



**PROJET TTF GENRE – SENEGAL  
RAPPORT FINAL SUR LES ACTIVITES**

**PAYS** : **SENEGAL**  
**AUTEURS** : - **Mme Diene Keita, Représentant Résident Adjoint**  
- **Mme Marame Lèye Lô, Point Focal Genre**  
**DATE** : **30 décembre 2005**

## **PARTIE I**

### **CONTEXTE**

Suite à la décision du Siège du PNUD de renforcer les capacités du personnel des bureaux de terrain pour la prise en compte du genre, notre bureau a bénéficié d'un montant de 70 000\$ dans le cadre du TTF Genre. Une contribution financière de 20 000\$ a été dégagée par le bureau du PNUD/Dakar.

## **A – LES ACTIVITES RETENUES**

Les trois objectifs suivants avaient été définis dans le document de projet :

- renforcement des capacités d'analyse en genre de tout le personnel du PNUD, des Chefs d'Agences et des Points Focaux Genre, OMD-DSRP du système des Nations Unies ;
- développement d'une méthodologie et établissement d'un outil d'analyse pour la prise en compte du genre dans les programmes/projets ;
- création et/ou appui d'un Centre de Référence sur le Genre.

## **B – LE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITES**

Après la signature du document de projet et la mise à disposition des fonds par le Siège, un plan d'action de l'exécution des différentes activités a été élaboré.

Le bureau décida d'exécuter directement le projet avec l'aide de consultants nationaux ayant les compétences nécessaires, et sur la base de termes de référence bien définis pour chaque activité. Nous avons ainsi recruté :

- Une consultante senior spécialiste en Genre pour assurer la formation et coordonner l'ensemble des activités ;
- Une consultante en genre chargée de la collecte et de l'exploitation des données pour le site web ;
- Un consultant Informaticien pour l'élaboration du site web
- Une Assistante en Genre (à mi-temps) pour assister le Point Focal Genre.

## **C – LES OBSTACLES RENCONTRES**

La gestion du calendrier d'exécution avait également posé quelques problèmes, du fait des événements relatifs à l'Atelier Régional du PNUD sur le Genre qui s'est déroulé au mois d'octobre 2005 à Dakar et de l'agenda de la Consultante principale qui avait d'autres engagements.

Une fois ces contraintes levées, les ateliers de formation se sont déroulés dans une atmosphère gaie, détendue et riche d'enseignements. Par ailleurs, l'engagement du management a été déterminant et s'est traduit par :

- des messages de sensibilisation sur l'importance et la portée de cette initiative du Siège, lors des réunions de travail ayant précédé le démarrage de la formation,
- une présence constante durant les séances de formation,
- un investissement personnel pour le suivi de la progression des activités.

## **D – LES FACTEURS DE SUCCES**

### **? UN ENGAGEMENT TOTAL DU MANAGEMENT**

Les facteurs de succès ont d'abord été la **décision du management** de donner une grande envergure à la question du Genre au Sénégal :

- en associant à la formation les points focaux Genre et OMD-DSRP du Ministère de la Femme et des Ministères sectoriels, en plus du personnel du PNUD et des Agences du système des Nations Unies ;
- en touchant les plus Hautes Autorités du pays (Primature), l'Assemblée Nationale, la Société Civile, la Presse, par l'organisation d'une Journée de Réflexion au sommet sur la prise en compte du Genre pour l'atteinte des OMD ;
- en tissant un partenariat avec l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar à travers son Laboratoire Genre et Recherche Scientifique qui a assuré la formation, mais également pour avoir obtenu l'engagement de Monsieur Abdou Salam Sall, Recteur de l'Université Cheikh Anta Diop de soutenir l'initiative du PNUD ;
- en publiant les modules issus de la formation ;
- en organisant une cérémonie de remise de diplômes.

Le personnel du PNUD a également fait preuve d'un engagement, d'une grande réceptivité et d'une mobilisation à tous les niveaux.

Les participants venus des Agences sœurs aussi bien que ceux des ministères ont tous bien apprécié cette formation.

Le niveau de participation des candidats et leur assiduité ont permis d'atteindre les résultats escomptés en un temps record.

### **? UN CONTEXTE NATIONAL FAVORABLE**

**Le contexte national a également constitué un facteur déterminant.** Le Sénégal fait partie des pays qui ont ratifié la CEDEF (en 1983) ; la violence contre les femmes et l'excision y sont punies par une loi votée le 14 janvier 1999. Son Excellence Monsieur Le Président de la République mène également un plaidoyer constant pour l'intégration du Genre dans les politiques et programmes à tous les niveaux en vue de renforcer les capacités des femmes.

Dans ce cadre, une mention explicite a été faite dans la Déclaration de Politique Générale du Premier Ministre en septembre 2004.

**La présence de Son Excellence Monsieur Macky Sall à la Journée de réflexion au sommet sur la prise en compte du Genre, organisée par le PNUD dans le cadre des activités du TTF Genre, est une marque illustrative de cet engagement** (voir le compte rendu en ANNEXE I).

## ? LES FACTEURS POSITIFS LIES A LA FORMATION

L'approche scientifique largement développée, démontrée et argumentée par la Formatrice ainsi que la présence parmi les participants d'hommes et de femmes qui percevaient les problèmes d'inégalités comme un handicap au développement, ont permis d'apaiser vite les esprits.

Aussitôt cette compréhension commune du concept genre établi, une atmosphère sereine et gai régna tout le long des ateliers de formation. Les participants étalèrent leur talent en participant pleinement aux travaux. Et l'on se rendit compte en exploitant les fiches de projets que certains Programmes/Projets avaient intégré, en partie le genre sans s'en rendre compte.

Les personnes formées ont perçu la prise en compte du genre comme une valeur ajoutée qui pourrait les aider à jouer pleinement leur rôle dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement. Ils **s'engagent à prendre en compte les indicateurs clés (déterminants)** qui facilitent la mise en œuvre de l'équité de genre.

**Un des résultats important de l'initiative est d'avoir créé un cadre d'échange entre personnels du PNUD, Agences du SNU et partenaires au développement.**

La clôture des ateliers était un moment teinté d'émotion et l'on s'est rendu compte que les premiers signes de réussite pour la prise en compte du genre étaient d'abord la chaleur humaine née des retrouvailles entre personnel du PNUD, Agences du SNU et partenaires au développement, cette motivation soudaine d'avoir une occasion concrète d'œuvrer pour la noble cause qu'est l'élimination des disparités de genre pour un développement durable, source de sécurité et de paix.

? Le Bureau du PNUD/Sénégal a pu ainsi, dans le cadre du TTF Genre, réaliser les trois activités majeures qu'il s'était fixé comme objectifs.

## **PARTIE II**

### **RENFORCEMENT DES CAPACITES**

Trois groupes ont été constitués. Nous avons tenu à avoir des équipes hétérogènes en veillant à ce qu'il y ait dans chacune d'elles, des chargés de programme, des coordonnateurs de Programmes/Projets, des assistantes de programmes, les Points Focaux Genre et OMD-DSRP des Agences du système des Nations Unies et des Ministères sectoriels.

Cependant vu la spécificité de leurs tâches, les personnels des finances, des services généraux, de la sécurité, les chauffeurs et messagers ont été mis dans un autre groupe afin de leur permettre de mieux prendre en compte le genre dans leurs activités quotidiennes.

## **A – LES PERSONNES FORMEES**

### **? Personnel du PNUD/SENEGAL**

. **61 personnes** formées (incluant 4 membres du SURF et 17 Coordonnateurs des programmes et projets)

Nos principaux partenaires durant cette formation ont été :

### **? les Agences du système des Nations Unies**

Malgré que ce fût un séminaire destiné au PNUD, nous avons jugé nécessaire d'inviter les agences du Système des Nations Unies. Six (6) agences ont répondu favorablement à notre invitation, à savoir : OMS (2), BIT (1), UNFPA (1), UNICEF (1), UNODC (1), UIT (1), OIM (1), soit un total de 8 personnes formées.

### **? les Points Focaux des Ministères sectoriels**

Nous avons également trouvé important d'y associer nos partenaires clés du Gouvernement et douze (12) ministères ont été ainsi représentés :

- . Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social (2)
- . Ministère de l'Education Nationale (1)
- . Ministère du Plan et du Développement Durable (3)
- . Ministère de l'Economie et des Finances (2)
- . Ministère des PME, de l'Entreprenariat Féminin et de la Microfinance (2)
- . Ministère des Collectivités Locales et de la Décentralisation (1)
- . Délégation au Management Public –Présidence de la République (1)

Un total de 81 personnes, à des niveaux stratégiques, ont ainsi été formées sur le concept Genre afin de lever les équivoques, dégager une compréhension commune, montrer l'importance de la prise en compte du Genre pour un développement durable.

? Le démarrage des séances de formations était toujours précédé par les mots d'accueil et d'encouragement du Management, qui tenait ainsi à rappeler à l'ensemble des participants l'objectif de cette formation qui est la prise en compte du genre dans les Programmes/Projets ainsi que toute l'importance qu'il revêt pour le PNUD, dans sa recherche d'un Développement Durable. Il les exhortait également à être assidus et à participer pleinement à cet exercice qui nous interpelle tous.

## **B - PRESENTATION DES GRANDS AXES DE COOPERATION DU PNUD**

? Une brève présentation des grands axes du PNUD/Sénégal était également effectuée au sein de chaque groupe par le Point Focal Genre. L'objectif était de rafraîchir la mémoire des participants en leur rappelant que les Programmes «Lutte Contre la Pauvreté» et «Bonne Gouvernance» au sein desquels la prise en compte du Genre est essentielle, sont des programmes qui soutiennent le Développement Humain Durable. Il s'agissait également de souligner l'approche utilisée par le PNUD qui est l'Approche Programme et le Mode d'Exécution qui est en général l'Exécution Nationale.

A travers cet exposé, l'on ne pouvait pas voir systématiquement si le Genre avait été pris en compte ou non ; le cadre logique non plus ne le permettait ; il a fallu pour déceler la prise en compte du genre faire une analyse en profondeur des programmes/projets à travers les exercices effectués en commissions.

? Après, ce rappel des grands axes, le cours proprement dit a commencé. Un rappel sur les disparités du genre au Sénégal de la période précoloniale à nos jours fut effectué par la Formatrice afin de mieux camper la situation actuelle du pays. Malgré les évolutions majeures qui ont été notées, beaucoup reste à faire. Selon elle, c'est cet état de fait qui est à l'origine de la prise de conscience des acteurs du Développement, qui jugent incontournable de réfléchir sur d'autres méthodes qui permettraient la prise en compte du genre à tous les niveaux pour un Développement Durable.

## **C - CLARIFICATION ET COMPREHENSION COMMUNE DU CONCEPT GENRE**

Afin d'avoir une compréhension commune du terme, la première partie de la formation a été axée sur la **clarification du concept Genre**, défini comme relevant d'une constructions sociales et variant selon les sociétés, les époques historiques ou les circonstances.

Le genre a été présenté comme étant :

- **un concept opératoire**
- **un outil d'analyse scientifique**
- **un outil de changement**
- **un enjeu de développement**

Le genre est un **concept opératoire** car il permet d'établir la distinction entre le rôle biologique et le rôle social.

Le genre est un **outil d'analyse scientifique**

Après avoir examiné la dimension idéologique et politique des rapports sociaux entre les hommes et les femmes, l'accent a été mis sur la dimension scientifique de l'approche. Les débats ont été très enrichissants durant cette étape du cours. Les explications et les démonstrations fournies par la Formatrice à l'aide d'images nous a permis de mieux percevoir l'objectivité de l'aspect scientifique du genre.

La portée scientifique de l'outil d'analyse genre est surtout sa pertinence pour toute forme de situation d'inégalité qu'elle soit liée au sexe, à l'ethnie ou à l'âge.

## ? La démarche scientifique

On peut parler de science quand il y a un objet clairement identifié, des méthodes et des outils.

1) **L'objet** porte sur les relations entre hommes et femmes et non sur l'homme spécifiquement ou la femme spécifiquement,

2) **Le cadre théorique présenté repose sur :**

La théorie des rôles : rôle reproductif, rôle productif, rôle social et politique

La théorie des besoins pratique et des intérêts stratégiques

La théorie du changement social

3) **Les instruments présentés sont :**

- des outils de mesure et diagnostic des inégalités
- des outils d'analyse des causes et déterminants liés au genre
- des outils de planification et budgétisation
- des outils de suivis évaluation
- des outils d'élaboration des indicateurs

**Le genre est un outil de changement social**, étant donné que l'analyse genre met l'accent sur les conditions de vie, la situation et la position sociales des individus selon leur sexe et démontre qu'ils sont en évolution permanente ;

**Le genre est un enjeu de développement**, du fait que l'analyse sous l'angle des rapports de genre a montré que la situation dans les pays sous-développés est caractérisée par des inégalités profondes entre hommes et femmes, pour l'accès aux ressources qui se mesure à différents niveaux : éducation, santé, accès aux terres arables, technologies nouvelles, environnement, etc...

L'analyse genre en renvoyant au concept d'inégalité sociale permet de montrer en quoi des rapports non égalitaires peuvent être facteur de blocage pour le développement.

**Le genre un outil de changement**

Ainsi la perspective genre comprise comme une option politique de changement induit une modification de la position sociale et du statut des femmes.

## **D - LES LEÇONS FONDAMENTALES QUI ONT ETE RETENUES POUR CETTE PREMIERE PARTIE DE LA FORMATION :**

- le Genre n'est pas la femme
- avoir des connaissances en genre ne suffit pas pour garantir son intégration
- la prise en compte du genre ne se limite pas à la désagrégation des données par sexe
- la prise en compte du genre ne se limite pas à la participation pour la femme, ou à l'implication pour l'homme.

**?Les modalités pratiques d'intégration du genre :** l'intégration du genre suppose un investissement important dans la transformation des attitudes, des responsables, des structures et des méthodes de travail :

- le plaidoyer pour plus d'engagement
- la garantie de la présence de spécialistes à toutes les étapes
- la formation à l'intention des acteurs
- l'élaboration de données et informations désagrégées par sexe
- l'existence d'une base de données
- la considération du genre à la fois comme une priorité et comme une dimension transversale
- la promotion continue d'activités de recherche sur la cause des inégalités
- l'instauration de mécanisme de suivi-évaluation
- l'élaboration d'un calendrier de travail périodique.

A l'issue de cette première partie de la formation, une Liste de Contrôle (**ANNEXE II**) a été élaborée pour procéder à l'évaluation de chaque projet, afin de voir si le Genre avait été suffisamment pris en compte.

Sept programmes/projets ont été ainsi évalués (vous trouverez en **ANNEXE III** deux projets revus avec la Liste de Contrôle). Les problèmes identifiés à travers ces deux exemples feront l'objet d'accompagnement pour satisfaire à cette exigence.

Les résultats de ces premiers travaux ont servi de base à l'exécution de la deuxième partie de la formation, la budgétisation du genre, et nous a permis également d'anticiper sur notre deuxième objectif : Développement d'une méthodologie et établissement d'outil d'analyse et de planification pour la prise en compte du genre dans les programmes/projets.

## **PARTIE III**

### **DEVELOPPEMENT D'UNE METHODOLOGIE ET ETABLISSEMENT D'UN OUTIL D'ANALYSE POUR LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES PROGRAMMES/PROJETS**

L'ensemble des projets et programmes du PNUD/Sénégal n'ayant pas pu être examinés à cause des contraintes de délais, trois commissions ont été constitués et ont analysé ensemble trois projets avec des lunettes genre cette fois-ci. Il s'agit des Programmes suivants :

- Programme d'Appui à la Réduction de la Pauvreté/PAREP (Lutte contre la pauvreté),
- Projet d'Appui à la Lutte contre la Pauvreté en Partenariat avec les Industries Chimiques du Sénégal/PALPICS (Partenariat PNUD/Secteur Privé),
- Programme de Gestion pour la Réhabilitation des Terres/PROGERT (Environnement/Biodiversité).

**Après les travaux en commissions, l'exposé sur le Projet PALPIC a été présenté en plénière (ANNEXE IV).**

## **A - BUDGETISATION DU GENRE**

La deuxième partie de la formation qui portait sur la budgétisation, faute de temps, n'a été dispensée qu'aux agents du PNUD travaillant directement sur les programmes et projets à savoir : les Assistants au Représentant Résident responsables des programmes, les Assistantes de Programme ainsi que les Coordonnateurs et Experts des Programmes/Projets. Les participants relevant d'autres institutions qui le souhaitent, pourront bénéficier de la formation au courant du mois de janvier 2006.

Il a été souligné que l'approche Genre a permis de mettre en évidence les apports économiques importants de la femme dans les pays en voie de développement, mais cela n'est pas pris en compte dans la comptabilité nationale, par ailleurs le temps de travail énorme que les femmes consacrent aux travaux domestiques et familiaux n'est pas non plus pris en compte.

Malgré de nombreux séminaires suivis, certains participants, n'arrivaient pas à comprendre l'approche budgétisation et Genre, car les formations reçues portaient davantage sur le niveau macro économique.

Le module sur le Genre et le Budget présenté dans le cadre du présent programme de formation s'est voulu plus opérationnel, en partant des préoccupations des participants ; il leur a permis de mieux comprendre la démarche.

Il a été élaboré à partir de trois principaux outils que sont l'analyse causale selon la perspective Genre, l'approche Gestion Axée sur les Résultats et l'approche programme.

**? Les exercices ont été fait en partant de cas concrets tirés de projets pris comme exemples.**

Comme déjà souligné plus haut, les évaluations effectuées par les projets à l'aide de la Liste de Contrôle ont identifié les problèmes et les questions à prendre en compte pour améliorer l'intégration du Genre dans les projets et programmes ; ces évaluations ont servi de documents de base pour la planification du budget.

Pour éliminer d'entrée de jeu le doute exprimé par les participants par rapport à l'application effective de la budgétisation du Genre, la Formatrice a pris le soin de dire que **même si les ressources du PNUD sont limitées, il est reconnu que l'Organisation a beaucoup d'influence sur les actions des Gouvernements des Pays Africains. Mais il est vrai aussi que l'engagement des autorités gouvernementales demeure important.**

Certains pays d'Afrique ont fait des avancées réelles par rapport à l'intégration du genre dans les politiques parmi lesquels on peut citer le Rwanda et la Tunisie.

La Formatrice a ainsi défini le budget comme un instrument de politique reflétant les priorités sociales et économiques d'un Gouvernement. C'est également à travers le budget que les politiques et programmes sont traduits en termes d'allocation des ressources.

**? Une analyse genre du budget est nécessaire car il permet :**

- d'identifier les écarts entre les sexes,
- d'analyser l'implication de ces écarts pour les priorités politiques de développement,
- de montrer la non prise en compte du travail productif de la femme dans la Comptabilité Nationale (ICATUS),

**? Un Budget Sensible au Genre est un budget qui :**

- tient compte des différences, ainsi que des relations entre individus femmes et homme au niveau familial/ménage, tant au de la préparation, de la présentation et de l'exécution du budget ;
- inclut l'analyse genre dans la gestion des dépenses publiques à chaque niveau de résultats ;
- examine les conséquences de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes non seulement dans l'immédiat mais dans le moyen et long terme et sur leur cycle de vie ;
- évalue les implications pour l'emploi, les revenus, les biens de production, l'accès au crédit ainsi que les facteurs qui influent sur les obstacles et opportunités différenciés auxquels sont confrontés les femmes et les hommes en tant qu'acteurs ou actrices économiques et sociaux.

**? Un Budget Sensible au Genre n'est pas**

- un budget formulé séparément pour les femmes et les hommes,
- une ségrégation budgétaire avec des crédits affectés séparément aux hommes et aux femmes dans le budget général,
- une augmentation des dépenses par le montant de ce budget séparé,
- une réduction du budget général par le montant du budget genre
- une présupposition des arbitrages et des négociations budgétaires conflictuels opposant hommes d'un côté et femme de l'autre.

## B - L'OBJECTIF DU BUDGET GENRE

C'est de redéfinir les priorités et d'allouer des ressources pertinentes qui répondent aux besoins de toutes les sections de la population, en prenant en compte de façon explicite la position désavantagée des femmes.

### ? Modalités du budget sensible au genre

La prise en compte du genre dans le processus budgétaire pose la problématique :

- d'une nouvelle approche de la planification du développement,
- du contrôle parlementaire et de la participation de la société civile au dialogue sur les politiques.

Cette nouvelle approche doit s'accompagner d'un dispositif ou cadre de suivi des indicateurs de résultats axés sur le genre, déclinés au niveau stratégique et au niveau opérationnel. Elle nécessite deux étapes essentielles :

- l'analyse diagnostique par secteur
- un budget conçu selon la gestion axée sur les résultats

Le budget programme constitue la meilleure approche pour prendre en compte la dimension genre.

Après ce tour d'horizon sur le Budget Sensible au Genre, la formatrice a conclu en disant que **l'approche genre constitue une valeur ajoutée à la méthode de la gestion axée sur les résultats** parce qu'elle ne repose pas sur le principe qui veut que toutes les personnes vivant dans un pays ont les mêmes besoins, ni que les programmes affecteront les populations de la même façon.

Pour mieux comprendre les notions apprises en théorie, les participants ont travaillé en commissions sur des exercices pratiques. L'outil qui en est sorti a été testé sur trois projets du PNUD et les résultats ont été concluants quant à son applicabilité (Voir Tableaux ci-dessous relatifs aux résultats de l'analyse des Projets «Lutte contre la Pauvreté», «PALPICS» et «Environnement/Biodiversité»).

## C – REULSTATS DE L'ANALYSE DU PROJET SUR LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

	<b>Hierarchie des objectifs</b>	<b>Résultats escomptés</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Indicateurs de performance</b>	<b>Situation de référence</b>	<b>Cibles indicatives</b>	<b>Hypothèses /risques</b>
Finalité	<b>Objectif global auquel le projet doit contribuer</b> Contribuer à la RP	<b>Impacts Résultats à LT</b> <b>Conséquence logique des effets du projet</b> Amélioration de la condition des femmes	<b>Population tirant bénéfice directement et indirectement du projet</b> Les populations rurales, les artisans et les collectivités locales	20% des objectifs du projet réalisés	<b>Etat des lieux à l'an zéro du projet</b> - pénibilité des travaux <b>- insuffisance des ressources</b> <b>- Manque d'organisation</b>	<b>Progrès attendu à LT</b> Niveau économique de développement local en cohérence avec les OMD	<b>Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> Fermeture du projet/ programme Réaffectation des ressources vers d'autres domaines prioritaires
But	<b>Changements recherchés ou attendus par la réalisation du projet</b> Alléger les travaux domestiques des femmes et les libérer	<b>Résultats à MT, conséquence logique des extrants du projet</b> Amélioration de la productivité du travail des femmes	<b>Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des résultats du projet</b> Les femmes de l'arrondissement de Méouane	<b>Indicateurs d'effet : Augmentation des revenus générés</b> 9000 femmes touchées 30 emplois créés Un maraîcher valorisé	<b>Etats des lieux à l'an zéro du projet</b> Utilisation d'un puits de 25 m ayant engendré une grande pénibilité pour l'alimentation en eau potable et le périmètre maraîcher	<b>Progrès à MT</b> Utilisation d'une pompe immergée alimentée en énergie par la PTFM Valorisation du périmètre maraîcher par une alimentation en eau et la construction de deux bassins	<b>Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> Mauvaise de la PTFM Rareté de l'eau par rapport à la nappe phréatique Manque de cohésion sociale
Intrants /	<b>activités Ressources humaines et financières permettant la réalisation des activités nécessaires à la production d'un extrant</b> Mise en place de PTFM Renforcement de capacités des femmes Actions d'investissements Accès au financement	<b>Extrants Résultats à CT</b> <b>Conséquence logique des activités du projet</b> Création de revenus Meilleure organisation des femmes en CFG Emergence d'une PME locale ; Femmes formées et organisées	<b>Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des extrants du projet</b> Les femmes de l'arrondissement de Méouane	<b>Indicateurs d'extrants Evidence montrant que les extrants ont été réalisés</b> 10 CFG formés ; 10 PTFM installées 04 artisans bénéficiaires d'énergie ; 3 périmètres maraîchers créés et fonctionnels	<b>Etats des lieux à l'an zéro du projet un puits de 25 m (pénibilité pour l'alimentation en eau potable + périmètre maraîcher)</b>	<b>Progrès attendu à CT</b> <b>Renforcement des capacités des femmes</b> <b>Capacité d'une auto-promotion des populations</b> <b>Accroissement des revenus des femmes</b>	<b>Enoncés d'hypothèses de risque et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> Mauvaise gestion de la PTFM Manque de cohésion sociale

## D – RESULTATS DE L'ANALYSE SUR LE PROJET PALPIC

	Hiérarchie des objectifs	Résultats escomptés	Bénéficiaires	Indicateurs de performance	Situation de référence	Cibles indicatives	Hypothèses /risques
Finalité	<b>Objectif global auquel le projet doit contribuer</b> Contribuer à la RP	<b>Impacts Résultats à LT</b> <b>Conséquence logique des effets du projet</b> Amélioration de la condition des femmes	<b>Population tirant bénéfice directement et indirectement du projet</b> Les populations rurales, les artisans et les collectivités locales	20% des objectifs du projet réalisés	<b>Etat des lieux à l'an zéro du projet</b> - pénibilité des travaux <b>- insuffisance des ressources</b> <b>- Manque d'organisation</b>	<b>Progrès attendu à LT</b> Niveau économique de développement local en cohérence avec les OMD	<b>Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> Fermeture du projet/ programme Réaffectation des ressources vers d'autres domaines prioritaires
But	<b>Changements recherchés ou attendus par la réalisation du projet</b> Alléger les travaux domestiques des femmes et les libérer	<b>Résultats à MT, conséquence logique des extrants du projet</b> Amélioration de la productivité du travail des femmes	<b>Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des résultats du projet</b> Les femmes de l'arrondissement de Méouane	<b>Indicateurs d'effet : Augmentation des revenus générés</b> 9000 femmes touchées 30 emplois créés Un maraîcher valorisé	<b>Etats des lieux à l'an zéro du projet</b> Utilisation d'un puits de 25 m ayant engendré une grande pénibilité pour l'alimentation en eau potable et le périmètre maraîcher	<b>Progrès à MT</b> Utilisation d'une pompe immergée alimentée en énergie par la PTFM Valorisation du périmètre maraîcher par une alimentation en eau et la construction de deux bassins	<b>Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> Mauvaise de la PTFM Rareté de l'eau par rapport à la nappe phréatique Manque de cohésion sociale
Intrants /	<b>activités Ressources humaines et financières permettant la réalisation des activités nécessaires à la production d'un extrant</b> Mise en place de PTFM Renforcement de capacités des femmes Actions d'investissements Accès au financement	<b>Extrants Résultats à CT</b> <b>Conséquence logique des activités du projet</b> Création de revenus Meilleure organisation des femmes en CFG Emergence d'une PME locale ; Femmes formées et organisées	<b>Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des extrants du projet</b> Les femmes de l'arrondissement de Méouane	<b>Indicateurs d'extrants Evidence montrant que les extrants ont été réalisés</b> 10 CFG formés ; 10 PTFM installées 04 artisans bénéficiaires d'énergie ; 3 périmètres maraîchers créés et fonctionnels	<b>Etats des lieux à l'an zéro du projet un puits de 25 m (pénibilité pour l'alimentation en eau potable + périmètre maraîcher)</b>	<b>Progrès attendu à CT</b> <b>Renforcement des capacités des femmes</b> <b>Capacité d'une auto-promotion des populations</b> <b>Accroissement des revenus des femmes</b>	<b>Enoncés d'hypothèses de risque et conditions critiques du succès</b> <b>Stratégies d'atténuation</b> <b>Mauvaise gestion de la PTFM</b> <b>Manque de cohésion sociale</b>

## E – RESULTATS SUR LE PROJET ENVIRONNEMENT/BIODIVERSITE

	Hiérarchie des objectifs	Résultats escomptés	Bénéficiaires	Indicateurs de performance	Situation de référence	Cibles indicatives	Hypothèses /risques
Finalité	Objectif global auquel le projet doit contribuer	Impacts Résultats à LT Conséquence logique des effets du projet	Population tirant bénéfice directement et indirectement du projet	Indicateurs d'impact : Evidence démontrant la réalisation des résultats	Etat des lieux à l'an zéro du projet	Progrès attendu à LT	Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès Stratégies d'atténuation
But	Changements recherchés ou attendus par la réalisation du projet	Résultats à MT, conséquence logique des extrants du projet	Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des résultats du projet	Indicateurs d'effet : Evidence démontrant l'obtention des effets de changements recherchés	Etats des lieux à l'an zéro du projet	Progrès à MT	Enoncés d'hypothèses : facteurs de risques et conditions critiques du succès Stratégies d'atténuation
Intrants	activités Ressources humaines et financières permettant la réalisation des activités nécessaires à la production d'un extrant	Extrants Résultats à CT Conséquence logique des activités du projet	Bénéficiaires Groupes cibles tirant bénéfices des extrants du projet	Indicateurs d'extrants Evidence montrant que les extrants ont été réalisés	Etats des lieux à l'an zéro du projet	Progrès attendu à CT	Enoncés d'hypothèses Facteurs de risque et conditions critiques du succès Stratégies d'atténuation

? **Au terme des exercices, les déductions suivantes ont été notées :**

- la démarche utilisée par la Formatrice a été très claire et des engagements pour la revue des programmes/projets pour l'intégration du genre ont été pris,
- les ateliers ont été très utiles seule la courte durée a été déplorée,
- dans certains projets, les activités s'étaient divisées d'elles-mêmes et il y'avait déjà la désagrégation pour les femmes, le seul problème étant l'absence du coût de l'activité,
- la liste de contrôle sera systématiquement appliquée à chaque projet.

## **PARTIE IV**

### **? RESULTATS OBTENUS A CE JOUR**

**-Création d'un Centre de Référence et d'un Site Web**

**- Publication de Modules de Formation**

**- Engagement pris au niveau de l'Etat, de la Société Civile  
et de nos Programmes/Projets**

### **? DEFIS (RECOMMANDATIONS)**

### **? UTILISATION ESPACE COLLABORATION GENRE**

## A – RESULTATS OBTENUS A CE JOUR

**A1** - Nous parlerons d'abord des avancées car la Journée de Réflexion au sommet a déjà suscité des engagements de la part du Gouvernement.

**Suite à l'atelier du PNUD, le Premier Ministre en s'adressant à la presse a parlé :**

- ? de l'engagement du Gouvernement en faveur d'un traitement équitable entre homme et femme pour l'impôt fiscal à partir de 2006 (voir annexe Coupures de Presse) ;
- ? de l'ouverture des formations militaires aux filles (Ecole Prytanée Militaire de Saint-Louis). Cette question a été l'un des points du Conseil des Ministres tenu le 17 novembre 2005 et a également fait la une du Journal le Soleil (voir annexe Coupures de Presse) ;
- ? Le Directeur de l'Ecole Prytanée a marqué son accord et s'est réjoui de la décision du Président de la République à intégrer les filles au niveau de son Institution lors d'une cérémonie qui a eu lieu le 25 décembre 2005 (voir annexe Coupures de Presse).

D'autre part, l'engagement et l'enthousiasme notés durant les différentes étapes de cette formation, laissent croire qu'avec des projets bien ciblés, d'importantes ressources pourraient être mobilisées.

**A2** - Le partenariat avec le Laboratoire Genre et Recherche Scientifique de l'IFAN-Université Cheikh Anta Diop de Dakar, s'inscrit dans **l'objectif du PNUD de contribuer à la création et/ou au renforcement d'un Centre de Référence en Genre au Sénégal.**

Les modules de formations ayant servi à la formation ont été conçu dans le cadre de ce Laboratoire par Dr Fatou Sarr, qui en est la Directrice et qui a assuré entièrement les ateliers de formation et coordonné l'ensemble des activités.

Ce partenariat qui a été très bénéfique aussi bien pour le PNUD que pour le Laboratoire Genre et Recherche Scientifique a déjà commencé à porter ses fruits :

**? pour le PNUD : l'Organisation** a réussi dans son objectif de jouer un rôle majeur dans la prise en compte du genre :

- au niveau des politiques d'abord (l'égalité de la parité fiscale entre hommes et femmes, l'ouverture des écoles militaires aux filles à partir d'octobre 2006),
- les engagements à long terme pris par le Gouvernement (**voir Point D Défis et Recommandations**),
- l'engagement du Recteur de l'Université de mettre un serveur informatique à la disposition du PNUD,
- au niveau du personnel du PNUD : l'appropriation de la prise en compte du genre par les participants en général et par les personnels opérant au niveau des projets en particulier, grâce à une meilleure perception de l'impact sur le Développement Durable, suite à la formation.

- au niveau de la redynamisation et de la réorientation de l'Axe Prise en compte du Genre : les échos des résultats obtenus a suscité au sein des autres agences, des Organismes de Coopération ainsi que du Gouvernement sénégalais, un certain engouement et une dynamique en faveur du Genre.

**? pour le Laboratoire Genre et Recherche Scientifique :**

- la satisfaction d'avoir conforté le fait que la démarche scientifique permet de rétablir les incompréhensions et d'avoir une vision commune, mais également d'accomplir des avancées dans la lutte contre les inégalités de genre,
- le renforcement de la réputation et de la crédibilité du Laboratoire
- la décision du Recteur de l'Université de renforcer les capacités du Laboratoire
- les demandes de partenariat formulées par d'autres agences du système des NU, des Organismes de Coopération et le Gouvernement du Sénégal.

**A3 - Les modules de formation** sont entrain d'être revus et complétés à la lueur des échanges et des différents travaux pratiques issus des ateliers de formation. **Ils seront publiés au courant du mois de février 2006 au plus tard.**

**A4 - Le Site Web créé a pour objectif de rendre disponible une base de données** pour mieux appréhender les inégalités de Genre dans tous les secteurs et aider les politiques à élaborer des stratégies pertinentes par rapport aux objectifs de développement.

Le Site se veut un outil de travail pour les acteurs de développement et plus particulièrement les chercheurs et les étudiants et a aussi pour ambition d'être un espace populaire d'échanges sur les questions de Genre.

La difficulté d'accès à l'information a été une contrainte majeure pour la construction du Site qui a démarré depuis le mois d'octobre 2005. Il sera bientôt opérationnel et constituera certainement une grande avancée pour le pays.

Des résumés des modules de formation seront également disponibles sur le Site.

L'ouverture du Site est imminent et il aura comme adresse : [senegal.yemalegenre@undp.org](mailto:senegal.yemalegenre@undp.org).

Il sera élargi et mis à jour régulièrement. Un message de sensibilisation a été lancé aux participants afin qu'ils continuent à mieux asseoir les acquis de la formation en participant pleinement à l'animation du site.

## **B - DEFIS (RECOMMANDATIONS)**

Les défis porteront sur le suivi des recommandations qui sont :

### **? Pour Le Ministère chargé de la promotion de la femme**

- Rôle de plaidoyer politique et social
- Rôle d'appui technique aux autres ministères et institutions de la République, pour la prise en compte du Genre dans leurs programmes et budget

### **? Pour le Gouvernement /Primature**

- L'intégration du Genre dans les politiques et programmes suppose un engagement du Gouvernement pour la production de données pouvant rendre compte des inégalités de Genre au Sénégal.
- L'implication de l'ensemble des départements sectoriels dans la mise en œuvre de la stratégie est indispensable.

### **Il s'agira pour le Premier Ministre :**

1. d'inclure dans les lettres de mission de chaque ministère les objectifs identifiés par la stratégie nationale pour la réduction des inégalités de Genre le concernant,
2. de disposer d'un mécanisme capable d'assurer le suivi et le contrôle de l'action gouvernementale dans le domaine du Genre.

### **? Pour le Parlement**

- Dans son rôle de contrôle de l'action gouvernementale, le Parlement devra être capable d'interpeller chaque ministère concerné pour la mise en œuvre de la stratégie d'intégration du Genre.
- Au moment de légiférer, le Parlement devra être capable d'identifier les effets négatifs de certaines lois sur les relations et d'initier des lois en faveur de la promotion de l'égalité. Pour cela, un appui technique pour l'élaboration de dossiers de travail s'avère nécessaire.

### **? Pour le PNUD**

- suivi pour l'amendement des documents de projets ayant déjà démarré ainsi qu'un réajustement de leur budget de 2006 pour intégrer la prise en compte du Genre
- prise en compte systématique du Genre dans les nouveaux projets
- suivi des impacts sur les populations sur le terrain
- suivi et amélioration de la base de données

- suivi des acquis de la formation

## **C – UTILISATION DES OUTILS DE L'ESPACE COLLABORATION/GENRE**

Cette espace de collaboration créé pour mettre à la disposition du personnel du PNUD impliqué dans la promotion de la prise en compte du Genre, les outils nécessaires pour mener à bien leur travail, a été très utile pour l'exécution du TTF GENRE.

En effet, elle a permis :

- d'accéder à une documentation de qualité et très variée,
- de suivre les débats et les échanges d'expérience,
- de consulter les documents de projets des autres pays pour voir les thèmes proposés, ect...

L'outil que nous avons le plus utilisé est le **Calendrier** qui non seulement nous permettait de suivre la progression des activités des autres pays bénéficiaires, mais d'inscrire également nos propres activités et événements au fur et à mesure de leur exécution.

Le constat que nous voulons faire est que pour ce qui est des politiques, des méthodes et des guidelines, le PNUD possède déjà tout ce qu'il faut ; ce qui reste à faire c'est booster leur application et mettre en place des mécanismes permettant d'évaluer périodiquement l'efficacité de tous ces outils.

## **PARTIE V**

### **UTILISATION DES FONDS**

### **? Utilisation des fonds TTF**

Les 70 000 \$ alloués par le Siège ont été répartis sur les trois activités et ont servi à payer :

- les honoraires des consultants,
- divers frais pour l'organisation des ateliers de formation qui se sont déroulés en interne,
- l'organisation de la Journée de Réflexion au sommet à l'Hôtel Méridien Président,
- une partie du matériel de fonctionnement,
- la confection de supports pour la formation.

### **? Autres ressources**

Il s'agit d'une contribution du Bureau d'un montant de 20 000 \$ qui ont servi à payer :

- les honoraires de l'Assistante en Genre (1 mois supplémentaire),
- les fournitures de bureau,
- l'organisation de la formation sur la budgétisation,
- la cérémonie de remise de diplômes,
- la médiatisation (reportage, archives, banderoles, photos, vidéo-cassettes, CD),
- publication modules.

**? Table for required information on G.M. training**

1. No. of staff trained *	Men			Women			Sr. Management
	UNDP STAFF	UN AG.	GOVER.	UNDP STAFF	UN AG.	GOVER.	
a) National	21 +14 (project's coordinators)	4	3	13 + 3(project's coordinators)	5	9	
b) International	4				3		2
<b>2. Resources mobilised</b>	Core			Non –Core			Donor
a) Stand alone programmes							
b) Mainstreamed programmes	20 000 \$						70 000 \$
<b>3. Audio-Visual Materials for sharing at the Gender Event Title</b>	Theme - Training courses - High level Reflection Day on Gender Mainstreaming - Award Ceremony			Medium - Photos - Photos - Photos			Length/ Duration

\* During the High level Reflection Day, a presentation on Gender Mainstreaming has been done for an audience of **144** persons composed by the Prime Minister, 5 Ministers, Heads of UN Agencies, Parliamentaries, NGOs and Civil Society Members, Medium Specialists, etc..