





الجمعية المغربية لرؤساء مجالس العمالات والأقاليم  
Association Marocaine des Présidents  
des Conseils Préfectoraux et Provinciaux

# GUIDE POUR L'INTERGATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT PREFECTORAL/PROVINCIAL

Septembre 2021



## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	4
<b>1<sup>ère</sup> Partie : CADRAGE DU PDPP SENSIBLE AU GENRE</b>	5
<b>A- Les engagements internationaux et nationaux du Maroc en matière d'égalité de genre</b>	5
A.1. Au niveau international	5
A.2. Au niveau national	5
<b>B- Les dispositions du droit interne relatives à l'intégration de l'approche genre dans le PDPP</b>	6
B.1. Les dispositions contenues dans la constitution de 2011	6
B.2. Les dispositions de la loi 113-14 relative aux communes	7
B.3. Les dispositions de la loi 111-14 relative aux régions	8
B.4. Les dispositions des Décrets d'application	9
<b>C- L'intégration de l'approche genre dans l'élaboration du PDP</b>	9
C.1. Le terme « genre »	9
C.2. Les niveaux d'intégration du genre	10
C.3. Approche genre et développement	10
<b>2<sup>ème</sup> Partie : L'INTEGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LE CYCLE DU PDP</b>	12
<b>A- L'intégration de l'approche genre dans le processus d'élaboration du PDP</b>	13
A.1 Phase de lancement	13
1.1 Aperçu général de la phase	13
1.2 Intégration de l'approche genre dans la phase	14
1.3 Les outils de la phase	15
A.2 Phase de diagnostic	20
2.1 Aperçu général de la phase	20
2.2 Intégration de l'approche genre dans la phase	20
2.3 Les outils de la phase	21
A.3 Phase des orientations et axes stratégiques	30
3.1 Aperçu général de la phase	30
3.2 Intégration de l'approche genre dans la phase	30
3.3 Les outils de la phase	31
A.4 Phase de programmation-budgétisation	33
4.1 Aperçu général de la phase	33
4.2 Intégration de l'approche genre dans la phase	34
4.3 Les outils de la phase	34
A.5 Phase d'adoption	37
5.1 Aperçu général de la phase	37
5.2 Intégration de l'approche genre dans la phase	37
5.3 Les outils de la phase	38
<b>B- L'intégration de l'approche genre dans les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du PDP</b>	38
B.1 Le processus de mise en œuvre	39
1.1 Aperçu général du processus	38
1.2 Intégration de l'approche genre dans le processus	38
1.3 Les outils du processus	39
B.2 Le processus de suivi et évaluation	39
2.1 Aperçu général de la phase	39
2.2 Intégration de l'approche genre dans le processus	39
2.3 Les outils du processus	40
<b>Feuille de route pour l'intégration de l'approche genre dans le PDP</b>	41
<b>Annexes</b>	45
<b>Principales référence bibliographiques</b>	48

## Acronymes

<b>ADFM</b>	<b>Association Démocratique des Femmes du Maroc</b>
<b>ADS</b>	<b>Agence de Développement Social</b>
<b>DGCL</b>	<b>Direction Générale des Collectivités Locales</b>
<b>GIZ</b>	<b>Agence Allemande de Coopération Internationale</b>
<b>GLM</b>	<b>Gouvernance Locale au Maroc</b>
<b>I E EC AG</b>	<b>Instance de l'Équité, de l'Égalité des Chances et de l'Approche Genre</b>
<b>JICA</b>	<b>Agence Japonaise de Coopération Internationale</b>
<b>OIT</b>	<b>Organisation Internationale du Travail</b>
<b>OMD</b>	<b>Objectifs du Millénaire de Développement</b>
<b>PAC</b>	<b>Plan d'Action de la Commune</b>
<b>PCD</b>	<b>Plan de Développement Communal</b>
<b>PDP</b>	<b>Programme de Développement de la Préfecture ou de la Province</b>
<b>PDR</b>	<b>Programme de Développement Régional</b>
<b>PNUD</b>	<b>Programme des Nations Unies pour le Développement</b>
<b>SI</b>	<b>Système d'Information</b>
<b>SRAT</b>	<b>Schéma Régional d'Aménagement du Territoire</b>

## Introduction

Au Maroc, l'intégration de l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes et projets de développement au niveau local est devenue une question impérative depuis la Charte communale de 2009 dont les dispositions se sont renforcées par celles des lois organiques relatives aux collectivités territoriales.<sup>1</sup>

Néanmoins, des difficultés ont été rencontrées par les communes, quant à l'intégration de l'approche genre, dans le processus d'élaboration des premiers plans communaux de développement.

C'est pour contourner ces difficultés et faciliter l'intégration systématique et de manière transversale de l'approche genre tout le long du processus de planification et de suivi évaluation du programme de développement préfectorale/provincial (PDP), que ce guide est produit.

Il est conçu en cohérence avec les nouvelles dispositions constitutionnelles et législatives relatives à l'intégration du genre au niveau territorial et il répond à la demande de l'AMPCPP de concevoir un outil pour l'élaboration du PDP sensible au genre.

Ce guide a pour objectif général d'appuyer l'intégration de l'égalité de genre dans le processus de gouvernance territoriale et d'apporter un appui conceptuel et des outils méthodologiques, pédagogiques et opérationnels en vue de soutenir les capacités des responsables au niveau des préfectures et des provinces pour l'intégration de la dimension genre dans le processus d'élaboration du PDP.

Il s'adresse aux principaux acteurs et actrices du développement local : élu-e-s préfectoraux et provinciaux, administrations territoriale, équipes d'encadrement au niveau provincial /préfectoral (Agents de développement préfectoraux /provinciaux), services déconcentrés et organisations de la société civile œuvrant dans le domaine du développement.

Ce guide, qui s'appuie sur les leçons tirées de l'expérience de planification stratégique vécue par les communes lors de l'élaboration des Plans Communaux de Développement(PCD), prend en compte ses forces et ses limites ainsi que les attentes et les besoins des différents acteurs locaux auxquels ces programmes de développement sont destinés.

Il s'articule autour de deux parties

- Une 1ère partie qui traite du cadrage théorique et juridique de l'intégration de l'approche genre dans le PDP ;
- Une seconde partie qui traite plus spécifiquement et en profondeur la démarche à suivre pour l'introduction de l'approche genre dans l'ensemble du processus du cycle du PDP, à travers son élaboration, sa mise en œuvre et le suivi – évaluation.

Le guide comporte enfin, en conclusion, une feuille de route pour l'institutionnalisation systématique le l'approche genre dans le cycle du PDP.

---

<sup>1</sup> Loi n° 111-14 relatives aux régions, promulguée par le Dahir n° 1-15-83 des 20 ramadans 1436 (7 juillet 2015),  
Loi n° 112-14 relative aux préfectures et provinces, , promulguée par le Dahir n° 1-15-84 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015),  
Loi 113-14 relative aux communes, promulguée par le Dahir n° 1-15-85 des 20 ramadans 1436 (7 juillet 2015).  
Cf. B.O. n° 6440 du 9 jourmada I 1437( 18-2-2016).

## PREMIERE PARTIE : CADRAGE DU PDP SENSIBLE AU GENRE

Les principaux objectifs visés ici tendent à :

- Présenter les engagements du Maroc en matière d'institutionnalisation de l'égalité de genre ;
- Comprendre le cadre juridique du cycle PDP ;
- Considérer le contexte national dans lequel s'inscrit l'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des PDP, en évolution continue et favorable à l'égalité Femmes-Hommes ;
- Cerner les enjeux de la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration des PDP.

### A- Les engagements internationaux et nationaux du Maroc en matière d'égalité de genre

#### A1. Au niveau international

Le Maroc a ratifié les principaux instruments de droit international, notamment ceux qui adhèrent à la promotion de l'égalité entre les sexes, à savoir :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (Paris, 1948), qui consigne la non-discrimination dans le 1er et le 2ème article, stipulant que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits,
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques,
- La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) ratifiée par le Maroc en 1993,
- Les Conventions n° 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail relatives respectivement à l'âge minimum d'admission à l'emploi et à la lutte contre les pires formes de travail des enfants (dont le travail domestique des petites filles),
- les Objectifs du Millénaire pour le développement-OMD et en particulier l'OMD 3 en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes jusqu'au 2015, qui ont été remplacés par les Objectifs de Développement Durable (ODD 5 : égalité entre les sexes).

En matière d'égalité entre les sexes, le Maroc a pris activement part aux Conférences Internationales invitant les Etats membres des Nations Unies, à consentir davantage d'effort à la promotion des droits des femmes et à l'égalité, notamment les conférences de Beijing (à partir de 1995).

#### A2. Au niveau national

Dans le même ordre d'idées, plusieurs réformes et stratégies ont été adoptées par le Maroc au niveau interne. Ainsi, tous les organes gouvernementaux et institutionnels ainsi que la société civile sont mobilisés et œuvrent ensemble pour la promotion des droits des femmes et pour la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur égard.

D'importantes stratégies nationales et réformes législatives ont été engagées au cours des dernières années, ayant levé la tutelle sur les femmes marocaines, les considérant dorénavant comme personnes de droit à part entière.

Ces stratégies et réformes sont assorties depuis 2005 par l'Initiative nationale de développement humain, ayant pour objectif de lutter contre la pauvreté, affectant particulièrement les femmes, dans les régions, les provinces, les préfectures et les communes les plus défavorisées.

La Constitution du Royaume, adoptée en juillet 2011, est venue renforcer les avancées importantes enregistrées par le Maroc en matière d'égalité de genre et consacrer l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. En effet, elle dispose de la primauté des conventions internationales dûment ratifiées par le Maroc, y compris la CEDEF, et prohibe toute forme de discrimination, y compris celle fondée sur le genre. Elle introduit aussi la parité en tant que nouveau paradigme et institue l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination en tant que mécanisme de mise en œuvre (art. 19 et 164).

D'ailleurs, et en se basant sur la Constitution, le plan gouvernemental pour l'égalité 2012-2016<sup>2</sup>, constitue le cadre de référence pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement.

## **B- L'intégration de l'approche genre dans l'élaboration du PDP en droit interne**

Le droit interne a pris en considération l'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des programmes de développement que ce soit au niveau de la constitution ou des textes législatives et réglementaires relatifs aux collectivités territoriales.

### **B.1. Les dispositions contenues dans la constitution de 2011**

En matière de gouvernance locale, la Constitution :

- Affirme la nécessité de prévoir dans la loi « des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives » (article 30) et de « fixer « (...)les dispositions visant à assurer une meilleure participation des femmes au sein des Conseils territoriaux » (art. 146).

- Fait état de l'engagement des pouvoirs publics à assurer l'effectivité des droits (art. 6)

- Dispose de l'engagement de l'État, des établissements publics et des collectivités territoriales à œuvrer à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits « aux soins de santé, à la protection sociale, à l'éducation, à la formation, au logement, et travail, aux fonctions publiques, à l'eau, au développement durable.... » (art.31);

- Prévoit la participation de la population à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de développement, à travers les dispositions de l'article 13 (concernant la création d'instances de concertation à cette fin), les dispositions de l'article 136 (concernant l'organisation territoriale du Royaume qui assure la participation des populations concernées à la gestion de leurs affaires) et aux dispositions de l'article 139 (relatives aux mécanismes participatifs de dialogue et de concertation dans les collectivités territoriales).

---

<sup>2</sup> Plan gouvernemental pour l'égalité, 2012-2016 : <http://www.social.gov.ma/fr/domaine-de-la-femme/plan-gouvernemental-pour-l%E2%80%99egalit%C3%A9>

- Consacre, au niveau de l'article 143, la prééminence de la région par rapport aux autres collectivités territoriales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de développement régionaux et des schémas régionaux d'aménagement du territoire, dans le respect des attributions propres de ces collectivités territoriales.

## **B.2. Les dispositions de la loi 112-14 relative aux préfectures et provinces**

Au niveau local, des avancées qui impliquent le déploiement de l'égalité femmes-hommes par les communes étaient clairement explicitées dans la Charte communale de 2009, dont les principales dispositions, à ce propos, sont reprises au niveau des lois organiques relatives aux territoires et surtout la loi relative aux préfectures et provinces.<sup>3</sup>

Cette loi stipule que la mise en place du programme de développement préfectoral/provincial (PDP), est une compétence propre reconnue à la Préfecture/province, qui procède également à sa mise en œuvre, assure son suivi, l'actualise et l'évalue.<sup>4</sup>

Le PDP est élaboré durant la 1<sup>ère</sup> année du mandat du conseil préfectoral/provincial et fixe, pour une période de 6 ans, les actions de développement que la préfecture/province doit réaliser sur son territoire ou auxquelles elle participe.

Il définit sur la base d'un diagnostic ses besoins et de ses moyens, les priorités de la préfecture/province, selon une démarche participative **intégrant l'approche genre**. Il comporte une évaluation de ses ressources et de ses charges.

### **B.2.1. Le PDP est un outil de planification**

Le PDP est un outil de planification, au même titre que le PCD, dans la charte communale de 2009.<sup>5</sup> Tous les deux sont élaborés sur la base d'une démarche participative, incluant l'approche genre et comportent :

- un diagnostic mettant en évidence le potentiel et les besoins de la préfecture/province, **en prenant en considération les inégalités entre les sexes ;**
- les actions prioritaires identifiées en concertation avec la population, les administrations et les acteurs concernés, **y compris en matière de réduction des inégalités entre les sexes ;**
- les ressources et les dépenses prévisionnelles afférentes aux trois premières années, **y compris pour les projets et actions se rapportant à l'approche genre.**

### **B.2.2. Le PDP est un outil de planification opérationnelle**

Cependant, à la différence du PCD, qui est un outil de planification stratégique, le PDP est un outil de planification opérationnelle. C'est un processus consistant à déterminer comment les objectifs stratégiques, **dont ceux se rapportant à la réduction des inégalités entre les sexes**, seront atteints « sur le terrain ». Ces objectifs peuvent ensuite être groupés et organisés en « plans », « programmes » et « projets ». Cette planification opérationnelle couvre généralement le court terme, alors que l'élément primordial qui caractérise la planification stratégique est l'élaboration d'une vision qui s'inscrit sur le long terme.

<sup>3</sup> Loi 112-14 relative aux préfectures et provinces, promulguée par le Dahir n° 1-15-84 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015), B.O. n° 6440 du 9 jourmada I 1437( 18-2-2016).

<sup>4</sup> Loi 112-14, chapitre II, section première, articles 78 à 82

<sup>5</sup> Se référer aux dispositions des articles 78 à 82 de la loi 113-14, aux dispositions de l'article 36 de la charte communale de 2009 et aux dispositions du Décret n° 2-10-504 du 24 jourmada i 1432 (28 avril 2011) fixant la procédure d'élaboration du plan communal de développement.

Or, si l'on se réfère aux dispositions constitutionnelles et législatives, on constate que :

→ **la planification stratégique se réalise désormais au niveau de la région**, selon le principe de la prééminence de la région par rapport aux autres collectivités territoriales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de développement régionaux<sup>6</sup>. C'est à ce niveau qu'est élaborée la vision sur la base de laquelle les collectivités territoriales sont appelées à préparer leurs programmes de développement.

→ **Au niveau des autres paliers (Provinces/préfectures et communes), il s'agit plutôt d'une planification opérationnelle, en effet :**

- le programme de développement de la préfecture ou de la province<sup>7</sup> est élaboré selon la même démarche et en vertu des mêmes principes que le PDR, **en prenant en considération l'approche genre ;**

- le plan d'action de la commune<sup>8</sup> est également élaboré selon la même démarche et en cohérence avec les orientations du PDR.

Les collectivités territoriales sont tenues de prendre en considération les dispositions du SRAT, élaborées selon une vision stratégique et prospective<sup>9</sup>, « dans le cadre de leurs programmes sectoriels ou ceux ayant fait l'objet de contrats ».<sup>10</sup>

Il faut noter par ailleurs que l'élaboration du PDP sous-tend des concepts et des notions qui renvoient à d'autres dispositions très importantes au niveau de la loi 111-14 relative aux régions.

### **B.3.- Les dispositions de la loi 111-14 relative aux régions**

Ces dispositions sont énoncées par les articles 83, 87, 89 et 90 de cette loi, qui stipulent que :

- le conseil régional met en place un programme de développement régional, selon une démarche participative et dans la perspective d'un développement durable, **prenant en considération l'approche genre (art. 83) ;**

- Ce programme suit et décline, au niveau régional, les orientations stratégiques de la politique de l'Etat et prend en considération les orientations du schéma d'aménagement régional du territoire (SRAT) ... »<sup>11</sup>

- Le SRAT prend également en considération les engagements convenus notamment entre la région et les autres collectivités territoriales.

- « L'administration, les collectivités territoriales et les établissements publics sont tenus de prendre en considération les dispositions du SRAT dans le cadre de leurs programmes sectoriels ou ceux ayant fait l'objet de contrats. »<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Article 143 de la constitution de 2011.

<sup>7</sup> Articles 80 à 84 de la loi 112-14

<sup>8</sup> Articles 78 à 82 de la loi 113-14

<sup>9</sup> Voir article 89 de la loi 111-14

<sup>10</sup> Article 90 de la loi 111-14

<sup>11</sup> Article 89 de la loi 111-14

<sup>12</sup> Article 90 de la loi précitée

## B.4. Les dispositions des décrets d'application des lois organiques

Il s'agit essentiellement de deux décrets :

1. Le décret n° 2-16-300 du 23 ramadan 1437 (29 juin 2016) fixant la procédure d'élaboration du PDP, de son suivi –évaluation et de son actualisation<sup>13</sup>, notamment :

- **L'article 7 qui associe l'Instance de l'Equité de l'Egalité des Chance et de l'Approche Genre ( I E EC AG) prévue par l'article 111 de la loi 112-14 relative aux préfectures et provinces au processus d'élaboration du PDP et de son actualisation après la 3ème année du PDP ;**

- L'article 2 qui stipule que le PDP est le document de référence de la préfecture ou la province pour la programmation des projets et des activités prioritaires dont la réalisation est prévue sur le territoire de la préfecture ou la province en vue de produire les services de développement sociale au profit des citoyennes /citoyens ;

- L'article 3, §3 qui pose le principe de la cohérence et de la convergence nécessaire du PDP avec les orientations du PDR ;

- L'article 6 qui fixe les différentes étapes d'élaboration du PDP et exige l'adoption d'un dispositif de suivi- évaluation avec des objectifs précis et des indicateurs de performance ;

2. Le décret n° 2-16-306 des 23 ramadans 1437 (29 juin 2016) qui fixe le contenu de la programmation sur 3 ans, notamment son article premier qui stipule que le projet de programmation pluriannuelle est élaboré par le président du conseil préfectoral/provincial sur la base des prévisions des recettes et des dépenses conformément au PDP.

## C. L'intégration de l'approche genre dans l'élaboration du PDP

Le développement des compétences dans le domaine du genre-développement en tant que concept transversal du processus de planification est primordial. C'est pourquoi, il est important que tous les acteurs qui participent à l'élaboration de la planification locale puissent disposer des connaissances sur l'approche genre pour procéder à l'intégration systématique de cette approche dans les différentes étapes du PDP.

### C.1. Le terme « genre »

Le genre concerne les rapports sociaux entre les sexes. À la différence du biologique, le genre est mutable et les rôles, comportements et responsabilités des hommes et des femmes changent à travers le temps et l'espace au sein d'une même société et sont différents d'une société à l'autre.

La définition, la représentation, la perception du féminin ou du masculin ainsi que les valeurs qui leur sont rattachées sont en effet des constructions sociales, historiques, culturelles, symboliques.

N'étant ni naturelles ni innées, ces constructions sont variables et évolutives. Les rapports sociaux produisent des inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'accès aux ressources (santé, éducation, emploi, ...), de participation, de prise de décision...

<sup>13</sup> BO n° 6482 du 9 chaoual 1437 (14 juillet 2016)-page 5346 et suivants.

## C.2. Les niveaux d'intégration du genre

Les concepts et outils du genre sont mis en œuvre à différents niveaux, qu'il faut articuler :

<b>L'intégration du genre au niveau macro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Mainstreaming</i> du genre, articulation et transcription des engagements internationaux (Conférence de Pékin, CEDAW, OMD, ODD...) dans les plans nationaux et politiques sectorielles.</li><li>• Législations nationales, au regard de l'égalité femmes-hommes, système juridique (Constitution, Plan Gouvernemental pour l'égalité, Lois organiques relatives aux collectivités territoriales, ...)</li></ul>
<b>L'intégration du genre au niveau méso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Egalité femmes-hommes dans les institutions, entreprises, structures économiques et sociales, marché du travail et économie informelle... (stratégie d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique lancée en 2016, Instances de l'Equité, l'égalité des chances et l'approche genre, ....)</li><li>• Mécanismes nationaux de promotion de l'égalité.</li></ul>
<b>L'intégration du genre au niveau micro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapports de genre au niveau des individus, de la famille, du groupe, de la communauté : accès et contrôle des ressources...</li><li>• Situation des associations de femmes, de défense des droits...</li></ul>

## C.3. Approche Genre et Développement <sup>14</sup>

L'intégration de l'approche genre dans le PAC, s'inscrit dans l'approche genre et développement. Cette approche étudie les fonctions et rôles sociaux, les comportements et responsabilités attribués aux femmes/hommes et qui sont socialement et culturellement construits (les stéréotypes attribués selon qu'on soit une femme ou un homme).

Ainsi, cette approche :

- vise à changer les rapports sociaux pour plus d'égalité et à élargir la participation des femmes à tous les niveaux à côté des hommes ;
- renforce le rôle des femmes dans la gouvernance, en leur donnant davantage de moyens sur leurs territoires, tout en bousculant les stéréotypes dominants ;
- permet l'intégration des préoccupations de genre dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes, plans et projets de développement ;
- constitue un outil précieux pour concevoir, planifier et réaliser des programmes et projets, qui tiennent vraiment compte de l'intérêt des femmes et qui évitent de faire empirer leur situation et de renforcer les inégalités.

Ainsi, la prise en compte de l'approche genre dans le cycle PDP, se réfère à l'étude et à l'analyse des rapports sociaux entre les hommes et les femmes, y compris les jeunes garçons et filles, qui sont à l'origine des inégalités ( par exemple en matière d'accès et de contrôle des ressources liées à l'éducation, santé, formation, emploi, prise de décision, violence basée sur le sexe...). Elle se réfère aussi à la proposition des mesures pour lutter contre ces inégalités, ce qui aurait un impact

<sup>14</sup> Suite à une longue évolution, passant de l'approche de développement assistance à la l'approche d'intégration de la femme dans le développement, on est finalement arrivé à l'approche Genre et développement.

positif sur le bien-être des citoyens et citoyennes, de leurs familles et de la préfecture et la province. Elle se fait de manière systématique et transversale, dans chacune des phases du cycle PDP et elle ne modifie pas nécessairement la nature du PDP. Elle devrait toutefois se refléter dans la stratégie et la méthodologie d'intervention.

L'approche genre constitue une approche globale du développement qui ne met pas l'accent sur les femmes en tant que groupe isolé et homogène, mais sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes. Elle ne se limite pas à l'augmentation du nombre de femmes ou à la présence d'un nombre équivalent de femmes et d'hommes dans l'organisation relative au PDP.

Il ne s'agit pas non plus de développer des projets pour les femmes, ou de mettre en œuvre des actions spécifiques pour les femmes. De même l'accès des femmes aux ressources ne constitue pas, en tant que telle, une stratégie d'institutionnalisation de l'approche genre. Si toutes ces actions sont importantes et nécessaires pour réduire les écarts entre les sexes, elles ne sont pas suffisantes.

La démarche de l'institutionnalisation de l'approche genre dans le cycle PDP :

- promet un développement plus équitable par l'amélioration de la qualité de vie des hommes et des femmes de toutes les composantes de la préfecture et la province ;
- rend plus efficace et efficiente l'utilisation des ressources humaines et financières ;
- prend en compte la diversité des besoins, des rôles et des intérêts des femmes et des hommes ;
- favorise le développement des capacités des hommes et des femmes et multiplie ainsi les potentialités des ressources humaines à contribuer au développement de la préfecture et la province ;
- améliore les services publics et la gouvernance.

## DEUXIEME PARTIE : L'INTEGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LE CYCLE PDP

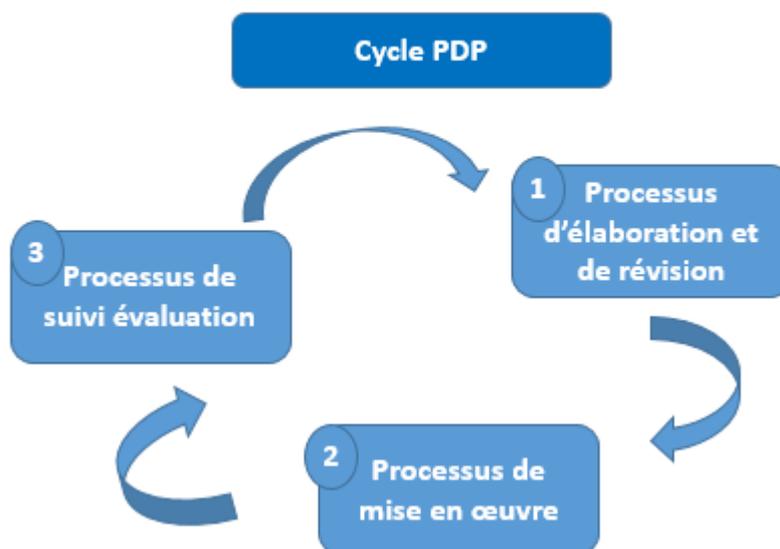
### Introduction

Le PDP peut être présenté comme un cycle qui comprend plusieurs processus au sein desquels chaque phase conditionne la phase suivante. Ce cycle se déroule généralement en 3 processus :

1. Le processus d'élaboration du PDP, comprenant cinq phases : Le lancement, le diagnostic, la définition des axes stratégiques, la programmation-budgétisation et l'adoption. Chaque phase comporte des étapes se déclinant en opérations. Chaque étape conditionne l'étape suivante.

Dans la pratique, les étapes ne sont pas aussi différenciées. Souvent elles se chevaucheront et des opérations pourront être conduites en parallèle. Pour des raisons didactiques, le processus est souvent présenté selon un découpage séquentiel d'opérations.

2. Le processus de mise en œuvre du PDP,
3. Le processus de suivi et évaluation du PDP.



Ainsi, cette partie a-t-elle pour objectif de mettre à disposition des acteurs concernés des modalités et des outils sur l'intégration de l'approche genre dans le cycle PDP.

Elle est structurée en trois parties qui traitent successivement de l'intégration de l'approche genre dans le processus d'élaboration du PDP, dans le processus de sa mise en œuvre puis de son suivi et évaluation. Chacune de cette partie présente à la fois un aperçu général de la phase, des principes de base sur l'intégration de l'approche genre et des outils pratiques.

Les outils qui sont proposés ont été testés lors d'une expérience menée sur le terrain par plusieurs partenaires techniques et financiers<sup>15</sup> en matière d'insertion de l'approche genre dans le processus d'élaboration des PCD auprès de quelques communes.

Il convient de souligner toutefois qu'il ne s'agit pas d'outils « clé en main », « standards » pouvant être manipulés nonobstant la diversité des spécificités locales, mais d'outils devant être adaptés au contexte de chaque préfecture/province.

### **A- L'intégration de l'approche genre dans le processus d'élaboration du PDP**

L'intégration de l'approche genre dans le processus d'élaboration du PDP comprend les éléments suivants :

- Une analyse genre du territoire en utilisant les études préalables - techniques et sociales – ou en produisant des nouveaux et en favorisant la production des données désagrégées par sexe ;
- La participation des femmes et des hommes tout au long du processus, et notamment à l'identification des problèmes et des besoins et à la proposition des solutions possibles en matière d'égalité entre les sexes ;
- La planification des actions susceptibles de répondre aux besoins pratiques et aux besoins stratégiques des femmes en éliminant les inégalités entre les sexes identifiées ;
- L'intégration des objectifs et des résultats visant à réduire les inégalités de genre ;
- La définition des indicateurs de suivi et de résultats mesurant la réduction des écarts entre les hommes et les femmes et la transformation des rapports de genre.

Cette partie présente successivement et pour chaque phase de l'élaboration du PDP, à savoir le lancement, le diagnostic, les axes stratégiques, la programmation-budgétisation et l'adoption :

- Un aperçu général de la phase <sup>16</sup>;
- Une fiche sur l'intégration de l'approche genre lors de la phase concernée, en précisant les objectifs, les modalités et les activités à mener, les indicateurs à vérifier ainsi que les risques éventuels et les mesures pour les atténuer;
- Une série de fiches présentant les outils pour assurer l'intégration de l'approche genre lors de la phase concernée.

#### **A.1. PHASE DE LANCEMENT**

##### **1.1. Aperçu général de la phase**

Phase de préparation et d'organisation du processus, elle permet une prise de conscience par les acteurs de l'utilité d'entreprendre et de s'engager dans un processus de planification territoriale sensible au genre. Cette phase permet de :

- faire émerger une compréhension commune du PDP selon une démarche participative **incluant l'approche genre ;**

---

<sup>15</sup> - Notamment ceux élaborés par des partenaires ayant accompagné les communes lors des expériences d'élaboration de PCDs (PNUD, GLM, ADS, GIZ, UNICEF, JICA, Association TARGA....) ou encore ceux produits par des associations concernées par le genre (ADFM ...)

<sup>16</sup> - Sachant qu'il convient de se référer pour les questions de détail de la phase au guide d'élaboration du PDP produit par la DGCT

- s'entendre sur le sens de la démarche, en cerner les enjeux et les défis ;
- rassembler les conditions de réussite, obtenir l'adhésion des élus et l'appui des acteurs concernés.

Au début de cette phase, il est recommandé de commencer les activités d'élaboration du PDP en se posant un certain nombre de questions qui vont faciliter la compréhension commune du processus, à savoir :

- Est-ce que le cadre normatif international et national en matière de genre est connu au niveau de la préfecture/province ?
- Est-ce que les dispositions relatives à l'intégration de l'approche genre, des lois organiques relatives aux collectivités territoriales sont connues ?
- Est-ce que la préfecture/province a déjà bénéficié de formations ou d'accompagnement en matière d'approche genre lors de l'élaboration du PDP ? Est-ce que les outils mis à disposition sont suffisants ?
- Est-ce que l'ancien PDP intégrait le genre ? Si oui, quelles étaient les actions promues et les résultats obtenus ?
- Y-a-t-il des programmes ou projets pilotes en matière d'approche genre dans la préfecture/province ? Si oui, lesquels ?
- Est-ce qu'il y a une personne ressource au niveau de la préfecture/province formé et en charge de l'intégration de l'approche genre ?
- Est-ce que la préfecture/province avait mis en place l'instance de l'Equité, l'égalité des chances et l'approche genre ? Était-elle opérationnelle lors du processus de planification précédent ?
- La préfecture/province a-t-elle mis en place l'actuelle Instance de l'Equité, l'égalité des chances et l'approche genre ?
- Est-ce que la stratégie de développement régional intègre le genre ? Comment pourrait-elle affecter l'intégration de l'approche genre dans la préfecture/province ?

## 1.2. Intégration de l'approche genre dans la phase de lancement

### PHASE 1 : LANCEMENT

#### OBJECTIFS

- S'engager à adopter l'approche genre dès les premières activités et tout le long du processus ;
- Comprendre le positionnement des femmes et des hommes dans la société et les interactions qui régissent les relations de genre ;
- Saisir l'intérêt d'intégrer l'approche genre dans le PDP en tant que moyen contribuant à rendre plus efficient le développement local qui se veut équitable et durable ;
- Assurer la représentation des hommes et des femmes dans le processus (y compris des jeunes filles et garçons) ;
- Sensibiliser sur l'importance de l'intégration du genre dans le processus d'élaboration des PDP.

#### MODALITES ET ACTIVITES

- Mettre en place une structure de travail composée par des hommes et des femmes sensibilisés et/ou avec des connaissances sur l'intégration de l'approche genre en général et notamment dans le processus de planification territoriale : groupe initiateur du processus, pilotage, travail technique, animation et

- communication, planification du travail et outillage ;
- Instituer et associer des mécanismes institutionnels permettant de maintenir un système de veille et de coordination effective de la dimension genre dans l'ensemble du processus, notamment : « l'instance de l'équité, de l'Égalité des chances et de l'approche genre » (I E EC AG), les points focaux genre ... ;
  - Identifier et renforcer les capacités d'un point focal genre au sein de la préfecture/province pour accompagner le processus ;
  - Former les différents groupes à l'intégration de l'approche genre dans la planification, notamment sur les principes, défis et enjeux de cette approche ;
  - Organiser le pilotage, la gestion et le suivi du processus d'intégration de l'approche genre dans la planification locale.

#### PRINCIPAUX INDICATEURS GENRE A VERIFIER

- Nombre et profils de femmes et d'hommes représentés dans les structures liées au PDP (compte tenu de la maîtrise de connaissances préalables en matière de genre) ;
- Mise en place et opérationnalisation de l'I E EC AG ;
- Supports et qualité de la communication ;
- Nombre et impact des actions d'information, de sensibilisation ;
- Nombre et qualité des participants aux actions d'information et de sensibilisation et/ou de formation en matière d'approche genre ;
- Nombre de formations en matière de l'approche genre.

#### RISQUES

- Manquer de connaissances et de compétences en matière du genre, être confronté à l'incompréhension de l'approche genre et sa réduction à une approche de féminisation ;
- Etre confronté aux résistances du milieu et à des manœuvres de marginalisation des femmes ;
- Faiblesse du tissu associatif représentatif des femmes, notamment en milieu rural ;
- I E EC AG non mise en place ou non fonctionnelle et manque de coordination entre les différents acteurs du territoire en matière d'approche genre ;
- Seuil et capacité de la Préfecture/province faible en termes de représentativité des femmes / Femmes élues / Cadres féminins.

#### MESURES D'ATTENUATION

- Renforcer l'engagement du conseil préfectoral/provincial en matière d'intégration de l'approche genre dans la planification territoriale ;
- Prendre le temps et mobiliser les moyens pour vulgariser l'intégration de l'approche genre dans le PDP, conformément aux dispositions des lois organiques relatives aux collectivités territoriales ;
- Multiplier les actions de sensibilisation au profit des différents acteurs de la commune, y compris de la population en matière de genre et planification territoriale ;
- Etablir des critères clairs et simples pour assurer la représentativité des femmes au niveau des structures ad-hoc et des mécanismes de concertation ;
- Impliquer tous les acteurs locaux dans le processus (les enseignants, les infirmières, les agents des centres de vulgarisation agricole, les coopératives...) ;
- Inciter et outiller pour la constitution de la l'I E EC AG avec une représentativité paritaire hommes et femmes, privilégiant les ONG féminines (quand elles existent) ou /et coopératives féminines ;
- Développer les liens PDP/ I E EC AG ;
- Formation des membres de l'I E EC AG sur l'approche genre et la planification territoriale ;
- Identifier une personne ressource, avec des connaissances sur l'intégration de l'approche genre pour l'accompagnement du processus.

### 1.3. Outils de la phase

Les quatre outils suivants sont généralement utilisés lors de cette phase :

- Fiche n°1 : Composition et profil des structures chargées de l'élaboration du PDP ;
- Fiche n°2 : Analyse institutionnelle pour l'identification des parties prenantes (PP) : Diagramme de Venn ;
- Fiche n°3 : Niveaux de participation ;
- Fiche n°4 : Tableaux d'identification des stéréotypes socioculturels.

Fiche-outil n°1 Phase de lancement	Composition et profil des structures chargées de l'élaboration du PDP								
Présentation	<p>Cet outil vise à définir la composition et le profil de la structure en charge d'initier et d'appuyer le processus d'élaboration du PDP sensible au genre. Cette structure devrait compter avec la participation des différents acteurs de la préfecture/province (président du conseil, des membres du bureau du conseil, des présidents des commissions, cadres de la préfecture/province, personnes ressources et/ou expertise externe). Le nombre de membres de la structure dépendra de la taille et/ou condition de la préfecture/province.</p> <p>Cette structure est généralement composée de trois sous-structures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un comité de pilotage (CP), en charge de piloter le processus, et de valider les produits. Il est présidé par le président de la commune.</li> <li>• Une équipe technique (ET), composé par des cadres techniques et qui sera chargée d'établir le diagnostic descriptif.</li> <li>• Une équipe d'animation (EA), composé par des membres du secteur associatif, et en charge de l'organisation des ateliers participatifs.</li> </ul> <p>Dans certaines préfectures/provinces, une cellule de suivi pratique peut être aussi constituée. Cette cellule, qui est présidée par le Directeur général des services, est chargée du travail administratif ainsi que de la rédaction du document.</p> <p>Cette structure doit refléter autant que possible la participation équitable des hommes et des femmes dans chaque commission et/ ou équipe de travail, ainsi que des membres de l'Instance de l'équité, l'égalité de chances et l'approche genre. Il devrait aussi assurer la participation des acteurs sensibilisés au genre et/ou avec des connaissances sur l'intégration de l'approche genre dans la planification territoriale.</p>								
Comment utiliser l'outil	<p>Il est proposé de remplir le tableau ci-dessous, en fonction des représentants de chaque équipe ou comité de la structure chargée de l'élaboration du PDP.</p>								
Nombre (en prenant en considération les connaissances en matière d'approche genre)	Femmes/hommes élus	Femmes/hommes cadres	Femmes/hommes responsables	Femmes/hommes dans l'I E EC AG	Femmes/hommes dans les structures PAC				
%					CP	ET	EA	autre	

L'analyse des informations permettra d'avoir une vision sur le nombre et profit des représentants de chaque comité et/ou équipe de la structure, ainsi que sur les connaissances de chaque représentant en matière d'intégration de l'approche genre.

Cet analyse permettra finalement de réfléchir sur la composition et formation de chaque structure et de proposer des mesures, si nécessaire, par exemple en matière de représentativité des femmes et/ ou de renforcement des capacités en approche genre.

<b>Fiche outil n° 2 Phase de lancement</b>	<b>Diagramme de Venn : outils de l'analyse institutionnelle</b>
<b>Présentation</b>	<p>Le diagramme de Venn est un outil adéquat pour analyser le rôle des acteurs au sein d'un territoire et leurs interactions. Ce diagramme met notamment en évidence la façon dont les acteurs perçoivent leur rôle et celui des autres acteurs par rapport à une thématique. Appliqué à l'intégration de l'approche genre dans la planification territoriale, cet outil permet :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ D'identifier clairement les acteurs ayant une influence sur la prise de décision en matière de genre et de développement local ;</li><li>■ D'identifier les conflits potentiels entre les différents groupes dans la thématique concernée ;</li><li>■ De discuter des changements possibles (implication plus importante de tel ou tel acteur, résolution d'un conflit entre certains acteurs...) dans le but de renforcer l'intégration de l'approche genre dans la gouvernance locale.</li></ul>
<b>Comment utiliser l'outil</b>	<p><b>A travers la réalisation d'un mapping préliminaire sur les acteurs de la préfecture/province sensibilisés, formés et/ou intéressés sur l'approche genre, qui sera suivi par l'organisation d'un atelier participatif.</b> L'équipe d'animation au sein de la structure en charge de l'élaboration du PDP, va :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Réaliser, tout d'abord, un mapping des acteurs de la préfecture/province sensibilisés, formés et/ou ouverts sur la promotion de l'intégration de l'approche genre, qui permettra également d'identifier les acteurs clé ayant une influence sur la prise de décision.</li></ol> <p>Par la suite, ces acteurs seront invités à participer dans un atelier, qui sera animé par un membre de l'équipe d'animation en charge de l'élaboration du PDP et qui comptera avec la participation des autres acteurs de la commune. Le but de cet exercice est d'identifier les relations entre les différents participants pour la promotion de l'égalité entre les sexes, ainsi que les possibles conflits qui pourraient apparaître lors du processus et la proposition des possibles solutions.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2- Engager une discussion interne pour identifier le degré d'importance de chacun des acteurs participants par rapport à l'intégration de l'approche genre dans la planification territoriale et de les classer par cercles de couleur (petit, moyen ou grand), qui sont censés représenter le degré d'importance de chaque acteur. Le nom de chaque acteur est indiqué sur le cercle.</li><li>3- Procéder à une classification interne des acteurs par groupements, associations, institutions qui travaillent ensemble ou encore ceux ayant des membres dans plusieurs de ces entités. Tous les cercles sont placés à l'intérieur d'un grand cercle qui représente le territoire selon les critères suivants :<ul style="list-style-type: none"><li>• Cercles séparés = pas de contact entre les entités ;</li><li>• Cercles se touchant = échange d'informations entre les entités ;</li><li>• Cercles légèrement superposés = légère coopération ;</li><li>• Cercles complètement superposés = forte coopération.</li></ul></li><li>4- Essayer de trouver des réponses aux questions suivantes dans le but de consulter l'ensemble des parties prenantes au processus d'élaboration du PDP :<ul style="list-style-type: none"><li>• Quels sont les acteurs impliqués dans le processus d'élaboration du PDP sensible au genre ?</li><li>• Existe-t-il des groupements locaux organisés autour des questions relatives à</li></ul></li></ol>

- l'intégration de l'approche genre dans la planification territoriale ?
- Pourquoi certains acteurs soit-il plus importants que d'autres ? quelle est leur valeur ajoutée ?
  - Quelles relations existent entre les différents acteurs en matière de genre et planification territoriale ?
  - Quel pourrait être l'apport de chaque acteur en matière d'approche genre lors du processus d'élaboration du PDP ?
- Une fois les acteurs locaux identifiés, il faudrait définir leur niveau de participation et renforcer leurs capacités dans la mesure du possible.

**Fiche outil  
n°3  
Phase de lancement  
Présentation**

### Niveaux de participation

Dans un contexte caractérisé par des exigences de durée et de ressources limitées pour la plupart des Préfectures/provinces, en l'absence d'une longue tradition de participation, les choix à faire doivent être guidés par l'expérience et les spécificités du milieu. Le degré de participation des parties prenantes ne sera pas le même d'une phase à l'autre du processus : selon les objectifs visés et les résultats escomptés, l'approche doit être adaptée.

L'utilisation de cet outil permet :

- d'améliorer la qualité des décisions en rendant le processus d'élaboration du PDP sensible au genre plus efficace et plus constructif ;
- D'enrichir, éclairer et rendre responsable la prise de décision lors de ce processus ;
- De faciliter l'acceptation des décisions ;
- De s'approprier collectivement des problèmes et les solutions rencontrées en matière d'égalité entre les sexes ;
- De réunir de meilleures conditions pour une mise en œuvre réussie du processus.

**Comment utiliser l'outil**

Une fois identifiés les acteurs de la préfecture/province sensibles et/ou avec des compétences en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que réalisée l'analyse des relations entre ces acteurs, la structure en charge de l'élaboration du PDP, au niveau du comité de pilotage constitué grâce à l'outil n°1, devra d'abord analyser le degré de participation des acteurs identifiés lors de l'outil 2 prenant en considération s'ils/elles sont :

- Réceptifs ou passifs,
- Agissent d'une manière prescrite par d'autres,
- Sont consultés sur les problèmes et sur les besoins, mais pas nécessairement sur les solutions,
- Acquière le pouvoir de s'organiser pour répondre à leurs besoins, proposer des solutions à leurs problèmes et sont responsables des actions de développement.

Une fois réalisé ce premier analyse, l'équipe devra prendre en considération les mesures nécessaires pour assurer la participation des différents acteurs identifiés lors du processus, et ce, en prenant en considération un certain nombre de critères, notamment :

- La proximité par rapport aux populations concernées,
- l'expérience d'animation, d'enquête ou/et la détention de l'information
- les capacités techniques pour la conception et la mise en œuvre de projets du PDP,
- les capacités en termes de défense d'intérêts et de plaidoyer,
- L'influence sur la mise en œuvre des projets du PDP.

**Limites**

- le manque de compréhension ou d'intérêt pour la participation ;
- L'accessibilité inégale et la représentativité limitée des catégories concernées ;
- L'inégalité du niveau d'expertise entre les différents intervenants et la population ;
- La possible faiblesse des liens et échanges entre les associations et la population.

**Fiche outil  
n° 4  
Phase de  
lancement**

### Identification des stéréotypes socioculturels dans la commune

## Présentation

L'utilisation de cet outil permet de :

- Sensibiliser les acteurs locaux sur l'importance de participer au processus d'intégration de l'approche genre lors de l'élaboration du PDP ;
- Promouvoir les notions de base liées au concept genre ;
- Comprendre le positionnement des femmes et des hommes et les interactions qui régissent les relations de genre dans la préfecture/province ;
- Identifier des stéréotypes socioculturels.

## Comment compléter et utiliser l'outil

Par cet outil, la structure en charge du PDP, essaie de renforcer les capacités de l'ensemble des acteurs locaux par quelques notions essentielles se rapportant à l'approche genre, à travers l'organisation d'un atelier qui permettra de présenter le concept « genre » à travers l'analyse de ce que veut dire être un homme ou une femme dans la préfecture/province, et l'identification des rôles plus importants de chaque sexe.

Pour cela, il est proposé de remplir les tableaux ci-dessus :

Etre une femme	Etre un homme

Rôles et activités des femmes et des hommes dans le temps passé	Rôles et activités des femmes et des hommes dans le temps présent

Ainsi, des groupes de travail pourront être organisés et vont essayer de compléter les deux tableaux ci-dessus en répondant aux questions suivantes qui peuvent porter sur la préfecture/province, de façon générale ou sur un secteur spécifique :

- Quelles sont les différences entre les femmes et les hommes dans la préfecture/province, y compris dans un secteur spécifique ?
- Quelles sont les représentations du masculin et du féminin ?
- Que signifie être une femme ou un homme ? les différences ont-elles d'ordre biologique ou sociologique ?
- Quelles sont les articulations entre les différences sociales et biologiques ?
- Quels sont les rôles des femmes et des hommes dans la préfecture/province, y compris par secteur ?
- Les rôles des femmes et des hommes changent ou sont-ils immuables ?
- Que faisait mon père/mon grand-père dans le temps et à son époque ? Que faisait ma mère/ma grand-mère dans le temps et à son époque ? Et que je ne fais plus ?

## A.2. PHASE DU DIAGNOSTIC

### 2.1. Aperçu général de la phase

Phase déterminante dans le processus PDP, puisqu'elle prépare toute la suite : les résultats du diagnostic permettront d'orienter la stratégie de la préfecture/province, y compris en matière de promotion de l'approche genre.

Le diagnostic comporte les 2 volets suivants :

- Un volet descriptif, statique, qui représente l'état des lieux du développement préfectoral/provincial ;
- Un volet participatif, dynamique, qui vise à recueillir auprès des parties prenantes, leurs aspirations et perceptions des problèmes majeurs, des enjeux cruciaux et de discuter des avenues et perspectives.

### 2.2. Intégration de l'approche genre dans la phase de diagnostic

#### PHASE 2 : DIAGNOSTIC

##### OBJECTIFS

- Impliquer les hommes, les femmes et les acteurs concernés dans l'analyse des problèmes et des solutions, et favoriser ainsi leur participation au projet ;
- Faire un état des lieux / constat, dans un l'espace concerné (douar, quartier ou commune ou cercle...) des différences entre hommes et femmes sur le plan des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, des bénéficiaires du développement, de la prise de décision et/ou par secteur (économique, social, politique, ...) ;
- Analyser les causes des phénomènes observés ;
- Disposer et analyser de données différenciées selon les sexes, sur l'environnement interne et externe de la préfecture/province, ainsi que sur les inégalités de genre qui sévissent (éducation, santé, prise de décision, emploi, représentation politique, ...);
- Disposer d'une analyse différenciée sur les inégalités de sexe, leurs causes et leurs effets et identifier celles sur lesquelles il est possible d'agir dans le cadre PDP ;
- Examiner systématiquement les contraintes/ opportunités différenciées selon le sexe.
- Faire un examen systématique des conséquences différenciées sur le développement sur les hommes et les femmes à la fois en tant qu'acteurs et bénéficiaires.

##### MODALITES ET ACTIVITES :

- Promouvoir la mise en place d'un système d'information préfectoral/provincial sensible au genre et préparer une démarche méthodologique pour la collecte de données désagrégées par sexe sur l'environnement interne et externe de la préfecture/province, (données sociodémographiques, accès aux services publics, représentativité dans les postes de prise de décision, accès aux ressources et à la propriété....) ;
- Préparer et former les structures concernées aux techniques de diagnostic intégrant l'approche genre et les familiariser avec les outils retenus ;
- Recueillir des données désagrégées par sexe ;
- Introduire les données recueillies dans la base de données provincial SIP, lorsqu'elle existe ;
- Analyser les statistiques désagrégées par sexe pour faire ressortir les tendances hommes-femmes et dégager des indicateurs de départ pour chaque catégorie sociale concernée ;
- Organiser des activités participatives pour recueillir la perception de la population concernée par rapport aux besoins différenciés hommes-femmes et aux actions susceptibles de réduire les inégalités ;
- Elaborer un rapport global sur l'état des lieux et du diagnostic participatif ;
- Restituer aux acteurs les conclusions du diagnostic pour enrichissement, appropriation et validation.

#### INDICATEURS GENRE A VERIFIER :

- La consistance, la qualité et la pertinence des données sexospécifiques collectées dans divers domaines (Démographie, scolarisation, santé, économie, emploi, chômage, infrastructures, habilitation, participation au pouvoir de décision...);
- Nombre et qualité des ateliers/focus group organisés en matière d'approche genre dans la phase de diagnostic ;
- Qualité des thèmes traités dans les activités participatives ;
- Taux de participation des hommes et des femmes aux ateliers/focus group y compris dans les ateliers de restitution ;
- Qualité des outils utilisés ;
- Qualité du rapport final.

#### RISQUES

1. Au niveau du diagnostic descriptif

Inexistence ou rareté des données statistiques désagrégées par sexe au niveau local ; les données nationales ou régionales disponibles ne permettant pas toujours d'appréhender la réalité locale ;

2. Au niveau du diagnostic participatif

Manque de connaissance sur l'intégration de l'approche genre et résistance au sein de la préfecture/province et des justificatifs sur le manque de temps et de moyens pour la réalisation d'un diagnostic sensible au genre

#### MESURES D'ATTENUATION

- Organiser des ateliers d'échange et de sensibilisation avec les membres de la structure PDP sur l'approche genre, notamment sur les impacts positifs générés dans la préfecture/province par l'apport d'un diagnostic sensible au genre,
- Fournir des exemples concrets de bonnes pratiques sur le diagnostic sensible au genre, en se référant aux PDP d'autres provinces,
- Impliquer l'IE EC AG pour l'accompagnement de la conduite du diagnostic et pour enrichir la base de données sexospécifiques.
- Restituer et valider les résultats du diagnostic avec toutes les personnes ayant été impliquées dans le diagnostic selon un échantillon représentatif ;
- Capitaliser sur l'ancienne expérience des PCD qui a permis, dans plusieurs communes, de regrouper plusieurs données au niveau de la commune ou dans les SIC.

### 2.3. Principaux outils de la phase de diagnostic

Pour ce qui est du diagnostic descriptif, l'équipe chargée de la collecte des données devrait tenir compte des données désagrégées par sexes disponibles (enquêtes et statistiques nationales, monographies, ancien PDP...) en suivant les indications préétablies sur les domaines et/ou secteurs sur lesquels la collecte des données sera réalisée.

Suite à cet exercice, des ateliers participatifs seront organisés avec la participation des acteurs locaux identifiés lors de la phase de lancement qui permettront de compléter les informations manquantes, d'une part, et de compléter et/ou analyser les informations disponibles.

Ainsi, les outils qui seront présentés ici tendent à recueillir auprès des acteurs locaux et de la population des informations complémentaires (basées sur les expériences et opinions des participants/es) sur les données quantitatives collectées lors du diagnostic descriptif auprès des services concernés (Etat civil, Education nationale, santé, emploi, commissariat au plan...). Ils

serviront également à analyser, dans une démarche participative, les informations sur la préfecture/province dans ces différents secteurs en prenant en considération les rapports de genre (santé, éducation, institutionnel, culturel, ...).

Ces outils sont présentés comme suit :

**1. Pour la collecte des données**

- Fiche n°1 : Profil d'activité/divisions et types de travail
- Fiche n°2 : Accès et contrôle des ressources et des bénéfices,
- Fiche n°3 : Conditions et situation
- Fiche n°4 : Besoins pratiques et intérêts stratégiques.

**2. Pour l'analyse des données**

- Fiche n°5 : Causes et effets
- Fiche n°6 : La liste de contrôle.

Les 2 premiers outils proviennent du cadre analytique de Harvard élaboré dans les années quatre vingt par l'Institut de Recherches Internationales à l'Université de Harvard. Ce cadre sert à décrire et à analyser les rapports de genre dans une collectivité donnée. Ce sont des outils efficaces de collecte de données. On les présente comme suit :

<p><b>Fiche n° 1</b> <b>Phase de diagnostic</b></p>	<p><b>Outil : Profil d'activités (Divisions et types de travail)<sup>17</sup></b></p>
<p><b>Présentation</b></p>	<p>Cet outil permet d'analyser les différents rôles sociaux et la façon dont ces rôles sont assumés par les femmes et les hommes. Il permet aussi d'étudier, selon une démarche participative, la répartition du travail des femmes et des hommes au sein de la préfecture/province et/ou dans un secteur spécifique.</p> <p>Cela va permettre finalement d'analyser quelles seraient les répercussions de cette répartition du travail sur les femmes et les hommes en matière d'accès et de contrôle des ressources (voir outil 2).</p> <p>En effet, le profil d'activités se fonde sur le concept d'une répartition du travail par genre. Le cadre analytique de Harvard identifie les catégories suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Les activités reproductives</b>, qui sont liées à l'entretien du ménage et aux soins de toutes sortes de ses membres (soins aux enfants, garde des enfants ,tâches domestiques , alimentation, activités liées à la santé...)</li> <li><b>2. Les activités productives</b>, liées à la production de biens et de services pour la consommation et pour le commerce, qu'il s'agisse d'une activité salariale ou non. Femmes et hommes peuvent être impliqués dans le travail productif, mais leurs fonctions et leurs responsabilités sont différentes. Le travail productif des femmes est souvent moins visible et moins valorisé que celui des hommes.</li> <li><b>3. Les activités communautaires</b>, qui concernent, d'une part, les activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire (cérémonies, célébrations, vie associative,activités pour l'amélioration de la communauté...).</li> <li><b>4. Activités politiques ou décisionnelles au sens large</b> Exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ niveau politique (international, sous-régional, national, local),</li> <li>▶ niveau associatif et autres responsabilités sociétales,</li> <li>▶ niveau interne à la communauté, à la famille.</li> </ul> </li> </ol>

<sup>17</sup> - Ce outil peut être accompagné d'autres qui ne relèvent pas du cadre de Harvard : L'horloge des activités journalières (ou des 24 heures), le calendrier saisonnier et par le profil socio politique (voir annexe A)

## Comment utiliser l'outil

A travers l'organisation de focus-group avec les acteurs locaux identifiés lors de la phase de lancement (entre six et 12 personnes maximum). Si l'environnement le permet il est conseillé d'organiser des focus groups en impliquant les populations cibles.

### - Déroulement :

1. Préparer et compléter le tableau suivant :

Activité	Qui ?	Où ?	Quand ?/ pour combien de temps ?	Ressources utilisées
<b>Reproductives</b>				
R1-				
R2- ...				
<b>Productive</b>				
P1-				
P2- ...				
<b>Communautaires</b>				
C1- ...				
C2- ...				
<b>Décisionnelles</b>				
D1- ...				
D2- ...				

Il s'agit notamment de compléter ce tableau en listant l'ensemble des activités réalisées par les hommes et par les femmes de la préfecture/province, à travers l'expérience des acteurs qui participent à l'exercice.

L'animateur peut recourir à d'autres outils qui ne relèvent pas du cadre de Harvard, par exemple l'horloge des activités journalières (ou des 24 heures) et le calendrier saisonnier (voir annexe A) pour lister les activités des hommes et des femmes pendant une journée puis pendant les saisons de l'année pour répartir ces activités selon les catégories du tableau.

2. Analyser le tableau sur la base des principales questions ci-après :

- Dans la préfecture/province, « qui fait quoi ? », sous forme d'inventaire d'activités.
- Quel travail les femmes et les filles d'un côté, les hommes et les garçons de l'autre accomplissent-ils (rémunéré et non rémunéré) y compris par secteur ?
- Pourquoi considère-t-on certaines activités comme étant du domaine exclusif de la femme ou de l'homme ? Depuis quand cette situation existe-t-elle : depuis les grands parents et les parents ? Est-ce que cette situation persiste encore ou est-ce qu'elle a plutôt tendance à diminuer et à disparaître ?

**Exemples :** Qui s'occupe des tâches domestiques au foyer ? qui s'occupe des enfants ? Qui produit des biens ou des services ? Qui travaille hors du foyer moyennant un revenu ? Qui participe aux cérémonies et aux événements locaux à caractère communautaire ? Qui participe à une association quelconque ? Quelqu'un siège-t-il dans un conseil élu ? lequel ?...

## Points forts

Permet de donner une image relativement complète de la situation des activités des femmes et des hommes au sein de la préfecture/province.

## Limites

La distinction entre les trois types d'activités n'est pas toujours facile, notamment concernant les activités communautaires.

<b>Fiche n° 2</b> <b>Phase de diagnostic</b>	<b>Outil : Accès et contrôle des ressources et de bénéfiques<sup>18</sup></b>																																																																								
<b>Présentation</b>	<p>Cet outil est fréquemment <b>utilisé en combinaison avec le profil d'activité, car il complète utilement les informations recueillies</b>. L'accent est maintenant mis sur la question de l'accès aux ressources et à leur contrôle par les hommes et les femmes, la situation étant généralement très différente entre eux à cause de la répartition du travail qui a été faite par la fiche précédente.</p> <p>L'outil permet de connaître quelles sont les ressources (économiques, politiques, sociales, naturelles, humaines, financières, matérielles et autres) et quels sont les bénéfiques (nourriture, logement, argent, pouvoir de décision...) auxquels femmes et hommes peuvent-ils accéder et contrôler en les utilisant comme ils/elles l'entendent.</p> <p>L'accès aux ressources n'implique pas nécessairement le pouvoir de les contrôler.</p>																																																																								
<b>Comment utiliser l'outil</b>	<p><b>Participants/participantes</b></p> <p>A travers l'organisation de focus-groups/ateliers en impliquant les acteurs locaux et si possible, la population locale, hommes et femmes. Si les groupes formés sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes en fonction des critères préétablies par accord entre les participants/es.</p> <p><b>Déroulement</b></p> <p>1- Lister avec les membres du groupe l'ensemble des ressources disponibles au niveau de la préfecture/province (humaines, institutionnelles, matérielles, financières...).</p> <p>L'animateur doit s'assurer que toutes les ressources de la préfecture/province soient identifiées.</p> <p>2- Ces ressources et bénéfiques sont placés dans un tableau et sont ensuite examinés en se posant les questions : <b>Qui utilise ces ressources ? Qui contrôle ces ressources ?</b> La réponse à ces questions peut être : « la femme », « l'homme », « les deux ».</p> <p><b>Exemple de tableau à remplir :</b></p> <table border="1" data-bbox="416 1194 1386 1733" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Accès</th> <th colspan="2">Contrôle</th> </tr> <tr> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><b>Ressources</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Terres</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Equipements</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Main d'œuvre</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Argent</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Bénéfiques</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Revenus externes</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Possession de biens</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Besoins essentiels</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Santé</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Education</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td><b>Autres...</b></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Les colonnes « Accès » concernent uniquement l'utilisation de la ressource ou du bénéfice en question, tandis que les colonnes « Contrôle » indiquent la catégorie de personnes qui a le pouvoir de décision sur cette ressource ou sur ce bénéfice.</p> <p>3- Il faut ensuite essayer d'expliquer <b>pourquoi</b> les hommes ou les femmes ont un accès et un contrôle limités à certaines ressources ou bénéfiques en prenant en considération la division du travail qui est ressortie de l'utilisation de la fiche 1 et répondant aux</p>					Accès		Contrôle		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	<b>Ressources</b>					<b>Terres</b>					<b>Equipements</b>					<b>Main d'œuvre</b>					<b>Argent</b>					<b>Bénéfiques</b>					<b>Revenus externes</b>					<b>Possession de biens</b>					<b>Besoins essentiels</b>					<b>Santé</b>					<b>Education</b>					<b>Autres...</b>				
	Accès		Contrôle																																																																						
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes																																																																					
<b>Ressources</b>																																																																									
<b>Terres</b>																																																																									
<b>Equipements</b>																																																																									
<b>Main d'œuvre</b>																																																																									
<b>Argent</b>																																																																									
<b>Bénéfiques</b>																																																																									
<b>Revenus externes</b>																																																																									
<b>Possession de biens</b>																																																																									
<b>Besoins essentiels</b>																																																																									
<b>Santé</b>																																																																									
<b>Education</b>																																																																									
<b>Autres...</b>																																																																									

<sup>18</sup> Cette analyse s'intéresse des facteurs sous-jacents à la répartition selon les genres du travail et du contrôle des ressources et des avantages peut être complétée par l'outil « facteurs d'influence »( voir annexe B)

	<p>questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles sont les principales ressources (économiques, politiques, sociales, naturelles, humaines, financières, matérielles et/ou autres) au niveau de la préfecture/province et/ou par secteur ?</li> <li>- Les femmes et les hommes de la préfecture/province ont-ils tous accès à ces ressources ou sont –elles accaparées par l’un des deux sexes ?</li> <li>- A quelles ressources les femmes et les hommes ont-ils accès ?</li> <li>- Quelles ressources chacun d’eux contrôle-t-il ?</li> <li>- Est-ce que chacun utilise-t-il les ressources auxquelles il a accès tel qu’il l’entend, pour satisfaire ses besoins ?</li> <li>- Est-ce qu’il y a des inégalités entre les sexes par rapport à l’accès et contrôle des ressources ?</li> </ul> <p>Cet outil ainsi que l’outil de la fiche n°1 peut être complété avec un autre outil : facteurs d’influence (Annexe B)</p>
<b>Points forts</b>	La distinction entre accès aux ressources et contrôle de celles-ci est très importante pour la compréhension des relations de genre.
<b>Limites</b>	Utilisation simplifiée du concept d’accès et de contrôle, ce qui rend difficile la prise en compte des processus complexes en jeu. En réalité, l’accès et le contrôle peuvent se négocier, ce qui ne peut pas ressortir en utilisant cette approche.

Fiche n° 3 Phase de diagnostic	Outil : Conditions et situation														
Présentation	<p>Cet outil <b>permet de compléter l'analyse du milieu entamée par les deux premiers</b>. Il permet de connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la condition des femmes et des hommes, c'est à dire leur état matériel (par rapport au type de travail, à l'accès aux équipements et services : eau, santé, éducation...</li> <li>- leur situation, c'est à dire leur position sociale et économique au sein de la communauté (écart des salaires, chances d'accès à l'emploi, participation à la vie publique, vulnérabilité face à la pauvreté...).</li> </ul>														
	<p>En atelier, l'animateur essaie avec le groupe des participantes et des participants, composé par des acteurs locaux, et/ou membres de la population, d'identifier les conditions et situations des hommes et des femmes en relation avec résultats ressortis du travail préalable lié à la division du travail ainsi qu'à l'accès et contrôle des ressources de la préfecture/province.</p> <p>Pour faciliter cet exercice les questions suivantes devraient être posées pour chacun des résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quelle est la condition des femmes et des hommes au sein de la préfecture/province, compte tenu des activités qu'ils exercent ?</li> <li>▪ Quelle est leur situation au sein de cette préfecture/province par rapport à leur capacité d'accéder à des ressources et à les contrôler ?</li> </ul>														
Comment utiliser l'outil	<p>En atelier, l'animateur essaie avec le groupe des participantes et des participants, composé par des acteurs locaux, et/ou membres de la population, d'identifier les conditions et situations des hommes et des femmes en relation avec résultats ressortis du travail préalable lié à la division du travail ainsi qu'à l'accès et contrôle des ressources de la préfecture/province.</p> <p>Pour faciliter cet exercice les questions suivantes devraient être posées pour chacun des résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quelle est la condition des femmes et des hommes au sein de la préfecture/province, compte tenu des activités qu'ils exercent ?</li> <li>▪ Quelle est leur situation au sein de cette préfecture/province par rapport à leur capacité d'accéder à des ressources et à les contrôler ?</li> </ul>														
	<p>La réflexion sera facilitée par les exemples ci-après :</p> <table border="1" data-bbox="403 843 1431 1245"> <thead> <tr> <th data-bbox="403 843 954 878">Condition</th> <th data-bbox="954 843 1431 878">Situation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="403 878 954 913">Surcharge du calendrier de travail</td> <td data-bbox="954 878 1431 913">Femme analphabète</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 913 954 978">Eloignement des points d'eau</td> <td data-bbox="954 913 1431 978">Absence de revenu propre aux femmes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 978 954 1043">Eloignements des lieux du bois</td> <td data-bbox="954 978 1431 1043">Absence de contrôle sur les principales ressources</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 1043 954 1108">Eloignement de l'institution scolaire</td> <td data-bbox="954 1043 1431 1108">Absence de contrôle des revenus du ménage</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 1108 954 1173">Eloignement des soins de santé (accouchement)</td> <td data-bbox="954 1108 1431 1173">Absence de pouvoir quant à l'éducation des enfants</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 1173 954 1245">Marginalisation et manque d'accès à l'extérieur</td> <td data-bbox="954 1173 1431 1245">Manque d'accès au souk et absence de loisirs</td> </tr> </tbody> </table>		Condition	Situation	Surcharge du calendrier de travail	Femme analphabète	Eloignement des points d'eau	Absence de revenu propre aux femmes	Eloignements des lieux du bois	Absence de contrôle sur les principales ressources	Eloignement de l'institution scolaire	Absence de contrôle des revenus du ménage	Eloignement des soins de santé (accouchement)	Absence de pouvoir quant à l'éducation des enfants	Marginalisation et manque d'accès à l'extérieur
Condition	Situation														
Surcharge du calendrier de travail	Femme analphabète														
Eloignement des points d'eau	Absence de revenu propre aux femmes														
Eloignements des lieux du bois	Absence de contrôle sur les principales ressources														
Eloignement de l'institution scolaire	Absence de contrôle des revenus du ménage														
Eloignement des soins de santé (accouchement)	Absence de pouvoir quant à l'éducation des enfants														
Marginalisation et manque d'accès à l'extérieur	Manque d'accès au souk et absence de loisirs														
Points forts	Outil efficace pour analyser la situation														
Limites	Exige un effort d'investigation assez important														

Fiche n°4 Phase de diagnostic	Outil : Besoins pratiques et intérêts stratégiques												
<b>Présentation</b>	<p>Cet outil est utilisé dans la phase de diagnostic car il permet de mieux préciser quels sont les besoins pratiques et les intérêts stratégiques de genre.</p> <p>Les besoins pratiques concernent le court terme et sont directement liées à la question d'accès aux ressources, tandis que les intérêts stratégiques sont liés au long terme et au contrôle des ressources.</p> <p><b>1. Les besoins pratiques des femmes à court terme / accès</b> Ces besoins pratiques sont l'amélioration des conditions de vie en matière d'accès à des soins de santé, à l'habitat, à la mobilité, aux ressources naturelles, aux revenus, garde des enfants...</p> <p><b>2. Viser leurs intérêts stratégiques à plus long terme / contrôle</b> Ces intérêts stratégiques sont la progression en matière de statut social et d'égalité : gestion du patrimoine, héritage, <i>contrôle</i> de ressources, droits, meilleure participation aux décisions...</p> <p>Les intérêts stratégiques sont généralement liés aux contextes politiques, culturels, sociaux-économiques, qui fondent des situations inégalitaires.</p>												
<b>Comment utiliser l'outil</b>	<p>L'outil est utilisé en atelier ou en focus-group auquel participent les acteurs locaux identifiés lors de la phase de lancement, et la population, si possible, en assurant la participation des femmes et des hommes. L'animateur essaie d'identifier, avec le groupe des participantes et participants quels sont, au niveau de la préfecture/province, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes, en donnant quelques exemples comme suit :</p> <table border="1" data-bbox="480 878 1417 1141"> <thead> <tr> <th>Besoins pratiques</th> <th>Intérêts stratégiques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aménagement point d'eau à proximité</td> <td>Maîtrise de la gestion de l'eau</td> </tr> <tr> <td>Alphabétisation</td> <td>Augmentation du pouvoir au foyer</td> </tr> <tr> <td>Construction d'un internat</td> <td>Allègement du calendrier et libération du temps</td> </tr> <tr> <td>Formation aux activités traditionnelles</td> <td>Qualification et valorisation du travail de la femme</td> </tr> <tr> <td>Accès au souk</td> <td>Amélioration du revenu</td> </tr> </tbody> </table>	Besoins pratiques	Intérêts stratégiques	Aménagement point d'eau à proximité	Maîtrise de la gestion de l'eau	Alphabétisation	Augmentation du pouvoir au foyer	Construction d'un internat	Allègement du calendrier et libération du temps	Formation aux activités traditionnelles	Qualification et valorisation du travail de la femme	Accès au souk	Amélioration du revenu
Besoins pratiques	Intérêts stratégiques												
Aménagement point d'eau à proximité	Maîtrise de la gestion de l'eau												
Alphabétisation	Augmentation du pouvoir au foyer												
Construction d'un internat	Allègement du calendrier et libération du temps												
Formation aux activités traditionnelles	Qualification et valorisation du travail de la femme												
Accès au souk	Amélioration du revenu												
<b>Points forts</b>	Cet outil pose la question des inégalités existantes, sans pour autant se baser sur un discours politique très radical.												
<b>Limites</b>	Cependant, la distinction entre les deux types de besoins peut sembler artificielle (à titre d'exemple : l'éducation, s'apparente-t-elle à un besoin pratique ou stratégique ?) et abstrait. Par conséquent, il peut s'avérer peu aisé d'analyser ces besoins de genre directement avec les femmes concernées, de manière participative.												

## Présentation

Cet outil **permet de compléter l'analyse du milieu entamée par les outils précédents**. Il cherche à explorer les facteurs immédiats, sous-jacents et structurels qui déterminent les causes et les effets (conséquences) d'un problème donné. Ainsi, il permet de cerner le vrai problème posé et ne pas s'en tenir uniquement à ses effets ou à ses conséquences. Cela permettra, par la suite de trouver la bonne solution à ce problème qui va s'attaquer à ses causes et ses racines au lieu de corriger uniquement les effets.

## Comment utiliser l'outil

Il s'agit d'abord d'identifier les problèmes principaux en matière d'égalité entre les sexes qui caractérisent la préfecture/province. Pour cela, il s'avère nécessaire de procéder à l'analyse des données ressorties du diagnostic descriptif et des ateliers participatifs.

Les idées suivantes pourraient contribuer à l'analyse des problèmes :

- Identification des problèmes qui peuvent être résolus à travers les initiatives qui seront proposées dans le PDP. Les problèmes qui ne pourront pas être résolus à travers le PDP peuvent être collectés pour le retransmettre au service concerné ;
- Identification des groupes des femmes affectés par les problèmes (notamment les femmes les plus vulnérables) ;
- Acceptation des problèmes par la population cible,
- Prioriser les problèmes en fonction des critères les plus pertinentes pour votre préfecture/province (facilité pour atteindre les résultats, ressources disponibles pour affronter le problème...)

Exemples de problèmes clé qui pourraient être identifiés :

- l'absence de crèches en milieu urbain,
- le faible taux de scolarisation des enfants, et notamment des jeunes filles,
- l'éloignement des services de soins et de santé par rapport à la population en milieu rural,
- le faible taux d'activité économique et notamment parmi les femmes âgées de 15-25 ans,
- le travail informel et notamment chez les femmes
- le faible taux de représentation des femmes dans les postes de décision au niveau local.

Une fois les problèmes clés identifiés, il faudrait analyser les causes (immédiates, intermédiaires et structurelles) et les effets (immédiats, intermédiaires et à long terme) de chaque problème en utilisant le tableau ci-dessous :

	Aspects neutres par rapport au genre	Aspects intensifiés par les inégalités de genre	Aspects spécifiques au sexe féminin
Effets (conséquences) à long terme			
Effets (conséquences) intermédiaires			
Effets (conséquences) immédiats			
<b>PROBLEME CENTRAL</b>			
<i>Causes immédiates</i>			
<i>Causes intermédiaires</i>			
<i>Causes structurelles</i>			

Ce tableau permet de réfléchir et analyser les causes et les effets d'un problème à partir de trois questions suivantes :

- Quels en sont les causes et les effets qui touchent aussi bien les filles, les femmes que les garçons, les hommes (neutralité par rapport au genre) par problème identifié ?
- Quels sont les causes et les effets qui touchent les filles, les femmes plus fortement que les garçons, les hommes (intensification pour le genre féminin) ?
- Quels sont les causes et les effets qui touchent surtout, voire exclusivement les filles, les femmes (spécificité liée au genre) ?

	De toute évidence, selon le contexte, il n'est pas toujours possible de remplir toutes les cases de ce tableau. A titre d'exemple, il n'existe pas toujours trois types (neutre, intensifié ou spécifique par rapport au genre) de causes immédiates au niveau d'une préfecture/province. Cependant, il est essentiel de considérer le problème dans toute sa complexité, donc de se poser une question par case pour vérifier l'existence d'effets ou de causes spécifiques à la catégorie concernée.
<b>Points forts</b>	Donne un cadre très riche pour l'analyse de la problématique.
<b>Limites</b>	La complexité de l'outil demande une très bonne connaissance du contexte, pour la même raison il n'est pas assez aisé de l'utiliser de manière participative.

<b>Fiche n°6 Diagnostic Présentation</b>	<b>Outil : liste de contrôle « analyse du contexte »</b>	
	L'outil se présente sous forme d'une liste de contrôle. <b>Il est préférable de se poser l'ensemble de ces questions, une fois le travail d'analyse du contexte réalisé</b> (enquêtes, collecte de statistiques, ateliers participatifs, entretiens...). Cela permet de s'assurer que toutes les informations nécessaires ont été collectées pour permettre l'élaboration du PDP en tenant compte de la dimension genre.	
	<b>Questions</b>	<b>à cocher</b>
	✓ La composition du travail des femmes et des hommes selon les grandes catégories d'activités (productives, reproductives, communautaires, politiques) est dégagée par l'analyse.	<input type="checkbox"/>
	✓ Le travail des femmes et des filles (rémunéré et non rémunéré) a été identifié	<input type="checkbox"/>
	✓ Le travail des hommes et des garçons (rémunéré et non rémunéré) a été identifié	<input type="checkbox"/>
	✓ Les répercussions de cette division du travail sur la réalisation des objectifs du projet ont été identifiées	<input type="checkbox"/>
	✓ Les répercussions possibles du projet sur cette division du travail ont été identifiées	<input type="checkbox"/>
	✓ Les ressources auxquelles les femmes et les hommes ont accès et celles que chacun d'eux contrôle ont été identifiées	<input type="checkbox"/>
	✓ Les moyens pour contribuer à donner aux femmes un meilleur contrôle et accès aux ressources ont été identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les bénéfices que les femmes et les hommes tirent chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ont été identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les moyens pour contribuer à donner aux femmes un meilleur contrôle et accès aux bénéfices ont été identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les facteurs clé qui ont des répercussions sur les rapports genre, sur la division du travail et sur l'accès et le contrôle des ressources sont identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Le profil sociopolitique des femmes et des hommes est identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les principaux problèmes, leurs causes et leurs effets ont été examinés	<input type="checkbox"/>
	✓ La condition et la situation des femmes et des hommes sont identifiées	<input type="checkbox"/>
	✓ Les intérêts stratégiques des hommes et des femmes ont été identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les besoins pratiques des hommes et des femmes ont été identifiés	<input type="checkbox"/>
	✓ Les contraintes à la promotion de l'égalité hommes/femmes et du pouvoir aux femmes ont été identifiées	<input type="checkbox"/>
<b>Comment utiliser l'outil</b>	Cet outil <b>servira de document de base pour tenir une séance de restitution impliquant les différents acteurs ayant participé au diagnostic.</b> Il permet ainsi de faire <b>la transition vers la phase suivante</b> , celle des orientations et a des axes stratégiques ; c'est pourquoi il comporte également des questions qui permettent d'initier la réflexion à ce propos.	

## A.3. PHASE DES ORIENTATIONS ET AXES STRATEGIQUES

### 3.1. Aperçu général de la phase

Comme il a été mentionné précédemment, la préfecture/province lors de l'élaboration de son PDP doit fixer les grandes orientations stratégiques, en adéquation avec la vision conçue au niveau de la région dont elle relève.

En effet, la vision est élaborée au niveau de la région, du fait de la prééminence de la région par rapport aux autres collectivités territoriales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de développement régionaux<sup>19</sup>.

Les préfectures et les provinces sont donc tenues de prendre en considération les dispositions du SRAT, élaborées selon une vision stratégique et prospective<sup>20</sup>, « dans le cadre de leurs programmes sectoriels ou ceux ayant fait l'objet de contrats ».<sup>21</sup>

Compte tenu de ces orientations et des résultats du diagnostic, cette phase se déroule à travers la déclinaison de la vision formulée au niveau régional en axes stratégiques de développement de la préfecture/province, qui devraient prendre en considération l'approche genre.

### 3.2. Intégration de l'approche genre dans la phase des orientations et axes stratégiques

#### PHASE 3 : ORIENTATIONS ET AXES STRATEGIQUES

##### OBJECTIFS

- Identifier et définir les grands axes stratégiques prioritaires de développement et les objectifs intégrant l'approche genre, en fonction des résultats ressortis lors de l'analyse de l'état des lieux et du diagnostic participatif ;
- Apporter des réponses aux inégalités genre identifiées ;
- Esquisser des programmes par axe stratégique, en apportant des réponses aux inégalités identifiées entre les sexes.

##### MODALITES ET ACTIVITES

- Organiser des ateliers et de réunions de travail à l'interne sur l'intégration de l'approche genre ;
- Rappeler le cadre référentiel dans lequel s'inscrivent les axes stratégiques, en lien avec la vision régionale et nationale, notamment en matière d'approche genre ;
- Fixer pour les grands axes stratégiques des objectifs généraux et spécifiques ;
- Etablir une esquisse de programmation des actions les plus significatives.

##### INDICATEURS GENRE A VERIFIER

- Nombre d'axes stratégiques faisant référence directe à l'égalité entre les sexes, à l'approche genre et/ou l'autonomisation des femmes ;
- Nombre et qualité des programmes identifiés pour la réduction des inégalités entre les sexes identifiés dans le diagnostic.

##### RISQUES

- Manque de connaissance pour la formulation des axes stratégiques/programmes prenant en considération l'approche genre ;
- Formulation d'axes stratégiques et de programmes sans prendre en considération les résultats du diagnostic sensible au genre.

##### MESURES D'ATTENUATION

<sup>19</sup> Article 143 de la constitution de 2011.

<sup>20</sup> Voir article 89 de la loi 111-14

<sup>21</sup> Article 90 de la loi 111-14

- Reformuler la vision élaborée au niveau régional en organisant un forum ciblé axée sur l'approche genre et les résultats issus du diagnostic sensible au genre réalisé ;
- Identifier les axes stratégiques prioritaires en intégrant l'approche genre en coordination avec les membres de l'I E EC AG voire d'autres personnes ressources locales portant un intérêt au genre.

### 3.3. Outils de la phase

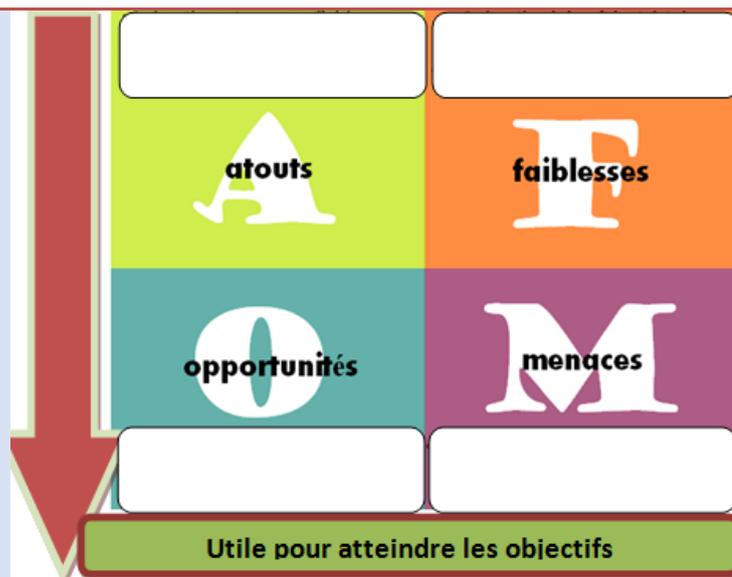
Cette phase se déroule à travers l'organisation d'un atelier de restitution et de synthèse rassemblant tous ceux et celles ayant participé jusqu'à maintenant à la construction du diagnostic. Cet atelier va déboucher sur les activités suivantes :

- Procéder à une analyse des AFOM (Atouts, forces, opportunités et menaces) sur l'intégration de l'approche genre dans le développement de la préfecture/province ;
- Identifier les grands axes stratégiques de développement, dont ceux afférent à la réduction des inégalités entre les sexes ;
- Dégager un consensus sur les problèmes majeurs priorisés et les pistes des solutions pour réduire les inégalités entre les sexes.

Pour cela, les outils proposés pour cette phase sont :

- L'analyse AFOM (Atouts, Forces, Opportunités et Menaces) ;
- La grille des priorités ou classement par paire.

Fiche n°1 Phase des Axes stratégiques	Outil : Outil d'analyse AFOM (Atouts, Forces, Opportunités et Menaces)
Présentation	<p>L'AFOM (SWOT en anglais), appliquée à l'approche genre, renseigne, sur les forces de la préfecture/province et les opportunités qu'elle peut saisir et exploiter pour promouvoir l'égalité entre les sexes, et éviter ou minimiser les menaces et éventuellement, en inverser, les effets qui peuvent affecter à cette question.</p> <p>Les forces et les faiblesses sont les facteurs internes sous contrôle des acteurs de la préfecture/province tandis que les opportunités et les menaces représentent des facteurs qui échappent au contrôle des acteurs de la préfecture/province.</p> <p>Cet exercice, permet, d'ailleurs, de faire ressortir les axes stratégiques.</p>
Comment utiliser l'outil	<p>Une analyse AFOM peut être effectuée en groupe restreint ou dans le cadre d'un atelier avec la participation des acteurs locaux identifiés dans la phase de lancement.</p> <p>Dans les deux cas, on fait la restitution des résultats du diagnostic et en s'assurant que les participantes et participants se reconnaissent dans la synthèse. L'atelier valide ainsi le diagnostic dégagé et permet d'initier la réflexion sur les grands axes stratégiques de développement.</p> <p>1. Il s'agit donc, dans un premier temps, de recenser les points forts, les points faibles, les possibilités et les menaces qui concernent la réduction des inégalités entre les sexes, selon le tableau ci-dessous :</p>



2. A cet effet, il faudra relever :
- Quels sont les avantages comparatifs de la préfecture/province au niveau de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, et qu'il va falloir exploiter dans le cadre du PDP,
  - Quels sont les principaux freins et obstacles à la réduction de ces inégalités,
  - Quelles sont les opportunités à saisir pour permettre à la préfecture/province d'avancer en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes,
  - Quelles sont les principales menaces susceptibles d'influer sur cette promotion de l'égalité dans la préfecture/province.

Cet exercice est destiné à faire émerger progressivement les atouts et les faiblesses de la préfecture/province ainsi que les orientations stratégiques de développement de la préfecture/province, dont celles relatives à la réduction des inégalités entre les sexes. Les participants à l'atelier sont appelés à un consensus sur les atouts à mettre en valeur de façon prioritaire et sur les contraintes les plus urgentes à lever.

La grille des priorités (cf ; outil suivant) permet de choisir de façon concertée les aspects sur lesquels il convient d'agir en priorité et les actions jugées comme prioritaires à mener.

L'exercice est basé sur une discussion de groupe où les échanges sont engagés sur la base :

- du cadre référentiel à l'intérieur duquel doit s'inscrire la vision préfectorale/provinciale, notamment les orientations nationales et la vision retenue au niveau de la région dans le cadre du PDR ;
- des conclusions du diagnostic et des AFOM.

3. L'exercice se termine enfin par l'identification et la formulation des grands axes stratégiques.

L'identification et la formulation de ces axes en intégrant l'approche genre est rendue possible en se référant aux résultats du diagnostic (les problèmes identifiés auxquels la préfecture/province peut faire face), complété par la suite par l'analyse AFOM, notamment :

- En termes de d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfiques. Ainsi, si, les femmes de la préfecture/province n'ont pas ou ont peu d'accès et de contrôle des ressources, comment le PDP, à travers ses axes stratégiques peut générer, peut-il contribuer à donner leur un meilleur accès aux et un meilleur contrôle de ces ressources ?
- En termes d'amélioration des conditions et des situations des femmes. Comment les axes stratégiques du PAC pourraient améliorer les conditions de vie notamment des femmes ainsi que leur position sociale ?
- En termes de satisfaction des besoins pratiques et des intérêts stratégiques. Comment les axes stratégiques pourraient répondre aux besoins pratiques, qui comprennent en général des mesures destinées à corriger des problèmes liés à de mauvaises conditions de vie (immédiats, à court terme, facilement identifiables, destinés à améliorer la condition des femmes, renforcent les rapports traditionnels entre hommes et femmes) et aux intérêts stratégiques, qui tendent à améliorer la situation des uns et des autres (acquisition des droits, accès à la vie politique, à l'emploi, réduction des écarts de salaires, renforcement du pouvoir décisionnel...)

Les axes à retenir sont ceux qui semblent les plus aptes à contribuer significativement à la résolution des problématiques ainsi dégagées.

Les axes sont formulés de manière suffisamment large pour couvrir l'ensemble des problèmes soulevés lors du diagnostic. Ils peuvent être sectoriels, tenant compte de l'approche genre à travers une mention spécifique (-qualité des services de bases rendus, promotion des AGR, environnement urbain, mise en valeur du patrimoine culturel, etc.). Comme ils peuvent concerner spécifiquement la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Compte tenu des différentes contraintes avec lesquelles doivent composer les communes, il est recommandé d'être pragmatique et de limiter le nombre d'axes stratégiques à trois ou quatre généralement. Il ne faut pas perdre de vue que la réussite du PAC est fonction de sa mise en œuvre concrète et effective.

**Points forts**

- Permet d'enregistrer les divers points de vue en matière d'approche genre, et qui orientent les participants vers une action conjointe.
- Méthode utile pour susciter la contribution de nombreuses personnes, les aider à réfléchir aux solutions et aux difficultés éventuelles.
- C'est un point de départ utile pour une auto-évaluation collective.

**Limites**

Les forces et les faiblesses doivent être priorisées ; d'où l'intérêt de l'exercice des AFOM. Une analyse AFOM dont les résultats embrasseraient une gamme trop large de forces disperse alors l'attention et ne permet pas une approche ciblée. De même, lorsque les faiblesses concernent pratiquement tous les secteurs, l'analyse rend illusoire toute tentative de priorisation des problèmes.

**Fiche n°2  
Phase des axes  
stratégique  
Présentation**

**La Grille des priorités ou classement par paire**

Cet outil est un complément à l'outil précédent, qui permet de **choisir de façon concertée les axes stratégiques jugés sur lesquels il convient d'agir en priorité**, en tenant compte aussi bien du point de vue des hommes que des femmes, sachant que la préfecture/province ne peut pas agir sur tous les aspects identifiés.

La grille du classement par paire est utilisée pour établir un consensus sur les priorités à retenir et à traiter en tenant compte des points de vue de tous acteurs.

**Comment utiliser l'outil**

La matrice doit être utilisée par les participants de l'atelier de restitution et de synthèse, bien en plénière ou par groupes, afin de comparer leurs priorités et de choisir de façon concertée les aspects sur lesquels il convient d'agir en matière de développement de la préfecture/province, y compris en matière d'approche genre.

	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Priorité 4	Priorité 5
Priorité 1					
Priorité 2	1 ou 2				
Priorité 3	1 ou 3	3 ou 2			
Priorité 4	1 ou 4	4 ou 2	4 ou 3		
Priorité 5	1 ou 5	5 ou 2	5 ou 3	5 ou 4	

Priorités	Citation
Priorité 1	0
Priorité 2	3
Priorité 3	2
<b>Priorité 4</b>	<b>5</b>
Priorité 5	1

Priorités	Classement par Ordre de priorité
Priorité 1	5
Priorité 2	2
Priorité 3	3
<b>Priorité 4</b>	<b>1</b>
Priorité 5	4

Cet outil permet de lister les priorités de la commune et de le classer.

**1)** D'abord, il est recommandé de vérifier si toutes les priorités afférentes aux aspects

d'inégalité entre les sexes identifiés lors du diagnostic sont listées,  
**2)** Ensuite et pour chaque priorité, il est conseillé de chercher à la comparer à une autre de la liste et de choisir entre elles celle qui semble la plus importante,  
**3)** Finalement chaque choix est noté dans la grille. L'exercice se poursuit jusqu'à ce que le tableau soit rempli.  
Pour compléter la grille de classement par paire, on compte le nombre de fois que chaque **priorité** a été choisie et on obtient ainsi une hiérarchisation.

Il faudrait noter que l'approche genre peut être traitée comme un axe prioritaire en soi mais aussi comme un aspect transversal de la totalité des axes stratégiques.

#### Points forts

Outil efficace pour classer et traiter les priorités

## A.4. PHASE PROGRAMMATION ET BUDGETISATION

### 4.1. Aperçu de la phase

La phase correspond à l'exercice de programmation et de budgétisation des actions et projets qui seront retenus au titre du document de planification préfectorale/provinciale.

Il s'agit d'intervenir les axes stratégiques en domaines et les décliner en programmes et sous-programmes qui seront transposés au niveau du budget et de procéder à leur programmation opérationnelle.

Les questions genre auxquelles il faudrait répondre lors de cette phase sont liées aux actions et aux projets conçus sous l'angle genre et qui découlent de l'analyse diagnostic, des orientations et des axes stratégiques déclinés auparavant.

La phase comprend deux étapes qui s'enchaînent : la programmation et la budgétisation<sup>22</sup> et se termine par un atelier de présentation des résultats préliminaires pour validation, en mode participatif, avec les parties prenantes.

### 4.2. L'intégration de l'approche genre dans la phase de programmation

#### PHASE 4 : PROGRAMMATION ET BUDGETISATION

##### OBJECTIFS

- Créer les conditions favorables d'équité et de promotion de l'égalité pour contribuer à la réduction des inégalités entre les sexes identifiés lors de l'étape du diagnostic et priorités lors de la phase « axes stratégiques » ;
- Prendre en compte de manière transversale l'approche genre dans tous les projets et actions retenus ;
- Garantir clairement l'accès équitable pour les hommes et les femmes aux bénéfices du développement attendu de la mise en œuvre du PDP,
- Identifier des partenaires nationaux et internationaux potentiels pour le soutien financier et technique aux projets favorisant l'approche de genre.

##### MODALITES ET ACTIVITES

- Déterminer les projets et les actions liées au genre à mettre en œuvre pour atteindre les résultats et objectifs fixés ;
- Elaborer un cadre logique du PDP comportant, les objectifs visés, les résultats attendus, les indicateurs de mesure et les risques éventuels en intégrant l'approche genre ;
- Réaliser une veille par les membres de l'IEECAG

##### INDICATEURS GENRE A VERIFIER

<sup>22</sup> - Cette partie ne traite que l'étape de programmation. En ce qui concerne celle de la budgétisation, il conviendrait de se référer au guide afférent à la budgétisation sensible au genre élaboré par la DGCT.

- Connaissance sur l'intégration de l'approche genre de l'équipe en charge de la programmation ;
- Concordance des axes stratégiques, des objectifs et des résultats attendus avec les projets et actions programmées pour réduire les inégalités identifiées entre les hommes et les femmes ;
- Nombre et qualité des projets et actions déclinés en faisant référence à l'approche genre et/ou à l'autonomisation des femmes.

### 4.3. Outil de la phase

Le principal outil utilisé lors de cette phase est le cadre logique du PDP sensible au genre.

Fiche unique Programmation	Outil : Cadre logique sensible au genre																																								
Présentation	<p>L'analyse en termes de cadre logique consiste à définir les objectifs globaux des axes stratégiques/domaines ainsi que les objectifs spécifiques de chaque programme et sous programme, prenant en considération l'approche genre.</p> <p>Le cadre logique est un instrument de gestion qui facilite la diffusion d'une information claire sur la déclinaison d'un axe stratégique/domaine en programmes et projets au titre du PDP, dont ceux qui tendent à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Il permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci.</p> <p>Il se présente, en l'occurrence, sous forme d'une matrice des domaines.</p> <div data-bbox="448 915 1474 971" style="background-color: #f4a460; padding: 5px; text-align: center;"> <b>Structure de la matrice des domaines d'une Préfecture/province</b> </div> <table border="1" data-bbox="448 978 1474 1552"> <thead> <tr> <th>Nom de l'activité</th> <th>Description</th> <th>Unité responsable</th> <th>Objectifs ou résultats</th> <th>Indicateurs de performance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Domaine 1</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Objectif global (IMPACT)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Programme 1.1</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Objectif spécifique (EFFET)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Sous-programme 1.1.1</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Résultats attendus (Extrants)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Sous-programme 1.1.2</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Résultats attendus (Extrants)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Programme 1.2</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Objectif spécifique (EFFET)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Sous-programme 1.2.1</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Résultats attendus (Extrants)</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Sous-programme 1.2.2</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>Résultats attendus (Extrants)</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Nom de l'activité	Description	Unité responsable	Objectifs ou résultats	Indicateurs de performance	<b>Domaine 1</b>			<b>Objectif global (IMPACT)</b>		<b>Programme 1.1</b>			<b>Objectif spécifique (EFFET)</b>		<b>Sous-programme 1.1.1</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>		<b>Sous-programme 1.1.2</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>		<b>Programme 1.2</b>			<b>Objectif spécifique (EFFET)</b>		<b>Sous-programme 1.2.1</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>		<b>Sous-programme 1.2.2</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>	
Nom de l'activité	Description	Unité responsable	Objectifs ou résultats	Indicateurs de performance																																					
<b>Domaine 1</b>			<b>Objectif global (IMPACT)</b>																																						
<b>Programme 1.1</b>			<b>Objectif spécifique (EFFET)</b>																																						
<b>Sous-programme 1.1.1</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>																																						
<b>Sous-programme 1.1.2</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>																																						
<b>Programme 1.2</b>			<b>Objectif spécifique (EFFET)</b>																																						
<b>Sous-programme 1.2.1</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>																																						
<b>Sous-programme 1.2.2</b>			<b>Résultats attendus (Extrants)</b>																																						
Comment utiliser l'outil	<p>Lors de l'élaboration du cadre logique sensible au genre, il faudrait remplir le tableau ci-dessus en groupe restreint comprenant notamment l'équipe technique et quelques fonctionnaires de la préfecture/province, puis le discuter, le compléter et l'adopter en atelier participatif.</p> <p>La démarche à suivre est la suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faire ressortir, tout d'abord : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>les objectifs globaux d'un domaine général ou afférent à l'intégration de l'approche genre</b> : brefs énoncés qui spécifient la finalité d'un domaine d'intervention du PDP, y compris en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.</li> <li>- Les programmes et leurs <b>objectifs spécifiques</b> : qui précisent ce qu'on entend réaliser au cours du PDP, y compris en matière d'égalité entre les sexes. Ils découlent des objectifs globaux du domaine et quantifient les avantages particuliers qu'il cherche à apporter aux bénéficiaires.</li> <li>- Les sous-<b>programmes</b> : qui permettront de mettre en place les conditions nécessaires à la réalisation des objectifs spécifiques du programme. Ils forment les biens ou services produits par la préfecture/province au bénéfice des citoyens, en matière de promotion de</li> </ul> </li> </ol>																																								

l'égalité entre les sexes.

- **Les activités** : processus et tâches effectuées.

2. Définir, ensuite, les impacts et les effets des projets qui tendent à réduire les inégalités entre les sexes :

- Les impacts sont liés au domaine d'égalité entre les sexes et concernent les modifications recherchées, à long terme ;

- les effets sont les changements observables en la matière au niveau d'un programme à court terme.

3. Définir, enfin, les indicateurs sensibles au genre. Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont utilisés pour mesurer l'impact des programmes sur les femmes et les hommes et sur les rapports de genre : les changements survenus dans les rapports de genre peuvent survenir davantage sur le plan qualitatif qui sont difficilement mesurables quantitativement ; Ces indicateurs servent à mesurer la transformation des rapports de genre, l'amélioration de la situation des femmes et l'augmentation du pouvoir des femmes sont définies et sont considérées comme partie intégrante des résultats du programme, au même titre que les autres résultats.

Les indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes ont une fonction spéciale : mesurer les changements apportés dans les rapports femmes/ hommes au cours d'une période donnée. La mise en place d'indicateurs de résultats, d'effets et d'impacts est nécessaire pour mesurer les changements et/ou les améliorations survenues dans le cadre du PDP.

Rappelons que l'utilisation d'indicateurs nécessite préalablement, au niveau de la planification, une collecte de données de base ventilées par sexe et une analyse de genre dans le secteur.

Les principaux indicateurs de résultats utiles pour mesurer l'impact en matière d'égalité entre les sexes sont :

- Une augmentation du niveau de participation des femmes dans le programme (sur le plan quantitatif et qualitatif) et, aux côtés des hommes - aux processus de prise de décision.
- Un accès équitable à l'information, pour les femmes et les hommes.
- Un accès équitable, pour les femmes et les hommes, aux ressources du programme (formation, technologie, ressources financières, organisations, etc.).
- Un plus grand accès des femmes aux services publics.
- Une meilleure prise en compte des besoins des femmes dans les programmes de développement.
- Une plus grande capacité des femmes à répondre elles-mêmes à leurs besoins.
- Une plus grande autonomie des femmes et des hommes.
- Une plus grande participation des femmes - Un changement dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes.

Ces indicateurs doivent permettre :

- ✓ D'apprécier l'efficacité, c'est-à-dire la réalisation des objectifs intégrant le genre à coûts réduits ;
- ✓ De mesurer l'efficacité de l'action, c'est-à-dire le degré d'atteinte des objectifs de départ ;
- ✓ D'examiner la durabilité des effets observés pour analyser dans quelle mesure les changements observés sont-ils durables.

**Questions clés** : Cette grille de questions sert de « check-list » pour vérifier l'intégration de l'approche genre lors du processus de programmation :

1. Quels sont les objectifs identifiés (au niveau des domaines, programmes, sous programmes) ? Qui a été consulté pour définir ces objectifs ? Est-ce qu'ils visent la réduction des inégalités liées au genre ? Comment ? Quels types des inégalités seront réduits pour le renforcement de quels capitaux ?

2. Est-ce que les domaines, programmes et sous-programmes identifiés visent à transformer les relations de genre existantes ? Est-ce qu'ils restent neutres vis-à-vis des rapports de genre ou ils se limitent à répondre à un besoin spécifique d'un genre, est-ce qu'il

semble possible et opportun d'inclure dans la programmation un facteur de transformation de ces relations ? Quelles résistances ces changements rencontreraient ? Comment pourrait-on les surmonter ?

3. Qui sont les bénéficiaires des interventions ? Est-ce qu'ils sont clairement et spécifiquement identifiés (selon âge, statut socio-économique, sous-groupes, etc., des catégories comme "femmes" ou "pauvres" n'étant pas suffisamment homogènes en soi) ?

4. Est-ce que les interventions répondent à des besoins pratiques et/ou stratégiques identifiés lors du diagnostic ? Est-ce qu'il y a des interventions qui visent à l'*empowerment* des femmes ? Est-ce qu'il a été clairement défini ce que veut dire *empowerment* dans le contexte donné ? Qui a été impliqué et/ou consulté pour cette définition ?

5. Est-ce que le plein accès aux services de la préfecture/province est assuré pour l'ensemble des bénéficiaires ciblés, et notamment les femmes ? Est-ce que les contraintes spécifiquement féminines ont été prises en compte (au niveau des horaires, de la mobilité nécessaire, des possibilités de concilier les activités de l'intervention avec les tâches domestiques, la garde d'enfants, etc.) ? Est-ce que des changements, dus à l'intervention, dans la répartition des charges de travail, des responsabilités et de l'accès aux ressources ont été considérés ?

6. Est-ce que des critères et indicateurs sensibles au genre ont été définis pour mesurer l'atteinte des objectifs ? Qui a été impliqué et/ou consulté pour cette définition ? Comment les données correspondantes seront-elles collectées ?

7. Est-ce que les interventions programmées prévoient une participation active des bénéficiaires lors de l'exécution et la gestion de leurs ressources, est-ce que les femmes sont activement et équitablement impliquées dans les instances concernées ? Sinon, pourquoi pas ?

8. Est-ce que le dispositif de suivi de l'intervention (tel qu'il est prévu au stade préliminaire) prévoit une collecte de données différenciées selon le genre ? Est-ce que ces informations seront utilisées pour une remise en question régulière de la marche de l'intervention ?

## A.5. PHASE D'ADOPTION

### 5.1. Aperçu général de la phase

Le processus d'élaboration du PDP se termine avec cette phase durant laquelle les membres du conseil préfectoral/provincial délibèrent et adoptent formellement le document.

Il s'agira de :

- Préparer et valider le document du PDP, en s'assurant l'intégration de l'approche genre ;
- formaliser les partenariats ;
- vulgariser, diffuser et promouvoir le document du PDP.

### 5.2. L'intégration de l'approche genre dans la phase d'adoption du PDP

#### PHASE 5 : ADOPTION

##### OBJECTIFS

- Veiller à préparer le document du PDP en s'assurant qu'il intègre l'approche genre ;
- Assurer l'engagement des élus/es de la préfecture/province dans le domaine de l'approche genre pour l'adoption du PDP ;
- Assurer la diffusion du PDP ainsi sensible au genre auprès de la population de la préfecture/province, et notamment des hommes et des femmes ayant participé dans son élaboration ;
- Sceller les différents partenariats prévus au titre du PDP y compris ceux portant sur les actions tendant à réduire les inégalités entre les sexes.

##### MODALITES ET ACTIVITES

- Rédiger le document du PDP sensible au genre ;
- Faire parvenir l'information autant aux hommes élus qu'aux femmes élues sur la date d'adoption du PDP ;
- Rédiger les conventions de partenariat en commun accord avec les partenaires identifiés ;
- Assurer une large diffusion du PDP sensible au genre.

##### INDICATEURS GENRE A VERIFIER

- Qualité de l'équipe en charge de la rédaction du document PDP, notamment en matière de connaissances afférentes à l'intégration de l'approche genre ;
- Nombre et qualité des acteurs locaux ayant participé aux restitutions, y compris en matière de sensibilisation sur l'approche genre ;
- Nombre et qualité des partenariats conclus en matière de promotion de l'égalité entre les sexes ;
- Qualité des débats et forme d'adoption par le conseil préfectoral/provincial (unanimité, majorité ...) notamment pour les projets et actions sensibles au genre.

## RISQUES

- Absence de cohérence lors de la rédaction du PDP entre les objectifs déclinés genre et les autres parties, qui traiteraient sommairement la question ou l'excluent complètement.
- Manque des connaissances sur l'intégration de l'approche genre dans l'équipe chargée de la rédaction du document
- Séances de restitution ne tenant pas compte des contraintes locales, notamment en matière de disponibilité des femmes ;
- Séance d'adoption par le conseil préfectoral/provincial ne tenant pas compte des contraintes des femmes élus,

## MESURES D'ATTENUATION

- Renforcer les compétences de l'équipe chargée de la rédaction du PDP en matière d'approche genre afin d'assurer la cohérence dans la rédaction des différentes parties du sommaire avec un fil conducteur démontrant à travers des articulations clairement explicites, la prise en compte du genre dans le document intégral du PDP.
  - Associer l'I E EC AG à toutes les étapes de restitution et d'adoption ;
  - Conception de message et d'outils adaptés au contexte et diversification des supports d'information sur le PDP en mettant l'accent sur l'intégration de l'approche genre.

### 5.3. Outils de la phase

En général, les outils de la phase d'adoption qui doivent intégrer une dimension genre sont

- Présentation des principales phases du processus d'élaboration du PDP aux membres du conseil préfectoral/provincial.
- Canevas du document PDP, mentionnant dans l'ensemble de ses rubriques la référence à l'intégration de l'approche genre et les conclusions retenues au niveau notamment de l'état des lieux, des grands axes de développement, des différents programmes retenus, des projets et des activités et des budgets qui leur ont été alloués.

## B- L'INTEGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LES PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION DU PDP

### B.1. PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE

#### 1.1. Aperçu général du processus

Les activités à mener au titre de ce processus tendent à :

- Mettre en place les crédits destinés à financer le PDP, notamment les projets et actions d'intégration de l'approche genre ;
- Rechercher des fonds complémentaires, y compris pour les actions de promotion de l'égalité de genre et/ou l'autonomisation des femmes
- Entamer l'exécution des clauses des partenariats,

- Mettre en œuvre la programmation pluriannuelle à travers les dotations budgétaires annuelles.

### **1.2. L'intégration de l'approche genre dans le processus de mise en œuvre**

Concevoir des projets qui tendent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes n'est pas la seule finalité de l'intégration de l'approche genre dans le PDP. Encore faut-il veiller à les mettre en œuvre en prenant en considération qu'ils doivent contribuer à atteindre les objectifs identifiés dans les axes stratégiques ainsi que dans les programmes.

Ainsi, il est pertinent de se poser les questions suivantes :

- Quelle méthodologie d'intervention favorise la participation des femmes et des hommes, notamment des acteurs qui ont participé lors du processus préalable, à tous les niveaux et dans tous les aspects de la mise en œuvre des programmes et projets ?
- Comment s'assurer que l'équipe chargée de la mise en œuvre du PDP dispose-t-elle du temps et de la compétence nécessaire en matière d'approche genre pour suivre l'exécution des projets et les processus de gestion et de décision ?
- Les équipes de gestion et d'intervention, ainsi que les partenaires, sont-ils formés et maîtrisent-ils l'approche genre pour assurer que des actions spécifiques vont être mises en œuvre avec le but d'atteindre les résultats ?
- Est-ce que la mise en œuvre des interventions du PDP vise à contribuer aux objectifs identifiés en matière d'approche genre ?
- Les fonds mobilisés sont-ils suffisants pour financer les projets et les actions d'intégration de l'approche genre ?
- Y a-t-il un risque à reléguer ces projets à un deuxième plan en termes de priorité d'exécution en cas d'insuffisance de fonds ?
- La programmation pluriannuelle et les dotations budgétaires annuelles sont-elles estimées à juste titre ?
- Les critères de sélection des partenaires sont-ils établis de manière à favoriser l'engagement à promouvoir l'égalité ?

### **1.3. Outils du processus**

Il s'agit ici essentiellement de veiller à :

- Instituer un dispositif de mise en œuvre<sup>23</sup> qui puisse garantir une mise en œuvre conforme aux objectifs fixés, en termes de réduction des inégalités, et aussi en matière des connaissances sur l'intégration de l'approche genre de l'équipe en charge, et de recherche des fonds ;
- Intégrer dans les procédures de lancement des projets (Appels d'offres, cahiers de charges, termes de référence, contrats ...) des principes, des critères et des clauses visant à assurer l'exécution des projets conformément à sa conception et aux objectifs et résultats tendant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Dans le cas d'un projet d'alimentation en eau potable, par exemple, les spécifications techniques doivent tenir compte des besoins des populations rurales qui exploitent le point d'eau aménagé, comme borne fontaine pour leur alimentation en eau, pour l'abreuvement du cheptel et pour nettoyer le linge ; des activités généralement assumées par les femmes et les filles.

<sup>23</sup> - Tel que prévu par l'article 6 du Décret n° 2.16.300 du 29 juin 2016 relative à la procédure d'élaboration du PDP de sa mise en œuvre et de son évaluation.

## B.2. PROCESSUS DE SUIVI ET EVALUATION DU PDP

### 1.1. Aperçu général du processus

Le suivi-évaluation est l'activité qui concerne à mettre en évidence l'analyse des écarts entre ce qui était prévu et ce qui a été réalisé, ainsi qu'à apporter les ajustements périodiques dans le programme, y compris en matière de promotion de l'approche genre.

Cette activité découle de l'application du principe de la reddition des comptes dont le référentiel s'appuie, notamment sur :

- La Constitution 2011 : Principes forts en matière de bonne gouvernance, de moralisation de la vie publique et d'Etat de droit économique ;
- La loi 112-14 relative aux préfectures et provinces;
- La loi 62-99 formant code des juridictions financières.

### 1.2. L'Intégration de l'approche genre dans le processus de suivi et évaluation

#### PHASE : SUIV ET EVALUATION

##### OBJECTIFS

- S'assurer que les orientations pour l'intégration du genre sont prises en compte, tels qu'elles ont été planifiées dans le PDP et identifier les changements ;
- Examiner si l'exécution des actions/projets intégrant le genre du PDP sont mises en œuvre tels qu'ils ont été planifiés et identifier les ajustements nécessaires ;
- Apprécier si la participation des femmes et des hommes, avec des compétences et connaissances en matière d'approche genre, dans le dispositif de suivi et évaluation est effective.
- Réaliser des bilans intermédiaires sur la mise en œuvre du PDP mettant l'accent sur les progrès en termes de l'intégration de l'approche genre et la réduction des inégalités entre les sexes identifiées lors de la phase de diagnostic,
- Vérifier l'adéquation des ressources allouées aux activités promouvant l'intégration de l'approche genre,
- Détecter, en temps opportun, les écarts éventuels et procéder aux réajustements nécessaires en matière de lutte contre les inégalités de sexe.

##### MODALITES ET ACTIVITES

- Préparer/concevoir les modalités de suivi et évaluation en assurant la prise en compte de l'approche genre,
- Collecter des informations permettant d'assurer un suivi des objectifs d'intégration de l'approche genre,
- Interpréter ces informations,
- Evaluer,
- Appliquer les résultats pour redresser.

##### INDICATEURS GENRE A VERIFIER

- Une augmentation du niveau de participation des femmes dans le dispositif de suivi et évaluation (sur le plan quantitatif et qualitatif) et, aux côtés des hommes - aux processus de prise de décision.
- Connaissances en matière d'approche genre et de reddition des comptes de l'équipe chargé du suivi et évaluation
- Un accès équitable à l'information, pour les femmes et les hommes.
- Un accès équitable, pour les femmes et les hommes, à la réalisation des bilans d'étapes et à détecter les écarts éventuels.

### 2.3 Les outils du processus

L'intégration de l'approche genre dans le processus de suivi et évaluation est assurée à travers la réponse aux questions de la grille ci-dessous :

- Y-a-t-il des changements par rapport à la situation de référence désagrégée par sexe identifiée lors du diagnostic ?

- Quel rapport y a-t-il entre les objectifs de chaque domaine d'intervention, des programmes et des projets du PDP identifiés en matière d'approche genre ?

- Y-a-t-il des écarts entre la conception des projets et leur exécution en matière de lutte contre les inégalités de sexe pour l'atteinte des objectifs des domaines d'intervention et des programmes ?

- Est ce que les projets mis en œuvre ont contribué à réduire les inégalités identifiées lors du diagnostic ? Lesquels et comment ?

- Y a-t-il eu des mesures particulières pour accroître la participation des femmes et des hommes concernés par l'exécution des projets du PDP tendant à réduire les inégalités entre les sexes ?

- De quelle manière les projets du PDP agissent-ils sur les hommes et les femmes en matière de volume de travail, d'accès aux facteurs et moyens de production, d'accès aux revenus et de contrôle des ressources et bénéfices ?

- Quelle est l'influence des projets du PDP sur le rôle social des femmes par rapport aux hommes ? (responsabilisation ? organisation ?)

- Peut-on affirmer que les projets du PAC ont bénéficié autant aux femmes qu'aux hommes ?

- Quelles sont les mesures possibles à prendre pour optimiser les effets de ces projets sur les hommes et sur les femmes ? Quelles modifications pourrait-on recommander pour une meilleure atteinte des objectifs globaux et spécifiques identifiés dans chaque domaine d'intervention et dans les programmes ?

#### Outils généraux de suivi et évaluation

- Des fiches de suivi
- Des tableaux de bord
- Des bulletins ou lettres d'information du terrain
- Des rapports mensuels ou trimestriels
- Des diagnostics annuels, états des lieux, listes des problèmes prioritaires, propositions de solutions...
- Des documents de proposition d'actions à présenter lors des réunions de concertation
- Des bilans d'enquête ou de sondages

### FEUILLE DE ROUTE POUR L'INTEGRATION DE L'APPROCHE GENRE DANS LE PDP.

En définitive, intégrer l'approche genre dans le cycle du PDP revient à suivre une approche transversale dans chaque phase du cycle qui focalise sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes dans la préfecture/province.

Les outils d'intégration de l'approche genre qui ont été présentés dans ce guide, peuvent être mis en œuvre à différents niveaux, qu'il faut articuler. Plusieurs outils peuvent être utilisés dans plus d'une phase, en fonction des résultats recherchés.

Le tableau ci-après récapitule la démarche et les outils pratiques proposés dans ce guide pour assurer la prise en compte du genre dans les étapes du cycle PDP.

### Feuille de route pour l'intégration de l'Approche Genre dans le PDP

Phases	Objectifs genre	Modalités /Activités	Outils genre
<b>PHASE 1 : Lancement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ S'engager à adopter l'approche genre dès les premières activités et tout le long du processus ;</li> <li>→ Comprendre le positionnement des femmes et des hommes dans la société et les interactions qui régissent les relations de genre ;</li> <li>→ Saisir l'intérêt d'intégrer l'approche genre dans le PDP et œuvrer pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, en tant que valeur essentielle et en tant que moyen contribuant à rendre plus efficient le développement local qui se veut équitable et durable ;</li> <li>→ Assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes ;</li> <li>→ S'approprier des outils spécifiques d'intégration du genre dans le cycle du PDP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Présenter l'argumentaire et la cartographie genre de la préfecture/province, rappeler le contexte et indicateurs nationaux</li> <li>→ Mettre en place une structure de travail composée des hommes et des femmes et sensibilisés et/ou avec des connaissances sur l'intégration de l'approche genre : groupe initiateur du processus, pilotage, travail technique, animation et communication, planification du travail et outillage ;</li> <li>→ Instituer et associer des mécanismes institutionnels permettent de maintenir un système de veille et de coordination effective de la dimension genre dans l'ensemble du processus, notamment : « l'instance de l'équité, de l'Egalité des chances et de l'approche genre » (I E EC AG), les points focaux genre ...</li> <li>→ Identifier et renforcer les capacités d'un point focal genre au sein de la préfecture/province pour accompagner le processus,</li> <li>→ Former les différents groupes à l'intégration de l'approche genre dans la planification, notamment sur les principes, défis et enjeux de cette approche ;</li> <li>→ Organiser le pilotage, la gestion et le suivi du processus d'intégration de l'approche genre dans la planification.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Argumentaire à construire à partir du cadrage contextuel / référentiel et conceptuel genre</li> <li>→ Composition et profil des structures chargées de l'élaboration du PDP ;</li> <li>→ Analyse institutionnelle pour l'identification des parties prenantes (PP) : Diagramme de Venn ;</li> <li>→ Niveaux de participation ;</li> <li>→ Tableaux d'identification des stéréotypes socioculturels.</li> </ul>
<b>PHASE 2 : DIAGNOSTIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Impliquer les hommes, les femmes et les acteurs concernés dans l'analyse des problèmes et des solutions, et ainsi favoriser leur participation au projet.</li> <li>→ Faire un état des lieux / constat, dans un l'espace concerné (douar, quartier ou commune) des différences entre hommes et femmes sur le plan des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, des bénéfiques du développement, de la prise de décision et/ou par</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Promouvoir la mise en place d'un système d'information sensible au genre et préparer une démarche méthodologique pour la collecte de données désagrégées par sexe sur l'environnement interne et externe de la préfecture/province, (données sociodémographiques, accès aux services publics, représentativité dans les postes de prise de décision, accès aux ressources et à la propriété....).</li> <li>→ préparer et former les structures concernées aux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Profil d'activité/divisions et types du travail.</li> <li>→ L'horloge des activités journalières(ou des 24 heures et le calendrier saisonnier</li> <li>→ Accès et contrôle des ressources et des bénéfiques</li> <li>→ Conditions et situation</li> <li>→ Besoins pratiques et intérêts</li> </ul>

	<p>secteur (économique, social, politique, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Analyser les causes des phénomènes observés.</li> <li>→ Disposer de données différenciées selon les sexes, sur l'environnement interne et externe de la préfecture/province, sur les inégalités de genre qui sévissent ;</li> <li>→ Disposer d'une analyse différenciée sur les inégalités de sexe, leurs causes et leurs effets et identifier celles sur lesquelles il est possible d'agir dans le cadre du PDP ;</li> <li>→ Examiner systématiquement les contraintes/opportunités différenciées selon le sexe.</li> <li>→ Faire un examen systématique des conséquences différenciées sur le développement sur les hommes et les femmes en tant qu'acteurs et bénéficiaires.</li> </ul>	<p>techniques de diagnostic intégrant l'approche genre et les familiariser avec les outils retenus ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Recueillir des données désagrégées par sexe ;</li> <li>→ Introduire les données recueillies dans la base de données système d'information, lorsqu'elle existe;</li> <li>→ Analyser les statistiques désagrégées par sexe pour faire ressortir les tendances hommes-femmes et de dégager des indicateurs de départ pour chaque catégorie sociale concernée.</li> <li>→ Organiser des activités participatives pour recueillir la perception de la population concernée par rapport aux besoins différenciés et aux actions susceptibles de réduire les inégalités ;</li> <li>→ Elaborer un rapport global sur l'état des lieux et du diagnostic participatif.</li> <li>→ Restituer aux acteurs les conclusions du diagnostic pour enrichissement, appropriation et validation</li> </ul>	<p>stratégiques,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Causes et effets,</li> <li>→ La liste de contrôle.</li> </ul>
<p><b>PHASE 3 : Axes stratégiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Identifier et définir les grands axes stratégiques prioritaires de développement et les objectifs intégrant l'approche genre, en fonction des ressortis lors de l'analyse de l'état des lieux et du diagnostic participatif ;</li> <li>→ Apporter des réponses aux inégalités genre identifiées ;</li> <li>→ Esquisser des programmes par axe stratégique, en apportant des réponses aux inégalités identifiées entre les sexes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Organiser des ateliers et de réunions de travail à l'interne sur l'intégration de l'approche ;</li> <li>→ Rappeler le cadre référentiel dans lequel s'inscrivent les axes stratégiques, en lien avec la vision régionale et nationale, notamment en matière d'approche genre ;</li> <li>→ Fixer pour les grands axes stratégiques des objectifs généraux et spécifiques ;</li> <li>→ Etablir une esquisse de programmation des actions les plus significatives.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Diagnostic et grille AFOM,</li> <li>→ Grille de rétention des priorités et méthode par paire.</li> </ul>
<p><b>PHASE 4 : Programmation</b> (Pour la budgétisation, se référer au guide spécifique « budget sensible au genre » élaboré par la D.G.C.T.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Créer les conditions favorables d'équité et de promotion de l'égalité pour contribuer à la réduction des inégalités entre les sexes identifiés lors de l'étape du diagnostic et à faire bénéficier l'ensemble de la population des projets et actions programmés.</li> <li>→ Prendre en compte de manière transversale l'approche genre dans tous les projets et actions retenus ;</li> <li>→ Garantir clairement l'accès équitable pour les hommes et les femmes aux bénéfices du développement attendu de la mise en œuvre du PDP,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Elaborer un cadre logique du PDP comportant, les objectifs visés, les résultats attendus, les indicateurs de mesure et les risques éventuels en intégrant l'approche genre ;</li> <li>→ Déterminer les projets et les actions liée au genre à mettre en œuvre pour atteindre les résultats et objectifs fixés ;</li> <li>→ Réaliser une veille par les membres de l'I E EC AG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cadre logique du PDP, sensible au genre (matrice des domaines)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Identifier des partenaires nationaux et internationaux potentiels pour le soutien financier et technique aux projets favorisant l'approche de genre.</li> </ul>		
<b>PHASE 5 Adoption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Veiller à préparer le document du PDP en s'assurant qu'il intègre l'approche genre ;</li> <li>→ Assurer l'engagement des élus/es de la commune dans le domaine de l'approche genre pour l'adoption du PDP</li> <li>→ Assurer la diffusion du PDP ainsi sensible au genre auprès de la population de la commune, et notamment des hommes et des femmes ayant participé dans son élaboration.</li> <li>→ Sceller les différents partenariats prévus au titre du PDP y compris ceux portant sur les actions tendant à réduire les inégalités entre les sexes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rédiger le document du PDP sensible au genre ;</li> <li>→ Faire parvenir l'information autant aux hommes élus qu'aux femmes élues sur la date d'adoption du PDP ;</li> <li>→ Rédiger les conventions de partenariat en commun accord avec les partenaires identifiés.</li> <li>→ Assurer une large diffusion du PDP sensible au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Exposé du déroulement du processus par phase</li> <li>→ Canevas du document PDP</li> </ul>
<b>Processus de suivi - Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ S'assurer que les orientations pour l'intégration du genre sont prises en compte, tels qu'elles ont été planifiés dans le PDP et identifier les changements ;</li> <li>→ Examiner si l'exécution des actions/projets intégrant le genre du PDP sont mises en œuvre tels qu'ils ont été planifiées et identifier les ajustements nécessaires.</li> <li>→ Apprécier si la participation des femmes et des hommes dans le dispositif de suivi et évaluation est effective.</li> <li>→ Réaliser des bilans intermédiaires sur la mise en œuvre du PDP mettant l'accent sur les progrès en termes de l'intégration de l'approche genre et la réduction des inégalités entre les sexes identifiés lors de la phase de diagnostic,</li> <li>→ Vérifier l'adéquation des ressources allouées aux activités promouvant l'intégration de l'approche genre,</li> <li>→ Détecter, en temps opportun, les écarts éventuels et procéder aux réajustements nécessaires en matière de lutte contre les inégalités de sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Préparer/concevoir les modalités de suivi et évaluation, en assurant la prise en compte de l'approche genre,</li> <li>→ Collecter des informations permettant d'assurer un suivi des objectifs d'intégration de l'approche genre,</li> <li>→ Interpréter ces informations,</li> <li>→ Evaluer,</li> <li>→ Appliquer les résultats pour redresser.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Grille de questions genre pour le suivi-évaluation</li> </ul>

<b>Fiche °1 bis</b> <b>Phase de diagnostic</b>	<b>Outil complémentaire : L'horloge des activités journalières</b>																																
<b>Présentation</b>	<p>L'utilisation de cet outil permet de prendre conscience de la répartition du travail entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons, ainsi que de la valeur et l'ampleur du travail des femmes et des hommes.</p> <p>L'outil permet de visualiser la répartition des tâches selon le genre à différents moments de la journée.</p>																																
<b>Comment utiliser l'outil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>En focus-group</b></li> <li>- <b>Participants/ Participantes :</b></li> </ul> <p>Les acteurs locaux et des représentants de la population, si possible (en assurant la représentativité des femmes et des hommes). Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes.</p> <p>Cette activité devrait être organisé en suivant les indications suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablir l'horloge journalière des femmes et des hommes dans le douar, le quartier , la commune et dégager, le long de la journée, les activités par type : De reproduction, de production, communautaires et décisionnelles.</li> <li>2. Représenter, ensuite, les activités relatives sur un diagramme circulaire.</li> <li>3. Comparez les résultats groupe, en posant les questions suivantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que font les femmes et les hommes durant toute une journée, en précisant les horaires ?</li> <li>• Quelles sont les activités des hommes/des femmes ?</li> <li>•</li> <li>• Combien de temps les hommes/femmes passent- ils à travailler ? à se reposer ?</li> <li>• Ces différences sont-elles justes ?</li> </ul> </li> </ol> <p>Exemple d'horloge journalière d'une collectivité territoriale X :</p> <table border="1" data-bbox="526 1160 1340 1563"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Activités</th> <th colspan="2">Nombre d'heures</th> </tr> <tr> <th>Femme</th> <th>Homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Préparation des aliments</td> <td>2 h et ½</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Travaux ménagers</td> <td>1 h et ½</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Soins des enfants</td> <td>½ h</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Corvée de l'eau</td> <td>1 h</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bétail</td> <td>½ h</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Corvée du bois</td> <td>2 h</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pâturage</td> <td>2 h</td> <td>3 h</td> </tr> <tr> <td>Travaux des champs</td> <td>2 h</td> <td>5 h</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>12 heures</b></td> <td><b>8 h</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Cette analyse permet de voir que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• que les femmes et les hommes ont des responsabilités différentes.</li> <li>• que les femmes ont une journée de travail plus longue que les hommes.</li> <li>• que les journées des femmes sont souvent fractionnées puisqu'elles passent d'une tâche à l'autre, alors que les journées des hommes sont généralement constituées de blocs de temps consacrés à des activités distinctes.</li> <li>• que les journées des hommes sont plus susceptibles d'être divisées entre des temps de travail et de repos, alors que la plupart des femmes ne se reposent tout simplement pas.</li> <li>• que les femmes n'effectuent du travail de production généralement qu'à la maison ou à côté, afin de pouvoir équilibrer ce travail avec du travail de reproduction.</li> </ul>	Activités	Nombre d'heures		Femme	Homme	Préparation des aliments	2 h et ½		Travaux ménagers	1 h et ½		Soins des enfants	½ h		Corvée de l'eau	1 h		Bétail	½ h		Corvée du bois	2 h		Pâturage	2 h	3 h	Travaux des champs	2 h	5 h	<b>Total</b>	<b>12 heures</b>	<b>8 h</b>
Activités	Nombre d'heures																																
	Femme	Homme																															
Préparation des aliments	2 h et ½																																
Travaux ménagers	1 h et ½																																
Soins des enfants	½ h																																
Corvée de l'eau	1 h																																
Bétail	½ h																																
Corvée du bois	2 h																																
Pâturage	2 h	3 h																															
Travaux des champs	2 h	5 h																															
<b>Total</b>	<b>12 heures</b>	<b>8 h</b>																															

Présentation

Le calendrier saisonnier permet **d'étudier les changements** qui se produisent au niveau des moyens d'existence (revenus...) et du travail de chacun (hommes et femmes) à différents moments de l'année et donc de prendre en compte les changements au niveau des besoins (alimentaires, ...) et des contraintes (disponibilité...).

Comment utiliser l'outil

**En focus groups/atelier**

**Participants/participantes** : Les acteurs locaux, la population locale, si possible (en impliquant des femmes et des hommes). Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes.

Chaque groupe réalise ses propres calendriers en répondant aux questions suivantes :

- A quel moment les femmes sont-elles les plus occupées ?
- Quelles sont les variations en termes de disponibilités alimentaires au fil des mois ?
- Quelles sont les variations en termes de travail ?
- Y a-t-il des périodes où aucun revenu n'est dégagé ?
- Quelles sont les variations en termes de dépenses ? Y a-t-il des périodes de grandes dépenses (Par exp. frais d'inscription scolaire, achats d'aliments.) ?

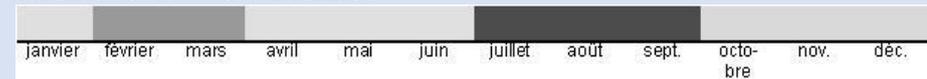
**Déroulement**

1- Expliquer aux participants/participantes qu'il s'agit de connaître ce qu'ils font sur une année complète. Les calendriers peuvent être dessinés sur de grandes feuilles de papier ou être tracés à même le sol, en utilisant des pierres pour quantifier les activités.

2- Commencer par tracer une ligne horizontale en expliquant aux participants que cette ligne représente une année et qu'il faut la diviser en mois, en saisons, etc. On retiendra l'échelle temporelle ayant le plus de sens pour les participants. Les divisions saisonnières sont indiquées le long de cet axe (12 cases = 12 mois).

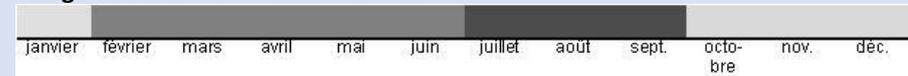
3- Commencer l'exercice en posant des questions sur les revenus : quels sont les mois où vous avez beaucoup de revenus, les mois où vous en avez moins ou très peu ? Les participants dessinent ou placent des pierres (ou des graines, ou dessinent des points ou colorient les cases) sur chaque mois du calendrier en fonction de l'importance des revenus.

**Revenus des femmes sur l'année**

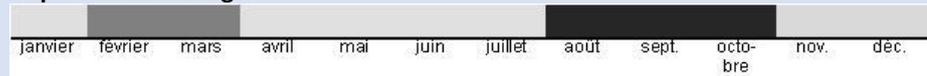


4- Cherche ensuite à expliquer le calendrier : pourquoi avez-vous beaucoup de revenus durant les mois de juillet – août - septembre ? (La période d'été peut par exemple correspondre à une période de revenus importante du fait de la vente des récoltes). Est-ce que **votre mari (femme) gagne aussi d'importants revenus à cette période ?**

**Charge de travail femmes sur l'année**



**Dépenses du ménage sur l'année**



-  Période où l'activité est la plus intense, les revenus et les dépenses les plus élevés
-  Période où l'activité est moins importante, et par conséquent les revenus et les dépenses aussi.
-  Période où il n'y a pratiquement pas d'activité, donc pas de revenus ni de dépenses.

## ANNEXE B

Phase de Diagnostic	Outil : Facteurs d'influence																		
<b>Présentation</b>	Permet d'expliquer les soubassements de la division du travail, des types de travail et des possibilités d'accès et de contrôle des ressources et bénéfices selon le genre.																		
<b>Comment utiliser l'outil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>En focus groups/ateliers</b></li> <li>- <b>Participants/participantes</b> : Les acteurs locaux, la population locale, si possible (en impliquant des femmes et des hommes). Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes</li> </ul> <p>Chaque groupe essaie d'identifier les différents facteurs qui tissent, influencent et modifient les rapports sociaux : Socioculturels, politiques, environnementaux, juridiques, religieux...</p> <p>Pour cela, il est conseillé de remplir le tableau suivant en posant les questions suivantes pour chaque facteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels facteurs clés ont-ils des répercussions sur les rapports genre, la division du travail, l'accès et le contrôle des ressources ?</li> <li>- Quelles contraintes ou possibilité ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité et l'autonomisation ?</li> </ul> <table border="1" data-bbox="470 873 1436 1198"> <thead> <tr> <th>Facteurs</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sociaux</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Politiques</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Economiques</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Environnementaux</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Facteurs	Femmes	Hommes	Sociaux			Politiques			Economiques			Environnementaux			Autres		
Facteurs	Femmes	Hommes																	
Sociaux																			
Politiques																			
Economiques																			
Environnementaux																			
Autres																			
<b>Principales questions</b>	<p>Les informations recueillies peuvent donner des indications sur des tendances futures. Le classement de ces facteurs déterminants permet d'identifier lesquels facilitent ou compliquent l'atteinte des objectifs des projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels facteurs clés ont-ils des répercussions sur les rapports genre, la division du travail, l'accès et le contrôle des ressources ?</li> <li>- Quelles contraintes ou possibilité ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité et l'autonomisation ?</li> </ul>																		
<b>Points forts</b>	Aide à définir la stratégie d'intervention en identifiant les contraintes externes.																		
<b>Limites</b>	<p>La manipulation de cet outil exige un niveau d'investigation assez élevé et des recherches très profondes.</p> <p>Concepts abstraits difficilement utilisables de manière participative.</p>																		

## Principales Références bibliographiques

### 1. Textes juridiques

- La constitution du Royaume de 2011
- La loi organique n° 111-14 relative aux régions (en arabe et en français), promulguée par le Dahir n° 1-15-83 des 20 ramadans 1436 (7 juillet 2015)
- La loi organique n° 112-14 relatives aux provinces et préfectures ( en arabe et en français) promulguée par le Dahir n° 1-15-84 du 20 ramadan 1436 ( 7 juillet 2015)
- La loi organique n° 113-14 relative aux communes(en arabe et en français), promulguée par le Dahir n° 1-15-85 des 20 ramadans 1436 (7 juillet 2015)
- Décret n° 2-16-300 du 23 ramadan 1437 ( 29 juin 2016) fixant la procédure d'élaboration, du suivi-évaluation et d'actualisation du PDP
- Décret n° 2-16-305 du 23 ramadan 1437 ( 29 juin 2016) fixant la procédure et les délais de préparation de la programmation pluriannuelle.

### 2. Guides méthodologiques et manuels

- Guides méthodologiques PCD, élaborés par la DGCL (en arabe et en français),2009-2011
- Manuel d'intégration systématique de l'approche genre,(En français et en arabe), produit par le PNUD,
- Guide méthodologique PCD produit par le projet GLM, 2011
- Guide méthodologique « Intégration de la dimension genre dans le diagnostic territorial participatif et le PCD », produit par l'ADS,
- Guide « Le diagnostic territorial participatif intégrant le genre(DTPG) », produit par le Programme d'appui au développement local dans la province de Larache au Maroc,
- Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement, Volume2- Association Tanmia-2006
- Guide d'Intégration de l'approche genre dans les budgets des collectivités locales »(en arabe), produit par K. Rebbah, R. Tahri et M. Rahmouni (2005-2006),
- Guide du budget sensible au genre (en arabe)- ALCI
- Guide pratique pour la prise en compte du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre des Plans locaux de développement (PCD-PRD) au Burkina Faso, produit par la GIZ -2012,
- Guide d'appui à l'intégration du genre dans la gestion des affaires communales au Bénin », produit par la GIZ –Mars 2015,
- Guide de planification participative locale au Sénégal, produit par le Ministère de la décentralisation et des collectivités locales du Sénégal- 2011,
- Guide de planification et de budgétisation sensible au genre au niveau décentralisé, produit par le ministère de la Promotion de la Femme et de l'Enfant et de la Famille au Mali, 2011
- "Outils méthodologiques et fiches pratiques»· produit par l'Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement-Aquitaine·
- Manuel de formation « Genre et Développement » -Collection CEDPA (the centre for development and population activities)
- Guide d'utilisation du Système d'Information Communal (SIC), produit par la DGCL.

### 3. Autres documents

- Document de travail sur la formation des agents de développement provinciaux / préfectoraux – Cahier de participation, réalisé par Madame Malika Rhéfrane, projet GLM – 2011
- Modules de formation d'intégration de l'approche genre dans les budgets des collectivités locales(en arabe), produit par ADFM,
- Evaluation de l'expérience d'intégration de l'approche genre dans les projets de l'ADS, site internet de l'ADS.
- Liste de contrôle pour l'intégration du genre dans les programmes relatifs à la gouvernance, produit par le Groupe de la Banque Africaine de Développement- juillet 2009,
- Présentation power point de Madame Ghita El Khyari- 23 mai 2014 –ONU –Femmes,
- Trousse à outils pour la formation sur le genre, publié par Vision Mondiale Internationale.

