse
- Le projet/plan de travail comprend des activités contribuant à l'égalité du genre et à l'autonomisation des femmes (la création d'opportunités de participer à la prise de décision, l'accès accru aux ressources, le soutien pour leur entrée dans les rôles et espaces inhabituels)
- Des ressources adéquates sont prévues pour les activités genre proposées
- Les mesures pour garantir la parité et l'équité lors du recrutement du personnel de projet sont prises
- Des mécanismes pour garantir la participation égale des hommes et des femmes aux activités de renforcement de capacités sont prises (formations, ateliers, partage d'expériences, conférences...)

Remarque importante :

Des actions spécifiques peuvent être organisées aussi pour les hommes, car la situation des femmes ne changera pas si les hommes ne sont pas, eux aussi, impliqués dans les changements.

C'est la conception de la masculinité, des rôles sociaux masculins qui doit évoluer, de la même façon qu'il faut aider les femmes à modifier leurs rapports de subordination aux hommes et leur image d'elles-mêmes, souvent dévalorisée. Les femmes et les hommes sont porteurs de préjugés sur les femmes et les hommes, et ont intériorisé des stéréotypes de genre véhiculés par la famille, le milieu éducatif, les médias, les institutions...

Dans les projets, il est fondamental de prendre en compte le genre le plus en amont possible :

- Lors de la conception et de l'élaboration des projets. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire et des actions ont vu leur impact renforcé par des dispositifs mis en place à la suite du constat que la non-prise en compte d'inégalités initiales entre femmes et hommes et de relations de pouvoirs entravait la réalisation des objectifs initiaux.
- Les projets qui ciblent les femmes, la satisfaction de leurs besoins pratiques et le renforcement de leurs intérêts stratégiques sont confrontés à l'évolution permanente des rôles féminins et masculins, particulièrement dans les contextes de crise économique et politique. Enfin, ces actions de terrain doivent s'appuyer sur une connaissance du contexte social et culturel et sur les différents groupes sociaux, sans oublier les structures et les leaders traditionnels.

III.2 FORMULATION D'OBJECTIFS, D'INDICATEURS ET D'OUTILS DE MESURE GENRE

L'égalité hommes-femmes passe par une transformation sociale inspirée et mobilisatrice. Il importe à cet effet de savoir formuler ses engagements en tenant compte du genre.

La mise en place d'un dispositif performant de suivi évaluation constitue alors un enjeu majeur pour disposer d'informations fiables et régulières permettant de mesurer les progrès accomplis en matière de prise en compte du Genre.

Le PARIIS pourrait adopter l'approche basée sur l'apprentissage continu, dans laquelle, les activités de suivi et d'évaluation ne se focalisent pas à déterminer dans quelle mesure les activités et les objectifs en genre ont été accomplis à temps mais portent plutôt sur la mesure dans laquelle les activités ont été accomplies, et aussi sur comment elles ont été réalisées de sorte à emmener tou.te.s les acteur.trice.s à se l'approprier durablement.

Objectifs Genre :

Pour fixer les objectifs, l'URCP et chaque UGP doivent d'abord transformer les problèmes détectés en actions positives.

Cela signifie que, si l'un des problèmes rencontrés a été défini comme suit : « *Les femmes subissent des discriminations de genre qui limitent leur accès aux solutions d'irrigation* », l'objectif qui en découle pourrait être « *établir des mécanismes éliminant les discriminations et favorisant l'accès des femmes aux solutions d'irrigation et doubler le nombre de solutions attribuées aux femmes l'année suivante* ».

Il faut garder à l'esprit qu'un problème peut être abordé sous différents angles. Les problèmes sont rarement simples. C'est pourquoi les objectifs sont divisés en objectifs généraux et spécifiques. Chaque objectif spécifique abordera dès lors le problème sous un angle différent.

L'objectif fixé dans l'exemple précédent « *établir des mécanismes éliminant les discriminations et favorisant l'accès des femmes aux solutions d'irrigation et doubler le nombre de solutions attribuées aux femmes l'année suivante* » est un objectif général.

Pour atteindre cet objectif, il convient d'établir d'autres objectifs plus spécifiques traitant d'autres aspects du problème ; par exemple les procédures et les critères de sélection des bénéficiaires, etc.

Mesurabilité des objectifs et fixation des délais : En plus d'apporter une solution aux problèmes détectés, les objectifs doivent être mesurables, c'est-à-dire que dans leur formulation, ils doivent inclure des expressions qui contribueront à mesurer les résultats obtenus après la mise en œuvre des actions suggérées. Cela permettra d'évaluer l'efficacité des activités une fois terminées, et même de prendre des mesures correctives si les résultats ne correspondent pas aux attentes. C'est la raison pour laquelle, un autre paramètre dont il faut tenir compte dans la planification est la fixation de délais. Les objectifs devraient inclure le temps imparti pour les réaliser.

Le laps de temps imparti doit être réaliste. C'est pourquoi, il faut tenir compte de paramètres tels que l'ouverture du PARIIS au changement, les ressources disponibles (humaines, physiques, économiques), etc.

Indicateurs Genre :

Il importe ensuite, que pour la question du genre, l'on définisse clairement les indicateurs pour fournir des informations permettant d'établir : quel critère ou paramètre change ? Dans quel sens ? Dans quelle mesure ?

Les indicateurs de genre sont importants pour s'assurer que les projets ou sous-projets ont tenu compte des rôles et des besoins spécifiques des femmes et des hommes.

Il s'agit donc de mesures qualitatives et quantitatives qui montrent le changement avant et après le projet ou le sous-projet, dans les relations entre les femmes et les hommes. Les indicateurs représentent des données importantes pour la planification, l'exécution et l'évaluation.

Les indicateurs peuvent être quantitatifs (chiffres, proportions, pourcentages), qualitatifs (opinions, perception du changement, nature de la participation des femmes et des hommes...), composites (synthèse de plusieurs indicateurs).

Les indicateurs ventilés selon le sexe permettent de mesurer des écarts et des inégalités ou disparités entre femmes et hommes. Ils proposent des mesures désagrégées pour les hommes et les femmes sur un indice spécifique. Par exemple : taux d'alphabétisation des femmes et des hommes, proportion (nombre et pourcentage) d'hommes et de femmes ayant reçu une formation spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes parmi le personnel de l'UGP.

Les mesures peuvent aussi ne concerner qu'un seul sexe. Exemple : nombre de femmes bénéficiant de solutions d'irrigation.

Souvent, les évaluations mettent davantage l'accent sur des indicateurs chiffrés, tels que la quantité et la proportion de femmes bénéficiaires ou le nombre d'activités axées sur la « femme » ou le « genre », que sur la question de l'impact ou des résultats de l'intégration du genre.

Ces indicateurs quantitatifs sont en effet, importants pour le diagnostic et le suivi sur une période, mais ils ne mesurent pas les évolutions qualitatives en termes de rapports sociaux de sexe

Les indicateurs de genre tentent de mesurer les changements en ce qui concerne la situation des rapports hommes-femmes dans le PARIIS et dans les sous-projets, et sur une période de temps donnée. Il peut s'agir de mesurer les changements dans les relations sociales entre hommes et femmes, les progrès qu'induisent une activité pour les hommes et les femmes, ou dans la situation des hommes et des femmes au regard d'un problème particulier, comme la pauvreté, la participation à la prise de décisions.

Par exemple : mesure des avantages tirés par les femmes et par les hommes à la suite à la maîtrise d'une solution d'irrigation introduite pour améliorer la productivité : indicateurs de savoirs acquis, de temps libre supplémentaire, de reconnaissance sociale...

Les changements qualitatifs en matière de genre sont souvent plus difficiles à évaluer, comme le degré d'empowerment des femmes (par ex. en ce qui concerne l'image de soi, la confiance en soi) individuel ou collectif, les changements de mentalités des hommes et des femmes (par ex. diminution ou exacerbation de stéréotypes sexués) ... Recueillir des informations dans des domaines sensibles peut nécessiter des précautions et des protections pour les personnes chargées des enquêtes.

Les indicateurs ne sont pas figés. Ils gagnent à être en permanence réajustés selon l'expérience apportée par leur utilisateurs-trices.

En matière d'indicateurs, il n'existe pas de procédures toutes faites applicables à toutes les situations. C'est à chaque équipe d'élaborer ses propres indicateurs précis et adaptés à ses objectifs et à son domaine d'intervention.

Pour cela, l'URCP et l'UGP doivent formuler leurs objectifs en matière d'égalité femmes-hommes, définir les changements souhaités pour atteindre ces objectifs particuliers, et enfin, formuler les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui permettront de mesurer ces progrès.

Il est donc important que les indicateurs soient co-construits de façon participative et s'appliquent aux réalités sociales, culturelles, économiques, environnementales, vécues souvent différemment par les femmes et les hommes sur leur territoire.

Critères pour choisir des indicateurs de genre :

- Pertinence / caractère spécifique : l'indicateur doit donner des informations relatives à des objectifs du projet ou du sous-projet, permettant d'évaluer avec précision ce que le projet ou le sous-projet veut changer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et dans quelle échelle de temps ;
- Applicabilité et disponibilité : les indicateurs doivent être applicables, porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données.

Les principaux indicateurs décrits dans le présent document sont proposés pour évaluer la situation et mesurer les progrès accomplis dans le cadre de la stratégie d'intervention du PARIIS. Ils sont présentés selon quatre catégories d'indicateurs avec une brève description de leur utilisation. Ces quatre catégories sont les suivantes :

- Indicateurs généraux

Ces indicateurs fournissent des données sur le contexte social, démographique et économique dans lequel les politiques de développement sont mises en œuvre. Il s'agit de données généralement quantitatives qui se rapportent à un moment précis et qu'on peut se procurer la plupart du temps dans certaines structures locales ou à un échelon national. Certaines de ces données sont utilisées pour calculer d'autres indicateurs et quelques-unes sont utiles pour comparer la mise en œuvre des politiques de développement socio-économique d'un territoire à un autre.

Niveau d'intervention	Indicateurs
Exemples d'indicateurs généraux	
Démographie	<ul style="list-style-type: none"> - Population totale (masculine/féminine) - Population jeune (en % du total)

	<ul style="list-style-type: none"> - Population urbaine (en % du total) et par sexe et par âge - Population rurale (en % du total) et par sexe et par âge - Nombre de femmes/hommes chefs de ménage - Taux de croissance de la population - Etc.
Economie	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises fournisseurs d'intrants ? - Nombre de prestataires locaux en matière de solutions d'irrigation ? - Nombre de prestataires locaux en matière d'appui à l'autonomisation des femmes ? - Nombre de prestataires locaux par secteur et par catégorie - Nombre de coopératives (féminines / masculines / mixtes) - Nombre de femmes /hommes propriétaires de terres - Nombre de femmes / hommes bénéficiaires de projets d'irrigation - Types d'activités (portées par les femmes/les jeunes/les hommes) / de métiers propices (aux femmes/aux hommes/aux jeunes) - Degré de formalité des activités économiques des femmes/hommes/jeunes - Nombre de filières porteuses développées / catégories dominantes dans les filières (femmes/hommes/jeunes/niveau d'instruction) - Y a-t-il des débouchés / des marchés ? (pour quels produits ? Pour les produits portés par quelles catégories -femmes/hommes/jeunes) - Freins à l'accès aux marchés (pour les femmes/hommes/jeunes) - Opportunités d'accès aux marchés (pour les femmes/hommes/jeunes) - Etc.
Infrastructures	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de périmètres irrigués (pour les femmes/les hommes/mixtes) - Nombre d'équipements sollicités par les femmes/hommes/jeunes - Type d'équipements sollicités par les femmes/hommes/jeunes - Nombre d'équipements fournis aux femmes/hommes/jeunes - Type d'équipements fournis aux femmes/hommes/jeunes - Nombre total de centres de formation (pour les femmes/les hommes/mixtes) - Nombre de structures locales d'accompagnement des femmes ? - Nombre de centre polyvalent - Etc.

- **Indicateurs structurels pour une organisation respectueuse de l'égalité des genres**

Les indicateurs de cette catégorie fournissent surtout des données qualitatives qui permettent d'évaluer la capacité du PARIIS à réaliser ses objectifs en matière d'intégration du genre. Il s'agit d'indicateurs directs qui consistent en une série de questions fermées n'admettant pour réponse que « oui » ou « non ». Ils peuvent servir à comparer les résultats de la mise en œuvre de la stratégie Genre des différentes UGP et à aider l'URCP à élaborer des mesures d'amélioration des démarches et outils d'intégration du Genre.

Niveau d'intervention		Indicateurs
Exemples d'indicateurs Structurels		
Ressources	Organisationnelles	<p>Le personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel reçoit une formation constante sur les questions de genre. - Le personnel possède une compréhension des questions de genre et est capable d'appliquer des politiques sensibles à la dimension de genre. - Le personnel a une perception des femmes, et des attitudes à leur égard, sensibles et positives. <p>1. Processus d'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'équilibre entre les genres est respecté dans l'emploi du personnel. - Les procédures de recrutement acceptent indifféremment les candidatures des hommes et des femmes. - Les promotions internes permettent aux femmes comme aux hommes de progresser au sein du PARIIS.

		<ul style="list-style-type: none"> - Au sein du PARIIS, les femmes travaillent sur un pied d'égalité avec les hommes, comme en témoignent les tâches et responsabilités qui leurs sont assignées. <p>2. Structure organisationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le PARIIS tient compte des responsabilités familiales dans l'aménagement des horaires et les conditions de travail. - Le style de direction et de communication permet une participation égale des femmes et des hommes. - Les réseaux de communication formels et informels intègrent les hommes et les femmes à égalité. - Les valeurs du PARIIS sont sensibles à la dimension de genre. - La coordination régionale/nationale du PARIIS s'engage sur le terrain des questions de genre. <p>3. Prise de décision</p> <ul style="list-style-type: none"> - La parité hommes-femmes est respectée parmi le personnel impliqué dans la planification et les prises de décision relatives au projet. - L'équipe dirigeante du PARIIS est composée d'hommes et de femmes à égalité. - Les femmes comme les hommes ont accès aux ressources du PARIIS et à leur contrôle. - Une femme peut-elle devenir Coordinatrice ? <p>4. Situation générale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certains sous-projets sont dédiés aux questions de l'égalité des genres. Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Programmes de sensibilisation au genre à destination des communautés • Alphabétisation des femmes adultes • Programmes spéciaux pour les femmes. - Les contraintes et possibilités organisationnelles pour la mise en œuvre d'un sous-projet sensible à la dimension de genre ont été examinées. <p>5. Documentation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les textes régissant le PARIIS emploient un vocabulaire et des images genre sensibles, ce qui favorise l'égalité des genres. - Etc.
	Techniques	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une stratégie Genre ? - Existence de plans d'intégration du genre ? - Le PARIIS dispose d'un Gender marker - Le PARIIS dispose d'un outil pour documenter les rapports sociaux et les inégalités de genre - Existence d'une planification sensible au Genre - Vision, Mission, objectifs, résultats, indicateurs formulés de manière sensible au Genre - Existence d'outils d'intégration du Genre dans le travail des UGP / de l'URCP - Existence de collecte de données désagrégées - Démarche d'intervention maîtrisée en matière de prise en compte du Genre ? - Existence de manuel d'exécution sensible au Genre ? - Existence d'un système de partage de connaissances en Genre - Maîtrise des mesures d'intégration du Genre ?

		- Etc.
	Humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Mode de recrutement sensible au genre ? - Personnel qualifié en matière de Genre ? - Personnel compétent en matière d'intégration du Genre ? - Personnel motivé à intégrer le Genre ? - Capacité d'adaptation/de réponses aux résistances à l'approche genre ? - Maîtrise des processus d'intégration du Genre ? - Degré de collaboration femmes-hommes ? - Temps de travail femmes-hommes ? - Assiduité et régularité professionnelles ? - Nombre de femmes/hommes formé.e.s en 6 mois, 1 an, ... ? - Nombre de partenaires femmes/hommes formés en Genre sur 6 mois ? - Etc.
	Financières	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement à mettre en place une subvention et un fonds de garantie pour les couches vulnérables - Mécanisme de budgétisation sensible au genre - Budgets sensibles au genre ? - Budgets d'activités spécifiques pour l'accompagnement des femmes/des hommes ? - Fréquence et périodicité de décaissements ? - Nombre de conventions avec les partenaires locaux en charge de l'accompagnement des femmes ? - Niveau de financements dédiés au Genre/femmes/hommes ? - Etc.

- Indicateurs de résultats

Ces indicateurs servent à mesurer les résultats obtenus et les modifications imputables à l'intégration du Genre dans la mise en œuvre du PARIIS. Ils sont proposés pour connaître les effets de l'intégration du Genre sur les objectifs du PARIIS. Ils peuvent apporter une aide aux parties prenantes stratégiques et opérationnelles pour mesurer les progrès réalisés, adapter les stratégies en conséquence et comparer les stratégies et plans d'intégration du Genre au niveau régional et des UGP.

Niveau d'intervention	Indicateurs
Exemples d'indicateurs de résultats	
Réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Densité d'activités effectivement menées par les femmes/les hommes/les jeunes/groupes mixtes - Types d'activités menées par les femmes/les hommes/les jeunes - Nombre de femmes/hommes/ jeunes ayant participé au processus - Niveau d'instruction des femmes / hommes/jeunes - Type d'activités menées par les femmes/les hommes/les jeunes - Nombre de chaînes de valeurs promues par territoire - Place des femmes/hommes/jeunes dans les chaînes de valeur - Nombre de femmes/hommes/jeunes propriétaires de terres - Proportion des femmes/hommes/jeunes par superficies exploitées - Niveau d'accès des femmes/hommes/jeunes aux facteurs de productions ? - Niveau de contrôle des femmes/hommes/jeunes des facteurs de productions ? - Nombre de Contrats de partenariat signés en faveur de l'intégration du Genre - Nombre de femmes/hommes/jeunes accompagnés - Nombre de femmes/hommes/jeunes participant aux réunions - Nombre de dossiers soumis par les femmes/les hommes/ les jeunes/les groupes mixtes - Proportion de dossiers approuvés pour les femmes/les hommes/ les jeunes/les groupes mixtes - Proportion de dossiers financés pour les femmes/les hommes/ les jeunes/les groupes mixtes - Types de technologies accessibles aux femmes/hommes/jeunes

	<ul style="list-style-type: none"> - Types de technologies contrôlées par les femmes/hommes/jeunes - Femmes/hommes/jeunes effectivement autonomes économiquement - Niveau d'autonomie des femmes/hommes/jeunes - Types de ressources accessibles aux femmes/hommes/jeunes - Types de ressources contrôlées par les femmes/hommes/jeunes - Types de documents facilement/difficilement fournis par les femmes/hommes/jeunes au moment du montage des projets/ sélection des projets/ financement des projets - Types de contraintes rencontrées / facilités utilisées par les femmes/hommes/jeunes au moment du montage des projets/ sélection des projets/ financement des projets - Type/Niveau de besoins en accompagnement exprimés par les femmes/les hommes/les jeunes - Degré de pénibilité du travail des femmes/hommes/jeunes - Temps du travail pour les femmes/hommes/jeunes - Etc.
Résultat	<ul style="list-style-type: none"> - Part des communautés dans les résultats Genre - Degré de participation des femmes/hommes/jeunes - Niveau de rémunération des femmes / hommes / jeunes - Niveau d'accès des femmes / hommes / jeunes aux bénéficiaires - Niveau de contrôle des femmes / hommes / jeunes des bénéficiaires - Niveau de revenus apportés par les femmes/hommes/jeunes dans le ménage - Capacités des femmes/hommes/jeunes à disposer librement du revenu qu'ils/elles rapportent - Capacités des femmes/hommes/jeunes à contrôler le revenu qu'ils/elles produisent - Types de dépenses auxquelles les femmes/hommes/jeunes consacrent leurs revenus - Niveau d'accès des femmes à l'argent rapporté par les hommes à la maison - Pourcentage récupéré par les femmes/hommes sur les revenus rapportés à la maison par les hommes/femmes - Stratégies trouvées par les femmes /les hommes/les jeunes pour tirer parti des relations inégales - Capacités des femmes/ hommes/ jeunes à faire leurs propres choix - Opportunités structurelles (contexte institutionnel formel ou informel) s'offrant aux femmes / hommes/jeunes de faire leurs propres choix - Disponibilité de données répertoriées par genre sur la main d'œuvre, les conditions de marché, les droits légaux, les processus sociaux - Fréquence de collecte de données désagrégées par genre - Degré d'évitement par les femmes / les hommes, des marchés/ périmètres maraichers par peur ou par fatigue - Distance parcourue par les femmes / les hommes pour aller au marché ou au champ ou au périmètre maraicher - Moyens de mobilité des femmes / des hommes - Nombre de plans d'affaires déposés par les femmes / les hommes / les jeunes - Nombre de plans d'affaires financés pour les femmes / les hommes /les jeunes - Proportion de femmes / hommes / jeunes, membres des instances de décision - Postes occupés par les femmes /les hommes /les jeunes dans les sphères de décision - Proportion de femmes / hommes / jeunes, participant aux processus de prise de décision - Nombre de femmes / hommes /jeunes effectivement accompagnés dans les sous projets d'irrigation - Nombre de femmes / hommes / jeunes en activité - Nombre / type d'emplois créés pour les femmes / les hommes /les jeunes - Etc.
Effets	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la situation des femmes / hommes / jeunes - Niveau de participation des femmes / hommes /jeunes au développement communautaire - Degré d'amélioration de la contribution des femmes / des hommes au niveau de vie du ménage - Amélioration du regard des hommes (et de la communauté) sur les femmes - Attitudes des femmes /hommes dans la négociation des tâches domestiques ou

	<p>concernant le revenu du foyer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Degré de confiance en soi acquis par les femmes / hommes /jeunes (exemple : «Aujourd’hui je prends la parole et participe à des réunions. Avant, je ne l’aurais jamais fait») - Niveau de conscience des femmes / des hommes face à l’effort fourni (exemple : «Je travaille des heures et des heures. Ça ne s’arrête jamais. C’est difficile » - Amélioration de l’accès des femmes / des hommes aux ressources matérielles. Exemple : «Grâce à l’argent que je gagne, j’ai pu acheter une tri-moto». - Amélioration des relations des femmes / des hommes avec le/la conjoint.e et/ou la famille. Exemple : «Avant, mon mari ne m’emmenait pas à des réunions. Maintenant, nous y allons ensemble.». - Sentiment des femmes /hommes de mériter une vie meilleure. Exemple: «J’aimerais apprendre à lire et à écrire». - Amélioration des femmes / des hommes dans l’expression de sentiments. Exemple: «J’aimerai que ma famille m’aide dans les tâches domestiques». - Amélioration de la participation des femmes / des hommes dans la prise de décisions. Exemple : «Mon mari et moi prenons maintenant des décisions en commun après en avoir discuté ensemble». - Amélioration des relations des femmes / des hommes avec des organisations et/ou des partenaires. Exemple: «Nous avons maintenant des contrats avec la municipalité». - Amélioration de la perception des femmes sur elles-mêmes - Amélioration de la conscience des femmes par rapport à leurs droits - Amélioration du niveau d’influence des femmes / hommes / jeunes - Nombre d’entreprises sociales structurées et opérationnelles appartenant aux femmes /aux hommes / aux jeunes - Niveau de changement des habitudes à risque des jeunes - Etc.
Impact	<ul style="list-style-type: none"> - Hausse du taux de femmes autonomes - Réduction de la dépendance des femmes / des jeunes - Niveau de compréhension par les femmes / les hommes /les jeunes de l’intérêt de la prise en compte du Genre dans l’irrigation - Changement positif du niveau de vie des communautés - Niveau d’amélioration de la sécurité alimentaire lié à la contribution des femmes / des hommes / des jeunes - Etc.

- Indicateurs de performance

Ces indicateurs fournissent des données quantifiées sur les mécanismes de mise en application des stratégies genre, c’est-à-dire qu’ils servent à évaluer la pertinence, l’efficacité, l’efficience, l’utilité et la durabilité des activités entreprises par le PARIIS. Ils servent à mesurer aussi la manière dont elles progressent. Tout comme les indicateurs structurels, ils permettent de suivre les principales activités Genre dans la zone d’intervention du PARIIS.

Le PARIIS pourrait s’en servir pour suivre les progrès réalisés par les UGP dans la mise en œuvre de leurs propres stratégies genre par rapport à leurs objectifs assignés.

Le tableau suivant propose une vue d’ensemble de quelques exemples d’indicateurs selon les 8 critères de performances (Pertinence, Efficacité, Cohérence, Effectivité, Efficience, Effets/Impact, Durabilité).

Critères	Exemples d’indicateurs de performance
Pertinence	<ul style="list-style-type: none"> • Types d’emploi créés pour les femmes / les hommes /les jeunes dans le secteur de l’irrigation • Nature des services offerts aux femmes / aux hommes par rapport à leurs besoins, leurs intérêts et aux réalités du territoire • Nature des formations offertes aux femmes / aux hommes / aux jeunes par rapport à leur demande • Nombre de mécanismes de documentation des inégalités de genre et de solutions endogènes pour réduire les inégalités • Nombre de mécanismes d’informations mis en place pour les femmes / les hommes /les jeunes • Pourcentage d’atteinte des résultats par activité et par catégorie sociale (femmes, hommes,

	<ul style="list-style-type: none"> jeunes) Pourcentage d'emplois créés correspondant à la demande initiale des femmes / des hommes / des jeunes Nombre de femmes / hommes / jeunes approuvant l'approche genre Niveau d'implication des femmes / hommes / jeunes dans le choix des solutions d'irrigation Etc.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> Nombre (et type) de formations déroulées en faveur des femmes / des hommes / des jeunes Nombre de mesures d'autonomisation des femmes mises en œuvre Nombre de femmes / hommes / jeunes bénéficiaires des sous-projets Nombre de prestataires locaux engagés dans l'intégration du genre Niveau d'atteinte des résultats attendus et résultats effectifs de l'intégration du genre Niveau de l'imprévu (négatif ou positif, effet d'aubaine) dans la prise en compte du genre Analyse des écarts de genre constatés ; Réactions des femmes /des hommes / des jeunes / des personnes du 3^{ème} âge Etc.
Cohérence	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'atteinte des objectifs genre par activité Degré de cohérence entre le résultat et l'objectif genre visé Pourcentage d'atteinte des objectifs genre par activité Degré de cohérence entre le résultat et l'objectif visé Rapport entre moyens utilisés et la réalisation de l'objectif Marge entre les actions menées et celles des partenaires Etc.
Effectivité	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'exécution financière des activités genre Respect des délais et du chronogramme du plan d'action genre Pourcentage d'imprévus Niveau d'exécution globale Taux d'application des conventions liées à l'intégration du Genre Nombre d'activités genre réalisées par rapport aux activités prévues Eléments de surcoût éventuel lié à l'intégration du Genre et causes Etc.
Efficiace	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de la qualité des prestations Genre d'une UGP sur un an Nombre d'activités économiques réalisés par les femmes / les hommes /les jeunes après chaque cycle d'accompagnement Nombre (et type) de formations réalisées par chaîne de valeur Nombre d'activités genre réalisées par l'URCP / l'UGP par trimestre Rapport entre coûts de réalisation et normes Taux, coût et délais de réalisation des résultats immédiats escomptés Rapport entre les résultats et les sommes dépensées Rapport entre surcoûts et retards observés Niveau de fonctionnement de l'activité Genre par les communautés Etc.
Impact/Utilité	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de femmes / hommes / jeunes participant aux activités spécifiques de promotion du genre Degré d'appropriation de l'approche genre par les parties prenantes Degré de participation des femmes / des hommes / des jeunes aux réunions Nombre de chaînes de valeur sensibles au genre issus de la démarche d'intégration du genre du PARIIS Nombre de femmes / hommes / jeunes ayant changé d'attitude après l'intégration de la dimension genre dans la mise en œuvre du PARIIS Niveau de correction des problèmes d'inégalités de genre visés par les activités Niveau de création ou consolidation, de renforcement de capacités, d'autonomisation des femmes / des hommes / des jeunes L'impact est perceptible à moyen et long terme (2 à 3 ans). Etc.
Durabilité	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de femmes / hommes / jeunes satisfait.e.s Nombre d'activités économiques des femmes / des hommes / des jeunes, renforcées et sorties de l'informel Nombre d'initiatives communautaires ayant adopté la stratégie genre du PARIIS

	<ul style="list-style-type: none"> • % de femmes / hommes / jeunes formés et effectivement accompagnés • Niveau de viabilité financière et opérationnelle des mécanismes d'intégration du genre • Etc.
--	---

Le Gender Marker

Le PARIIS pourrait se doter d'un outil de notation et de suivi de la prise en compte du genre. Cet outil pourrait s'inspirer du modèle suivant inspiré du Gender marker du PNUD :

NOTE	OBJECTIF	CRITERES
3	<p>L'égalité entre les sexes est l'objectif premier.</p> <p>La réalisation de l'égalité entre hommes et femmes constitue un objectif explicite de l'extrant et la raison première pour laquelle cet extrant a été planifié</p> <p>Le projet/programme a été conçu avec pour finalité première de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes et des filles, de réduire les discriminations ou les inégalités fondées sur le sexe ou de répondre à des besoins sexospécifiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée. • Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme et l'intervention s'inscrit dans une approche fondée sur le principe « Ne pas nuire ». • La finalité première du projet/programme est de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes. • Le cadre de résultats permet de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation des objectifs du projet/programme en matière d'égalité des sexes au moyen d'indicateurs sexospécifiques de résultats/d'impact. • Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/programme sur le plan de l'égalité homme-femme et d'en rendre compte dans le rapportage et lors de la phase d'évaluation.
2	<p>L'égalité entre les sexes est un objectif significatif, mais pas le principal.</p> <p>L'égalité homme-femme constitue un objectif secondaire important, qui doit être favorisé par plusieurs des activités associées à l'extrant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une analyse sexospécifique du projet/programme a été effectuée. • Les conclusions de l'analyse sexospécifique ont servi à étayer la conception du projet/programme • Présence d'au moins un objectif explicite concernant l'égalité H-F, auquel est associé au moins un indicateur sexospécifique¹¹ (ou l'engagement ferme de définir cet indicateur si le cadre de résultats n'a pas encore été élaboré au moment de l'examen du projet/programme au regard du marqueur). a Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu. a Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/programme sur le plan de l'égalité homme-femme et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.
1	<p>Contribue un tant soit peu à l'égalité entre les sexes, mais pas de manière significative.</p>	<p>L'égalité entre hommes et femmes ne constitue pas l'une des motivations principales et n'intervient pas de manière critique dans sa conception.</p> <p>Néanmoins, certains aspects de l'extrant, peut-être l'une de ses activités, pourront promouvoir l'égalité homme-femme. Toutefois, par rapport aux projets qui reçoivent la note 2, on ne prévoit pas que cet extrant contribuera significativement à l'égalité entre hommes et femmes</p>
0	<p>Aucune contribution observable à l'égalité entre les sexes</p>	<p>Les activités constitutives de l'extrant ne ciblent pas la promotion de l'égalité homme-femme</p>

Le Gender Marker à travers sa notation de l'incidence de l'égalité homme-femme permettrait d'appréhender l'objectif de l'égalité homme-femme selon une double approche pour l'ensemble du portefeuille d'activités du PARIIS, et conjuguer ainsi des interventions spécifiques/ciblées et l'intégration transversale de la problématique homme-femme dans les projets et sous-projets.

Cet outil pourrait être conçu de façon à fournir des données apportant des informations, sur :

- chaque projet/sous-projet dans la perspective de l'égalité genre ;
- le montant total estimé des appuis ciblant l'égalité homme-femme.

Lorsqu'un projet / sous-projet obtient la note 3, il serait jugé très satisfaisant.

La note 2 correspondrait à satisfaisant.

La note 1 signifierait « modérément satisfaisante » et la note 0 « non satisfaisante ».

En cas d'obtention de la note 1 ou 0, les personnes portant le projet/sous-projet pourraient être invitées à l'améliorer.

III.3 CORRECTION DES BIAIS DE GENRE

- Comment redresser des biais genre dans le processus de promotion et montage des sous-projets ?

La mission de diagnostic genre de mars-avril 2021 a révélé que le PARIIS faisait un effort de consulter les femmes autant que les hommes dans la promotion et le montage de sous-projet.

Cependant, certaines limites sont susceptibles de créer des inégalités de genre.

Il est noté par exemple que les femmes et les jeunes dans les communautés demeurent en général sous la tutelle des hommes adultes et les femmes sont presque toujours considérées comme des étrangères et des biens, ne pouvant donc posséder de biens. Les parcelles qui leur sont attribuées par la communauté, apparaissent comme (1) des résultats de la charité des hommes responsables des communautés, (2) des services imposés par le quota exigé par le projet, (3) une activité économique qui vient en supplément de l'activité principale des hommes mais pas de véritables entreprises. Or, dans le même temps, il est reconnu que l'amélioration des revenus des femmes, a des effets positifs sur la vie des ménages.

La question de l'analphabétisme des femmes ainsi que leur disponibilité et leurs limites à se déplacer sans autorisation masculine préalable, ont également été évoquées comme freins à leur participation au processus de mise en place des sous-projets.

En plus, l'environnement est marqué par des stéréotypes, préjugés et normes sociales de genre au détriment des femmes, tant et si bien que la femme elle-même n'est pas consciente des écarts, se contente et se complaît dans des rôles sociaux où elle est confinée et qui ne sont pas toujours à son avantage. L'argument de la source divine de la répartition des rôles est souvent évoqué, pour les justifier.

Il convient donc d'une part de modifier la perception de la place de la femme, à travers un travail de déconstruction des croyances et des perceptions sociales de genre discriminantes. D'autre part, il convient de rendre les femmes capables de participer pleinement et efficacement au montage de sous-projet.

Pendant la promotion du sous-projet, il serait donc nécessaire de. Au cours de ce processus, la sensibilisation basée sur les compétences de leadership développées par des femmes présentées dans les livres saints ainsi que les success stories de femmes d'autres contextes ruraux, pourrait s'avérer efficace.

Une des actions dans le processus de promotion serait également d'initier un programme d'alphabétisation des femmes et des jeunes d'une durée maximum de six (6) mois. En attendant, que ces femmes soient alphabétisées, le PARIIS pourrait réaliser des séances communautaires d'écriture de projets, en s'appuyant sur les questions proposées dans le présent document lors de l'intégration du genre dans le cycle du projet. Le PARIIS pourrait aussi intégrer des méthodes de réflexion collective (cocréation, design thinking, etc) et des applications digitales existantes pour écrire un business plan assisté rien qu'en utilisant la voix avec possibilité de l'adapter aux langues locales.

Des rencontres séparées femmes – hommes paraissent judicieuses pour contourner les difficultés des femmes à s'exprimer en présence des hommes. A chacune des rencontres, il serait intéressant de prévoir des questions adressées aux femmes et aux hommes, sur les besoins des femmes et des hommes, sur les solutions (surtout innovantes) pour les satisfaire et sur les contributions de chaque sexe à leur réalisation.

Il serait également louable de fixer les rencontres de montage de projets, dans les villages ciblés et à des horaires convenables pour les femmes.

Le PARIIS pourrait enfin s'appuyer sur ses relations avec les partenaires institutionnels, pour susciter, s'il n'existe pas, un mécanisme pour la facilitation de la délivrance des documents administratifs exigés dans le cadre du montage des sous-projets pour surmonter les difficultés liées à des démarches individuelles trop contraignantes pour les femmes face au triple rôle social.

- Comment redresser les biais de genre dans le processus de sélection des sous-projets ?

Lors de l'étude diagnostique de mars-avril 2021, il a été noté que les sous-projets des hommes sont présentés comme pourvoyeurs de revenus pour toute la famille tandis que ceux portés par les femmes sont considérés

comme secondaires car ne procurant que des ressources additionnelles. Or, dans les faits, l'argent rapporté par les femmes s'occupent d'une grande partie des charges du ménage et de la scolarisation des enfants.

Les femmes se voient donc attribuer de très petites parcelles et ne sont généralement pas prioritaires dans l'octroi de certains équipements. Les situations sont modifiées seulement en cas d'exigence des partenaires techniques et financiers comme le PARIIS.

Le PARIIS pourrait donc saisir cette brèche pour introduire dans les critères de sélection des communautés bénéficiaires, l'équité femmes-hommes dans l'attribution de parcelles sécurisées et dans l'octroi d'équipements, de technologies et de solutions d'irrigation.

Les sous-projets pourraient aussi, être évalués avant approbation en utilisant le gender maker proposé dans le présent document. Ce qui suppose une formation/sensibilisation des communautés sur l'approche au moment de la promotion des sous-projets.

La mise sur pied de comités communautaires genre portés les hommes influents locaux et des communautés devrait également constituer une ressource pour faciliter à lutter contre discrimination.

Ce processus pourrait également bénéficier de sensibilisation mettant en évidence, la contribution réelle des femmes dans la vie de la communauté et des ménages afin de proposer de renforcer cette contribution bénéfique.

En outre, les femmes ayant évoqué le besoin de diversifier leurs activités à travers l'agro-transformation, la production de savons à base de produits locaux, le transport de produits dans des charrettes ou tri-motos, la production de semences et le commerce d'intrants ou autres produits, il serait souhaitable que la sélection des projets en tienne compte, dans la mesure où ces activités, plutôt que de les cantonner dans la production maraîchère sur de petites parcelles pour de faibles revenus, les positionnent efficacement dans la chaîne de valeurs et contournent les freins liés à la propriété foncière.

Au niveau de la production agricole, les femmes pourraient être formées et orientées vers des innovations telles que la production et la vente de seedballs⁷ pour réduire la pénibilité du travail agricole ainsi que la culture hors-sol, l'introduction de petits drones dotés d'intelligence artificielle et le e-commerce.

Le processus d'intégration du genre dans l'approche « chaînes de valeurs » est donc une piste à approfondir.

- **Comment redresser des biais genre dans le processus de financement ?**

Les résultats du diagnostic genre conduit en mars-avril 2021, font ressortir le difficile accès des femmes aux ressources financières par rapport aux hommes. Leur accès au crédit de même que leur capacité à satisfaire aux exigences des banques classiques, restent faibles.

De plus, l'argent obtenu à la suite de petites activités génératrices de revenus, est englouti dans les charges du ménage et autres charges sociales.

Les femmes, ont d'ailleurs, souhaité au cours de l'enquête, diversifier leurs activités économiques, pour accroître leurs revenus et devenir avoir une assise financière conséquente.

La préoccupation reste cependant l'accroissement de leur capacité d'épargne et d'investissement/réinvestissement pour être plus compétitives dans le processus de financement des sous-projets.

A ce niveau, la promotion du e-banking, de « marketplace digital » et du porte-monnaie électronique pourrait s'avérer efficace.

Un tel processus pourrait être lancé au moment de la promotion des sous-projets pour permettre aux plus défavorisées d'être prêtes au moment opportun.

Cela impose souvent qu'elles soient en possession d'une pièce d'identité administrative pour se faire enrôler dans les maisons de téléphonie mobile. Un plaidoyer pourrait être initié dans ce sens avec l'appui des partenaires de l'administration.

En outre, le projet peut décider, par souci d'équité, de ne collecter les contributions éventuelles des femmes qu'après la 1^{ère} vente des produits.

- **Comment redresser les biais genre dans le processus d'accompagnement technique et agricole ?**

⁷ Boulettes de semences, également appelées bombes de graines, constituées de graines variées enrobées d'argile, le tout façonné en forme de sphères plus ou moins grosses, avec d'éventuels additifs destinés à favoriser la germination et la pousse des plantules en milieu hostile. Cette technique ancestrale, longtemps oubliée, a été redécouverte au XX^e siècle par un botaniste japonais et popularisée au XXI^e siècle en occident avec l'engouement pour la permaculture.

L'analyse diagnostique genre préalable de mars-avril 2021 relève que les femmes elles-mêmes se contentent souvent des rôles réducteurs qui leur sont assignés.

Cette situation peut être aggravée par le manque de sensibilité genre des équipes du PARIIS et des partenaires techniques en charge d'accompagner les bénéficiaires des sous-projets ou par leurs appréciations empreintes de stéréotypes et de préjugés genre.

Il est important de former / sensibiliser les équipes sur l'approche genre et les subtilités dans l'expression des inégalités, Il serait alors convenable de mettre alors à la disposition des équipes, des grilles à renseigner pour s'assurer que les besoins différenciés en supports pour les femmes et les hommes soient effectivement relevés, pris en compte et adressés de manière appropriée.

La satisfaction de ces besoins devraient entres autres, se baser sur la pénibilité et le temps de travail quotidien des femmes et des hommes pour proposer des technologies et des procédés sensibles au genre.

Par ailleurs, il conviendrait d'initier la documentation régulière des inégalités de genre et les avancées positives liées à l'accompagnement fourni. Il serait judicieux d'utiliser, dans ce cadre, des méthodes impliquant les femmes et les hommes des communautés de base. Cette approche a l'avantage de réduire les coûts liés au recrutement d'expertises extérieures.

Ces méthodes peuvent être identifiées à travers des sessions d'exploration collective avec les communautés et autres parties prenantes, en restant ouvert à l'innovation. Très souvent, des solutions inédites peuvent provenir de parties prenantes non évidente. Ces solutions endogènes analysées, améliorées et expérimentées sont généralement très efficaces parce que les bénéficiaires le perçoivent comme le fruit de leur propre ingéniosité. Le succès de l'expérimentation entrainerait facilement le passage à échelle.

Par exemple : une application déjà testée en milieu rural, peut être facilement transférée et adaptée à cet effet. Il s'agit, d'une application installée sur téléphone portable (pas nécessairement android). Elle permettrait à toute personne victime ou témoin de discrimination basée sur le genre, de le signaler en indiquant la situation géographique (avec géolocalisation pour les android). Le signal peut être émis par une phrase émise par la voix ou en cliquant sur une icône. Les informations sont aussitôt générées et classées dans une base de données gérée par l'UGP (p.ex. il se peut que les femmes aient besoin de support différencié par rapport aux hommes

III.4 OPERATIONNALISATION DE LA STRATEGIE

Pour être effective, l'intégration du genre doit être transversale. Mais cela ne suffit pas forcément à induire des transformations sociales concrètes en faveur de l'égalité. Il est souvent nécessaire de prévoir aussi des actions spécifiques (dites actions positives) en faveur des femmes, par exemple pour réduire des inégalités qui les touchent spécifiquement (accès à des revenus, à des ressources), pour augmenter leur capacité de participer, d'agir, de se faire entendre (quotas)...

Actions	Année 1	Année 2	Année 3	Intervenants
Axe stratégique 1 : Mobilisation, information, sensibilisation et négociation				
Cartographie des parties prenantes clés et accompagnement au changement à travers le dialogue, la formation, la négociation et la sensibilisation				UGP Communautés Partenaires
Mise en place d'un groupe de travail avec les partenaires possédant une expérience en genre				URCP UGP
Validation des objectifs et des indicateurs sensibles au genre				UGP
Mise en place de comité communautaire Genre porté par les hommes d'influence				UGP
Réalisation d'activités de sensibilisation				UGP
Axe stratégique 2 : Renforcement de capacités				
Formation de formatrices/sensibilisatrices				UGP

Actions	Année 1	Année 2	Année 3	Intervenants
Formations mixtes sur le genre, sur le concept de développement économique participatif et l'innovation				UGP
Mise en place d'un espace collaboratif visant à l'échange des savoirs et savoirs faire entre les femmes, les hommes et les jeunes des communautés				UGP
Formation de personnes, femmes et hommes en maintenance				UGP
Formation et/ou coaching des équipes du PARIIS et des partenaires d'exécution				URCP UGP
Axe stratégique 3 : Autonomisation des femmes et des jeunes filles				
Développement de parcs machine				UGP
Sélection des chaînes de valeur porteuses et intégration du genre				UGP
Axe stratégique 4 : Coordination et partage de connaissances				
Mise en place d'un outil de documentation des réalités genre ainsi que des solutions endogènes pour les réduire				
Mise en place d'un gender marker				URCP
Dispositif de réflexion critique sensible au genre				
Sessions de partage d'expériences en genre des UGP				URCP
Plaidoyer pour plus d'équité de genre dans le foncier				URCP
Etude d'impact de la prise en compte du genre sur la vie des communautés et sur l'autonomisation des femmes				URCP UGP
Capitalisation				URCP

ANNEXES

Annexe 1 : Analyse documentaire par pays :

Burkina Faso :

Le profil genre du Burkina Faso réalisé par l'AFD actualisé en 2016, fait état, au titre des enjeux et indicateurs de genre, un taux d'alphabétisation général faible avec seulement 30.8% des adultes sont alphabétisés ainsi que des écarts sont observés entre les zones urbaines (62.9%) et rurales 19.2%, et entre les femmes (19.7) et les hommes (42.5%).

Selon une étude de la Banque Mondiale en 2012 par ce profil genre, plusieurs facteurs affectent la scolarisation des filles, dont les faibles moyens des femmes du milieu rural pour envoyer leurs filles à l'école dans les zones urbaines les mariages et grossesses précoces, une répartition femmes-hommes en termes de filières d'études. Par exemple, les femmes sont beaucoup moins représentées dans les filières agriculture (12.7%), éducation (15.2%), ingénierie et construction (16.6%), sciences (19.9%) (Banque Mondiale, 2012).

Au niveau de l'appui au secteur privé, les femmes burkinabés ont l'un des taux de participation économique le plus élevé du monde. Selon l'indice de compétitivité mondiale, en 2014-15 le pays se classait 39^{ème} sur 144 pays dans le pourcentage des femmes qui participent au marché du travail. Cependant, si la participation économique des femmes dans tout le pays est élevée, elle reste inférieure à celui des hommes. Le sous-emploi affecte une forte proportion des femmes au Burkina malgré leur forte participation à la vie économique du pays. L'accès au crédit reste inégal entre les femmes et les hommes.

Au Burkina-Faso, les femmes jouent un rôle primordial dans la sécurité alimentaire. Elles assurent 75% de la production alimentaire pour la consommation des ménages. Cependant, elles ont un accès limité à la terre et aux ressources productives, notamment au crédit. Également, il est rare qu'une femme possède un grand nombre de bétail. Il y a aussi une division inégale du travail dans l'agriculture.

Selon un rapport du PNUD publié en 2016, l'accès des femmes aux ressources productives est souvent restreint, en particulier parce que leurs droits sur les ressources foncières et arboricoles ne sont pas reconnus. Plus les ressources forestières se raréfient à cause de la déforestation, du développement de l'agriculture ou de l'exploitation forestière, plus les femmes y ont un accès limité.

Le pays a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1987, le Protocole CEDEF en 2005 et le Protocole relatif aux Droits des Femmes en Afrique de la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples en 2006.

La Constitution de 1991 interdit les discriminations, notamment « celles fondées sur la race, l'ethnie, la région, la couleur, le sexe, la langue, la religion, la caste, les opinions politiques, la fortune et la naissance Le droit coutumier est reconnu par la Constitution comme source de droit dans la mesure où « les coutumes seront constatées et mises en harmonies avec les principes fondamentaux de la Constitution ». En ce qui concerne l'héritage, le Code des Personnes et de la Famille donne le droit aux veuves et aux filles mineures d'hériter des propriétés. Dans la pratique, le droit coutumier prévaut : les mineurs n'ont pas le droit d'hériter et il est commun que la famille du mari décédé s'approprie les biens et propriétés du couple, au détriment des femmes et des enfants. L'article 15 de la Constitution garantit le droit de propriété pour tous et la réforme agraire et foncière accorde aux femmes un accès égal aux terres, cependant dans la pratique, les femmes continuent d'avoir peu accès à la terre.

Au titre des avancées, une loi sur des « quotas genre » a été approuvée en 2009 et des documents stratégiques sectoriels incluant la promotion de l'égalité de genre dans leurs actions et objectifs ont été élaborés dont la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) : le genre est cité parmi les questions transversales prioritaires, faisant notamment référence à la Politique Nationale Genre.

Au nombre des documents stratégique, la Politique Nationale Genre (PNG) existe depuis 2009 et entend traiter plusieurs questions, à savoir: « la transformation qualitative de la société burkinabè en vue de lever les obstacles socio culturels et économiques pour un développement équitable et durable, l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, le renforcement des capacités et compétences des communautés et des acteurs du développement en matière de genre dans la perspective de la réduction de la pauvreté, la levée des obstacles à la parité entre les sexes dans les stratégies nationales, les politiques et procédures budgétaires et, la promotion des droits fondamentaux des femmes et des hommes pour plus de justice sociale et d'égalité de chance dans le développement. » (PNG, 2009).

Ce document de politique nationale genre est né de la prise de conscience selon laquelle le développement intégral de chaque Burkinabè, homme et femme, passe par la jouissance effective de ses droits civique, civil, politique, économique et social. En tant que cadre de référence et d'orientation pour tous les acteurs qui interviennent en faveur de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes, il établit qu'au Burkina Faso, comme partout ailleurs, il est admis que les inégalités entre les sexes, qui sont à la fois un problème économique et social, constituent des obstacles majeurs au développement et à la réduction de la pauvreté. Son but est de contribuer au développement harmonieux, équilibré, et intégral de tous les Burkinabè, en éliminant les inégalités et disparités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, et en promouvant leurs droits fondamentaux.

Ses principes directeurs sont notamment la nécessité de : i) la complémentarité effective des rôles des hommes et des femmes dans le processus de développement et dans l'unité familiale ; ii) la prise en compte du genre dans le processus de

développement et ; iii) l'élimination des inégalités existantes par des actions particulières en faveur des femmes et des hommes. Le Document de la Politique Nationale Genre, élaboré dans une perspective de long terme, n'évoque pas spécifiquement la problématique de l'irrigation mais reste un atout dans la mesure où, il se veut un cadre d'orientation pour l'action gouvernementale et pour l'ensemble de ses partenaires dans le domaine du genre. Il représente une déclaration du gouvernement et l'expression de sa volonté et de son engagement en matière de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le processus de développement.

Dans un tel contexte, le document sur l'égalité de genre au Burkina-Faso, élaboré par l'Agence Luxembourgeoise pour la coopération et le développement, fait observer que le Burkina Faso a fait de réels efforts pour légiférer en faveur de l'égalité de genre et prendre cette dernière en compte au niveau politique. Cependant selon ce document, si un environnement législatif et une intention politique favorables à l'égalité de genre semblent présents, les pratiques discriminatoires restent très élevées au sein de ce pays qui fait partie des plus pauvres au monde, même si ce taux a baissé au cours des dix dernières années. Les instruments législatifs sont délaissés au profit des pratiques coutumières qui, elles, comportent de profondes inégalités entre les hommes et les femmes. De plus, avec environ soixante groupes ethniques, chacun doté de ses propres coutumes et cultures, la disparité des relations hommes-femmes est encore plus accentuée. À cela, il faut enfin ajouter l'écart important entre la situation des femmes en milieu rural et en milieu urbain. La société burkinabè est androcentrique, de nombreuses ethnies placent la femme sous la tutelle de l'homme, les femmes et les enfants sont vus comme des actifs productifs, une main d'œuvre non payée qui ne participe pas aux prises de décision. Ainsi, l'idée que la femme s'occupe des tâches domestiques et de l'éducation des enfants est bien enracinée. Les hommes prennent les décisions en matière de santé de la femme et en ce qui concerne les achats domestiques dans plus de 75% des cas. Les femmes assurent 75% de la production alimentaire pour la consommation des ménages, jouant ainsi un rôle primordial au niveau de la sécurité alimentaire. Le lévirat, bien qu'interdit par la loi, est encore pratiqué, surtout en zone rurale. Même si la loi prévoit la possibilité d'hériter, là encore, selon les coutumes, la famille du défunt prend possession des biens du couple, laissant la femme dans une situation de complet dénuement.

Le document reconnaît qu'au niveau institutionnel, le manque de maîtrise du concept du genre et de ses outils constitue un frein sérieux à son intégration dans les politiques, stratégies, programmes et mécanismes de suivi et d'information, auxquels s'ajoute un manque de moyens humains et financiers.

Il indique que Le secteur informel est le premier pourvoyeur d'emploi. Les femmes sont plus nombreuses dans ce secteur, et y sont également les moins bien rémunérées. On les retrouve principalement dans la transformation des produits alimentaires, le petit commerce et l'artisanat domestique de confection vestimentaire. Les hommes se retrouvent dans le bâtiment, les transports, le commerce de gros et de détails dans les magasins

L'agriculture est désignée comme un secteur majeur au Burkina, principalement destiné à l'autoconsommation ; 75% de cette production est assurée par les femmes, bien que les terres soient majoritairement détenues par les hommes. Les femmes du secteur agricole souffrent de préjugés persistants et de discrimination, notamment en matière d'accès aux ressources productives et de régime foncier. Il est également rare qu'elles possèdent un grand nombre de bétail. Ne pouvant devenir propriétaire (bien que la loi le prévoit), ne possédant pas de garanties financières ou matérielles, les femmes sont considérées comme des emprunteurs à haut risque et donc l'accès au crédit pour pouvoir commencer une activité génératrice de revenu est extrêmement difficile, ce qui maintient la femme dans une situation de dépendance vis-à-vis de l'homme. De façon générale, plus les ressources se raréfient, plus les femmes y ont un accès limité. Dans la même optique, lorsqu'une occupation devient lucrative, les hommes se l'approprient et renvoient les femmes aux tâches domestiques ou aux activités moins lucratives.

Le rapport réalisé en 2005 sur l'implication et promotion de la femme dans la mise en œuvre du plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau (PAGIRE) entre dans le cadre des actions initiées depuis 1998 par le Burkina Faso, dans le but d'instaurer une réforme de la gestion de ses ressources en eau. Ce rapport relève que, sur le point du sous-secteur de l'agriculture irriguée, les études portant sur le genre indiquent que, malgré l'accroissement des revenus pour les familles, les conditions des femmes d'une manière générale se sont dégradées sur les grands et moyens aménagements où elles sont exclues du système d'attribution qui privilégie le chef de ménage donc de fait l'homme et les femmes sont reléguées au simple rang de main d'œuvre. La petite irrigation où elles représentent 40 à 45% des exploitants semble leur offrir plus d'alternative mais elles sont très peu présentes dans les structures de gestion. Poser la question de l'implication des femmes dans la gestion des ressources en eau utilisée pour l'irrigation, c'est poser le problème de leur accès aux terres irrigables, aux instances de gestion et de décisions. Cependant la loi N° 034-2009/AN portant régime foncier rural qui détermine le régime domanial et foncier applicable aux terres rurales ainsi que les principes de sécurisation foncière de l'ensemble des acteurs du foncier rural, reste muet sur les inégalités et discriminations de genre.

En revanche, la loi N° 070-2015/CNT du 22 octobre 2015 portant loi d'orientation agro-sylvo-pastorale, halieutique et faunique au Burkina-Faso, qui vise, de manière spécifique, dans la perspective d'une transformation structurelle de l'économie nationale, à assurer, dans la durabilité cible précisément le respect des droits humains, la protection sociale des exploitants et des travailleurs du secteur agro-sylvo-pastoral, halieutique et faunique, avec une attention particulière aux droits des groupes vulnérables dont les femmes, les jeunes exploitants et les enfants. Au sens de cette loi, on entend clairement entre autres par

développement durable, un modèle de développement axé sur l'efficacité économique, la viabilité environnementale et l'équité sociale et qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. La loi explique par ailleurs que par « jeune exploitant agro-sylvo-pastoral, halieutique et faunique », il faut entendre, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, dont l'âge est compris entre 20 ans révolus et 35 ans et exerçant à titre principal une activité agro-sylvo-pastorale, halieutique et faunique.

Au titre des principes fondamentaux sur lesquels repose la réalisation des activités prévues par la loi, il est explicitement le principe d'équité sociale selon le principe de l'égalité de droits, mais également en accordant des droits spécifiques aux groupes sociaux dont la situation est désavantageuse. Il est également inscrit le principe genre à travers lequel cette loi prévoit l'analyse sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes, en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable en matière de développement agro-sylvo-pastoral, halieutique et faunique.

La promotion de la participation de la femme dans la GIRE⁸ hérite donc des avancées accomplies au niveau international et national sur la question des droits et participation de la femme au développement qu'il convient de bien identifier afin de définir les actions appropriées dans tous les secteurs d'activités pour lesquels l'eau constitue un facteur essentiel. Le plan d'action de Gestion intégrée des ressources en eau, n'examinant pas de façon explicite la participation de la femme, l'étude suggère douze actions qui sont à insérer dans les domaines d'intervention du PAGIRE et dont la mise en œuvre contribuera à la résolution ou à l'atténuation des contraintes principales et des inégalités identifiées.

Tirant les leçons de l'analyse selon l'approche SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces) du PAGIRE, le Programme National pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau 2016-2030 – PNGIRE dont l'objectif global vise à « Contribuer durablement à la satisfaction des besoins en eau douce des usagers et des écosystèmes aquatiques », prend en compte dans sa logique d'intervention, un objectif opérationnel consistant à améliorer la prise en compte des droits humains dans la gestion des ressources en eau. Les deux indicateurs liés à cet objectif opérationnel sont : la perception de la société civile relative au respect des droits humains dans la gestion de l'eau et la proportion de représentation des groupes minoritaires et vulnérables (femmes, jeunes, handicapés, etc.) dans les cadres et instances de gestion de l'eau.

Mali :

Selon le document de politique nationale Genre du Mali, la société malienne se compose de différents groupes ethniques répartis sur l'ensemble du territoire national. Ils sont nomades ou sédentaires et de fait évoluent dans trois systèmes de production dominants, à savoir l'agriculture, la pêche et l'élevage sur lesquels viennent se greffer l'artisanat et le commerce. Ces groupes ethniques se caractérisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale dans laquelle la femme, en tant que mère et épouse, connaît une diversité de situation qui détermine son niveau d'accès aux ressources productives, à la prise de parole et la participation à la prise de décision ou encore aux opportunités économiques et sociales. Malgré la diversité de leurs croyances et pratiques, les ethnies partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin, même si celle-ci peut varier en intensité selon le milieu géographique d'appartenance, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge. Toutefois, les pratiques coutumières et religieuses demeurent encore les références pour la gestion des rapports entre les femmes et les hommes dans la famille. Elles sont malheureusement utilisées pour justifier des comportements et pratiques néfastes comme le lévirat/ sororat, l'excision, les bastonnades, les mariages précoces et forcés.

La division sociale du travail aidant, les rôles des femmes sont essentiellement reconnus au niveau de la reproduction sociale et de l'établissement de relations sociales et ceux des hommes dans les domaines d'activités productives. Ces inégalités et disparités dans la division sexuelle du travail engendrent plus de charge de travail à la femme par rapport à l'homme, à la fille par rapport au garçon avec des impacts négatifs sur leur santé, leur productivité et leur condition d'existence. Aussi, les facteurs socioculturels pèsent lourdement sur le statut de la femme dans la famille et dans la société, limitent ses capacités à prendre des décisions et à participer à la vie de sa communauté avec les mêmes chances que les hommes.

Actualisé en 2016 par l'AFD, le profil Genre du Mali, fait savoir que ce pays a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1985, le Protocole CEDEF en 2000, et le Protocole relatif aux Droits des Femmes en Afrique de la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples en 2005.

La Constitution de 1992 au Mali garantit des droits égaux aux femmes et aux hommes (art. 2) et proclame dans son préambule la défense des droits de la femme et de l'enfant.

Le droit de propriété est garanti par la Constitution (art. 13) et l'article 396 du Code des Personnes et de la Famille dispose que « chaque époux conserve l'administration, la jouissance et la libre disposition de ses biens, en l'absence de stipulation expresse contraire » (note : le régime de la séparation des biens est le régime marital légal par défaut). Si le droit positif fixe des conditions

⁸ Gestion intégrée des ressources en eau

d'accès égaux pour l'homme et la femme à la propriété, dans la pratique le droit coutumier, qui reste discriminatoire à l'égard des femmes, prévaut.

L'article 89 de loi d'orientation agricole (2006) prévoit que « un accès équitable aux ressources foncières agricoles est assuré aux différentes catégories d'exploitants agricoles et promoteurs d'exploitations agricoles. À cet égard, tout groupe de population déclaré vulnérable par l'État, bénéficie de mesures de discrimination positive dans l'attribution des parcelles au niveau des zones aménagées sur fonds publics. »

Un nouveau Code des Personnes et de la Famille, censé être moins discriminatoire à l'égard des femmes (mais révisé à la suite à des pressions de groupes religieux), est adopté en décembre 2011.

L'article 773 du Code des Personnes et de la Famille dispose que « les enfants ou leurs descendants succèdent à leurs père et mère ou autres ascendants sans distinction de sexe ». Cependant, le Code des Personnes et de la Famille fixe aussi que l'héritage est « dévolu selon les règles du droit religieux, coutumier ou selon les dispositions du présent livre » (art. 751). Dans la pratique, pour les groupes ethniques musulmans (majoritaires) la part successorale de la femme est toujours inférieure à celle de l'homme.

L'article 189 du code du travail dispose que des décrets fixeront la nature des travaux qui sont interdits aux femmes, ainsi que les « conditions de travail des femmes et des femmes enceintes ».

Le profil genre relève que de façon générale, les taux de scolarisation et d'alphabétisation des adultes au Mali sont faibles et varient en fonction du milieu, des revenus et du genre. D'après le CSCR 2012-2017, 29,4% des adultes (15 ans et plus) sont alphabétisés, avec des écarts importants selon le milieu (urbain : 53,2% et rural : 21,6%), la classe sociale (ménages les plus riches : 48,6% et ménages les plus pauvres : 16,3%) et le genre (hommes : 41,6% et femmes : 18,8%). Le taux d'alphabétisation très bas des femmes adultes peut-être lié à un taux de scolarisation des filles historiquement plus bas que celui des garçons (d'après les statistiques de la Banque Mondiale, depuis les années 1980).

Par ailleurs, le taux de fertilité du Mali est parmi les plus élevés au monde et que le taux d'adolescentes de 15-19 ans enceintes ou déjà mères est de 172 naissances pour 1000 femmes (GGGR 2015). Près de deux adolescentes sur cinq (39 %) ont déjà commencé leur vie reproductive.

La participation des femmes au marché du travail est de 52% par rapport à 82% pour les hommes (pour la population âgée de 15 à 64 ans). Autrement dit, les femmes ne représentent que 38,5% de la force de travail rémunérée au Mali (GGGR 2015). Ces chiffres ne traduisent pas le travail non-rémunéré, notamment dans le secteur agricole. Il existe également une division sexuelle du travail : les femmes sont majoritairement actives dans les secteurs informel et/ou présentant peu de sécurité et stabilité de l'emploi : 95% des femmes actives sont concentrées dans l'agriculture, l'élevage et la pêche, le commerce, les activités de transformation, d'hôtellerie/restauration et les activités domestiques (BAfD, 2011).

Le secteur agricole est le secteur premier d'activité des femmes, qui sont présentes tout au long de la chaîne agricole (BAfD, 2011), cependant des inégalités au détriment de celles-ci persistent :

- ✓ Un accès limité à la terre : moins de 20% des responsables de parcelles agricoles sont des femmes (Recensement agricole, 2007). Par ailleurs, il existe une corrélation entre la taille de l'exploitation et le nombre de femmes propriétaires : 54% des femmes exploitantes ont moins de 1 hectare et seules 6% des femmes exploitantes ont plus de 5 hectares (Recensement Général de l'Agriculture ; 2004). Ces chiffres varient également en fonction de la zone géographique : le plus grand nombre de femmes propriétaires se trouve dans la région de Kayes (30%) alors que dans les régions de Gao et Ségou moins de 5% des responsables de terres sont des femmes ;
- ✓ Un accès inégal aux ressources productives : alors que près de 90% des hommes ruraux possèdent des animaux de traits, des charrues et des petits équipements, moins de 10% des femmes possèdent des animaux de trait et des charrues et moins de 20% des femmes disposent de petits équipements. Les exploitations tenues par des femmes ont également moins accès au crédit et aux formations que les exploitations tenues par des hommes ;
- ✓ Une division du travail : les femmes sont plus présentes dans les cultures vivrières et maraîchères destinées en priorité à la subsistance de la famille, alors que les hommes sont plus actifs dans les cultures de rentes.

La politique nationale Genre (PNG) évoque le Code de l'eau au Mali de 2002 et le document de politique nationale de l'eau (PNE) de 2006 qui accordent une attention de principe au rôle des femmes dans le volet portant sur l'hydraulique agricole. Toutefois, la PNG signale que la mobilisation des ressources en eau pour l'extension des aménagements hydro-agricoles ne comprend pas de mesures d'accompagnement pour les femmes, notamment les rizicultrices et les maraîchères qui occupent généralement les bas-fonds et les abords des cours d'eau. Même si l'adhésion et la participation des bénéficiaires sont retenues comme des préalables à toute intervention des Collectivités Territoriales dans le domaine de l'eau, la PNE ne définit pas de mesures pour assurer l'effectivité de ce principe lors des réalisations en fonction des besoins et des intérêts différenciés des femmes et des hommes.

Mauritanie :

Le Profil Genre de la Mauritanie actualisé en 2016 par l'AFD indique que la Mauritanie est l'un des pays les plus pauvres au monde : près de la moitié de la population vit avec moins d'1\$ par jour et près du tiers (31%) est au chômage. L'analyse au niveau des ménages masque la féminisation de la pauvreté. Les femmes sont moins instruites : Le taux d'alphabétisation des

femmes est de 42% alors qu'il est de 63% pour les hommes (GGGR 2015). Moins nombreuses à avoir un emploi rémunéré et gagnent moins d'argent : elles sont donc davantage touchées par la pauvreté.

41% de la population vit en milieu rural. 57% de la population a accès à une source d'eau améliorée (en milieu urbain ce taux n'est guère plus élevé : 58%). Seuls 21,8% de la population totale a accès à l'électricité (Banque Mondiale, 2012) et 40% a des installations d'assainissement améliorées. Ces taux donnent une idée de la précarité d'accès aux services de base. Cette précarité renforce la vulnérabilité des femmes, qui sont chargées d'assurer les besoins basiques (accès à l'eau, au bois de chauffage, à la nourriture) et le soin des enfants, personnes âgées, handicapées ou malades.

Des obstacles s'opposent à l'accès des femmes à la propriété foncière : dans plusieurs communautés la terre et l'immobilier font le prestige d'une famille et doivent être conservés, de génération en génération, sous les patronymes de ces familles. Le principal mode d'accès au foncier pour les femmes est le passage par une coopérative féminine de maraîchage.

Seules 29% des femmes participent à la population active, contre 79% des hommes (BM, 2014). Le secteur principal d'emploi des femmes est le commerce, ainsi que l'artisanat (travail du cuir et de la laine notamment) - Face aux difficultés d'accès aux ressources les femmes –surtout en milieu rural- se regroupent en coopératives de production sous forme de micro-entreprises.

La Mauritanie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 2001 avec une réserve générale selon laquelle l'Etat mauritanien ne reconnaît pas les articles de la Convention qui seraient en contradiction avec la Charia islamique et la Constitution mauritanienne. Le pays a également ratifié le Protocole relatif aux Droits des Femmes en Afrique de la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples en 2005.

Le profil Genre fait mention de ce qu'aucune législation spécifique n'existe en Mauritanie sur les violences à l'égard des femmes. Les auteurs de viol (art. 309 et 310 du Code pénal) sont rarement condamnés tandis que les victimes sont susceptibles d'être condamnées pour zina (crime d'adultère puni par la Sharia et le Code pénal mauritanien).

Au titre des stratégies spécifiques genre, la Mauritanie dispose selon son profil genre d'une Stratégie Nationale de Promotion Féminine actualisée en 2008 et ayant pour axes prioritaires l'amélioration de la rentabilité du travail des femmes, l'augmentation de la participation des organisations féminines aux instances de développement, l'adoption d'une politique de la famille et de l'enfance. A ce même titre, l'on peut aussi citer la stratégie nationale d'institutionnalisation du Genre et le Plan d'Action national pour la femme rurale, 2009-2012 réalisé avec le soutien du FNUAP, qui fait un état des lieux des conditions de vie des femmes en milieu rural (santé, pratiques traditionnelles, pauvreté, activités...) et propose des pistes pour les améliorer en intervenant dans différents domaines.

La Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre 2015-2025 (SNIG), en Mauritanie relève d'importants défis sur le chemin de la promotion de l'égalité de genre et de la progression continue des droits des femmes restent à relever. Ils font référence essentiellement à (i) la faible compréhension de l'approche genre ; (ii) l'adoption d'approches axées sur le bien-être et sur les programmes ciblant spécifiquement les femmes au lieu de privilégier le renforcement du pouvoir des femmes et leurs intérêts stratégiques ; (iii) la prédominance d'une démarche basée sur les activités à réaliser au lieu de celle axée sur les résultats ; (iv) l'existence d'une culture non participative et peu encourageante à l'égard des organisations de la société civile et (v) la faiblesse et l'inadéquation des ressources humaines et financières qui a des impacts directs sur les niveaux et la qualité du personnel et sur la portée des activités.

Selon la SNIG, la pauvreté touche plus les femmes que les hommes et que les capacités des femmes défavorisées à sortir de la pauvreté sont limitées dans la mesure où elles sont particulièrement confrontées à l'analphabétisme, à la faible productivité, à l'enclavement des zones de production, à l'absence des services sociaux de base (éducation, santé, énergie, eau potable...), au faible accès au foncier (qui dépend fondamentalement de leur assise financière, de leur statut familial, de leur niveau d'éducation), au crédit et aux circuits de commercialisation.

En outre, la lutte contre la pauvreté est confrontée à deux obstacles majeurs qui constituent les principales limites à une plus grande participation des femmes à l'économie à savoir la faiblesse des ressources tangibles et la faiblesse des pouvoirs. Or, la lutte contre la pauvreté féminine devrait être conçue et mise en œuvre en tenant compte de la complexité du phénomène qui implique la prise en compte des deux dimensions précédemment citées.

La SNIG ne fait pas d'allusion à l'irrigation ni à l'agriculture en tant que telle.

Pour renforcer la prise en compte du Genre dans l'agriculture, une cellule sectorielle Genre a été créée au Ministère de l'agriculture en septembre 2017, dans le cadre de l'opérationnalisation du dispositif institutionnel d'activation du processus de mise en œuvre de la stratégie nationale d'institutionnalisation du genre.

Adaptée au contexte de la Mauritanie, l'UGP du PARIIS Mauritanie a formulé une stratégie Genre afin de permettre au Projet d'assurer l'intégration de la dimension genre dans la conception, la programmation et la mise en œuvre de toutes ses interventions et réalisations dans le domaine de l'appui à l'irrigation, du choix des solutions, au renforcement des capacités des bénéficiaires et des partenaires de mise en œuvre.

Selon cette stratégie, la femme rurale en Mauritanie, est aujourd'hui considérée comme un agent décisif dans le développement du secteur de l'agriculture et de l'élevage. Bien qu'elle demeure conseillère et écoutée au sein du ménage, il revient plus à l'homme de jouer le rôle public ; la participation de la femme reste donc le plus souvent dans la sphère privée. Cette importance nouvelle accordée aux femmes est due notamment à l'exode rural et la migration qui sont essentiellement masculins et donc à l'augmentation des tâches attribuées aux femmes. Les femmes participent à toutes les phases du cycle agricole et une grande partie de l'agriculture est gérée par elles. De plus, on doit aussi considérer l'importance acquise par les coopératives féminines dans la dynamisation du secteur rural. En résumé, les femmes ont aujourd'hui un pouvoir de création de richesses non négligeable dans un secteur sous exploité.

Niger

Le profil Genre du Niger actualisée en 2016 par l'AFD fait état de l'inégal pouvoir économique et de la féminisation de la pauvreté. En effet, selon ce document, la pauvreté touche 63% de la population et disproportionnellement les femmes (3 pauvres sur 4 sont des femmes en 2006/8). Le ratio femmes-hommes de participation au marché du travail est de 0,44 en 2012, ce qui correspond à près de la moitié de la moyenne en Afrique Sub-saharienne. 40% des femmes actives exerce une activité formelle (par rapport à 65% des hommes) : ayant un niveau d'instruction bas, elles sont moins compétitives sur le marché et donc sous représentées. En 2015, le taux d'alphabétisation des femmes était de 11% alors qu'il est de 27% pour les hommes (Banque Mondiale).

De façon générale les femmes au Niger, sont présentes dans tous les secteurs d'activité économiques en milieu rural comme urbain ; cependant elles restent cantonnées à certains types d'activité et sont handicapées par le poids des responsabilités liées au foyer (Politique Nationale Genre Niger, 2007). L'accès au crédit à travers des institutions financières est très limité pour l'ensemble de la population, cependant les femmes y ont plus accès que les hommes : 1.6% des femmes ont contracté un prêt en 2010 par rapport à 1% des hommes.

L'agriculture est la principale activité des populations nigériennes vivant en milieu sédentaire, semi-nomade et nomade. L'héritage est la principale voie d'accès à la terre, et est majoritairement réservé aux hommes. Les femmes, comme les hommes, ont le droit d'acquérir des parcelles de terre mais les financements auxquels celles-ci ont accès sont le plus souvent de petites sommes provenant de réseaux informels (notamment tontines), par opposition aux hommes qui bénéficient souvent de crédits plus substantiels pouvant être destinés à des investissements commerciaux plus importants.

Dans les différents secteurs ruraux, une division du travail entre les femmes et les hommes et à noter : Dans le cadre de l'agriculture pluviale, les femmes pratiquent plus le maraîchage et souvent sur des parcelles de petite superficie (0,5 Ha) (Politique Nationale Genre Niger, 2007). - Dans le secteur de l'élevage, les femmes et les hommes ont accès au bétail, quoique les femmes possèdent plus d'ovins et les hommes plus de gros ruminants. Les produits laitiers sont entièrement sous responsabilité des femmes qui utilisent les revenus obtenus pour des besoins familiaux ou dépenses personnelles. - Dans le secteur de la pêche, les hommes sont propriétaire des moyens de production (notamment les plus performants : pirogue, filet) et sont plus présents dans la production (capture du poisson). Les femmes sont plus présentes dans la transformation et commercialisation des produits et servent de main d'œuvre lorsqu'il s'agit d'une activité familiale.

Il est important de noter que « Chez les Touareg et les Peulh Bororo, communautés de type matrilineaire, ce sont les hommes qui assument les tâches domestiques et les femmes qui disposent d'une plus grande autonomie dans la gestion et l'utilisation de ses biens. Il faut également souligner que chez les Haoussas, l'exercice d'activités économiques génératrices de revenus confère à la femme un rôle social et un prestige de première importance en cas de réussite. » (Politique Nationale Genre Niger, 2007).

La nouvelle politique nationale Genre au Niger en octobre 2017 fait le constat des inégalités observées - *au niveau de la situation et de la position de la femme et de l'homme dans la famille et dans la société, du pouvoir économique des femmes et des hommes, de la jouissance des droits par les hommes et les femmes et l'exercice différencié de leurs obligations au sein de la famille et de la société, de la participation des hommes et des femmes dans les instances de décision à tous les niveaux, malgré l'existence de la loi sur le quota* - du faible impact des interventions en faveur de l'équité et de l'égal accès des hommes et des femmes, de la faible capacité des interventions des Organisations de la Société Civile (OSC) dans le domaine du genre; du faible niveau d'éducation, de formation et de maintien des filles à l'école et dans les structures d'encadrement, de la faible capacité de résilience des hommes et des femmes au changement climatique; de l'existence de menaces sécuritaires et de la pertinence des urgences humanitaires et phénomènes migratoires.

Sur la base de ce constat, la Stratégie de Développement Durable et de la Croissance Inclusive (SDDCI Niger 2035) formule la vision suivante : « un pays uni, démocratique et moderne, paisible, prospère et fier de ses valeurs culturelles, sous-tendu par un développement durable, éthique, équitable et équilibré dans une Afrique unie et solidaire ».

La vision de la nouvelle politique nationale Genre au Niger (octobre 2017) entend « Bâtir, avec tous les acteurs, une société, sans discrimination, où les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance. ».

La PNG se fonde sur quatre (4) principes: dimension transversale du genre et de la Politique Nationale de Genre comme cadre de référence en matière de développement; synergie des interventions dans une démarche harmonisée et axée sur les résultats en termes de satisfaction des besoins différenciés des hommes et des femmes dans tous les domaines; efficacité du cadre institutionnel de mise en œuvre, qui dépend à son tour de l'engagement de toutes les parties prenantes à le respecter; mesures pour éliminer spécifiquement les inégalités entre les sexes, qui en majorité sont en défaveur des femmes. Elle ne fait cependant pas d'allusion expresse à l'eau agricole.

La Stratégie de la petite irrigation au Niger (SPIN) en tant que cadre unique d'harmonisation et programmatrice du sous-secteur de la petite irrigation en regroupant toutes les actions de réponse aux expressions de demande du renforcement de l'appareil productif des producteurs, indique pourtant que la population nigérienne pratique depuis de longues années l'irrigation à des fins de subsistance ou économiques dans la mesure où dans cette zone saharo-sahéliennes, la pluviométrie n'autorise guère l'agriculture pluviale.

Au titre des leçons tirées des initiatives précédentes, la SPIN relève que les critères d'évaluation les plus déterminants des projets sont l'approche, la participation, la diffusion/promotion des technologies et des techniques culturelles, la promotion de l'équité envers la femme et les jeunes. En ce qui concerne précisément la promotion d'équité envers la femme et les jeunes, la SPIN indique que l'importance du rôle de la femme dans la production agricole est assez documentée mais la femme n'est pas pour autant équitablement reconnue dans la répartition des revenus engendrés. La forte propension des femmes rurales à entreprendre des activités génératrices de revenus, leur meilleure solvabilité en matière de crédit ainsi que leur inclination à prioriser la lutte contre l'insécurité alimentaire et la pauvreté au niveau du ménage devraient être mieux prises en compte dans la définition des critères de sélection des groupes cibles des projets de petite irrigation.

La SPIN précise que bien que tous les maillons de la chaîne de la petite irrigation soient faibles, il est indéniable que la cible directe de la SPIN est l'exploitant. Il peut être un individu (homme, femme et jeune), un groupement de producteurs (associatif ou coopératif) ou une entité morale pratiquant la petite irrigation.

L'étude 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 confirme que la gestion du foncier et des ressources naturelles constitue un enjeu décisif de développement au Niger. L'exploitation des terres et des autres ressources naturelles sont pour une grande majorité de Nigériens, les seules opportunités économiques de participer à la production et, d'accéder à des conditions de vie dignes. 84% de la population est rurale et vit principalement de l'agriculture, de l'élevage, de l'artisanat et de différentes activités de prélèvement des ressources naturelles (chasse, pêche, artisanat, récolte de plantes médicinales, etc). Le PARIIS s'interroge alors sur la manière de traiter les droits locaux et de conjuguer croissance économique et équité ?

Cette étude entre dans cette préoccupation et cherche à amorcer une analyse approfondie sur les questions genre et vulnérabilité et leur relation avec la gestion durable des ressources naturelles et environnementales, plus précisément le foncier et l'eau d'irrigation. Elle jette les bases d'une meilleure compréhension des critères, conditions et normes requis pour l'intégration des aspects genre et équité sociale dans les initiatives économiques et de planification, pour un meilleur accès aux services et opportunités offerts par PARIIS.

En fin de compte, l'analyse menée par le PARIIS, fournit des bases pour des propositions stratégiques ciblées en trois points : (1) Favoriser l'émergence d'une dynamique féminine à travers la séparation des appuis aux hommes de celui des femmes. Cela suppose concrètement, des groupements féminins, mais aussi des parcelles féminines qui requièrent des prises de décisions séparées avec accès aux ressources et services tous aussi séparés. Cela va dans la droite ligne des orientations sociales du niveau communautaire qui créent des sphères masculines et des sphères féminines, (2) Faciliter l'accès des femmes à la terre dans les zones à forte pression foncière à travers la signature de convention avec les Services de l'Environnement au niveau des zones disposant de forêts protégées en préconisant une régénération naturelle assistée (RNA) et (3) Sécuriser les prêts des parcelles pour une durée de 10 années au moins, et inscrits sur le dossier rural au niveau de la commission foncière communale, afin de permettre aux femmes ou aux hommes vulnérables une production soutenue et durable.

Sénégal

La note de capitalisation des progrès vers l'institutionnalisation du genre au Sénégal, réalisée par l'agence Luxembourgeoise pour la coopération au développement, indique que le Sénégal a souscrit à la quasi-totalité des instruments juridiques de promotion et de protection des droits des femmes et des filles. Il s'agit entre autres de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (protocole de Maputo), de la Convention sur les droits de l'enfant et de l'acte additionnel A/SA.02/05/15 relatif à l'égalité de droits entre les hommes et les femmes pour le développement durable dans l'espace la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

Le Sénégal a également adhéré à la Déclaration et au programme d'action de Beijing, à la résolution 1325 des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité, aux Objectifs de développement durable (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union africaine dans lesquels l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constituent une priorité. Dans cette dynamique, la réduction des inégalités sociales et la promotion du genre figurent en bonne place dans le Plan Sénégal émergent (PSE), document de référence en matière de politique économique et sociale, d'ici l'horizon 2035. Pour renforcer l'effectivité de l'institutionnalisation du genre dans les politiques publiques, la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) 2016-2026 a été articulée au PSE, conformément à son plan d'actions prioritaires 2014-2018.

Sur la base de sa vision qui est de faire du Sénégal un pays émergent en 2026 avec une société solidaire dans un Etat de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance, la Stratégie Nationale pour l'équité et l'égalité de genre 2016-2026 se pose comme un outil pertinent de réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes et, par-delà cet acquis, comme un gage de sécurité à la réalisation du développement durable au Sénégal pour l'émergence avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Selon la SNEEG, la structure par sexe au Sénégal montre que les hommes sont numériquement moins nombreux que les femmes avec 98 hommes pour 100 femmes (97,7 %). Ainsi, l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes tend à la parité.

La stratégie rappelle qu'au Sénégal, les relations et rapports entre femme et hommes sont déterminés et structurés par des déterminants socioculturels. Dès la naissance, les pratiques, comportements et attitudes des hommes et des femmes sont fortement dépendants des us et coutumes. Chacun agit et interagit en conformité avec les structures, systèmes et normes socialement établis. Ainsi, les femmes et les hommes, selon les âges et les milieux, adoptent des rôles et responsabilités sociaux attendus d'eux par la société en tant qu'acteurs sociaux culturellement déterminés. Les normes et valeurs, qui se traduisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale et s'expriment d'abord dans la sphère familiale, varient au niveau des différents groupes ethniques que sont les Wolof, Hal Pulaar, Sereer, Diola, Mandingue, etc. A quelques exceptions ces différents groupes sont caractérisés, traditionnellement, par une forte hiérarchie sociale. Les valeurs, socialement transmises et acquises, sont véhiculées en leur sein à travers des modes de socialisation dont les contenus sont transmis par des canaux impliquant les membres des groupes à travers les rites, cérémonies traditionnelles, pratiques comportementales, contes, adages et proverbes, etc. Organisées de manière à être véhiculées par les adultes et sages des communautés concernées, les normes et valeurs se transmettent entre les générations de manière à forger et perpétuer la personnalité de l'individu selon son sexe. La famille est, pour l'essentiel des ethnies du Sénégal, l'institution de base à partir de laquelle s'organise principalement la vie sociale et culturelle. Malgré les diversités de croyance et pratiques, les différents groupes ethniques partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin et de la sanction inégale des statuts conférés aux hommes et aux femmes. Les différentes cultures confèrent à l'homme et à la femme, partout au Sénégal, un traitement différent et une considération sociale inégale. Globalement, toutes les ethnies édifient les relations familiales entre les hommes et les femmes, à partir d'une inégalité fondamentale entre l'homme chef de famille et la femme qui doit, en effet, subir l'autorité de ce dernier. Ces statuts respectifs de base fondent les relations de pouvoir et d'autorité au sein de la famille entre femme et homme de manière générale, entre conjoints, parents et enfants, aînés et cadets.

Dans ces systèmes sociaux dotés surtout d'une organisation de type patriarcal, la vie des ménages s'érige selon une culture valorisée de subordination des femmes et de domination de l'homme. Traditionnellement, l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage veille aux normes et règles sociales instaurées par la société et assure, à cet effet, le contrôle et la gestion des biens familiaux, prend les décisions capitales et a la charge de fournir les moyens de subsistance aux membres du ménage. En l'absence de l'homme assurant le statut de chef de famille, il revient aux autres hommes d'assurer l'autorité familiale quel que soit l'âge des femmes présentes. La femme, mère, épouse ou sœur, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique.

Globalement, l'inégalité sociale dans les rôles des hommes et des femmes implique, au niveau socioéconomique, des disparités entre les hommes et les femmes

En milieu rural et urbain, les femmes et les hommes participent, exploitent et bénéficient différemment des activités économiques agricoles, d'élevage, de pêche, artisanales et manufacturières menées en milieu rural et urbain. Dans tous ces sous-secteurs, il existe des disparités qui sont induites par les statuts conférés respectivement à la femme et à l'homme et la division du travail qui en a résulté.

N'ayant pas le statut d'exploitants agricoles, les femmes ont moins d'opportunités d'exploiter une parcelle agricole et aussi moins de chance d'accéder à des terres par location faute de moyens. Pour l'essentiel, l'accès des femmes à la terre se limite, le plus souvent, à des parcelles de moindre qualité, plus petites et plus éloignées de leur domicile alors qu'elles doivent faire face à leurs obligations liées aux tâches domestiques. L'inégalité d'accès à la terre entre les hommes et les femmes constitue une contrainte sévère au développement d'activités productives rentables.

La SNEEG ne parle pas de façon explicite de l'eau dans l'activité agricole et notamment de l'irrigation.

Le profil Genre du Sénégal actualisé en 2016 par l'AFD, sur la question du développement rural et de l'eau, laisse savoir que les femmes et les hommes jouent des rôles différents dans les activités productives rurales : les femmes se consacrent en priorité à la culture et commercialisation des produits maraîchers, de lait, à la riziculture pluviale, la transformation de produits agricoles et l'élevage de petits ruminants ; des activités servant d'abord à la consommation familiale et à faible rentabilité. Les hommes sont plutôt actifs dans des activités plus rentables et destinées à la commercialisation, notamment dans la riziculture irriguée et cultures de rentes, l'élevage de gros et petits ruminants et la capture pour la pêche (UE, 2013). Cette division du travail est perméable, cependant lorsque les hommes et les femmes s'impliquent dans la même filière, ils interviennent à des étapes différentes de la chaîne de production et commercialisation.

Les femmes ont un faible accès des femmes aux moyens de production : la Constitution accorde à « l'homme et à la femme le droit d'accéder à la possession et à la propriété de la terre ». Le droit coutumier limitant l'accès des femmes à la terre est spécifiquement banni par la constitution mais continue d'entraver l'héritage des femmes dans plusieurs régions. Dans la pratique, un faible nombre de femmes sont propriétaires et elles ont peu accès aux ressources productives (ressources pour élevage, pêche, pesticides, engrais, semences, équipements etc...).

Le document de profil genre se limite pour ce qui est de l'eau, à l'eau pour la consommation domestique et ne fait pas vraiment référence à l'eau pour l'irrigation.

Tchad

L'AFD a actualisé en 2016 le Profil Genre du Tchad qui renseigne sur le fait que le Tchad a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1995. Le Protocole CEDEF n'a pas été signé et le Protocole relatif aux Droits des Femmes en Afrique de la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples a été signé en

2004 mais n'a pas été ratifié.

De plus, l'article 14 de la constitution tchadienne garantit l'égalité de tous devant la loi « distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale ». Le même article énonce que l'Etat a le devoir de veiller à « l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique ».

La Politique Nationale genre de 2016 affirme d'ailleurs que depuis les années 90, les questions d'égalité et d'équité de Genre sont au cœur des stratégies de Développement Humain Durable. En effet, l'égalité est la pleine participation des différentes catégories d'hommes et de femmes dans les instances de prises de décisions au niveau du public que du privé dans les domaines politiques, civiles, économiques, sociales et culturelles ainsi que leurs accès équitables aux ressources et aux bénéfices qui en résultent. Ainsi, l'élimination de toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe est un objectif prioritaire tant pour la communauté internationale que pour notre pays. Le Tchad s'est engagé à faire de l'égalité de Genre, une condition essentielle sinon, primordiale de développement socioéconomique, politique et culturel durable.

L'intégration transversale et effective de l'approche Genre dans les structures, les politiques, les stratégies, les programmes et les budgets nationaux demeure la clé de voute des changements attendus dans la vie des hommes et des femmes.

Cette politique nationale Genre est, selon le Premier Ministre, en cohérence avec « la vision 2030, le Tchad que nous voulons », et est l'expression plurielle des réponses idoines que le Gouvernement Tchadien entend apporter aux défis du développement durable dont les conditions sont aujourd'hui réunies grâce à la stabilité politique retrouvée et l'embellie économique indéniable. Sa vision est formulée comme suit : d'ici 2030, le Tchad sera un pays débarrassé de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre, de violences où les hommes et les femmes ont la même chance d'accès et de contrôle des ressources et participeront de façon équitable au niveau des instances de prises de décisions en vue d'un développement durable.

Elle se justifie par la persistance des inégalités et disparités entre les citoyennes et citoyens de différentes couches sociales et des milieux urbains et ruraux, se traduisant par des violations de droits humains dans tous les secteurs de la vie nationale.

En effet, malgré ce cadre normatif favorable, de façon générale, selon l'Enquête Démographique et de Santé à Indicateurs Multiples au Tchad (EDS-MICS) 2014-2015, le taux d'analphabétisme des femmes est plus élevé que celui des hommes. Il est estimé à 78% contre 46% chez les hommes. Selon le Profil Genre du Tchad, la proportion de femmes et d'hommes alphabétisés est nettement plus faible en milieu rural qu'en milieu urbain (respectivement 14 % contre 47 % et 44 % contre 78 %). En fonction de la région, les disparités sont très importantes, la proportion de femmes alphabétisées variant de 2 % dans la région du Lac à 59 % à N'Djaména.

Plusieurs facteurs expliquent ces inégalités, parmi lesquels : les préférences pour les garçons, l'existence de stéréotypes sexistes et de violences basées sur le genre (viols, harcèlements sexuels, d'autant plus problématiques que les écoles sont éloignées et l'accès au transport limité), les mariages forcés et précoces (grossesses précoces, taux de fécondité élevé), des facteurs économiques tels que le faible pouvoir d'achat des ménages, le coût d'opportunité des études (notamment pour les filles qui ont un emploi du temps chargé).

Selon le profil genre, le secteur agricole est le secteur d'activité premier des femmes tchadiennes. Celles-ci travaillent plus que les hommes ruraux, quoique leur travail ne soit pas reconnu au même titre et qu'elles ne perçoivent pas les bénéfices correspondants. De façon générale, les hommes labourent la terre et les femmes assurent le reste du travail, à savoir : la production (semis, repiquage, récolte) et transformation (tri, vannage, décorticage...).

Certaines femmes font parfois face à une triple journée : elles aident à cultiver le champ de leur mari, elles cultivent leur propre parcelle (quand elles en possèdent une) et réalisent l'ensemble des tâches domestiques. Lorsque les femmes prennent en charge leur propre production, la productivité de leurs activités reste faible dans la mesure où elles ont un accès restreint aux moyens de production (terres, intrant et matériels agricoles, crédit) et un niveau faible d'éducation ou d'alphabétisation.

Dans le document de politique nationale genre, l'analyse des inégalités de genre fait ressortir le fait que les hommes assument des rôles de décideurs dans les affaires publiques, tandis que les femmes sont impliquées dans l'établissement et le renforcement des relations sociales (baptêmes, mariages, funérailles, visite aux parents et aux malades, etc.). Cependant, il existe une exception, la communauté Peulh Bororo est matriarcale, les hommes assument les tâches domestiques et les femmes disposent d'une plus grande autonomie dans la gestion et l'utilisation des ressources familiales. L'exercice d'activités économiques génératrices de revenus confère à la femme Peulh Bororo un statut prestigieux. Cette exception et certains cas particuliers observés grâce à des mutations liées au contexte économique ne signifient pas qu'il y ait égalité de statut et de position entre l'homme et la femme.

La division du travail entre hommes et femmes ou les rôles sociaux sont traduits à travers des stéréotypes qui en font les portraits imagés facilement intériorisés comme dévolus aux hommes et aux femmes. Mais à un certain âge, les femmes peuvent jouer au sein de la communauté les rôles de conseillères et de médiatrices dans la conclusion des alliances matrimoniales et la résolution des conflits familiaux. Les hommes sont les seuls à prendre des décisions qui engagent la communauté.

Dans le domaine de l'agriculture, les femmes et les enfants constituent une main d'œuvre aussi bien dans les cultures de rente que vivrières depuis la phase de semis jusqu'à la récolte. Cependant, les femmes et les enfants ne bénéficient pas équitablement

du revenu des produits de la récolte. Lorsque les femmes organisent leurs propres activités, la productivité reste faible du fait de leur accès limité aux moyens de production (terres, intrants et matériels agricoles, crédits).

Malgré cette importance reconnue de l'activité agricole dans un contexte sahélien, la Politique Nationale Genre n'évoque pas la question de l'irrigation.

Consciente de l'importance de cette question, l'UGP PARIIS a signé un protocole d'accord avec la Direction Générale du Ministère de la Femme et de la protection de la petite enfance. Les deux entités élaboreront donc chaque année un plan de travail pour la mise en œuvre de la dimension genre et jeunesse ainsi que des mesures de sauvegarde sociale.

En effet, une stratégie opérationnelle pour l'application du genre dans la promotion des activités agricoles des femmes et des jeunes du PARIIS a formulé comme suit : D'ici 2024, les hommes, les femmes et les jeunes des zones cibles du PARIIS ont les mêmes chances d'accès et de contrôle des ressources et participent de façon équitable au niveau des organes de gestion mis en place pour mieux bénéficier des retombées du projet.

Selon ce document, au Tchad, l'accès des femmes aux infrastructures, à la terre en général et aux terres irriguées en particulier est tributaire de modalités dictées par l'appartenance socioculturelle, la disponibilité d'espaces cultivables selon les zones agro écologiques, le statut matrimonial et le pouvoir économique pour louer ou acheter des parcelles. Le Tchad est une société patriarcale, gérontocratique et rurale, où les femmes, dans leur grande majorité et à fortiori les plus jeunes femmes, sont en situation d'infériorité statutaire et de dépendance économique. Le très fort ancrage des pesanteurs socio-culturelles maintient les femmes individuellement et/ou collectivement à l'écart de la propriété foncière. Elles semblent dans leur grande majorité se contenter d'un accès précaire sous la forme de prêt, location, etc. Les parcelles irriguées exploitées par les femmes sont assez réduites, ce qui fait que presque la totalité des périmètres connaissent une double exploitation de saison des pluies et de saison sèche ou contre saison. Cette stratégie reconnaît que d'une manière générale la perception des ressources naturelles (ressources divines illimitées, intarissables) affecte les attitudes et pratiques en matière de gestion rationnelle de l'eau. Ainsi, la gestion des terres irriguées souffre de la mauvaise gouvernance ainsi que de l'insuffisance structurelle et organisationnelle des organisations des producteurs. Ceci affecte la pérennité des infrastructures existantes. La connaissance en gestion de l'eau chez les femmes, leurs besoins spécifiques ainsi que leur droit à la propriété de la terre et de l'eau, doivent être considérés au premier plan pour l'atteinte des objectifs du projet. L'implication effective des productrices bénéficiaires dans la mise en œuvre du projet et leur présence dans les mécanismes de gestion des ouvrages hydroagricoles est une condition sine qua none susceptible de faciliter leur accès et le contrôle des ressources d'irrigation (formations, infrastructures, eau, fonds...). En outre, il est précisé que l'implication des femmes dans les comités de gestion de l'eau pour l'irrigation est fondamentale. Elles doivent occuper des postes de décisions dans les différents comités. Leur présence dans les comités de gestion des infrastructures de l'irrigation ne doit pas être liée à la propriété de la terre, parce que peu de femmes en disposent.

Le document indique que la formation des femmes et des jeunes, le renforcement de leurs capacités en technique de gestion de l'eau, techniques culturelles (cultures maraichères) et la promotion des bonnes pratiques sur l'utilisation de l'eau sont des défis qui méritent d'être relevés pour une bonne maîtrise de la gestion de l'eau.

