

**PROGRAMME EAU, CLIMAT, DÉVELOPPEMENT ET EGALITE DES GENRES
(WACDEP-G)**

**ETUDE PORTANT SUR LE DEVELOPPEMENT D'UNE VISION
PARTAGEE TRANSFORMATRICE DE GENRE,
D'AMELIORATION SYSTEMIQUE STRUCTURELLE ET
INSTITUTIONNELLE DES PROCESSUS DE PRISE DE DECISION
EN FAVEUR DES INVESTISSEMENTS LIES A LA SECURITE EN
EAU ET AU DEVELOPPEMENT RESILIENT AU CHANGEMENT
CLIMATIQUE**

Rapport final

Dr. Ir. David Mahouna SOHINTO
Consultant principal, Chef de mission

TOMETRY E. Zita
Consultante associée

Décembre 2021

REMERCIEMENTS

La mission de **développement d'une vision partagée transformatrice de genre, d'amélioration systémique structurelle et institutionnelle des processus de prise de décision en faveur des investissements liés à la sécurité en eau et au développement résilient au changement climatique** est une initiative du Partenariat National de l'Eau du Bénin (PNE-Bénin) en collaboration avec le Partenariat Mondial de l'Eau en Afrique de l'Ouest (GWP-AO) et les partenaires de mise en œuvre du Programme Eau Climat Développement et Égalité des Genres (WACDEP-G) au Bénin.

La mission a été conduite par l'équipe de Consultants ci-après :

- Dr. Ir. David M. SOHINTO, Consultant principal
- Mme Zita TOMETY, Consultante associée

Equipe déléguée de facilitateurs auprès des consultants :

- Mme Diace TONOUKOUEN
- M. Corneille BODJRENOU
- M. José ZANNOU

Compte tenu des divers appuis apportés, l'équipe de Consultants tient à adresser ses sincères remerciements à :

- ☞ L'équipe du PNE-Bénin ;
- ☞ L'équipe de GWP-AO ;
- ☞ Tous les acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude (acteurs gouvernementaux, partenaires techniques et financiers, société civile, secteur privé).

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	2
Table des tableaux et figures	5
sigles et abreviations	6
RESUME	8
Introduction.....	10
1. Objectifs, résultats attendus, démarche méthodologique et difficultés	11
1.1. Objectifs de la mission	11
1.2. Résultats Attendus (RA)	11
1.3. Clarification conceptuelle.....	12
1.4. Démarche méthodologique	14
1.5. Difficultés et limites.....	15
2. Etat des lieux succinct de la prise en compte du genre au Bénin	17
2.1. Cadre juridique et institutionnel du genre au Bénin	17
3. Etat des lieux succinct de la prise en compte du genre daNS LE secteur de l’Eau et de LA RESILIENCE climatique.....	21
3.1. Synthèse du diagnostic de la prise en compte du genre dans le secteur de l’eau	21
3.2. Synthèse du diagnostic de la prise en compte du genre dans le domaine du changement climatique.....	23
3.3. Analyse situationnelle de l’Approche Transformatrice de Genre (ATG) au Bénin	24
3.4. Analyse des relations de pouvoir actuel dans les secteurs de l’eau et de la résilience climatique.....	33
3.5. Problèmes majeurs relatifs à la faible avancée en matière d’égalité entre les sexes ..	36
3.6. Enjeux et défis majeurs	37
4. OrientationS stratégiqueS et propositionS d’actions	39
4.1. Vision transformatrice du genre	39
4.2. Fondement de la vision	39
4.3. Objectifs de mise en œuvre de la vision	39
4.4. Théorie de changement de la vision	40
4.5. Orientations Stratégiques de développement de la vision.....	44
4.6. Cohérence entre les orientations de la vision et les orientations des programmes PNPG, le PND et les ODD.....	46
5. Plan d’actions détaillé de la vision.....	47
5.1. Articulation entre les orientations stratégiques et la vision.....	47
5.2. Présentation détaillée des actions de la vision	48

5.3.	Elaboration de la matrice des actions/intervention ou plan d'action opérationnel	51
6.	Stratégie de mise en œuvre, conditions de succès, dispositif de pilotage et de suivi-évaluation de la vision	55
6.1.	Principes de mise en œuvre	55
6.2.	Stratégie de mise en œuvre	55
6.3.	Condition de succès.....	56
6.4.	Dispositif institutionnel de mise en œuvre	57
6.5.	Système de suivi-évaluation.....	58
6.6.	Objectif du système de suivi-évaluation	58
7.	Proposition des outils d'intégration de l'ATG dans les cadres légaux, politiques et stratégiques et dans le processus de planification et de budgétisation des investissements DANS LES SECTEURS DE L'eau et DE LA résilienCE climatique.....	59
7.1.	Intégration de l'ATG dans la chaîne PPBS de mise en œuvre des projets et programmes des Secteurs de l'Eau et de la Résilience Climatique (SERC).....	59
7.2.	Approche, méthodes et outils d'analyse diagnostique ATG sensible dans la mise en œuvre des projets et programmes des SERC.....	61
7.3.	Approche, méthodes et outils de planification sensible à l'approche transformatrice du genre dans les SERC.....	64
7.4.	Approche, méthodes et outils de programmation et budgétisation ATG sensible dans le SERC69	
7.5.	Cadre de Suivi-Evaluation ATG sensibles des investissements dans les SERC.....	72
8.	Recommandations.....	75
	Conclusion	77
	Références bibliographiques.....	78
	AnnexeS.....	79
	Annexe 1 : Liste des acteurs rencontrés	79
	Annexe 2 : Canevas de présentation d'un plan de travail annuel	81

TABLE DES TABLEAUX ET FIGURES

Table des tableaux

Tableau 1: Continuum de l'équité des genres	14
Tableau 2: Acteurs clés identifiés.....	34
Tableau 3: Problèmes majeurs selon les dimensions de l'ATG.....	36
Tableau 4: Enjeux et défis majeurs	37
Tableau 5 : Cohérence entre les orientations de la vision et les orientations du programme PNPG, le PND et les ODD.....	46
Tableau 6 : Articulation de la vision 2021-2030.....	47
Tableau 7 : Plan d'actions d'opérationnalisation de la vision.....	48
Tableau 8 : Plan d'action de la vision transformatrice du genre	51
Tableau 9: Quelques outils utilisés dans la chaîne PPBS.....	60
Tableau 10: Profil d'activités par le cadre de Harvard	62
Tableau 11: Profil d'accès et de contrôle par le cadre de Harvard.....	62
Tableau 12: Matrice des trois rôles par le cadre de Moser	63
Tableau 13 : Matrice FFOM ATG sensible spécifique aux projets et programmes du SERC.....	64
Tableau 14: cadre d'analyse de la vulnérabilité et de l'adaptation	64
Tableau 15: Description d'une matrice de cadre logique ATG sensible	67
Tableau 16: Présentation d'un pluriannuel.....	68
Tableau 17: Caractéristique de la budgétisation sensible à l'ATG.....	70
Tableau 18: Conditions de succès de la budgétisation sensible à l'ATG.....	72
Tableau 19 : Catégorisation des budgets en fonction de leur sensibilité au genre.....	72
Tableau 20: Caractéristiques des indicateurs en faveur de l'égalité entre les sexes	74

Table des figures

Figure 1 : Principales étapes méthodologiques de la mission	15
Figure 2: Cadre transformationnel.....	25
Figure 3: Théorie de changement de la vision	43
Figure 4: Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la VTG.....	57
Figure 5: Cycle de gestion d'un projet.....	59
Figure 6: Etapes de la planification sensible à l'approche transformatrice du genre	65
Figure 7: Démarche d'élaboration de l'arbre à problèmes.....	66
Figure 8: Etape d'élaboration d'un plan pluriannuel	69
Figure 9: Etape de la budgétisation ATG sensible dans le SERC	71

SIGLES ET ABREVIATIONS

ABM	:	Autorité du Bassin du Mono
ABO	:	Agence de Bassin de l'Ouémé
AOF	:	Attributions, Organisation et Fonctionnement
ATG	:	Approche Transformatrice du Genre
CCNUCC	:	Convention Cadre des Nations-Unies sur le Changement Climatique
CCPG	:	Comités Communaux de Promotion du Genre
CEDEAO	:	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	:	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CNPEEG	:	Conseil National de Promotion de l'Equité et de l'Egalité Genre
COP	:	Conférence des Parties
CIE	:	Commission Interministérielle de l'Eau
CNCC	:	Comité National sur le changement climatique
CNE	:	Conseil National de l'Eau
COVID	:	Corona Virus Disease
CTPNA	:	Commission Technique chargée du processus du Plan National d'Adaptation au changement climatique
DGEC	:	Direction Générale de l'Environnement et du Climat
FNEC	:	Fonds National pour l'Environnement et le Climat
GIRE	:	Gestion Intégrée des Ressources en Eau
GIZ	:	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
GWP-AO	:	Partenariat Mondial de l'Eau en Afrique de l'Ouest
INF	:	Institut National de la Femme
INPF	:	Institut National de Promotion de la Femme
MAEP	:	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MASM	:	Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
MCVDD	:	Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable
MDP	:	Ministère du Plan et du Développement
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances
MEM	:	Ministère de l'Eau et des Mines
MFPSS	:	Ministère de la Famille, de la Protection Sociale et de la Solidarité
MMEJF	:	Ministère de la Microfinance et de l'Emploi des Jeunes et des Femmes

NEPAD	:	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
ODD	:	Objectif de Développement Durable
OFFE	:	Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant
OMD	:	Objectif du Millénaire pour le Développement
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
OS	:	Objectifs Spécifiques
OSC	:	Organisations de la Société Civile
PANA	:	Programme d'Action National d'Adaptation au changement climatique
PANGIRE	:	Plan d'Action National de Gestion Intégrée des Ressources en Eau
PDC	:	Plans de Développement Communaux
PND	:	Plan National de Développement
PNE-Bénin	:	Partenariat National de l'Eau du Bénin
PNPG	:	Politique Nationale de Promotion du Genre
PNUD	:	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPBS	:	Planification, Programmation, Budgétisation, Suivi et Evaluation
PTA	:	Plan de Travail Annuel
PTF	:	Partenaires Techniques et Financiers
RA	:	Résultats Attendus
SDAGE	:	Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux
SCRP	:	Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté
SERC	:	Secteurs de l'Eau et de la Résilience Climatique
TIC	:	Technologies de l'Information et de la Communication
UA	:	Union Africaine
UEMOA	:	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
VTG	:	Vision Transformatrice du Genre
WACDEP-G	:	Programme Eau, Climat, Développement et Egalité des Genres

RESUME

Le Bénin fait partie des pays de l’Afrique de l’Ouest touchés par le changement climatique et dont les effets ne sont pas sans conséquences sur les populations. Ainsi, la République du Bénin a ratifié en juin 1994, la Convention Cadre des Nations-Unies sur le Changement Climatique (CCNUCC) et en février 2002, le protocole de Kyoto. Conscient de cette menace, le Bénin, suite à la ratification de ces deux conventions a pris d’autres engagements politiques, reflétés dans des initiatives institutionnelles pertinentes à travers des actions importantes pour lutter contre le changement climatique.

Aussi, dans le but de lutter contre les inégalités, le Bénin à l’instar des Nations Unies s’est engagé à promouvoir l’égalité des genres à tous les niveaux de développement et a eu le soutien de la Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest (CEDEAO). Les Objectifs de Développement Durable (ODD) 5 : « Egalité entre les sexes » et 10 : « Réduction des inégalités » sont très déterminants pour la promotion de l’égalité des sexes dans le monde et en particulier en Afrique de l’Ouest, l’une des régions les plus vulnérables au changement climatique.

Ainsi, en vue d’atteindre sa vision d’ici 2030, la CEDEAO a pris un certain nombre de mesures politiques pour soutenir les États membres dont le Bénin, dans la sécurité en eau et le renforcement de la résilience au changement climatique tout en promouvant l’intégration du genre dans les plans et programmes. Il est donc nécessaire de faire un état des lieux succinct des inégalités de genre dans le secteur de l’eau et de la résilience climatique au Bénin.

Le présent rapport est le fruit d’une démarche participative et inclusive caractérisée par une large concertation et consultation des acteurs aux niveaux étatique, institutionnel, société civile et secteur privé. Le diagnostic fait avec l’outil d’analyse de l’économie politique, a permis de comprendre les causes profondes des inégalités genre observées dans le secteur de l’eau et de la résilience climatique ; ainsi que les types de rapports (relations de pouvoir) au niveau des groupes d’acteurs intervenants dans le secteur de l’eau et de la résilience climatique.

Il se dégage du diagnostic auprès des différents acteurs, des problèmes majeurs (manque de portage de l’ATG, pesanteurs socio-culturels, l’inexistence ou faible connaissance de lois et textes liés à l’ATG) qui entravent la prise en compte de l’Approche Transformatrice du Genre (ATG) dans le secteur de l’eau et de la résilience climatique. De l’analyse de ces contraintes, ont été identifiés les défis (intégration de l’ATG dans les politiques nationales et stratégie de développement, Communication sur l’approche avec les acteurs locaux) et enjeux (prise en compte systématique de l’ATG dans les politiques de développement, correction et transformation des normes sociales) à relever pour promouvoir l’ATG.

De la triangulation de ces informations et du futur souhaité par les différents acteurs rencontrés dans le cadre cette mission, la vision suivante est formulée : « **A l’horizon 2030, le Bénin est un pays où les politiques, les stratégies et les textes relatifs à la sécurité en eau et la résilience au changement climatique, ainsi que l’opérationnalisation des mesures de mise en œuvre contribuent à la transformation genre en vue d’un changement systémique durable** ». La réalisation de cette vision passe par quatre orientations stratégiques à savoir :

- ➔ **OS 1 : Renforcement des cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l’ATG dans le secteur de l’eau et de la résilience climatique.**

Afin d'opérer le changement escompté, celui de maintenir la représentativité et la participation effective des femmes, des jeunes et des personnes handicapées dans toutes les étapes de la conduite des projets et programmes dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique, une volonté politique est nécessaire et importante pour la réalisation de ce changement. Elle doit veiller à la prise en compte de l'ATG dans les cadres légaux depuis la phase d'identification des problèmes, la conception, la mise en œuvre et le suivi dans tous les politiques, stratégies, plans et programmes d'investissements visant à assurer la sécurité en eau et la résilience climatique.

➔ OS 2 : Développement de synergies et de cadres de concertation favorables aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes.

Des cadres de concertation entre tous les acteurs qui s'investissent dans des actions de promotion de l'égalité de genre seront créés. Ces cadres permettront de travailler non seulement en synergie avec toutes les couches sociales et particulièrement celles qui sont les plus défavorisées, mais aussi, de participer aux dialogues politiques à travers des partenariats horizontaux et verticaux en faveur de l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'eau et du changement climatique. Le développement de synergies et de cadre de concertation favorable aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes se fera à travers les actions ci-après :

- ✦ Renforcement des cadres de convergence intersectoriel (ministères ciblés et instituts de promotion de la femme) sur l'ATG ;
- ✦ Renforcement des cadres de coordination sectoriel (niveau central et local) sur l'ATG ;
- ✦ Développement des alliances stratégiques favorables à l'ATG par des décideurs et leaders d'opinion traditionnels.

➔ OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement

Des outils d'intégration divers et variés selon l'ATG devront être conçus, notamment dans les domaines normatif, politique et technique (processus de conception, planification, budgétisation et de suivi) des investissements pour la sécurité en eau et la résilience climatique.

➔ OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique

Développer des outils adaptés au soutien des investissements pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique, c'est élaborer et implémenter effectivement des lois et règlements, une planification du développement durable déclinée en plan d'action et des supports pédagogiques et informatifs qui posent et garantissent les fondamentaux de l'eau et du climat pour réduire et prévenir la vulnérabilité et les catastrophes.

Notons que ces orientations stratégiques sont en lien avec les orientations du programme WACDEP-G, du PNPG, du PND et des ODD.

INTRODUCTION

Le changement climatique constitue l'un des plus grands défis de notre époque. Conséquence de l'économie industrielle, de la croissance démographique, de la surexploitation des ressources naturelles, des émissions de gaz à effet de serre, de l'amenuisement de la couche d'ozone et du réchauffement climatique, le changement climatique mettent à rude épreuve les efforts de développement et la survie de l'humanité. L'économie, la biodiversité, les moyens de subsistance et la vie de toutes les communautés sont affectés d'une manière ou d'une autre par les effets du changement climatique.

Œuvrer à l'atteinte des ODD¹ 5 « Égalité entre les sexes » et 10 « Réduction des inégalités » est très déterminant pour la promotion de l'égalité des sexes dans le monde et en particulier en Afrique de l'Ouest, l'une des régions les plus vulnérables au changement climatique. Le Bénin, à l'instar des Nations Unies, s'est engagé à promouvoir l'égalité des genres pour lutter contre les inégalités observées à tous les niveaux de développement et a eu le soutien de la CEDEAO². La vision de la politique de la CEDEAO sur la réduction des risques de catastrophe est d'avoir des pays et des communautés résilients dans lesquels les risques normaux n'affectent pas le développement. Elle a pris un certain nombre de mesures politiques pour soutenir les États membres dans la sécurité en eau et le renforcement de la résilience climatique tout en promouvant l'intégration du genre dans les plans et programmes. C'est dans cette dynamique qu'il a été ratifié au Bénin des traités et conventions internationaux et régionaux pour la promotion et la protection des droits de l'homme et l'égalité des sexes dans tous les secteurs de développement dont celui de l'eau et de changements climatiques. Malheureusement, les normes socioculturelles influencent les politiques formelles et renforcent les inégalités des genres. Le constat fait aujourd'hui est que les inégalités persistent parce que les politiques ne cherchent pas à examiner les causes, les comprendre afin de les corriger. Une intégration réelle, effective, partagée par tous et durable du genre nécessite le changement de mentalité à tous les niveaux. C'est dans ce cadre que Le Partenariat National de l'Eau du Bénin (PNE-Benin), en collaboration avec le partenariat Mondial de l'Eau en Afrique de l'Ouest (GWP-AO) et les partenaires de mise en œuvre du programme Eau, Climat, Développement et Égalité des Genres (WACDEP-G) au Bénin ont décidé de conduire une étude pour accompagner le développement d'une vision partagée transformatrice de genre, d'amélioration systémique structurelle et institutionnelle des processus de prise de décision en faveur des investissements liés à la sécurité en eau et au développement résilient au changements climatiques.

¹ Objectif de Développement Durable

² Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest

1. OBJECTIFS, RESULTATS ATTENDUS, DEMARCHE METHODOLOGIQUE ET DIFFICULTES

1.1. Objectifs de la mission

1.1.1. Objectif global

L'objectif principal de la mission est d'« améliorer les processus de prise de décision en faveur des investissements visant à assurer la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique, en soutenant l'établissement d'une vision partagée transformatrice du genre pour susciter le changement structurel et institutionnel systémique nécessaire au Bénin ».

1.1.2. Objectifs Spécifiques (OS)

Cinq objectifs spécifiques découlent de l'objectif général. Ces objectifs offrent un cadre cohérent pour favoriser l'amélioration de la prise en compte du genre dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique et se présentent comme suit :

☞ **OS 1** : Identifier et analyser selon l'ATG les risques, les facteurs déterminants et les relations de pouvoir actuels et potentiels susceptibles d'entraver les processus de prise de décision pour des investissements visant à assurer la sécurité en eau et un développement résilient au changement climatique ;

☞ **OS 2** : Etablir une vision partagée transformatrice de genre portée par les principales institutions gouvernementales impliquées dans la préparation et la mise en œuvre des politiques, stratégies et plans d'investissement pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique ;

☞ **OS 3** : Faciliter la prise des engagements au niveau institutionnel pour promouvoir une prise en compte effective de l'ATG dans la préparation et la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes d'investissement visant à assurer la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique ;

☞ **OS 4** : Renforcer les capacités des institutions sur la planification et la mise en œuvre, selon l'ATG, des investissements liés à la sécurité en eau et au développement résilient au changement climatique ;

☞ **OS 5** : Soutenir le développement des outils d'intégration de l'ATG dans les cadres légaux, politiques et stratégiques ainsi que les processus de planification et de budgétisation des investissements pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique.

1.2. Résultats Attendus (RA)

Les principaux résultats attendus de la mission sont les suivants :

☞ **RA 1** : Une situation de référence des risques des facteurs déterminants et des relations de pouvoir actuels et potentiels susceptibles d'entraver les processus de prise de décision pour des investissements transformateurs de genre liés à la sécurité en eau et au développement résilient au changement est établie ;

☞ **RA 2** : Une vision partagée transformatrice de genre portée par les principales institutions gouvernementales impliquées dans la préparation et la mise en œuvre des politiques, stratégies et plans d'investissement lié à la sécurité en eau et à un développement résilient au changement climatique est élaborée ;

☞ **RA 3** : Des engagements au niveau institutionnel pour promouvoir la préparation et la mise en œuvre selon l'ATG des politiques, stratégies, plans et programmes d'investissement pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique sont pris ;

☞ **RA 4** : Les capacités des institutions pour la planification et la mise en œuvre selon l'ATG des investissements liés à la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique sont renforcées ;

☞ **RA 5** : Des outils de l'intégration de l'ATG dans les cadres légaux, politiques et stratégiques ainsi que les processus de planification et de budgétisation des investissements pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique sont développés.

1.3. Clarification conceptuelle

La clarification des concepts est indispensable pour une compréhension harmonisée et sans équivoque des concepts dans le contexte de la présente étude. Il s'agit de :

Sécurité en eau : se définit comme « la capacité d'une population de préserver l'accès durable à des quantités adéquates et à une qualité acceptable d'eau pour les moyens de subsistance, le bien-être et le développement socioéconomique, pour assurer la protection contre la pollution hydrique et les catastrophes liées à l'eau, et pour protéger des écosystèmes dans un climat de paix et de stabilité politique »³.

Résilience : ce mot désigne la capacité d'une organisation, d'un groupe ou d'une structure à s'adapter à un environnement changeant. Selon le CEREMA⁴, appliquée aux sociétés humaines, "un peuple est résilient s'il sait et peut trouver les capacités nécessaires pour son adaptation face à des aléas qui le menacent. Pour les territoires, la résilience renvoie donc à leur capacité à transformer les changements, et notamment le changement climatique, en opportunités sociales et économiques sur le long terme"⁵. En d'autres termes, la résilience s'entend de la capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposée à des dangers d'y résister et de les absorber, de s'adapter à leurs effets et de s'en relever rapidement et efficacement, notamment en préservant et en rétablissant ses structures et fonctions essentielles.

Changements climatiques⁶ : Le changement climatique désignent une variation statistiquement significative de l'état moyen du climat ou de sa variabilité persistant pendant de longues périodes (généralement, pendant des décennies ou plus). Le changement climatique peuvent être dus à des processus internes naturels ou à des forçages externes, ou à des changements anthropiques persistants de la composition de l'atmosphère ou de l'affectation des terres. On notera que la Convention-cadre des Nations unies sur le changement climatique (CCNUCC), dans son Article 1, définit « changements climatiques » comme étant des « changements de climat qui sont attribués directement ou indirectement à une activité humaine altérant la composition de l'atmosphère mondiale et qui viennent s'ajouter à la variabilité naturelle du climat observée au cours de périodes comparables. »

Résilience au changement climatique : Capacité des systèmes à être à nouveau dynamiques suite à un changement climatique.

³ Zafar Adeel, Directeur de l'Institut pour l'eau, l'environnement et la santé de l'Université des Nations Unies (UNU), lors de la conférence de presse, au Siège de l'ONU à New York, mars 2031.

⁴ Centre d'Etudes et d'expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement

⁵ CEREMA, la résilience, un outil pour les territoires.

⁶ Stratégie de développement à faible intensité de carbone et résilient aux changements climatiques du Bénin, 2016 - 2025

Genre : Dans le cadre de notre étude, le genre est une variable sociale qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports entre les acteurs sociaux. Le genre renvoie aux responsabilités et aux rôles socialement construits par la société et attribués aux femmes et aux hommes dans une culture et un espace donné. Le genre, au-delà de tout est un concept qui est lié à un environnement donné et qui évolue dans le temps et influence le développement et le bien-être en général.

Egalité des genres⁷ : Elle suppose que les femmes et les hommes jouissent des mêmes conditions, traitements, et opportunités pour pouvoir réaliser leur plein potentiel, leurs droits humains et leur dignité, et pour contribuer au développement économique, social, culturel et politique et en tirer profit. L'égalité des genres est, dès lors, une valorisation égale par la société des ressemblances et des différences entre les hommes et les femmes, et des rôles qu'ils jouent. L'égalité des genres se fonde sur le partenariat à part entière des femmes et des hommes dans le foyer, dans la communauté et dans la société.

Dans le cadre de notre étude, l'égalité des genres permettra de voir dans quelle mesure les hommes et les femmes à divers niveaux dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique reçoivent un traitement égal et ne doivent pas être victimes de discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre.

Inclusion sociale : Elle consiste à améliorer les capacités, les opportunités et la dignité des individus et des groupes à prendre part à la société. Dans le cadre de cette étude, l'inclusion nécessite que l'on cherche à comprendre et traiter les causes profondes des inégalités liées à la sécurité en eau et la résilience au changement climatique. En d'autres termes, elle s'attache à favoriser l'accès à toutes les personnes marginalisées aux ressources en eau, aux connaissances relatives aux pratiques résilientes aux risques climatiques.

Exclusion sociale : C'est le processus qui empêche certaines personnes ou groupes d'exercer leurs droits. L'exclusion dans ce contexte de la mission donnera lieu de voir comment est provoquée par l'inégale répartition des ressources et du pouvoir, par l'attribution de valeurs inégales aux différents groupes sociaux, et par les normes sociales qui perpétuent ces différences. Ses causes sont interdépendantes et se renforcent réciproquement. C'est le plus souvent, ceux à qui on ne concède aucune valeur, qui ne peuvent jouir de leurs droits.

Équité des genres : L'équité entre homme et femme se réfère aux conditions d'application des principes d'égalité. Elle fait appel à la notion de justice quant à la répartition « équitable » ou « juste » des fruits de toutes les transformations sociales ou autres bénéfiques acquis dans la société ; ce qui conduit au véritable socle de l'harmonie sociale. Autrement dit, l'équité de genre implique de reconnaître que les gens sont différents et ont besoin de différents types de soutien et de ressources pour que leurs droits soient réalisés. Pour garantir l'équité, des mesures sont souvent nécessaires pour compenser les discriminations et les désavantages.

L'équité peut sembler injuste mais elle fonctionne activement pour faire évoluer chaque individu vers le succès en mettant tout le monde sur le même pied d'égalité.

Normes sociales : Ce sont des valeurs et attitudes puissantes et omniprésentes, qui concernent des rôles sociaux et des comportements fondés sur le genre qui sont profondément ancrés dans les structures sociales. Elles se manifestent au sein des ménages, des familles, des communautés, des voisinages et dans

⁷ Rutgers, « Pour une approche transformatrice du genre dans les programmes en faveur de la santé et des droits sexuels et reproductifs et contre les violences basées sur le genre », p73.

la société au sens large, garantissant le maintien de l'ordre social, punissant ou sanctionnant les déviances à ces normes.

Approche Transformatrice du Genre : L'Approche Transformatrice du Genre (ATG) est une stratégie qui vise à rechercher les causes profondes des inégalités et les traiter. Elle s'attache activement à examiner, remettre en cause et changer les normes de genre rigides et les déséquilibres dans les dynamiques de pouvoir, en vue de réaliser les objectifs d'égalité de genre à tous les niveaux pour de meilleurs résultats de développement.

Les approches de transformation du genre en matière de sécurité en eau et de résilience au changement climatique se concentrent sur la résolution des différences de pouvoir sous-jacentes qui contribuent aux inégalités entre les sexes. Par conséquent, des efforts doivent être faits pour comprendre et traiter les normes, attitudes, comportements et systèmes sociaux qui sous-tendent les inégalités auxquelles sont confrontés les groupes marginalisés y compris les différents groupes de femmes.

Cette approche fait référence au continuum de genre qui établit la posture des acteurs et des institutions sur une échelle de cinq paliers : nocive, neutre, sensible, réceptive et transformatrice.

Un continuum est une suite ordonnée d'éléments homogènes passant progressivement d'un extrême à l'autre par une succession d'étapes intermédiaires. Un continuum dénote quelque chose qui se suit continuellement (sans lacunes). Dans le cas de l'ATG, c'est un ensemble de valeurs qui se suivent.

La faisabilité et le bien-fondé des approches de transformation des normes de genre peut être fortement tributaire du contexte et du calendrier, ainsi que de considérations pratiques comme les ressources (humaines, financières, matérielles, etc.), l'expertise (en matière de genre, par exemple) et l'engagement du gouvernement et des partenaires de mise en œuvre comme l'illustre le tableau I.

Tableau 1: Continuum de l'équité des genres

Catégorie	Caractéristiques
Genre aveugle	Aucune tentative pour lutter contre les inégalités entre les sexes ; perpétue probablement les inégalités entre les sexes
Neutre de genre	Effort vague, erratique ou non substantiel
Sensible au genre	Reconnaît les différences entre les sexes, mais ne s'attaque pas aux inégalités entre les sexes
Intégration partielle du genre	Des efforts sont faits pour inclure les femmes comme bénéficiaires
Intégration du genre	Comprend des déclarations sur le genre dans tout le programme ; pas de focalisation sur les normes de genre ou les pratiques néfastes
Transformateur de genre	S'attaque aux causes sous-jacentes des inégalités fondées sur le sexe ; transforme les normes, les rôles et les relations de genre néfastes.

Source : Includovate PTY LTD au Global Water Partnership, in Rapport d'analyse de genre Bénin, 2020

1.4. Démarche méthodologique

1.4.1. Méthodologie Globale

La démarche méthodologique proposée reposera sur une approche participative, inclusive et itérative qui fera une combinaison raisonnée des méthodes et outils de collecte, de traitement et d'analyses des données d'ordre qualitatif et quantitatif. La synthèse du contenu de chaque étape est présentée à la figure ci-dessous.

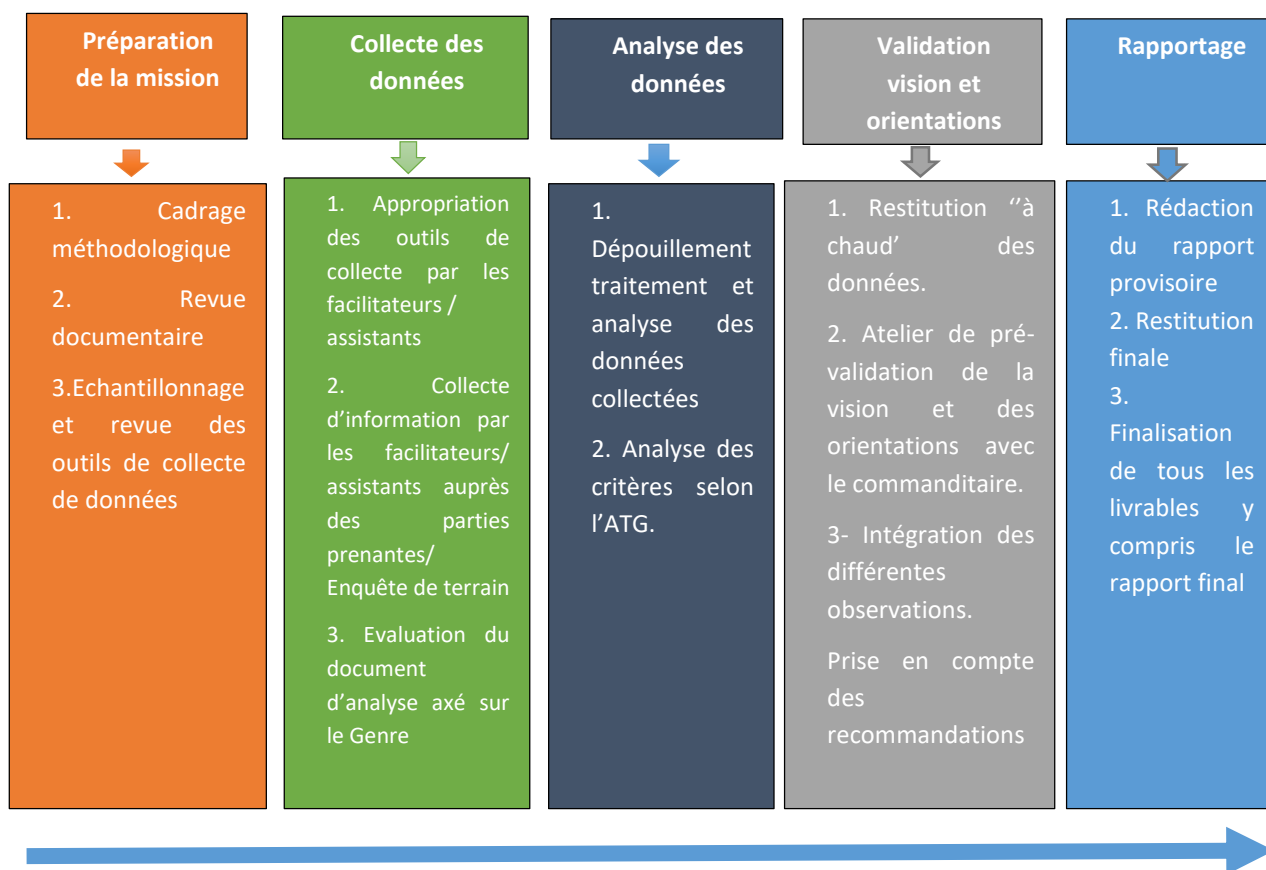


Figure 1 : Principales étapes méthodologiques de la mission

Source : Le Consultant, Août 2021

1.4.2. Méthodologie détaillée

Pour atteindre chaque objectif spécifique de la mission, une démarche méthodologique classique a été adoptée (cf. 1.4.1). En termes de démarche technique, l'outil d'analyse de l'économie politique est utilisé pour l'analyse des données collectées.

A l'opérationnel, l'équipe de consultants, dans une logique de synergie d'action avec le commanditaire a effectué dans un premier temps, une recherche documentaire. Cette recherche documentaire a permis d'obtenir des informations secondaires à partir desquelles, les outils de collecte ont été conçus et soumis aux différentes catégories d'acteurs concernés par le programme au Bénin. Les informations complémentaires ainsi collectées auprès des différentes catégories d'acteurs ont fait objet d'une analyse approfondie qui a permis d'aboutir aux résultats contenus dans le présent document.

A la suite de l'analyse des données, les enjeux et défis sont identifiés et une vision est formulée. De cette vision, quatre grandes orientations stratégiques de prise en compte du genre sont définies. Pour atteindre cette vision, les outils sont élaborés pour l'intégration effective de l'ATG.

1.5. Difficultés et limites

L'équipe de consultants n'a pas rencontré de difficultés majeures dans le cadre l'exécution de l'étude. Les quelques contraintes rencontrées sont celles relatives a : (i) l'indisponibilité de certaines parties prenantes sur le terrain et (ii) au contexte lié à la crise sanitaire du COVID-19 qui rend l'accès difficile voire impossible auprès de certaines structures/institutions. Toutefois, ces contraintes n'ont pas eu d'effets particuliers sur

la qualité des analyses contenues dans le rapport puisque l'équipe de consultants s'est évertuée à juguler les difficultés tenant compte de sa maîtrise du terrain ainsi que des dynamiques en cours notamment en ce qui concerne les questions de la prise en compte des inégalités liées au genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique.

L'une des limites majeures enregistrées dans la mise en œuvre de cette étude est la faible appréhension/connaissance par les parties prenantes de l'approche transformationnelle du genre (ATG).

2. ETAT DES LIEUX SUCCINCT DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE AU BENIN

Au Bénin, les constitutions successives adoptées depuis 1977 et toutes les orientations stratégiques de développement, intègrent le genre pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. A cet effet, plusieurs politiques globales ou sectorielles favorables, soit à la promotion de la femme, soit à la promotion du genre ou la réduction des inégalités ont été élaborées et adoptées.

2.1. Cadre juridique et institutionnel du genre au Bénin

Le Bénin connaît sur le plan juridique et institutionnel, un environnement favorable à la promotion du genre. L'intérêt porté à l'égalité et l'équité du genre s'est accru grâce à la quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes tenue à Beijing en 1995 par les organisations sous-régionales telles que la CEDEAO, l'UEMOA⁸ et le NEPAD⁹. Depuis lors, la prise en compte du genre a été reconnue et adoptée par les Etats et les organisations de développement comme un outil indispensable à la promotion d'un développement équitable et durable. Il en est de même des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et Objectifs du Développement Durable (ODD) dans lesquels un accent particulier est mis sur cette dimension, particulièrement avec l'ODD 3 et l'ODD 5 qui visent l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

2.1.1. Cadre juridique de prise en compte du genre

Au plan juridique, le Bénin a adhéré à la plupart des traités, conventions, pactes et cadres d'action de promotion de l'égalité de genre au niveau international, régional et a adopté plusieurs lois et décrets au niveau national pour renforcer l'arsenal juridique de protection des droits des femmes et des filles. Les principaux traités et conventions internationaux et régionaux concernant la promotion et la protection des droits de l'homme et l'égalité des sexes ont été ratifiés. Environ 21 textes relatifs à la protection générale des droits de l'homme et contenant des dispositions relatives aux droits des femmes ont été adoptés entre 1877 et 2016 et 80% d'entre eux ont été promulgués entre 1965 et 2016. Deux textes organisant une protection spécifique des femmes ont été adoptés et promulgués au niveau national entre 2003 et 2011¹⁰. Le principe de l'égalité entre l'homme et la femme est inscrit dans la constitution du 11 décembre 1990 et depuis lors, dans presque tous les domaines, des lois ainsi que des décrets ont été pris pour renforcer l'égalité de genre et la garantie des droits des femmes et des filles dans le système juridique béninois.

En effet, l'Agenda 2030 pour le Développement Durable traite, entre autres, des questions prioritaires pour les femmes dans l'agriculture, la sécurité alimentaire et nutritionnelle et la gestion des ressources naturelles. L'ODD 5 sur la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes invite à la reconnaissance et à l'appréciation du travail domestique et de prise en charge non-rémunérée des femmes à travers des politiques qui leur garantissent l'accès aux services et aux infrastructures publics ainsi que la protection sociale et la promotion du partage des responsabilités au sein du ménage et de la famille autant que possible à l'échelle nationale. L'Accord de Paris adopté par la Conférence des Parties à la Convention Cadre des Nations-Unies sur le changement climatique (CCNUCC-COP21¹¹) invite les parties à mettre en œuvre des actions d'adaptation et de renforcement des capacités sensibles au genre. La COP22¹² a offert

⁸Union Economique et Monétaire Ouest Africaine

⁹Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique

¹⁰Rapport d'analyse de genre au Bénin, Novembre 2020, pp 9-10

¹¹ Lors de la COP21 à Paris, le 12 décembre 2015, les Parties à la CCNUCC sont parvenues à un accord historique pour lutter contre le changement climatique et pour accélérer et intensifier les actions et les investissements nécessaires à un avenir durable à faible intensité de carbone.

¹² 22^{ème} Conférence des Parties (COP22) de la Convention-Cadre des Nations unies sur les changements climatiques

des opportunités dont le financement et le suivi des projets climats comportant le genre ,l'adaptation dans une approche participative pour réduire les inégalités, la concertation, la formation et l'expertise genre afin de promouvoir la participation effective et substantielle des femmes à tous les niveaux de concertation et de prise de décision sur les questions climatiques, un plaidoyer continu autour de la dimension du genre dans les interventions relatives au climat.

Aussi, l'agenda 2063 de l'Union Africaine (UA) s'engage à assurer la pleine égalité des hommes et des femmes dans toutes les sphères de la vie. L'aspiration six (6) de l'Agenda 2063 appelle à :

- inclure les femmes dans la prise de décision, indépendamment du sexe, de l'appartenance politique, de la religion, de l'appartenance ethnique, de la localité d'origine, de l'âge ou d'autres facteurs ;
- l'autonomisation complète des femmes dans toutes les sphères, avec des droits sociaux, politiques et économiques égaux, y compris le droit de posséder et d'hériter de biens, de signer des contrats, d'enregistrer et de gérer des entreprises ;
- permettre aux femmes des zones rurales d'avoir accès aux biens/moyens de production : terres, crédits, intrants, et services financiers ;
- éliminer les violences et les discriminations (sociale, économique, politique) basées sur le sexe à l'égard des femmes et des filles ;
- atteindre la pleine parité entre les hommes et les femmes, où les femmes occupent au moins 50 % des fonctions publiques élues à tous les niveaux et la moitié des postes de direction dans les secteurs public et privé.

Par ailleurs, des dispositions législatives favorables aux femmes ont été adoptées :

- ❖ la loi n° 2002 – 07 du 24 août 2004 portant code des personnes et de la famille. Cette loi est le texte qui offre une protection juridique renforcée des femmes dans le respect de la CEDEF¹³ ;
- ❖ la loi n° 2006-19 (6/09/2006) portant répression sexuelle et protection des victimes en République du Bénin. Elle définit le harcèlement sexuel, précise ses domaines, les recours des victimes, les sanctions encourues et garantit la protection des victimes. Les différentes ratifications faites par le législateur ont permis au Gouvernement béninois d'initier et de mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des programmes d'actions subséquentes en faveur de la promotion du genre ;
- ❖ la Politique Nationale de la Femme adoptée le 31 janvier 2001 et qui vise entre autres à améliorer les conditions sociales et juridiques de la femme, assurer son éducation et sa formation et renforcer ses capacités économiques ;
- ❖ les Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011 dont l'opérationnalisation passe entre autres par la promotion de l'égalité et l'autonomisation des femmes ;
- ❖ le document de Stratégie genre en milieu de travail privé (2006-2016) adopté en 2007. Il vise l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de la femme dans le milieu du travail privé au Bénin ;

¹³ Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies.

- ❖ la Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural du Bénin (2001) qui a comme objectif global de “contribuer à l’amélioration des conditions de vie des ruraux en donnant aux femmes et aux hommes des possibilités égales afin que tous participent au même titre au processus de développement du Bénin” ;
- ❖ la loi n° 2003-04 relative à la santé sexuelle et de la reproduction. Elle protège les femmes désireuses de contrôler leurs naissances afin de disposer assez de temps pour des activités productives et communautaires ;
- ❖ la Politique de l’Éducation et de la Formation des Filles adoptée le 11 avril 2007 qui vise l’élimination des disparités entre les sexes dans l’éducation et la formation au Bénin au plus tard en 2015 ;
- ❖ la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009) visant à corriger les déséquilibres des rapports de genre, à supprimer les comportements et pratiques discriminatoires et à améliorer de façon significative le statut de la femme. Cette politique sert de cadre de référence pour tous les ministères ;
- ❖ la Loi n°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes. Cette loi a pour objet de lutter contre toutes les formes de violences à l’égard des femmes et des filles en République du Bénin. A travers ses volets pénal, civil et social, elle vise à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux femmes et aux filles ;
- ❖ la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRP 2011-2015) dans laquelle a été notée la persistance des inégalités du genre qui viennent aggraver la situation de l’accès aux services sociaux de base et aux opportunités ;
- ❖ le Programme d’Action du Gouvernement du Bénin 2016-2021 (PAG) dont 2 piliers sont susceptibles d’impacter directement l’autonomisation des femmes et l’égalité entre les sexes. Il s’agit du pilier 2 : « Engager la transformation structurelle de l’économie » et du pilier 3 : « Améliorer les conditions de vie des populations » ;
- ❖ le Plan Stratégique de développement du Secteur Agricole et son Plan National des Investissements et de la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle. Il est mentionné dans l’axe 4 et la composante 4-4, la promotion du genre et Développement.

De l’analyse de l’arsenal juridique national, les hommes et les femmes ont les mêmes droits pour l’accès aux services et aux ressources. Cependant, la prééminence des perceptions culturelles sur le rôle et la position sociale de la femme par rapport à l’homme a pour conséquence de limiter les effets de la consécration du principe de l’égalité affirmée dans la législation nationale et les textes internationaux ratifiés par le Bénin. En plus de l’ineffectivité des textes visant spécifiquement la promotion des droits des femmes, il faut souligner que les textes juridiques du Bénin sont très peu sensibles au genre. Aussi, assiste-t-on à une ineffectivité croissante des droits des femmes dans quasiment tous les domaines. Dans ces conditions, entre l’engagement formel en termes de signature ou de prise des textes juridiques et leur application, le fossé est tellement grand qu’on est parfois tenté de s’interroger sur l’effectivité de la volonté politique des gouvernants quant à la prise en compte du genre.

2.1.2. Cadre institutionnel de prise en compte du genre

Au plan Institutionnel, plusieurs ministères, structures et observatoires ont été mises en place pour assurer la prise en compte du genre dans les politiques et actions publiques. Il s’agit de :

- le Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité Genre (CNPEEG) qui est un organe d'orientation et de décision en matière de promotion du genre créé par décret n° 2013-51 du 11 février 2013 et présidé par le Chef de l'Etat ;
- le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (créé par décret n° 2020-293 du 10 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère des Affaires Sociales et de la Micro finance) précédemment appelé Ministère de la Famille, de la Protection Sociale et de la Solidarité (MFPSS) chargé de la promotion du genre ;
- le Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité de Genre (CNPEEG) présidé par le Chef de l'Etat ;
- l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (OFFE) créé le 18 août 2005 suivant le décret 2005- 514 du 18 août 2005 ;
- l'Institut National de la Femme (INF), créé par décision du Conseil des Ministres du 21 juillet 2021, anciennement connu sous le nom de « l'Institut National pour la Promotion de la Femme » créé par décret N°2009-728 du 31 décembre 2009, est un organe de promotion de la femme, tant aux plans politique, économique, social, juridique que culturel, aussi bien dans la sphère publique que privée. Il est aussi chargé de lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard de la femme. Ainsi l'INF, dans sa nouvelle configuration devient un organisme public doté de la personnalité juridique, de l'indépendance financière et de prérogatives importantes afin de pouvoir soutenir les femmes de façon plus déterminante.

Au regard de tout ce qui précède, le Bénin s'est doté d'un cadre juridique et institutionnel important et durable en matière de promotion de l'égalité de genre et des droits humains. Cet arsenal juridique et institutionnel mis en place vise la promotion de l'égalité de genre particulièrement, la protection des droits des femmes et des filles.

Malgré la pluralité de ces instruments juridiques, les progrès sont encore mitigés, les disparités de genre sont constatées et le genre transformationnel peine à être pris en compte au Bénin dans tous les domaines de développement notamment dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique. Cette situation se justifie par le faible niveau de connaissances, de vulgarisation, d'internalisation et d'application de ces textes juridiques. Les projets sont pour la plupart « genre sensible » mais au fond dans la mise en œuvre ne sont pas transformateurs.

3. ETAT DES LIEUX SUCCINCT DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LE SECTEUR DE L'EAU ET DE LA RESILIENCE CLIMATIQUE

3.1. Synthèse du diagnostic de la prise en compte du genre dans le secteur de l'eau

3.1.1 Cadre juridique de prise en compte du genre dans le secteur de l'eau

Au plan juridique, quelques réalisations significatives ont eu lieu dans le cadre de la réforme de la gouvernance en eau. Il s'agit entre autres de :

- la Loi n° 2010-44 portant gestion de l'eau en République du Bénin. Cette loi fixe les conditions d'une gestion intégrée des ressources en eau (GIRE). La GIRE vise une utilisation équilibrée, une répartition équitable et une exploitation durable de la ressource disponible. L'un des principes de la GIRE reconnaît le rôle central de la femme dans l'approvisionnement en eau. Cette loi interdit par ailleurs, la pollution de la ressource eau et institue de nouveaux outils d'orientation et de planification nécessaires à la gestion durable de l'eau ;
- le décret n°2011-573 du 31 août 2011 portant instauration du schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux ;
- la politique Nationale de l'Eau, approuvée en juillet 2009, prévoit d'assurer un accès équitable et durable à l'eau potable et à l'assainissement pour les populations ; de garantir les services améliorés d'AEP aux populations ;
- le Plan d'Action National de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (PANGIRE).

Les réformes du cadre de gouvernance de l'eau ont conduit à quelques réalisations significatives dont :

- la traduction de la loi portant gestion de l'eau en huit (08) langues nationales puis sa diffusion et sa vulgarisation dans plusieurs Communes ;
- l'adoption de dix-neuf (19) décrets d'application de la loi portant gestion de l'eau ;
- l'élaboration de dix-sept (17) projets de décrets d'application de la loi portant gestion de l'eau ;
- l'élaboration de 15 projets d'arrêtés d'application de la loi portant gestion de l'eau en République du Bénin.

3.1.2 Cadre institutionnel de la prise en compte du genre dans le secteur de l'eau

Au niveau institutionnel, plusieurs institutions sont mises en place pour la gestion de l'eau au plan national à savoir :

- la Commission Interministérielle de l'Eau (CIE) en 2015;
- l'Agence de Bassin de l'Ouémé (ABO) en septembre 2015, par décret pris en Conseil des Ministres, mais cette agence n'a jamais été opérationnalisée. L'ABO est sensée être l'animateur et pilote des opérations sur le bassin. Pour ce faire, des organes de concertation dans le bassin de l'Ouémé (Comité de bassin, Comités de sous-bassin et Comités Locaux de l'Eau) sont mis en place ;
- enfin, l'Autorité du Bassin du Mono (ABM) en 2014 par les gouvernements du Bénin et du Togo ;
- l'Autorité du Bassin de la Volta (ABV) ; et
- l'Autorité du Bassin du Niger (ABN).

3.1.3 Analyse de la prise en compte du genre dans le secteur de l'eau

Le Bénin est caractérisé par un réseau hydrographique très dense. Malgré le potentiel du réseau hydrographique du pays, les capacités de stockage et de distribution d'eau sont très limitées. En effet, le secteur de l'eau au Bénin fait face à l'insuffisance et la vétusté des réseaux d'assainissement et de drainage des eaux de pluies, la difficulté d'accès à l'eau potable des populations rurales, etc. Selon le PNUD, seulement 68,1% de la population du pays disposait d'un accès à l'eau potable avec des disparités entre le milieu rural et urbain (PNUD, 2017). De même, le secteur de l'eau du pays est contraint par de forts enjeux socioéconomiques, démographiques et environnementaux. La pression démographique est déjà importante et va continuer à augmenter. En effet, les projections démographiques estiment qu'il y aura 22 millions d'habitants d'ici à 2050 (UNDESA, 2012), ce qui ne sera pas sans conséquence sur les demandes en eau du pays. Par ailleurs, l'urbanisation anarchique pose également un certain nombre de problèmes pour le secteur de l'eau, dont les inondations du fait de l'occupation des axes d'écoulement des eaux de ruissellement. Par ailleurs, la recrudescence des phénomènes hydro-climatiques extrêmes, telles que les sécheresses et les inondations qui perturbent le débit d'écoulement des cours d'eau affectent les infrastructures de stockage et de distribution de l'eau (DG-Eau, 2011 ; Gouvernement du Bénin, 2011). Ces différents enjeux ont suscité l'intérêt d'explorer non seulement l'origine réelle des causes des phénomènes hydro-climatiques extrêmes et leurs conséquences sur les femmes, les jeunes et les personnes handicapées, afin de corriger les inégalités de genre observées dans le secteur de l'eau.

Selon, le rapport sur l'Analyse Globale de la Vulnérabilité et de la Sécurité Alimentaire (AGVSA) du Bénin, il ressort, globalement, les trois-quarts ($\frac{3}{4}$) des ménages béninois ont accès à de l'eau potable avec cependant une forte disparité selon le milieu de résidence (99% à Cotonou, 77% dans les autres centres urbains et 68% en milieu rural). Les départements les moins bien desservis sont la Donga (49%), l'Alibori (57%), l'Atacora (59%) et le Couffo (61%). En zone rurale, les principales sources d'eau potable sont le forage (34%) et la borne fontaine (17%).

Comme le souligne le Rapport National d'Évaluation de la Mise en Œuvre du Programme d'Action de Beijing (Beijing +20) : « l'application de l'arsenal juridique en faveur des droits des femmes reste confrontée aux facteurs socioculturels qui la défient à bien des égards et qui remettent en cause la jouissance effective et équitable des droits reconnus à la femme ». En effet, l'approvisionnement en eau est une tâche confiée à la fois aux femmes et aux filles qui rencontrent des difficultés d'accès aux ouvrages surtout dans les milieux ruraux. Les problèmes de mobilisation et de déperdition de la qualité de l'eau font d'elles une victime sur tous les plans et constituent une source d'inégalité genre. Dans les zones rurales, c'est la femme qui souffre plus que l'homme de la pénibilité relative à la corvée de l'eau au vu de ses activités quotidiennes. Elle souffre aussi de la mauvaise qualité de l'eau car, elle est la première à l'utiliser. Il en ressort donc de nombreuses discriminations qui subsistent dans les rapports hommes/femmes dans le secteur de l'eau. Ces disparités de genre demeurent très fortes au niveau des différents secteurs de développement.

Cette analyse révèle que le Bénin regorge d'un potentiel et d'importantes ressources en eau, mais difficile d'accès à toutes les couches sociales. Malgré la volonté du Gouvernement d'assurer un accès équitable et durable à l'eau potable et à l'assainissement pour les populations rurales et urbaines, les règles traditionnelles et les lois coutumières font toujours obstacle à l'égalité des sexes dans ce secteur.

Or, le Bénin a pris des engagements importants aussi bien au plan national qu'international en matière de sécurité en eau et de résilience au changement climatique. Ces engagements pris pour la sécurité en eau ne tiennent toujours pas compte des préjugés qui se font à l'encontre de l'égalité des sexes dans ce secteur. Il faudrait explorer les moyens de briser les barrières (formelles / informelles, nationales / locales) et les attitudes et croyances négatives dans le but de transformer le système pour permettre un accès équitable et sécurisé sécurité en eau et un renforcement de la résilience au changement climatique qui tient compte des vulnérabilités différenciées entre les sexes à différents niveaux.

3.2. Synthèse du diagnostic de la prise en compte du genre dans le domaine du changement climatique

La prise en compte des liens d'interdépendance entre le changement climatique et l'inégalité des genres est indispensable à une adaptation efficace. Au Bénin comme dans les autres pays de l'Afrique de l'Ouest, les effets néfastes du changement climatique sont établis comme une évidence et constituent aujourd'hui une menace potentiellement majeure pour l'environnement et le développement durable.

3.2.1. Cadre juridique de la prise en compte du genre dans le domaine du changement climatique au Bénin

L'évaluation de la vulnérabilité des populations au changement climatique au niveau du pays appelle la nécessité de disposer d'un cadre juridique et réglementaire pour la gestion de l'environnement et le développement durable qui se renforce progressivement. Outre les traités internationaux et régionaux ratifiés, le Bénin dispose de textes de lois et décrets qui traitent des problématiques liées à l'environnement et au changement climatique. Au plan national, plusieurs instruments juridiques ont été adoptés à diverses périodes pour appuyer l'opérationnalisation des traités ou accords internationaux et régionaux ratifiés par le Bénin pour faire face aux défis liés au changement climatique. A titre indicatif, nous pouvons citer :

- ☞ La loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant constitution de la République du Bénin. Cette loi en son article 27 stipule que « Toute personne a droit à un environnement sain, satisfaisant et durable et a le devoir de le défendre. L'État veille à la protection de l'environnement » ;
- ☞ la loi n° 98-030 du 12 février 1999 portant loi-cadre sur l'environnement en République du Bénin qui renforce le cadre institutionnel de gestion et de mise en œuvre du développement durable en instituant plusieurs organismes. Elle comporte par ailleurs des dispositions qui visent à protéger le milieu naturel et l'environnement humain. Cette loi est en cours de révision ;
- ☞ La loi n° 2018-18 du 06 août 2018 sur le changement climatique en République du Bénin qui régit toutes les actions, activités, mesures et initiatives entrant dans le cadre de la lutte contre le changement climatique, leurs effets et conséquences négatifs.

3.2.2. Cadre institutionnel de prise en compte du genre dans le domaine du changement climatique au Bénin

Au niveau institutionnel, plusieurs institutions sont mises en place pour la gouvernance du changement climatique au plan national à savoir :

- le Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable (MCVDD), créé par décret n° 2016-501 du 11 août 2016 ;
- la Direction Générale de l'Environnement et du Climat (DGEC), créé par décret n° 2019-456 du 16 octobre 2019 ;
- le Comité National de mise en œuvre de la CCNUCC, mis en place par décret n° 2020 - 260 du 29 avril 2020. En effet, ce décret abroge celui n° 2003-i42 du 30 avril 2003 ;
- le Fonds National pour l'Environnement et le Climat (FNEC) créé par décret n° 2017-128 du 27 février 2017 ;
- le Comité National sur le changement climatique (CNCC) ayant pour attributions le suivi et le contrôle du processus de mise en œuvre de la CCNUCC ;
- une Autorité Nationale Désignée du Mécanisme pour un Développement Propre (AND-MDP) au titre du Protocole de Kyoto ;
- une Commission de Modélisation Economique des Impacts et de l'Intégration du changement climatique dans le Budget Général de l'État (CMEICB) ;
- la Commission Technique chargée du processus du Plan National d'Adaptation au changement climatique (CTPNA), et créée par l'arrêté interministériel n° 014/MCVDD/MPD/MEF/DC/SGM/DGEC/SA – 001 SGG 19 du 12 mars 2019.

Le système climatique planétaire dans lequel s'inscrit l'Afrique de l'Ouest et le Bénin en particulier, subit des modifications à grande échelle qui restent amplifiées par les facteurs naturels et anthropiques tant régionaux que locaux.

Malgré l'existence de cadre juridique et institutionnel en matière de changements climatiques au Bénin, le degré d'application des textes en vigueur en matière d'environnement reste faible car les différents acteurs devant garantir leur mise en œuvre effective les méconnaissent pour la majorité d'entre eux. Des efforts doivent donc être consentis par les pouvoirs publics, les partenaires techniques au développement et les Organisations de la Société Civiles (OSC) pour remédier à une telle situation.

3.3. Analyse situationnelle de l'Approche Transformatrice de Genre (ATG) au Bénin

3.3.1. ATG et ses dimensions d'analyse

Avant de pouvoir aborder l'analyse des principes de l'Approche Transformatrice de Genre (ATG), il convient au préalable de définir et même de justifier le concept engagé par cette analyse. Ainsi, l'ATG est une approche qui va au-delà de l'analyse des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes, aux normes sociales, aux attitudes, aux comportements et aux systèmes sociaux qui les sous-tendent. Elle va au-delà du développement personnel des filles et des femmes pour réharmoniser les dynamiques de pouvoir et redresser les structures qui contribuent à renforcer les inégalités entre hommes et femmes. C'est une approche très efficace en matière

de genre qui est fondée sur une analyse de genre solide et sur la compréhension du contexte local. Elle tente donc de promouvoir l'égalité des genres par les moyens suivants :

- ☞ encouragement de l'examen critique des inégalités ainsi que des rôles, normes et dynamiques liés au genre ;
- ☞ reconnaissance et renforcement de normes positives qui favorisent l'égalité et un environnement propice ;
- ☞ promotion de la position relative des filles, des femmes et des groupes marginalisés, avec transformation des structures sociales sous-jacentes, des politiques ainsi que des normes sociales largement répandues qui perpétuent et légitiment les inégalités de genre.

La finalité de l'ATG est le changement de comportement qui ne se limite pas seulement aux communautés et aux familles, mais doit également être envisagé au sein des institutions et des systèmes, qui perpétuent souvent des inégalités de genre. Cette approche transformationnelle va tenter de modifier la perception des filles et des femmes en matière de l'eau et de la résilience climatique. Elle passe par la remise en question des normes de genre liées à la sécurité en eau et la résilience climatique, des obstacles et des déséquilibres systémiques dans les relations de pouvoir afin de transformer les cadres légaux et institutionnels, et de garantir la reconnaissance et la réalisation des droits sociaux, économiques et politiques des femmes, des filles et personnes handicapées. Il est donc nécessaire d'éliminer toutes formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que les obstacles qui entravent l'égalité des sexes.

Pour ce faire, cette analyse de genre a adopté une approche qui examine et interroge de manière critique les normes de genre, les dynamiques de pouvoir et l'action collective (relations), tout en soutenant explicitement les capacités individuelles (agence) et le changement institutionnel (structure). La figure ci-dessous illustre davantage la corrélation entre ces trois éléments (relations, agence et structure) qui constituent le cadre transformationnel appliqué dans cette analyse de genre.

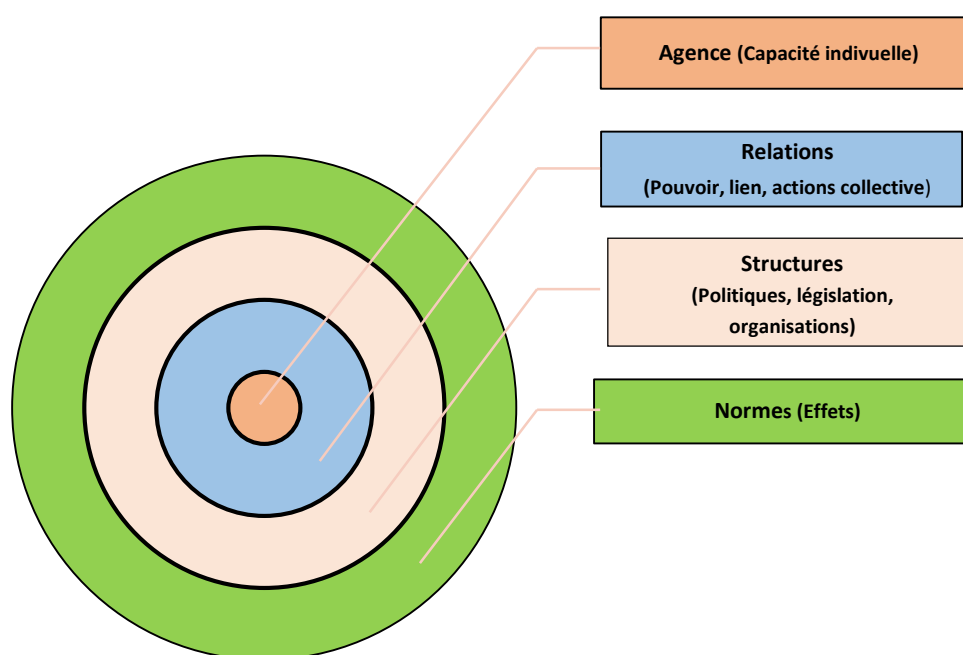


Figure 2: Cadre transformationnel

De l'analyse de la figure ci-dessus, il ressort ce qui suit :

- **Agence** (Individu) : il s'agit ici de renforcer les capacités d'agir des femmes, des filles et des personnes marginalisées. Ce renforcement passe par la confiance, l'estime de soi afin de consolider les aspirations des hommes et des femmes, au même titre que les connaissances, les compétences et les capacités dont les individus ont besoin pour prospérer ;
- **Relations** (Action collective) : à ce niveau, il faudrait transformer les relations de pouvoir existantes entre les hommes et les femmes dans le cadre des relations privées et des groupes communautaires.
- **Changement institutionnel** (Structure) : il consiste à transformer les structures en soutenant la transformation des normes sociales, des coutumes, des valeurs et des pratiques discriminatoires (relevant du cadre informel), et de transformer les structures de gouvernance telles que les institutions en charge de l'eau et de la résilience climatique à travers les lois, les politiques, les procédures et les services (relevant du cadre formel).

Il est important de souligner qu'au niveau institutionnel, le changement nécessite d'abord des partenariats audacieux pour passer en revue les processus qui peuvent exclure les droits des filles, des femmes et personnes handicapées en ce qui concerne la sécurité en eau et la résilience climatique.

L'Approche Transformatrice de Genre (ATG) est une démarche d'analyse de genre qui vise à rechercher les causes profondes des inégalités observées dans la société. Cette approche consiste à aller chercher les normes qui sous-tendent ces inégalités pour les interroger, les corriger et étudier les relations de pouvoir qui sous-tendent ces normes pour opérer le changement.

Le changement, c'est l'égalité en termes de droit mais aussi en termes de ressources de façon équitable. La transformation se fait selon trois niveaux que sont : l'agence (individu), les relations (l'action collective) et la structure (changement institutionnel). Par conséquent, le changement doit être séquentiel pour se produire à tous les niveaux. Les structures, l'agence et les relations se croisent pour permettre ou contraindre la transformation.

3.3.2. Analyse économique et politique du niveau d'application de l'ATG dans les domaines de l'eau et du changement climatique au Bénin

3.3.2.1. Analyse économique et politique du niveau d'application de l'ATG dans le secteur de l'eau

L'intégration de la perspective de genre est un processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes dans le contexte d'une action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui intègre les préoccupations et expériences des femmes et des hommes en tant que composante intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politique, économique et sociale de sorte que les femmes et les hommes bénéficient équitablement et que l'iniquité ne soit pas perpétuée. Le but ultime c'est de promouvoir l'égalité entre les sexes". (ECOSOC, 1997)

De l'analyse des données recueillies sur le terrain, il est à noter qu'au-delà de l'accès aux services d'eau, les politiques devraient viser l'égalité économique à travers la fourniture de l'eau à des fins productives,

l'égalité dans la prise de décisions et l'égalité dans les contrats, les services-conseils et les opérations de routine autour du développement des infrastructures d'eau.

Au niveau de l'égalité dans le contrôle, l'accent devrait porter sur des facteurs de production et la répartition des avantages de sorte que ni les hommes, ni les femmes n'occupent une position dominante les uns par rapport aux autres.

3.3.2.2. Analyse économique et politique du niveau d'application de l'ATG dans le domaine du changement climatique

Les effets du changement climatique varient selon les régions, les générations, l'âge, les classes sociales, les groupes de revenus et les sexes. Au regard des informations recueillies sur le terrain, autant les hommes que les femmes qui travaillent dans le secteur des ressources naturelles, comme l'agriculture, ressentent les effets du changement climatique, mais à des degrés divers. Les femmes sont les plus touchées et ont donc le plus besoin de stratégies d'adaptation pour faire face au changement climatique. Il est de plus en plus évident que les femmes sont plus vulnérables que les hommes, en grande partie parce qu'elles représentent la majorité des pauvres au Bénin et dépendent davantage des ressources naturelles menacées. La différence entre les hommes et les femmes est également notable en ce qui concerne leurs rôles, leurs responsabilités, la prise de décisions, l'accès à la terre et aux ressources naturelles, les opportunités et les besoins. Au Bénin, les femmes ont moins accès que les hommes aux ressources, telles que la terre, les crédits, les intrants agricoles, les structures de prise de décision, la technologie, la formation et les services de vulgarisation qui renforceraient leurs capacités à s'adapter au changement climatique.

Même si certaines organisations telles que l'Association Nationale de Femmes Agricultrices du Bénin (ANAF-Bénin), CARE Bénin-Togo, etc. œuvrent pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des productrices-agricultrices, le renforcement de la position des productrices-agricultrices dans l'arène de développement, le renforcement de capacités en techniques de plaidoyer, la défense du statut de la femme agricultrice et leadership face aux effets du changement climatique, plusieurs défis restent à relever.

Par ailleurs, le cadre stratégique et réglementaire mis en œuvre en termes de genre dans le secteur du changement climatique est plus ou moins fourni mais ne tient pas totalement compte de l'ATG dans tous les domaines.

Il convient de noter aussi la faible appropriation des cadres stratégiques. A titre d'exemple, le Ministère du Développement et de la Coordination de l'Action Gouvernementale (MDCAG), a conçu un guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies intégrant les dimensions transversales genre et changements climatiques dont l'objectif est de rendre disponible une démarche harmonisée en vue de la production de documents de politique et stratégie de qualité. Mais force est de constater que son appropriation au niveau sectoriel reste limitée aux services de planification dans le meilleur des cas.

Le cadre stratégique et réglementaire est certes favorable mais reste confronté au défi de contenus structurants qui ciblent les mécanismes systémiques susceptibles de transformer les normes, les rôles et les relations de genre.

3.3.3- Etat des lieux sur le niveau d'application de l'ATG dans les domaines de l'eau et du changement climatique au Bénin

Des entretiens avec les acteurs sur le terrain, il ressort que l'ATG étant une nouvelle approche, elle est méconnue par la plupart des acteurs. Néanmoins, certains acteurs comme le PNE-BENIN, le

MCVDD, l'INF, le FNEC, Tetra Tech, Plan International Bénin, CARE Bénin-Togo, ANAF-Bénin sont suffisamment informés sur l'approche. Malheureusement, le processus pour obtenir la transformation en matière de genre au niveau de toutes les couches sociales et dans tous les domaines basé sur la construction des normes et des structures sociales équitables n'est pas encore effectif.

De façon spécifique, il ressort des analyses des perceptions à différentes échelles le profil ci-après :

Acteurs gouvernementaux

Au niveau national, on note une prise de conscience progressive et soutenue sur les questions de genre avec une forte dominance des approches genre et développement. La logique des répartitions équitables des bénéfices selon le genre, prédomine encore sur la logique de « levier système » en vue des ancrages sur des vecteurs structurants des institutions et normes socio culturelles. En effet, pour les acteurs gouvernementaux rencontrés, les perceptions se dessinent beaucoup plus en rapport avec la conformité aux politiques, stratégies et réglementations en cours dans le pays et dans leur secteur d'intervention¹⁴ respectif qu'en tenant compte de leurs convictions personnelles.

De façon globale, les textes, lois et décrets en matière de genre sont connus mais la pratique sur le terrain n'est toujours pas effective.

On note l'existence des points focaux genre dans toutes les structures gouvernementales pouvant permettre la mise en œuvre des activités visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, mais ils ne disposent pas d'un pouvoir décisionnel lors de la planification et la mise en œuvre d'investissement dans les domaines de l'eau et du changement climatique.

Les budgets alloués aux activités de promotion du genre sont planifiés mais financés en grande partie par les bailleurs. La sensibilité du niveau d'allocation des ressources visant à réduire les inégalités reste encore très faible.

Les acteurs gouvernementaux reconnaissent les différences entre les sexes mais se heurtent aux difficultés de mise en place des solutions ciblant les causes structurelles explicatives de la persistance des vulnérabilités différenciées entre les sexes.

De leur avis, il ressort que la grande partie des efforts consentis s'observent surtout dans les stratégies visant à inclure les femmes en tant que bénéficiaires des actions genre dans les domaines de l'eau et du changement climatique. L'évaluation du niveau de transformation de

¹⁴*Cadre institutionnel et légal du genre au Bénin ; Politique Nationale de Promotion du genre au Bénin ; Décret portant attributions, organisation et fonctionnement du Comité National sur les Changements Climatiques ; Convention cadre sur les changements climatiques ; Décret portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) ; Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole (SNGSA) du Bénin; Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural; Plan de développement Communal (PDC) ; Plan d'action genre et Changement Climatique; Programme d'Action Nationale d'Adaptation aux changements Climatiques, Plan National d'Adaptation aux changements climatiques, etc.*

genre est du niveau « **sensible au genre** », c'est-à-dire que les acteurs reconnaissent les différences entre les sexes mais ne s'attaquent pas aux inégalités entre les sexes.

☞ **Société civile**

Au niveau de la société civile, la plupart des acteurs rencontrés ont mis en place des politiques sensibles au genre pour lutter contre les inégalités liées à la sécurité en eau et à la résilience climatique.

Ces institutions et structures ont des points focaux genre favorisant la mise en œuvre des activités prenant en compte le genre sur le terrain. Ils disposent d'un pouvoir décisionnel lors de la planification et la mise en œuvre d'investissements liés à la sécurité en eau et la résilience climatique mais suivant la directive des partenaires techniques et financiers (PTF).

Les budgets pour les activités sensibles au genre sont planifiés et financés par les bailleurs de fonds/ PTF.

Au regard des efforts observés au niveau des acteurs de la société civile pour inclure les femmes en tant que bénéficiaires des actions sensibles au genre pour assurer la sécurité en eau et promouvoir le développement résilient au changement climatique, l'évaluation du niveau de transformation de genre révèle un plier d' « **Intégration partielle du genre** », c'est-à-dire que des efforts sont faits pour inclure les femmes en tant que bénéficiaires.

☞ **Partenaires Techniques et Financiers**

Les Partenaires Techniques et Financiers rencontrés ont mis en place des politiques pour lutter contre les inégalités entre les sexes en vue d'assurer la sécurité en eau et la résilience climatique.

Ces institutions et organismes ont des points focaux genre favorisant la mise en œuvre des activités sensibles au genre sur le terrain. Ainsi, le genre est pris en compte dans tout le processus de mise en œuvre et de financement des projets/ programmes (conception, planification, mise en œuvre et suivi) liés à la sécurité en eau et la résilience climatique. Ils sont entièrement responsables dans la mise en œuvre des activités genre.

Etant ordonnateurs de budgets genre, les activités y afférentes sont planifiées et financées par les PTF.

L'évaluation du niveau de transformation de genre des PTF montre qu'ils prennent en compte l'approche genre et non l'approche transformationnelle du genre dans tous leurs programmes liés à la sécurité en eau et à la résilience climatique et ne se focalisent pas sur les normes de genre ou les pratiques néfastes. Au regard de ce qui précède, les PTF sont alors à un niveau d' « **Intégration du genre** », ce qui signifie que les acteurs comprennent des déclarations sur le genre dans tout le programme et ne se focalisent pas sur les normes de genre ou les pratiques néfastes.

☞ **Secteur privé**

Même si la majorité des acteurs ici n'ont pas connaissance des politiques, stratégies et réglementations en cours dans le pays, des échanges avec les acteurs du secteur privé, il ressort que ceux-ci reconnaissent les différences entre les sexes mais ne s'attaquent pas aux inégalités. Des efforts vagues en matière de genre sont fournis mais demeurent non substantiels. Les activités mises en œuvre ne sont pas toujours inclusives et ne luttent pas contre les inégalités liées à la sécurité en eau et à la résilience climatique. On note globalement une approche de genre non transformationnelle dans les projets.

La prise en compte du genre n'est pas systématique et par conséquent n'intervient pas toujours lors de la planification et la mise en œuvre d'investissements liés à la sécurité en eau et à la résilience climatique.

Les budgets pour les activités sensibles au genre sont planifiés mais financés selon les exigences des bailleurs.

L'évaluation du niveau de transformation de genre révèle un palier de « **genre neutre** », c'est-à-dire que des efforts vagues, erratiques ou non substantiels sont réalisés en matière d'application de l'ATG par les acteurs.

Tableau 2: Positionnement des acteurs clés dans le continuum de l'équité des genres

Catégorie	Positionnement des acteurs de la sécurité en eau et de la résilience climatique du Bénin	Caractéristiques
Genre aveugle		Aucune tentative pour lutter contre les inégalités entre les sexes ; perpétue probablement les inégalités entre les sexes
Neutre de genre	SECTEUR PRIVE	Effort vague, erratique ou non substantiel
Sensible au genre	ACTEURS GOUVERNEMENTAUX	Reconnaît les différences entre les sexes, mais ne s'attaque pas aux inégalités entre les sexes
Intégration partielle du genre	SOCIETE CIVILE	Des efforts sont faits pour inclure les femmes comme bénéficiaires
Intégration du genre	PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS	Comprend des déclarations sur le genre dans tout le programme ; pas de focalisation sur les normes de genre ou les pratiques néfastes
Transformateur de genre		S'attaque aux causes sous-jacentes des inégalités fondées sur le sexe ; transforme les normes, les rôles et les relations de genre néfastes.

Sur la base des informations recueillies sur l'ensemble des quatre catégories d'acteurs à savoir gouvernement, société civile, PTF et secteur privé et de l'analyse du niveau de transformation de genre suivant une échelle de 1 à 7, les acteurs rencontrés sont globalement sur les paliers 3 et 4 soit « Sensible au genre » ou « Intégration partielle du genre ». La majorité des structures dispose d'un point focal genre, qui, pour la plupart, prend part aux instances de prise de décisions et dispose d'un niveau de prise de décision significatif même s'il doit rendre compte à la hiérarchie.

Il en découle que le niveau de compréhension du genre est assez appréciable parce que la plupart des acteurs reconnaissent les différences entre les sexes mais très peu font des efforts substantiels pour inclure les femmes en tant que bénéficiaires des actions de genre. Toutefois, quelques acteurs qui bénéficient du financement des PTF pour les activités genres expérimentent des outils du continuum genre (Gender maker) mais malheureusement ne sont pas mis à l'échelle.

Des efforts restent à faire quant à son application effective à tous les niveaux de développement ainsi que l'adoption d'une ATG afin de déconstruire les normes qui sous-tendent les inégalités liées à la sécurité en eau et la résilience climatique.

3.3.3. Synthèse des résultats de l'analyse des échanges avec les acteurs

3.3.3.1. Au niveau structurel

Le cadre stratégique et réglementaire du secteur de l'eau et de la résilience climatique au Bénin a été marqué par de nombreux efforts ces derniers temps en matière de prise en compte des problématiques de réduction des inégalités genre et d'arrimage avec les ODD 5 et 10.

Les études récentes menées (analyse genre au Bénin du Programme AIP WACDEP-G)¹⁵ ont montré que malgré les efforts aucun document de politique n'est encore parvenu au stade de l'égalité entre les sexes. On déplore également que plusieurs documents de politiques soient encore « genre neutre » c'est le cas de :

1. le Programme d'Action du Gouvernement (PAG) 2016-2021 ;
2. le Plan National de Développement 2018-2025;
3. la Politique Nationale de l'Eau;
4. le Plan d'action national de gestion intégrée des ressources en eau, phase 1 et 2 ;
5. la Stratégie de développement à faible intensité de carbone et résilient au changement climatique du Bénin 2016-2025 ;
6. le Plan d'action 2019-2023 pour la mise en place du cadre national pour les services climatologiques (CCSN) du Bénin ;
7. la loi sur le changement climatique en République du Bénin ;

¹⁵ Includovate PTY LTD au Global Water Partnership, in Rapport d'analyse de genre Bénin, 2020

8. Les Contributions Déterminées au niveau National (CDN).

Au regard du diagnostic, le cadre stratégique et réglementaire mis en œuvre en termes de genre dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique est plus ou moins fourni mais ne tient pas totalement compte de l'ATG dans tous les domaines.

Il convient de noter aussi la faible appropriation des cadres stratégiques. A titre d'exemple, le Ministère chargé du Plan et du Développement, actuellement dénommée Ministère du Développement et de la Coordination de l'Action Gouvernementale, a élaboré un guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies intégrant les dimensions transversales genre et changements climatiques dont l'objectif est de rendre disponible une démarche harmonisée en vue de la production de documents de politique et stratégie de qualité. Mais force est de constater que son niveau d'appropriation au niveau sectoriel reste limité aux services de planification dans le meilleur des cas.

Le cadre stratégique et règlementaire est certes favorable mais reste confronté au défi de contenus structurants qui ciblent les mécanismes systémiques susceptibles de transformer les normes, les rôles et les relations de genre néfastes.

3.3.3.2. Agence

Au niveau individuel, il est important de situer les problèmes de gap capacitaire important en matière ATG au niveau des acteurs de décision au niveau macro et des acteurs d'appui au niveau méso et surtout les acteurs au niveau micro (ménages et communautés).

Au niveau macro en termes de notions et perceptions sur l'ATG, une frange importante de personnalités et de responsables ignorent encore l'ATG et le plus déplorable c'est qu'au niveau de ceux qui connaissent l'ATG très peu sont en mesure d'assurer le portage politique de l'approche genre et déclencher des actions d'influence systémique favorable à la réduction durable des inégalités genre dans les domaines de la sécurité en eau et de la résilience au changement climatique. Le constat est que le positionnement des responsables en charge de la mise en œuvre de l'approche genre ne tient pas forcément compte de leur sensibilité en la matière et de leur capacité. Aussi, les mérites dans les sphères de décisions sectorielles accordent-ils peu d'importance à la sensibilité des acteurs au genre. Même si on en trouve dans les sphères de décision, cela découle d'un pur hasard.

Les critères de nomination des responsables genre restent beaucoup plus influencés par la maîtrise du secteur d'intervention, des alliances politiques et d'autres lobbys socio relationnels. Cet état de chose affecte négativement la pratique (connaissance et aptitude) du genre et par ricochet l'ATG.

De façon globale, 100% des acteurs rencontrés ont une connaissance du genre contre 30% qui ont une connaissance de l'ATG. Au fur et à mesure qu'on se rapproche des normes, des pesanteurs culturelles et d'aptitude à déclencher l'ATG dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique, la proportion de responsables jouissant de capacités significatives décroît. Environ 50% des acteurs ayant une connaissance de l'ATG disposent des aptitudes et capacités techniques sur l'approche.

Au niveau méso, les acteurs en charge de l'opérationnalisation des cadres stratégiques et politique pour faciliter l'accès équitable aux services suivant les principes ATG sont également confrontés aux difficultés d'appropriation des cadres stratégiques et réglementaires. Les instruments de facilité d'accès aux services développés sont parfois cloisonnés et peu intégrés pour optimiser l'offre de services de sécurité en eau et d'investissement pour une résilience au changement climatique.

Enfin, à l'échelle micro, les déficits de capacités s'observent au niveau de l'autonomisation des groupes vulnérables et notamment des femmes.

3.3.3.3. Relations

Le diagnostic fait à ce niveau, montre qu'il existe des plans qui malheureusement ne sont pas assortis d'outils opérationnels de mise en œuvre assez conséquents pour un meilleur déploiement de l'ATG dans le secteur. Il est à noter que, lorsque le cadre stratégique défini est suffisamment favorable à l'ATG, le niveau relationnel permet aux acteurs d'appui d'implémenter les instruments. Le secteur de l'eau et de la résilience climatique sont dépourvus d'instruments d'opérationnalisation de l'ATG. Il convient que les outils de mise en œuvre de l'ATG soient déployés en appui au cadre stratégique afin que les acteurs habilités à mettre en œuvre cette approche puissent disposer des outils (guides opérationnels) appropriés permettant effectivement d'opérationnaliser l'ATG sur le terrain au regard du contexte. En effet les services déconcentrés de l'Etat ainsi que les autres acteurs d'appui qui assurent l'offre de services ne disposent pas toujours de guide ou de boîte à outils appropriés pour déclencher les changements systémiques requis pour une réduction durable des inégalités de genre dans les secteurs de la sécurité en eau et de la résilience climatique. Dans de nombreux cas, ce sont des approches isolées faiblement mises à l'échelle et parfois à titre pilote où chaque acteur se laisse à son inspiration du moment.

Toutefois, il faut reconnaître que certains projets sous pression des PTF expérimentent des outils mais ceux-ci ne sont pas mis à l'échelle. Ces outils restent toujours dans le cocon de la dimension d'intervention du projet ou des ONG qui les ont implémentés. Les différents services ou offres de services que ce soit dans le domaine de l'eau ou de la résilience climatique ne sont réellement pas soutenus par des instruments opérationnels mis à l'échelle et institutionnalisés. Même si l'offre est liée à la demande, elle n'est pas systématiquement intégrée à l'ATG. Le répertoire des interventions dans le secteur a besoin d'un véritable centre de ressources où les intervenants peuvent disposer des outils et instruments modèles dans les domaines suivants :

- ✓ Analyse diagnostique de la vulnérabilité différenciée selon le genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique (SERC) ;
- ✓ Planification locale en faveur de l'égalité entre les sexes pour les investissements dans les SERC ;
- ✓ Budgétisation genre sensible pour les investissements dans les SERC ;
- ✓ Suivi évaluation et reddition de compte ;
- ✓ Démarche de ciblage des bénéficiaires qui prend en compte l'ATG.

3.4. Analyse des relations de pouvoir actuel dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique

L'objectif ultime de l'analyse des relations de pouvoir est d'identifier les leviers qui pourront aider le programme WACDEP-G à transformer à travers l'ATG les processus de prise de décision plus inclusifs (formulation, mise en œuvre et suivi) pour des investissements visant à assurer la sécurité en eau et un développement résilient au changement climatique au Bénin. Ainsi, le système à étudier dans ce cadre concerne tous les acteurs jouant (ou pouvant jouer) un rôle spécifique dans l'implication de l'ATG en matière de mise en œuvre des politiques/stratégies en faveur des investissements visant à assurer la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique.

Dans le cadre de cette étude, l'équipe de consultants a analysé les limites du système à travers les acteurs et leurs rôles en vue d'un changement structurel et institutionnel.

Partant des informations du terrain et de la revue documentaire, il ressort que le système étudié est limité aux institutions, règles formelles et informelles intervenant ou parties prenantes des questions de sécurité en eau et de résilience climatique au Bénin.

☞ Identification des acteurs clés pour une intégration de l'ATG dans les politiques et stratégies des secteurs de l'eau et de la résilience climatique

Selon Fabrice Hatem : « un acteur constitue toute personne, un groupe ou un organisme, visant un but et qui peut par ses stratégies et ses moyens d'actions influencer sur le devenir d'un système ». Ainsi, dans le cadre de cette mission, les acteurs clés pouvant constituer les leviers pour le portage de l'ATG au niveau du Gouvernement, des PTF et de la Société civile sur lesquels le programme WACDEP-G peut s'appuyer sont les suivants :

Tableau 3: Acteurs clés identifiés

Acteurs	
Gouvernement	
Institutions / Ministères	Acteurs concernés
Présidence de la République	- Président - Coordonnateur du Bureau d'Analyse et d'Investigation (BAI)
Assemblée Nationale	Président de l'Assemblée Nationale
Conseil Economique et Social (CES)	Président
Institut National de la Femme (INF)	Présidente
Ministère du Développement et de la Coordination de l'Action Gouvernementale (MDCAG)	- Ministre - Secrétaire Général - Directeur Général des Politiques de Développement (DGPD) - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) - Responsables cellule genre
Ministère de l'Eau et des Mines (MEM)	- Ministre - Secrétaire Général - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) - Responsables cellule genre
Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM)	- Ministre - Secrétaire Général - Directrice de la Promotion des Affaires Sociales, de la Femme et du Genre (DPASFG) - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF)

Acteurs	
	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables cellule genre
Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable (MCVDD)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministre - Secrétaire Général - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) - Responsables cellule genre
Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministre - Secrétaire Général - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) - Responsables cellule genre
Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)	<ul style="list-style-type: none"> - Ministre - Secrétaire Général - Directeur Général du Budget (DGB) - Directeur de la Planification et de la Prospective (DPP) - Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) - Responsables cellule genre
Partenaires Techniques et Financiers	
<ul style="list-style-type: none"> - PNUD - GIZ - UNFPA - USAID - Ambassade du Royaume des Pays-Bas 	Ce sont : <ul style="list-style-type: none"> - Représentants Pays - Points Focaux Genre
Société civile	
<ul style="list-style-type: none"> - PNE Bénin - Care Bénin-Togo - Plan International Bénin - ANaF-Bénin - Fédération des Associations de Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB) - Réseau pour l'Intégration des Femmes des Organisations Non Gouvernementales et Associations Africaines au Bénin (RIFONGA-Bénin) - Women in Law and Development in Africa (WiLDAF) - Plateforme des Acteurs de la Société Civile au Bénin (PASCIB) 	Il s'agit des : <ul style="list-style-type: none"> - Secrétaires Exécutifs / Coordonnateurs / Représentants Pays - Points Focaux Genre

Source : Analyse des données, le Consultant, Novembre 2021

Ces acteurs couvrent un large éventail d'activités et d'interventions. Le succès ou l'échec de la prise en compte de l'ATG à divers niveaux découlera pour une large mesure des relations qui vont se tisser entre ces acteurs, de la confrontation de leurs projets, de leurs rapports de force ainsi que de leurs actions ; d'où

l'intérêt de voir le rapport de force entre ces acteurs, et la mesure des capacités d'un acteur à influencer directement ou indirectement et/ou imposer ses priorités sur les autres acteurs.

☞ Rapport de force entre ces acteurs

En termes d'influence dans les processus de prise de décision pour des investissements dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique, les acteurs gouvernementaux tels que l'Institut National de la Femme (INF) ; le Ministère de l'Eau et des Mines (MEM), le Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable (MCVDD), le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM), le Ministère du Développement et de la Coordination de l'Action Gouvernementale (MDCAG) sont les plus influents. En effet, ces ministères et institut constituent des structures publiques et donc l'acteur principal qui regroupe ces structures est donc l'Etat béninois. L'Etat ayant donc un rôle de régulation exerçant à travers un cadre législatif et règlementaire et des moyens d'aides aux différents secteurs par le biais de subventions, a une influence totale sur tous les autres acteurs identifiés. Ainsi, à travers ces ministères qui constituent en quelque sorte son bras opérationnel, leurs attributions relèvent du niveau national et leur confèrent les décisions d'initiation, de mise en œuvre et de suivi des interventions dans le domaine de l'eau et du changement climatique au Bénin. Dans une moindre mesure comparativement aux acteurs gouvernementaux, les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) tels que le PNUD¹⁶ et la GIZ¹⁷ manifestent également une forte influence sur les questions relatives au genre dans le domaine de l'eau et du changement climatique. Leur pouvoir de décision sur les autres ne sont pas exclusifs au niveau national car ils s'arriment aux orientations données par les acteurs gouvernementaux. Par ailleurs, les Organisations de la Société Civile (OSC¹⁸) ont un rôle de veille et de plaidoyer à l'endroit des structures gouvernementales et des PTF. Néanmoins, certaines OSC d'envergure internationale comme Plan International Bénin et CARE Bénin-Togo ont des stratégies d'actions en matière d'égalité entre les sexes. Mais, actuellement, l'influence des OSC n'est pas encore perceptible du fait de leur position peu valorisante dans l'organigramme du cadre institutionnel actuel en matière de sécurité en eau et de la résilience climatique au Bénin. Les acteurs pris en compte dans l'analyse de pouvoir doivent développer des relations de partenariats solides et durables afin d'internaliser l'ATG à tous les niveaux pour assurer la sécurité en eau et la résilience climatique au Bénin.

3.5. Problèmes majeurs relatifs à la faible avancée en matière d'égalité entre les sexes

Au regard des facteurs déterminants/goulots d'étranglements qui entravent la prise en compte effective du genre, des problèmes sont identifiés et classés suivant les trois dimensions de l'Approche Transformatrice Genre (ATG). Ces problèmes sont regroupés en de sous-problèmes avec pour chapeau, des défis et se déclinent comme suit :

Tableau 4: Problèmes majeurs selon les dimensions de l'ATG

¹⁶Programme des Nations Unies pour le Développement

¹⁷ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. En français : Agence de Coopération Internationale Allemande pour le Développement

¹⁸ Le terme « Organisation de la Société Civile (OSC) » fait donc référence à un vaste éventail d'organisations : groupements communautaires, organisations non gouvernementales (ONG), syndicats, organisations de populations autochtones, organisations caritatives, organismes confessionnels, associations professionnelles et fondations privées. RePaSoc, « Etats généraux de la société civile au Bénin », décembre 2018, p14.

Dimension ATG	Problèmes majeurs
Agence (Individu)	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de portage de l'ATG - Non compréhension de l'approche - Insuffisance de capacité des points focaux genre sur l'ATG - Faible niveau d'instruction des femmes
Relation (Action collective)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poids de la tradition - Normes sociales - Pratiques discriminatoires dans les administrations
Structure (Changement structurel)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistence ou faible connaissance de lois et textes liés à l'ATG - Non prise en compte de l'ATG dans les domaines de l'eau et du changement climatique - Non affectation des ressources pour accompagner les initiatives dans ce sens sur le plan national - Manque de volonté politique - Non intégration de l'ATG dans les stratégies et politiques nationales et sectorielles

3.6. Enjeux et défis majeurs

De façon globale, la transformation du genre est possible mais nécessite des investissements soutenus au fil du temps.

Le changement structurel, en particulier au niveau institutionnel, nécessite des partenariats audacieux pour passer en revue les processus qui peuvent exclure les droits des filles et des femmes. Par exemple, la mise en place de partenariats efficaces incluant la collaboration avec les gouvernements pour analyser les allocations budgétaires du point de vue de l'égalité des sexes ainsi que le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines (politique, économique et sociale) en vue de corriger les inégalités.

Pour ce faire, quelques enjeux ou défis majeurs sont identifiés en vue d'atteindre les résultats escomptés en matière de mise en œuvre de l'ATG :

Tableau 5: Enjeux et défis majeurs

Enjeux/Défis	Approches de solution
Prise en compte Systématique de l'ATG dans les politiques de développement	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Plaidoyer pour une prise en compte de l'ATG dans les stratégies de développement. ✦ Plaidoyer pour l'engagement et l'implication du gouvernement, des PTF, de la société civile et du secteur privé dans la mise en œuvre de l'ATG ✦ Renforcement et information des acteurs institutionnels en tenant compte des questions de genre liées à la sécurité en eau et à la résilience climatique. ✦ Allocation de budget spécifique à la réduction des causes des inégalités de genre.

Enjeux/Défis	Approches de solution
	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Vulgarisation des textes et lois sur l'ATG au niveau structurel et local avec l'appui des ONG locales, des Maries, des associations, des radios communautaires
Communication sur l'approche avec les acteurs locaux	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Renforcement des compétences et capacités d'agir des filles, femmes et personnes handicapées en leur enseignant comment interagir avec les autres de façon constructive et efficace. ✦ Implication des garçons et des hommes en faveur de l'égalité des genres. ✦ Mobilisation des communautés, des systèmes sociaux, par le biais de stratégies de communication efficaces.
Coordination et suivi des actions promotrices genres par le ministère en charge de la promotion du genre	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Dynamiser le Conseil National de Promotion d'Égalité et de l'Équité du Genre (CNPEEG).
Correction et transformation des normes sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Renforcement des capacités des filles, des chefs traditionnels, des chefs religieux et des hommes pour un changement de mentalité ✦ Communication autour de l'ATG

4. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

4.1. Vision transformatrice du genre

La Vision Transformatrice du Genre (VTG) liée à la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique se propose qu'« **A l'horizon 2030, le Bénin est un pays où les politiques, les stratégies et les textes relatifs à la sécurité en eau et la résilience au changement climatique, ainsi que l'opérationnalisation des mesures de mise en œuvre contribuent à faire avancer de façon stratégique l'égalité entre les sexes en vue d'un changement systémique durable** ».

4.2. Fondement de la vision

La présente vision tire ses fondements de :

- la vision prospective Bénin Alafia 2025 qui prévoit à l'horizon 2025, de faire du Bénin, « un pays phare, un pays bien gouverné, uni et de paix, à économie prospère et compétitive, de rayonnement culturel et de bien-être social ». Elle s'inscrit dans la perspective de développement durable et de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable et de l'Agenda de développement international post-2015, notamment l'ODD 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables ; l'ODD13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre le changement climatique et leurs répercussions ; l'ODD14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable ; et l'ODD15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité ;
- la vision Eau 2025 qui vise à optimiser l'allocation des ressources en eau à des fins diverses, de faire de leur gestion l'affaire de tous, de mieux concevoir, de mieux planifier et de mieux coordonner les actions de leur mise en valeur afin que la satisfaction des besoins des Béninois d'aujourd'hui n'hypothèque pas la vie des Béninois de demain ;
- la vision de la Stratégie de développement à faible intensité de carbone et résilient au changement climatique 2016-2025 qui stipule que « le Bénin est d'ici à 2025, un pays dont le développement est résilient au changement climatique et à faible intensité en carbone ».

4.3. Objectifs de mise en œuvre de la vision

L'objectif global de mise en œuvre de la vision est de « Contribuer à la réduction des inégalités de genre à travers la prise en compte de l'ATG dans les politiques, stratégies et textes relatifs à la promotion de la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique ».

Les objectifs stratégiques de la vision sont les suivantes :

- **Objectif stratégique 1** : Promouvoir l'ATG au sein des cadres stratégiques et politiques de développement des secteurs de l'eau et de la résilience climatique ;
- **Objectif stratégique 2** : Nouer des synergies et partenariats avec des institutions œuvrant pour l'intégration de l'ATG dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique ;

- **Objectif stratégique 3** : Renforcer les capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des Cellules Genre et Environnement sur la réduction des inégalités liées à la sécurité en eau et à la résilience climatique ;
- **Objectif stratégique 4** : Construire des connaissances sur la base d'évidences développées à partir de projets pilotes de démonstration de l'intégration de l'ATG dans les politiques et stratégies d'investissement pour la sécurité en eau et la résilience climatique.

4.4. Théorie de changement de la vision

Les changements attendus de la vision partagée transformatrice de genre consistent à opérer une amélioration progressive et durable du processus de prise de décision en faveur des investissements visant à assurer une réduction des inégalités de genre dans les processus d'investissement pour la sécurité en eau et la résilience climatique au Bénin. Une série de transformation est attendue sur l'engagement politique dans les processus de prise de décision en faveur de l'égalité entre les sexes que sur la promotion des actions de renforcement de capacités des acteurs sur l'ATG et son intégration systématique dans le développement et la mise en œuvre des projets et programmes du secteur de l'eau et de la résilience climatique.

Les variations à induire par la mise en œuvre de la vision partagée transformatrice de genre sont de court, moyen et long terme. Les changements varient aussi selon les différentes catégories d'acteurs impliqués notamment les acteurs étatiques à travers : le Ministère de l'Eau et des Mines, le Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable, le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche, le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance , le Ministère de la Décentralisation et de la Gouvernance Locale, d'une part et les acteurs non étatiques tels que : la société civile, les PTF et les acteurs du secteur privé, d'autre part.

Globalement, les changements de court terme portent sur :

- l'engagement politique, stratégique et légal de prise en compte de l'ATG ;
- l'intégration systématique de l'ATG dans le mécanisme de conception, de planification, de suivi-évaluation et de capitalisation des projets et programmes du secteur eau et de la résilience au changement climatique ;
- le recouvrement des besoins spécifiques en outils et instruments à la transformation du genre.

A moyen terme, les changements significatifs attendus concernent :

- le renforcement de capacité à tous les niveaux d'intervention dans le domaine de l'eau et de la résilience au changement climatique selon l'ATG ;
- l'internalisation des outils et instruments adéquats d'intégration d'une transformation du genre au niveau des intervenants des secteurs de l'eau et de la résilience au changement climatique.

A long terme, il sera observé une adoption et une internalisation systématique des acteurs intervenants à tous les niveaux de décisions dans les secteurs de l'eau et de la résilience au changement climatique ; ce qui permettra in fine l'intégration systématique de la réduction des inégalités de genre dans le mécanisme de mise en œuvre et de suivi des projets et programmes du secteur de l'eau et de la résilience climatique au Bénin. Ces changements attendus seront tributaires de (i) l'implication et l'adhésion de toutes les parties

prenantes à la mise en œuvre de la vision ; (ii) la disponibilité des ressources financière, humaine et matérielle nécessaires pour la mise en œuvre de la stratégie et (iii) de la volonté politique.

Le schéma de la théorie de changement de la prise en compte de l'ATG se trouve ci-dessous.

Raison d'être de l'intervention : Besoin d'améliorer les processus de prise de décision des investissements en eau et la résilience climatique en soutenant l'approche transformatrice du genre au Bénin

Cibles de l'intervention	Cible à court terme : Renforcement des cadres stratégiques et légaux existants pour une application effective de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique
	Cible à moyen terme : Renforcement des capacités des acteurs Institutionnelles pour un essor de l'ATG
	Cible à long terme : Développement des outils et instruments sensibles pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique
Objectifs de l'intervention	Renforcer d'ici 2023, le développement d'un environnement politique favorable à l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
	Contribuer d'ici 2026, à la mise en place de 100% des stratégies à long terme de transformation des normes sociales dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique
	D'ici 2030, l'engagement et l'opérationnalisation de l'ATG par les acteurs à tous les niveaux sont portés à plus de 60 %

Ressources	Actions/Activités	Extrants/produits	Effets à court terme	Effets à moyen terme	Effets à long terme
<ul style="list-style-type: none"> - Unité de gestion de la vision - Budget : 	<p>Engagement politique dans les processus de prise de décisions en faveur du genre transformationnel</p> <p>Promotion des actions de renforcement de capacités des acteurs sur l'ATG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des points focaux genre sont actifs dans les ministères en charge de l'eau et du cadre de vie. • Le taux d'exécution financière des ressources allouées à la promotion du genre s'est accru d'au moins 30% • L'effectif des femmes à des postes de responsabilité dans les secteurs de l'eau et de la résilience au changement climatique a augmenté d'au moins 40% • Au moins 10 sensibilisations sur la prise en compte de l'ATG sont réalisées ; • Les ministères en charge de l'eau et du cadre de vie sont sensibilisés sur la prise en compte de l'ATG. • Les Unités d'application et de suivi de la mise en œuvre de la vision de l'ATG sont formées et équipées • Les cellules genre des ministères en charge de l'eau et du cadre de vie sont activées. • Les points focaux genre sont formés et équipés. • Les actions pertinentes de 10 ONG sont appuyées. • Les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) féminines sont accompagnées. • Les Centres de formation des Partenaires privés intervenant dans les secteurs de l'eau et de la résilience aux changement climatique sont appuyés. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement politique, stratégique et légal transformateur de genre est effectif. • L'ATG est intégrée systématiquement dans le mécanisme de Conception, planification, de suivi-évaluation et de capitalisation des projets et programmes du secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique. • Les besoins spécifiques en outils et instruments sensibles transformateur de genre sont satisfaits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les interventions dans le domaine de l'eau et de la résilience au changement climatique selon l'ATG sont renforcées à tous les niveaux. • Tous les intervenants du domaine de l'eau et de la résilience au changement climatique ont internalisé les outils et instruments adéquats d'intégration d'une transformation du genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les inégalités de genre sont substantiellement réduites dans les secteurs de l'eau et de la résilience au changement climatique.

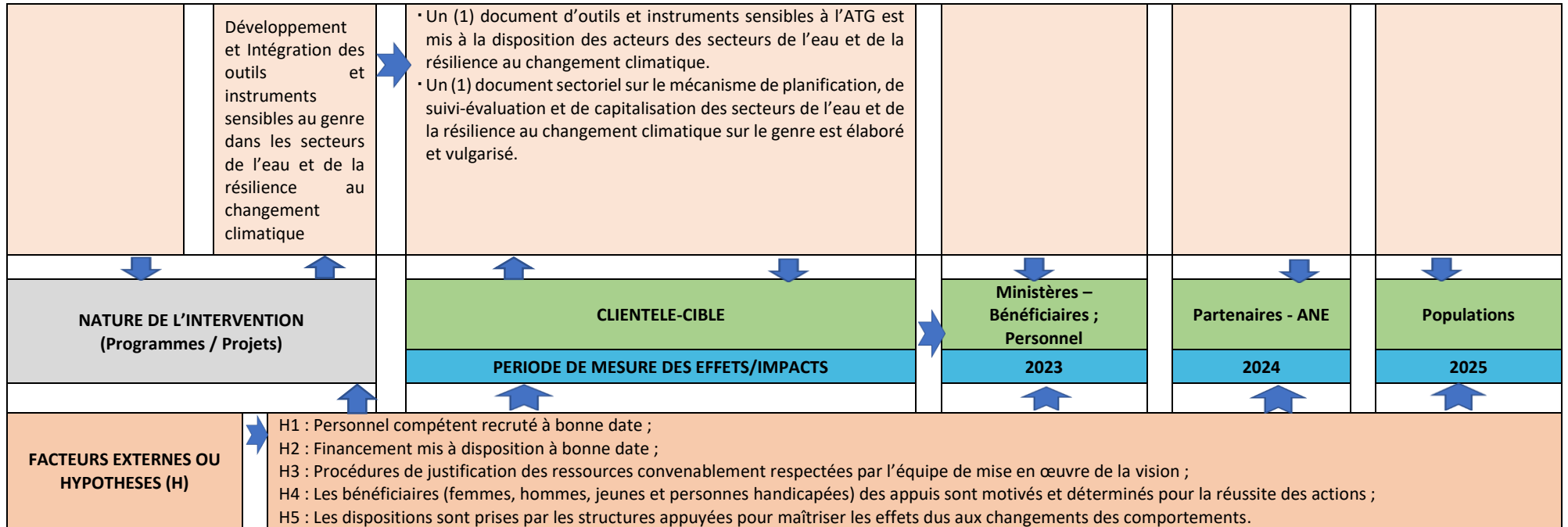


Figure 3: Théorie de changement de la vision
 Source : Le Consultant, Novembre 2021

4.5. Orientations Stratégiques de développement de la vision

Au regard de tout ce qui précède, les principales orientations identifiées et pouvant permettre au programme d'enclencher le changement qui améliorera les processus de prise de décision en faveur des investissements visant à assurer la sécurité en eau et la résilience climatique selon l'ATG sont les suivants :

➔ **OS 1 : Renforcement des cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l'ATG dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique**

Les cadres stratégiques et politiques genre sont caractérisés par (1) la non-maîtrise de l'approche transformatrice du genre ; (2) la faible capacité de mobilisation des ressources pour le développement et la promotion de l'approche genre ; (3) la non-vulgarisation des textes et lois sur l'ATG au niveau structurel et local. Ce contexte rend l'environnement peu favorable au développement de l'ATG. Face à cette situation, il est nécessaire d'actualiser ou de réviser les cadres stratégiques ou documents de stratégie existants pour qu'ils soient en faveur de l'égalité entre les sexes et d'élaborer un guide d'actualisation et d'appropriation pour une internalisation effective de l'approche transformatrice genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.

Il s'agira de mettre en place des guides d'accompagnement en matière d'égalité entre les sexes. L'atteinte de cette première orientation stratégique passe par ces trois points clés :

✦ **Processus de planification et programmation**

Cette étape débute par une analyse diagnostique (ex-ante) qui consiste à une analyse genre ou l'état des lieux de l'approche genre d'abord dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique. Ensuite, il s'agira de définir les priorités, en fonction des actions, activités et tâches à réaliser pour une intégration de l'ATG dans le PTA desdits secteurs.

✦ **Processus de budgétisation**

Une fois le PTA élaboré, il faut budgétiser les différentes actions planifiées pour l'atteinte des objectifs de vision. A ce niveau, on est plus dans l'exécution du budget en fonction des ciblage, des objectifs à atteindre, les résultats et les actions à mener.

✦ **Processus de suivi et évaluation**

Cette étape consiste à ventiler les données collectées suivant le profil genre pour une meilleure appréciation de l'impact du projet sur les conditions de vie des différents groupes sociaux en place.

➔ **OS 2 : Développement de synergies et cadre de concertation favorable aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes**

Les secteurs de l'eau et de la résilience climatique ont bénéficié en partie des actions de dialogue entre diverses institutions tant au niveau central comme déconcentré sur la problématique de la réduction des inégalités de genre. Les réflexions et les actions prévues au niveau central et déconcentré ont été mises en œuvre en absence d'un réel mécanisme national de synergie et de concertation pour plus d'efficacité dans le suivi des interventions. Le diagnostic montre que (i) les mesures publiques actuelles, malgré leur bonne intention, demeurent peu efficaces en termes de développement des actions de partenariats.

Il s'agira de créer des cadres de concertation entre tous les acteurs qui s'investissent dans des actions de promotion de l'égalité de genre. Ce cadre permettra de travailler non seulement en synergie avec toutes

les couches sociales et particulièrement celles qui sont les plus défavorisées, mais aussi, de participer aux dialogues politiques à travers des partenariats horizontaux et verticaux en faveur de l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'eau et du changement climatique. Le développement de synergies et cadre de concertation favorable aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes se fera à travers les actions ci-après :

- ✦ le renforcement des cadres de convergences intersectoriel (ministères ciblés et instituts de promotion de la femme) sur l'ATG ;
- ✦ le renforcement des cadres de coordination sectoriel (niveau central et local) sur l'ATG ;
- ✦ le développement des alliances stratégiques favorables à l'ATG par des décideurs et leaders d'opinion traditionnels.

➔ **OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement**

La complexité et la sensibilité du changement climatique exigent de lier le renforcement des capacités des porteurs de fonction au développement et à l'accompagnement de la recherche sur le climat pour se prémunir, notamment de simples convenances et de leurs impacts néfastes sur le long terme. Le diagnostic révèle qu'il y a très peu d'action de renforcement des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement sur l'ATG, quoique l'approche contribue à une transformation pertinente des questions relatives à l'eau et à la résilience au changement climatique. Pour ce faire, il convient de renforcer les capacités des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement. Aussi, il importe d'explorer les possibilités de développement de mécanismes durables de la promotion de la vision. Ces actions devraient s'organiser, se développer et se généraliser comme leviers pour un accroissement substantiel et durable du rendement des interventions visant à assurer la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique selon l'ATG. Pour ce faire, il sera nécessaire de déployer les actions de renforcement des capacités des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement au soutien des investissements pour la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique, ci-après : (i) l'analyse du gap capacitaire des porteurs de fonction de la chaîne PPBS des secteurs de l'eau et de la résilience climatique sur l'ATG, (ii) le renforcement des capacités des porteur de fonction et des autres catégories d'acteurs sur la chaîne PPBS sur le mécanisme planification, de suivi évaluation et de capitalisation genre.

➔ **OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique**

Des instruments d'intervention, outils d'intégration divers et variés selon l'ATG devront être conçus, notamment dans les domaines normatif, politique et technique (processus de conception, planification et de budgétisation) des investissements pour la sécurité en eau et la résilience climatique.

Il s'agira d'élaborer et implémenter effectivement des lois et règlements ; faire une planification de développement durable déclinée en plan d'action et des supports pédagogiques et informatifs qui posent et garantissent les fondamentaux de l'eau et du climat pour réduire et prévenir la vulnérabilité et les catastrophes. Pour ce faire, il sera nécessaire de déployer les actions pour développer des outils adaptés au soutien des investissements pour la sécurité en eau et la résilience climatique ci-après :

- le développement des techniques et méthodes de prise en compte de l'ATG par les décideurs au niveau central, déconcentré et local des secteurs de l'eau et de la résilience climatique ;
- l'opérationnalisation de mécanismes de facilitation de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique ;
- le développement d'un recueil de référence et d'outils sur l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
- le renforcement des cellules genre des ministères en charge de l'eau et du cadre de vie sur les principes de l'ATG ;
- l'accompagnement technique des points focaux genre ;
- l'appui aux centres de formation des Partenaires privés et des groupes féminins intervenant dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.

4.6. Cohérence entre les orientations de la vision et les orientations des programmes PNPG, le PND et les ODD

Le tableau ci-dessous présente la cohérence des orientations de la vision avec celles du programme PNPG, le PND et les ODD.

Tableau 6 : Cohérence entre les orientations de la vision et les orientations du programme PNPG, le PND et les ODD

Vision partagée transformationnelle genre	Politique Nationale de Promotion du genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Cibles prioritaires ODD
OS 1 : Renforcer les cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Axe 2 : Participation de l'homme et de la femme aux structures de définition des politiques et de prises de décisions au niveau de la famille, de la collectivité et de l'Etat	Objectif Spécifique 6 de l'Objectif Stratégique 1 : « Promouvoir l'égalité et l'équité entre fille et garçon et entre femme et homme »	ODD 10 : « Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein »
OS 2 : Développement de synergies et cadres de concertation favorables aux investissements transformateurs de genre			ODD 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »
OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement			Axe 3 : Le contrôle par l'homme et la femme des ressources, du travail, des bénéfices, des sphères de décision
OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique			

5. PLAN D' ACTIONS DETAILLE DE LA VISION

Le plan d'action de la vision est structuré en un seul programme intitulé : « **Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les processus de planification nationale pour la sécurité en eau et de l'adaptation au changement climatique** ».

5.1. Articulation entre les orientations stratégiques et la vision

Les quatre Orientations Stratégiques (OS) de la vision ATG se décomposent en un programme dont l'articulation est décrite dans le tableau 6 :

Tableau 7 : Articulation de la vision 2021-2030

Orientations stratégiques	Objectifs stratégiques	Programmes
OS 1 : Renforcement des cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l'ATG dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique	Objectif stratégique 1 : Promouvoir l'ATG au sein des cadres stratégiques et politiques de développement du secteur de l'eau et de la résilience climatique	Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les processus de planification nationale pour la sécurité en eau et de l'adaptation au changement climatique
OS 2 : Développement de synergies et cadre de concertation favorable aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes	Objectif stratégique 2 Nouer des synergies et partenariats avec des institutions œuvrant pour l'intégration de l'ATG dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique	
OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement	Objectif stratégique 3 Renforcer les capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement sur la réduction des inégalités liées à la sécurité en eau et à la résilience climatique	
OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique	Objectif stratégique 3 Construire des connaissances sur la base d'évidences développées à partir de projets pilotes de démonstration de l'intégration de l'ATG dans les politiques et stratégies d'investissement pour la sécurité en eau et la résilience climatique	

Source : Le Consultant, Novembre 2021

5.2. Présentation détaillée des actions de la vision

Le plan d'actions présenté dans le tableau XX permettra d'opérationnaliser les quatre Orientations Stratégiques (OS) de la vision ATG.

Tableau 8 : Plan d'actions d'opérationnalisation de la vision

Actions	Description
« Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les processus de planification nationale pour la sécurité en eau et la résilience climatique »	
OS 1 : Renforcement des cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	
Action 1.1 : Amélioration des dispositifs politiques, institutionnels d'intégration de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Cette action concerne les décideurs. Il s'agit d'actualiser/réviser les politiques existantes et d'élaborer un guide d'actualisation et d'appropriation pour une internalisation effective de l'approche transformatrice genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
Action 1.2 : Renforcement de capacité pour l'utilisation des outils PPBS	Les secteurs l'eau et de la résilience climatique connaissent des gaps en matière de l'appropriation des outils PPBS. Face à ce constat, il est nécessaire de renforcer les capacités des acteurs pour la prise en compte de ces outils. Cette action passe par la planification, la programmation, la budgétisation et le suivi-évaluation.
Action 1.3 : Elaboration et promotion constante des projets et programmes transformateurs en matière de genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Cette action concerne les décideurs et les partenaires techniques au développement. Ils seront bien informés et sensibilisés sur les questions de genre pour leur permettre d'adopter une approche transformatrice de genre dans l'ensemble de leurs travaux, qu'il s'agisse de programmation, planification, gestion de programme, suivi-évaluation ou de communication interne et externe. Ils recevront le soutien des défenseurs de l'égalité des genres.
Action 1.4 : Accompagnement des activités de plaidoyer auprès des décideurs des secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Il s'agira ici d'inciter les décideurs des secteurs de l'eau et de la résilience climatique à la prise en compte du genre dans tous les projets/programmes depuis la programmation, la planification et le suivi-évaluation sur le genre en vue de les rendre transformateurs.
Action 1.5 : Promotion de l'approche transformatrice du genre	Des actions de sensibilisation, plaidoyer, lobbying seront organisées par les OSC auprès des groupes de travail techniques et des acteurs de prise de décision en faveur de l'égalité entre les sexes.
OS 2 : Développement de synergies et cadres de concertation favorables aux investissements en faveur de l'égalité entre les sexes	
Action 2.1 : Développement des partenariats horizontaux transformateurs de genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Il s'agit de renforcer les cadres de convergences intersectorielles par la mise en place des mesures de promotion de l'ATG pour les investissements des secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
Action 2.2 : Développement des partenariats verticaux transformateurs de genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Cette action vise à assurer une coordination verticale dans les interventions en mettant un ancrage sur une déclinaison depuis le niveau central au niveau local.

Actions	Description
Action 2.3 : Développement des alliances stratégiques en faveur de l'égalité entre les sexes dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	A ce niveau, l'action préconise organiser les actions de plaidoyer lobbying transformatrices de genre à l'endroit des décideurs, des leaders d'opinion et les gardiens de la tradition afin d'assurer le développement des projets dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement	
Action 3.1 : Affectation de moyens suffisants (lignes budgétaires spécifiques) aux programmes relatifs à une transformation du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	L'engagement national envers l'égalité des genres est attesté par les allocations budgétaires au niveau national destinées à la mise en œuvre de stratégies pertinentes transformatrices en matière de genre et par le respect des lois concernées. Pour cela, dans tous les ministères, les programmes publics de planification et de mise en œuvre adopteront une perspective de transformation du genre.
Action 3.2 : Renforcement des capacités des décideurs au niveau central et déconcentré	Il s'agira de développer une démarche qui permet aux cadres techniques de développer leurs ressources cognitives, humaines et techniques afin d'assumer pleinement les actes de leur fonction tout en mettant un point d'attention sur l'ATG.
Action 3.3 : Accompagnement et fonctionnement des points focaux genre	Il s'agira de renforcer leur capacité sur l'ATG et de mettre à leur disposition des moyens nécessaires capables de les aider à œuvrer efficacement pour le développement des instruments de budgétisation et de mobilisation des ressources en vue de la promotion des investissements visant à assurer la sécurité en eau et la résilience climatique.
Action 3.4 : Appui aux centres de formation des partenaires privés et des groupes féminins intervenant dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Les partenaires à différents niveaux intervenant dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique ont besoin de se doter d'une compréhension commune de l'ATG pour mener à bien différentes stratégies et solutions de programmation et de plaidoyer. Il s'agira de renforcer la capacité des centres de formation des partenaires privés et des groupes féminins pour bien monter les projets des investissements structurants transformateurs de genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique.
Action 3.5 : Renforcement des cellules genre des ministères en charge de l'eau et du cadre de vie sur l'ATG	Afin de permettre aux cellules de jouer pleinement leur rôle de levier de développement de l'ATG, il importe de fournir un appui en matière de budgétisation et de mobilisation des ressources pour une meilleure organisation des investissements dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.
OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	
Action 4.1 : Développement de mécanismes durables de la promotion de la vision	Les actions consistent à accompagner l'organisation des échanges d'expériences sur l'ATG, la diffusion et la mise à l'échelle des bonnes pratiques de l'ATG, le recrutement ou la mise à disposition d'experts genre, le développement institutionnel, la formation, la sensibilisation et l'éducation.

Actions	Description
Action 4.2 : Amélioration du dispositif institutionnel et opérationnel des structures en charge de l'eau et de la résilience climatique	L'Approche Transformationnelle du genre ne deviendra une réalité que sous réserve d'un engagement politique. Il s'agira de définir une orientation stratégique et la démarche à suivre pour passer à l'échelle la question transversale de l'égalité des genres, par le biais d'une planification des programmes transformateurs de genre, à tous les niveaux.
Action 4.3 : Création d'une unité d'application et de suivi de la mise en œuvre de la vision transformatrice du genre formées et équipées	Il s'agira de doter le PNE-Bénin d'une unité de données, destinée à la promotion des activités de la vision transformatrice du genre pour la réalisation et le suivi des investissements structurant dans le secteur de l'Eau et de la résilience climatique
Action 4.4 : Développement des techniques et méthodes de prise en compte de l'ATG par les décideurs au niveau central, déconcentré et local des secteurs de l'eau et de la résilience au climatique	Il s'agira, d'adopter une stratégie claire et ciblée pour transposer à l'ensemble des décideurs au niveau central, déconcentré et local des secteurs de l'Eau et du changement climatique, des programmes transformateurs de genre afin de veiller à ce que les inégalités entre les genres ne viennent pas compromettre la réalisation et l'atteinte des objectifs de développement.
Action 4.5 : Opérationnalisation de mécanismes de facilitation de l'approche transformatrice du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Cette action comporte les activités suivantes : (i) outiller les acteurs impliqués dans le processus de l'approche transformatrice du genre les secteurs de l'eau et de la résilience au changement climatique, (ii) former les détenteurs de pouvoirs pour lever des financements nécessaires à la réalisation des investissements visant à assurer la sécurité en eau et la résilience climatique et (iii) mettre en place un creuset de partage d'expériences entre les différents intervenants sur les techniques de montages des projets dans les secteurs de l'Eau et de la résilience climatique.
Action 4.6 : Développement d'un recueil de référence et d'outils sur l'approche transformatrice du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Des activités ont été envisagées pour améliorer la mise en place d'un recueil de référence et d'outils sur l'ATG. Ce sont : (i) l'actualisation des indicateurs transformateurs de genre en vue de leur adaptation aux besoins des secteurs de l'Eau et de la résilience climatique et (ii) la mise en place recueil de référence et d'outils (Enquête - sensibilisation, élaboration du recueil et un dispositif de suivi).
Action 4.7 : Elaboration systématique des outils de collecte de données sensibles à l'ATG pour soutenir la planification des projets et programmes dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique	Les outils de collecte de données existant ne rendent pas compte de manière fidèle de la situation en matière de la prise en compte du genre et les statistiques des services ne sont pas suffisamment désagrégées selon le genre. Il faut donc des outils adaptés à l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.

5.3. Elaboration de la matrice des actions/intervention ou plan d'action opérationnel

Les diverses actions de la vision sont planifiées dans la matrice ci-dessous.

Tableau 9 : Plan d'action de la vision transformatrice du genre

Codes	Programmes / Actions/Activités	Années										Responsables	Autres acteurs	
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030			
OS 1 : Renforcement des cadres stratégiques et politiques existants pour une intégration effective de l'ATG dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique														
Action 1.1	Amélioration des dispositifs politiques, institutionnels d'intégration de l'ATG dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique												Gouvernement	Société civile Leader d'Opinion
Action 1.2	Renforcement de capacité pour l'utilisation des outils PPBS												Gouvernement	
Action 1.3	Elaboration et promotion constante des projets et programmes transformateurs en matière de genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique												Gouvernement, WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 1.4	Accompagnement des activités de plaidoyer auprès des décideurs du secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique												WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 1.5	Promotion de l'approche transformatrice du genre												WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
OS 2 : Développement des partenariats transformateurs de genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique														
Action 2.1	Développement des partenariats horizontal transformateurs de genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique												Gouvernement	Société civile
Action 2.2	Développement des partenariats vertical transformateurs de genre dans les												WACDEP-G	Société civile

Codes	Programmes / Actions/Activités	Années										Responsables	Autres acteurs
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
	domaines de l'eau et de la résilience climatique												Leader d'Opinion
Action 2.3	Développement des alliances stratégiques transformatrices de genre dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique											WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
OS 3 : Renforcement des capacités et compétences des porteurs de fonction de la chaîne PPBS et des cellules genre et environnement													
Action 3.1	Affectation de moyens suffisants (lignes budgétaires spécifiques) aux programmes relatifs à l'ATG dans les domaines de l'eau et de la résilience climatique											WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 3.2	Renforcement des capacités des décideurs au niveau central et déconcentré											WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 3.3	Accompagnement et fonctionnement des points focaux genre											WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 3.4	Appui aux centres de formation des partenaires privés et des groupes féminins intervenant dans le secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique											WACDEP-G	Société civile Leader d'Opinion
Action 3.5	Renforcement des cellules genre des ministères de l'eau et du cadre de vie sur l'ATG												
OS 4 : Développement des instruments d'intervention et d'appui d'offres de services sensibles au genre pour une intégration de l'ATG à tous les niveaux dans le secteur de l'eau et de la résilience climatique													
Action 4.1	Développement de mécanismes durables de la promotion de la vision											WACDEP-G	Société civile

Codes	Programmes / Actions/Activités	Années										Responsables	Autres acteurs	
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030			
														Leader d'Opinion
Action 4.2	Amélioration du dispositif institutionnel et opérationnel des structures en charge de l'eau et de la résilience au changement climatique													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion
Action 4.3	Création d'une unité d'application et de suivi de la mise en œuvre de la vision transformatrice du genre formées et équipées													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion
Action 4.4	Développement des techniques et méthodes de prise en compte de l'ATG par les décideurs au niveau central, déconcentré et local du secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion
Action 4.5	Opérationnalisation de mécanismes de facilitation de l'approche transformatrice du genre dans le secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion
Action 4.6	Développement d'un recueil de référence et d'outils sur l'approche transformatrice du genre dans le secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique.													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion
Action 4.7	Elaboration systématique des outils de collecte de données sensibles à l'ATG pour soutenir la planification des projets et programmes dans le secteur de l'eau et de la résilience au changement climatique													WACDEP-G Société civile Leader d'Opinion

Source : Le Consultant, Novembre 2021

6. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE, CONDITIONS DE SUCCES, DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI-EVALUATION DE LA VISION

6.1. Principes de mise en œuvre

La mise en œuvre et la réussite de la vision partagée transformatrice du genre sont guidées par les principes directeurs suivants :

- **l'appropriation du genre et de l'approche transformatrice de genre** qui devrait permettre à tous les acteurs à divers niveaux impliqués (les détenteurs de pouvoir, les décideurs politiques, les législateurs, les leaders d'opinion, les ONG, les Points Focaux, etc.) de faire la promotion de l'égalité et la lutte contre les inégalités de genres ;
- **le renforcement de la capacité d'agir de la couche marginalisée, la transformation des relations de pouvoir existantes entre les femmes et les hommes et la transformation des systèmes patriarcaux** qui devraient aider à déconstruire les perceptions négatives de genre qui encouragent les inégalités de sexes pour la valorisation et la promotion effective des normes culturelles favorables à l'intégration du genre ;
- **la transversalité des questions de genre** qui permettrait de garantir l'effectivité de l'intégration du genre comme moyen de lutte contre les inégalités entre les sexes garant d'un développement durable sans discrimination entre les femmes, les jeunes et les hommes et toutes personnes vulnérables ;
- **la célérité** qui devrait garantir une réelle diligence de la mobilisation et mise en œuvre des ressources (humaines, financières), de l'institutionnalisation du genre au niveau des parties prenantes du secteur de l'eau et de la résilience climatique, l'intégration transversale du genre retenue comme principe de gouvernance devant permettre de favoriser l'élimination des disparités entre les sexes.

6.2. Stratégie de mise en œuvre

La stratégie d'intégration de l'Approche Transformatrice du Genre (ATG) sera basée sur une stratégie de plaidoyer pour la mobilisation des ressources et une stratégie de communication pour soutenir la mise en œuvre de l'ATG et rendre visibles ses résultats.

🔄 Une stratégie de plaidoyer soutenu pour la mobilisation des ressources

Pour faciliter la mobilisation du financement pour l'intégration de l'ATG, les Points Focaux ou Cellules genre structures chargées de la promotion du genre et de l'intégration de l'égalité de genre devront mettre en œuvre plusieurs actions qui sont les suivantes :

- élaborer un document de plaidoyer contenant (i) un résumé schématique de l'ATG ainsi qu'un dépliant présentant d'un côté les disparités hommes/femmes et de l'autre les engagements politiques en matière d'égalité et d'équité, (ii) un argumentaire pertinent pour convaincre l'Etat et les PTF de la nécessité pour les secteurs de l'eau et de la résilience climatique de mettre en œuvre la stratégie pour l'égalité et l'équité de genre et d'avoir pour cela l'engagement des principaux acteurs à contribuer concrètement à sa mise en œuvre ;

- préparer un calendrier de mobilisation des ressources qui tiennent compte des cadres de programmation du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance et des Partenaires Techniques et Financiers ;
- constituer des partenariats stratégiques avec des personnes convaincues de la nécessité de promouvoir l'égalité et l'équité de genre pour mener un plaidoyer actif en direction des différents décideurs, des leaders d'opinions, des détenteurs de pouvoir, des PTF et des acteurs du secteur privé.

➔ Une stratégie de communication pour soutenir le développement de la vision partagée

L'intégration réussie de l'ATG nécessite une stratégie de communication. L'objectif visé est d'informer et de sensibiliser les diverses catégories d'acteurs capables d'influencer la réussite de cette approche afin de (i) susciter leur adhésion et leur participation effective, (ii) obtenir les changements de comportements souhaités en faveur de l'égalité de genre et (iii) partager les échanges d'expériences et la dissémination des acquis.

A cet effet, la stratégie de communication s'appuiera sur les médias publics et privés et la communication de proximité basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories d'acteurs des secteurs de l'eau et de la résilience aux risques climatiques. L'efficacité de la stratégie de communication réside surtout dans la formulation de messages clés susceptibles de susciter davantage un éveil de conscience condition sine qua non pour induire des changements de mentalité et de comportements durables.

Les acteurs institutionnels, les structures déconcentrées du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, les élus locaux, les Cellules de Participation Citoyenne (CPC), les Organisations Non Gouvernementales intervenant dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique et les groupements d'acteurs à la base seront des cibles privilégiées pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer et de dialogues réflexifs. Le Ministère de l'Information et de la Communication, les médias publics et privés, le réseau des journalistes, les réseaux genre, les communicateurs traditionnels, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les enseignants des écoles, des lycées et les chercheurs des universités, œuvrant dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique seront les partenaires pour la conduite de la stratégie de communication. La stratégie de communication devra être soutenue par une production conséquente de supports d'information.

6.3. Condition de succès

- ☞ **Synergie d'actions avec les autres politiques** : Le développement de la vision pour l'ATG sera d'une réussite certaine si elle reste en parfaite adéquation avec les orientations, les politiques et les objectifs de développements durables telles que : (i) Orientations du programme WACDEP-G, (ii) Programme National pour la Promotion du Genre (PNPG) ; (iii) Politique Nationale de Développement (PND) et (iv) Objectifs de Développement Durable (ODD).
- ☞ **Implication de toutes les parties prenantes** : La réussite du développement de la vision transformatrice de genre ne peut être effective que si tous les acteurs à divers niveaux s'approprient leurs rôles et s'appliquent à les jouer efficacement pour un changement réel et effectif de mentalité.

- ☞ **La volonté politique** : La réussite du développement de la vision transformatrice du genre passe par l'appui de l'Etat qui devra se traduire par la mise en œuvre des mesures institutionnelles suivantes : (i) le financement et l'opérationnalisation des programmes relatifs au développement de la vision transformatrice genre ; (ii) la mobilisation forte des ressources financières pour sa mise en œuvre ; et (iii) la création d'un climat favorable à la réduction des inégalités liées au genre (accès équitable aux ressources en eau, l'égalité d'accès du genre aux financements adaptés, l'égalité d'accès du genre au développement résilient au changement climatique, etc.).

6.4. Dispositif institutionnel de mise en œuvre

Le schéma ci-dessous décrit le dispositif institutionnel de mise en œuvre de la vision transformatrice du genre.

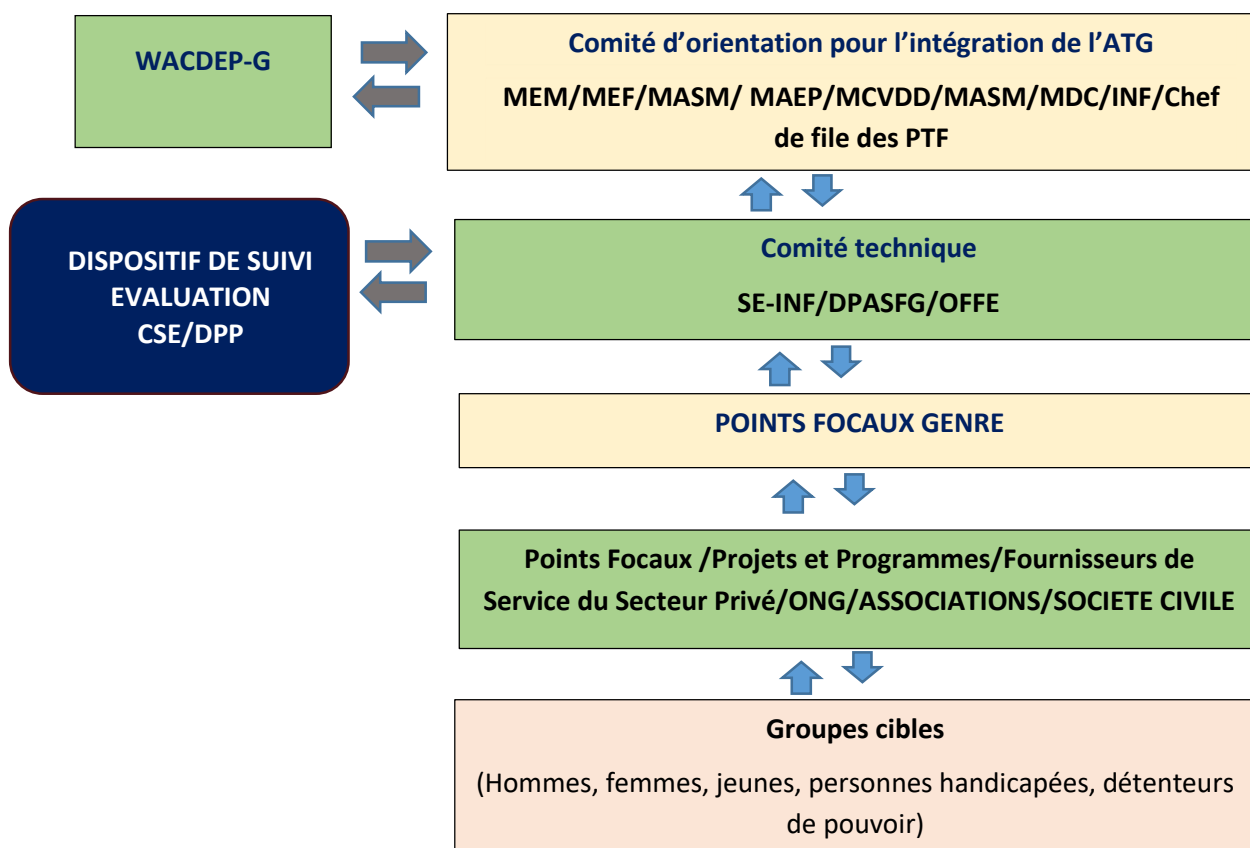


Figure 4: Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la VTG

Légende :

- MASM : Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
- MCVDD : Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable
- MEM : Ministère de l'Eau et des Mines
- MEF : Ministère de l'Economie et des Finances
- MAEP : Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche

6.5. Système de suivi-évaluation

Le système de suivi-évaluation permettrait d'alimenter les différents processus et activités de planification qui seront menés tout au long de l'exécution du plan d'actions. A cet effet, le système de suivi et d'évaluation permettra de fournir des données pour : (i) les activités de planification et de revue périodique, annuelle et à mi-parcours, de l'exécution des activités et la mise à jour du cadre d'actions à moyen et long terme et plans d'actions et de travail annuels, (ii) la révision du Cadre logique de mise en œuvre de la vision partagée transformatrice du genre conçu et défini sur la base de principaux indicateurs qu'il va falloir réviser pour une mise à jour des analyses de situation, (iii) les activités de programmation de l'exécution de la vision partagée transformatrice du genre pour l'effectivité de l'option de planification glissante et itérative et la réalisation, sur la base de rapports bien élaborés, des revues annuelles prévues pour apprécier les conditions d'exécution, la cohérence d'ensemble des actions menées, le niveau et les chances de progression et d'atteinte des résultats, la validité des hypothèses de base et risques relevés à considérer, (iv) les activités d'évaluation périodique de la vision partagée transformatrice du genre sur la période allant de 2021 à 2030 et une période de quatre (4) ans retenue pour l'exécution du plan d'action.

6.6. Objectif du système de suivi-évaluation

Le système de suivi-évaluation a pour objectifs de :

- réunir les données nécessaires pour rendre visible les actions de promotion de l'égalité du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique;
- favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions dans secteurs de l'eau et de la résilience climatique du changement climatique;
- soutenir la communication sur les défis et les enjeux du genre et soutenir les actions de plaidoyer ;
- mettre à la disposition de toutes les parties prenantes les informations collectées pour rendre compte de l'effectivité des activités et le degré de prise en compte du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.

7. PROPOSITION DES OUTILS D'INTEGRATION DE L'ATG DANS LES CADRES LEGAUX, POLITIQUES ET STRATEGIQUES ET DANS LE PROCESSUS DE PLANIFICATION ET DE BUDGETISATION DES INVESTISSEMENTS DANS LES SECTEURS DE L'EAU ET DE LA RESILIENCE CLIMATIQUE

7.1. Intégration de l'ATG dans la chaîne PPBS de mise en œuvre des projets et programmes des Secteurs de l'Eau et de la Résilience Climatique (SERC)

L'intégration de l'ATG dans les cadres légaux, politiques et stratégiques et dans le processus de planification et de budgétisation des investissements dans les SERC, renvoie à l'intégration de l'ATG dans le cycle de gestion (analyse diagnostique et chaîne PPBS) de tous les projets et programme des SERC. Les sections suivantes présentent une brève compréhension du thème « intégration de l'ATG dans le cycle de projet » et une brève introduction des outils mobilisés à cet effet.

7.1.1. Qu'est-ce l'intégration de l'ATG dans la chaîne PPBS du cycle d'un projet ?

La figure ci-dessous présente le cycle classique de gestion d'un projet qui débute par une analyse diagnostique (ex-ante), suivie de la chaîne PPBS pour finir par une analyse diagnostique (post-ante). Ce cycle est applicable également à tous les mécanismes de mise en œuvre des projets dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique.

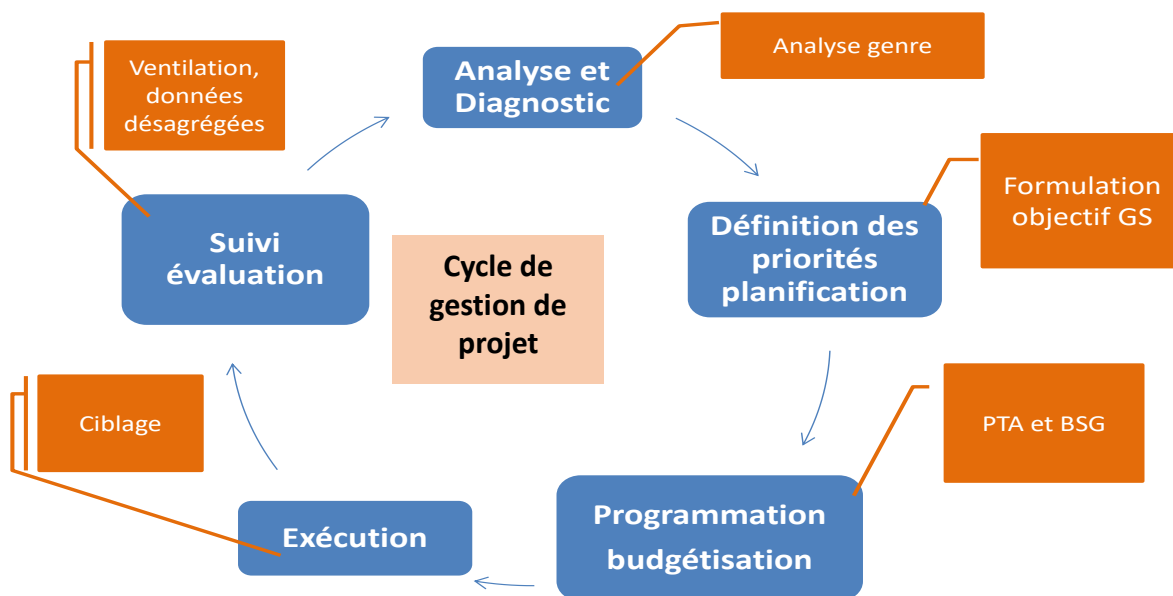


Figure 5: Cycle de gestion d'un projet

L'intégration de l'ATG dans le cycle d'un projet revient à prendre en compte les dimensions sexo-spécifiques au niveau de toutes les étapes du cycle du projet. De façon concrète, cela revient à faire :

- **une analyse diagnostique** : Il s'agit ici de faire une analyse selon l'ATG s de la situation de base et/ou du contexte de mise en œuvre du projet. Cette analyse consiste à (i) Identifier les vulnérabilités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes. (ii) examiner les différences dans les rôles entre les hommes et les femmes, (iii) examiner le niveau de pouvoir exercé par les

hommes et les femmes dans l'accès et le contrôle des ressources, (iv) examiner les obstacles, contraintes et opportunités, les impacts sur la vie des uns et des autres ;

- **une planification** : Formuler des objectifs ATG sensibles. Les objectifs spécifiques pour chaque sexe (en particulier les femmes) ou pour les autres groupes vulnérables doivent être clairement formulés ;
- **un programmation-budgétisation** : Elaborer/concevoir des Plans de Travail Annuels (PTA) et des Budgets ATG sensibles ;
- **une exécution** : S'assurer que le ciblage des bénéficiaires au cours de l'exécution est fait en tenant compte des différences et spécificités de tous les groupes sociaux en place ;
- **un suivi-évaluation** : Les données collectées dans le cadre du suivi-évaluation du projet doivent être ventilées en fonction du profil genre c'est-à-dire suffisamment désagrégées pour une meilleure appréciation de l'impact du projet sur les conditions de vie des différents groupes sociaux en place.

7.1.2. Aperçu de quelques outils utilisés dans la chaîne PPBS ATG sensible

L'analyse diagnostique constitue le point de départ de tout processus de planification et de programmation d'un projet. L'élaboration et la mise en œuvre d'une chaîne PPBS ATG sensible part avant tout d'une analyse ATG sensible ; ceci nécessite la mobilisation de certains outils dont les principaux sont énumérés dans le tableau ci-dessous.

La conception et la mise en œuvre proprement dit de la chaîne PPBS relève d'un processus multi-acteurs complexe avec des niveaux d'intervention et de responsabilités diverses. Les outils et démarches adoptés à chacune des étapes de la chaîne PPBS sont divers. Le tableau 1 suivant présente une liste non exhaustive des outils mobilisés à chaque étape du processus PPBS.

Tableau 10: Quelques outils utilisés dans la chaîne PPBS

Etape	Outils et méthodes
Analyse ATG sensible	Outils MARP Cadre de HAVARD Cadre de MOSER Matrice FFOM Cadre d'analyse de la vulnérabilité et de l'adaptation (CAVA)
Planification	Plan stratégique Arbre à problèmes Arbre à objectifs Théorie du changement
Programmation	Budget programme/DPPD Plan pluriannuel Plan de campagne Plan de développement communal (PDC) Plan de travail annuel (PTA) Plan de travail trimestriel
Budgétisation	Plan de consommation de crédit Plan de passation des marchés
Suivi-évaluation	Tableau de bord ; Fiche de suivi mensuel Rapport d'avancement trimestriel Rapport de suivi-évaluation

Etape	Outils et méthodes
	Rapport de performance

7.2. Approche, méthodes et outils d'analyse diagnostique ATG sensible dans la mise en œuvre des projets et programmes des SERC

7.2.1. L'analyse diagnostique

L'analyse diagnostique précède l'élaboration d'un programme ou projet. Elle précède toute intervention planifiée. Une analyse diagnostique ATG sensible est un examen critique de la façon dont les différences dans les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits/prestations affectent les hommes et les femmes dans certaines situations ou certains contextes. Elle nous aide à mieux comprendre ce que font les femmes et les hommes, ainsi que leurs priorités et leurs besoins.

L'analyse diagnostique ATG sensible permet d'examiner les relations entre les femmes et les hommes, leur accès aux ressources et leur contrôle de celles-ci, ainsi que les contraintes auxquelles ils sont confrontés les uns par rapport aux autres. C'est un outil pour :

- ☞ **identifier les vulnérabilités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes ;**
- ☞ **examiner les différences dans les rôles entre les hommes et les femmes ;**
- ☞ **examiner le niveau de pouvoir exercé par les hommes et les femmes dans l'accès et le contrôle des ressources ;**
- ☞ **analyser les obstacles, contraintes et opportunités, les impacts sur la vie des uns et des autres.**

7.2.2. Outils de collecte et d'analyse de données ATG sensible

Plusieurs outils permettent de conduire une analyse diagnostique ATG sensible. Parmi eux, on peut citer le cadre de Harvard, le cadre de Moser, la matrice SWOT, l'arbre à problème et un outil encore plus spécifique qui est le cadre d'analyse de la vulnérabilité et de l'adaptation. Les lignes à suivre donne un aperçu de ses outils.

• Le cadre de Harvard¹⁹

Créé par des chercheurs de l'Institut pour le développement international de Harvard, aux Etats-Unis, cet outil de collecte de données permet d'organiser et de répartir l'information recueillie dans différents tableaux. Il peut ainsi s'adapter à de nombreuses situations pour servir de formation et de sensibilisation tant pour les organisations de développement que pour la communauté ciblée. Il est composé de trois éléments/outils étroitement liés car complémentaires, que sont :

- Le profil d'activité ;
- Le profil d'accès et de contrôle et ;

¹⁹ Grilles méthodologiques du genre (<http://www.adequations.org/spip.php?article1267>)

- L'analyse des facteurs déterminants.

Le profil d'activité est un tableau diagnostique qui recense toutes les tâches pertinentes liées à la production, à la reproduction et à la représentation en collectivité, et met en valeur le temps consacré à ces tâches. Il se présente comme suit :

Tableau 11: Profil d'activités par le cadre de Harvard

Activités	Quand ?	Comment ?	Où ?
Reproduction			
Production			
Représentation en collectivités			

Le profil d'accès et de contrôle est un tableau qui recense les différentes ressources utilisées pour mener à bien les tâches identifiées dans le profil d'activités. Il indique qui a accès aux ressources et qui en contrôle l'utilisation. Le profil énumère aussi les profits qui sont réalisés grâce à la production domestique et communautaire et souligne qui en bénéficie.

L'accès est ici à comprendre comme une liberté, une permission, un droit d'utiliser ces ressources. Avoir le contrôle signifie maîtriser, détenir un droit de décision concernant la ressource. Les ressources sont à diviser en deux catégories : les ressources productives (la terre et les équipements ...) et les ressources liées à l'environnement de production (crédit, éducation, information). Le profil énumère aussi les profits qui sont réalisés grâce à la production domestique et communautaire et souligne qui en bénéficie. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la matrice.

Tableau 12: Profil d'accès et de contrôle par le cadre de Harvard

	Hommes	Femmes
Ressources	-	-
Ressources économiques et productives (terre ; périmètres irrigués, aménagements hydroagricoles, ressources en eau, équipement ; Main d'œuvre ; argent comptant)		
Ressources politiques (Expérience des affaires publiques ; Leadership ; Formation...)		
Temps		
Bénéfices		
Possession de biens		
Education		
Pouvoir politique		
Autorité / prestige		
Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement)		

Le tableau des facteurs d'influence (ou analyse de changement) sert à identifier les influences passées et actuelles qui laissent entrevoir les changements à venir sur les rapports femmes/hommes. Quels facteurs ont des répercussions sur la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ? Quelles contraintes ces facteurs imposent-ils dans la promotion de l'égalité de genre ?

• Le cadre de Moser

Le cadre de Moser²⁰ est un cadre de planification selon le genre développé par Caroline Moser. Il distingue les trois rôles assumés par les femmes et les hommes : rôle productif, rôle reproductif et rôle de gestion de la communauté (c'est-à-dire le travail lié à la consommation collective et à l'entretien des ressources de la communauté). Le tableau suivant donne un aperçu de la matrice et des outils qui peuvent être mobilisés à chaque niveau d'analyse.

Tableau 13: Matrice des trois rôles par le cadre de Moser

Rôle et besoins selon le genre	Femmes	Hommes	Outils d'analyse genre mobilisés
Productif Qui fait quoi ? Qui décide ? Qui en bénéficie ?			<ul style="list-style-type: none"> • Profil des activités
Reproductif Qui fait quoi ? Qui décide ? Qui en bénéficie ?			<ul style="list-style-type: none"> • Matrice d'accès et de contrôle des ressources et des bénéficiaires
Gestion de la communauté Qui fait quoi ? Qui décide ? Qui en bénéficie ?			<ul style="list-style-type: none"> • Profil des positions des femmes par rapport aux hommes • Facteurs d'influence
Besoins concrets Quels sont-ils ?			<ul style="list-style-type: none"> • Tableau des nécessités pratiques et des intérêts stratégiques
Besoins stratégiques Quels sont-ils ?			<ul style="list-style-type: none"> • Tableau des nécessités pratiques et des intérêts stratégiques

• La matrice SWOT

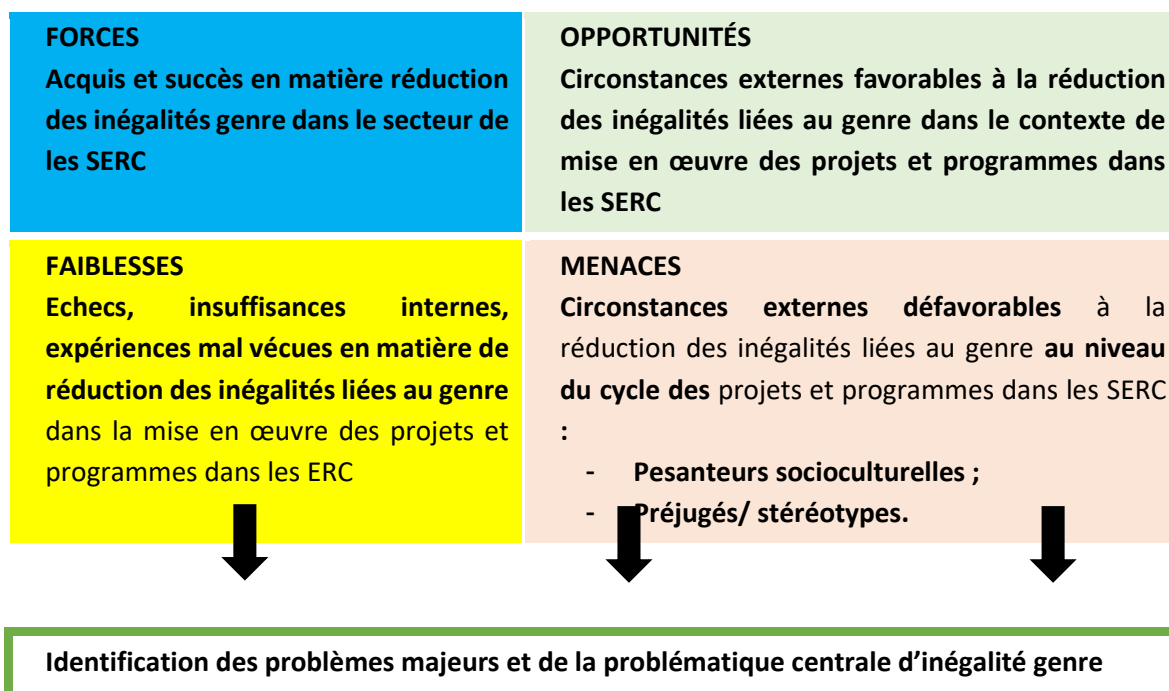
La matrice SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) en français FFOM permet d'identifier par rapport à la situation à résoudre, les forces, faiblesses, menaces et opportunités autour desquelles les acteurs devraient s'associer pour définir la vision dans le long terme. Le FFOM ici doit prendre en considération les spécificités des SERC. Il s'agit d'un tableau qui permet de croiser l'importance relative des forces et des faiblesses avec celle des opportunités et des menaces en vue de la définition des stratégies conséquentes.

La matrice FFOM permet de définir 4 types de stratégie : (a) Quelles opportunités peut-on saisir pour développer quelles forces ? (b) Quelles opportunités peut-on saisir pour corriger quelles faiblesses ? (c) Quelles menaces peut-on éviter en valorisant quelles forces ? (d) Quelles menaces devraient aggraver quelles faiblesses et quelles dispositions doit-on prendre pour éviter que cela arrive ?

L'analyse FFOM est une photo de la situation au moment présent et futur. Elle s'inscrit dans un modèle systémique aboutissant à une synthèse des données en défis (faiblesses et menaces) et enjeux (Forces et opportunités). L'analyse FFOM sensible à l'approche Transformatrice du genre permet l'identification des problèmes majeurs et la problématique centrale d'inégalité de genre. Le tableau ci-dessous donne un aperçu d'une matrice FFOM sensible à l'approche Transformatrice du genre spécifique aux projets et programmes dans les SERC.

²⁰ Outil d'évaluation et de suivi de l'impact genre, WECF international & Women 2030, 2018.

Tableau 14 : Matrice FFOM ATG sensible spécifique aux projets et programmes du SERC



• Le cadre d'analyse de la vulnérabilité et de l'adaptation

Il s'agit d'un outil de prise de décision sur la base de la vulnérabilité relative des hommes et des femmes face aux aléas. L'intensité et la probabilité de survenue d'un aléa peuvent être appréciées sur une échelle de 1 à 3. Leur croisement permet d'obtenir le positionnement. Les facteurs d'exposition et les capacités peuvent être appréciés dans plusieurs sens : Economique, Social, Politique, Physique et Naturel.

Le croisement de tous ces éléments permet de prendre une décision en regard du risque encouru face à l'aléa suivant la logique exprimée par la formule suivante :

$$Risque = \frac{Exposition \times Probabilité}{Capacités}$$

Tableau 15: cadre d'analyse de la vulnérabilité et de l'adaptation

Aléas	Intensité	Probabilité	Positionnement	Exposition		Capacités		Vulnérabilité		Décision	
			I x P	H	F	H	F	H	F	H	F

Source : adapté du manuel de gestion des risques de catastrophes, Oxfam Gb, 2018

7.3. Approche, méthodes et outils de planification sensible à l'approche transformatrice du genre dans les SERC

7.3.1. Définition et étapes de la planification sensible à l'ATG dans les SERC

La planification ou la définition des stratégies est un exercice qui permet d'identifier les priorités, les grandes orientations à long terme, situer et articuler les objectifs et exprimer les résultats attendus à partir

d'une vision. La planification permet d'aboutir à la définition pour chaque secteur d'une politique sectorielle voire loi d'orientation et plan stratégique quinquennal.

Le plan stratégique est la feuille de route que se donne une organisation pour réaliser sa vision à moyen et à long terme. Il oblige l'organisation à examiner ses contextes interne et externe, à faire des projections dans l'avenir et à déterminer les stratégies lui permettant de concrétiser sa mission et sa vision.

La Planification sensible à l'ATG est une approche permettant d'assurer une prise en compte systématique des besoins et intérêts des femmes et des hommes (notamment les inégalités) dans le processus de planification. La planification est faite à partir des résultats de l'analyse diagnostique.

La planification consiste à : (i) Définir les priorités de réduction des inégalités (ressortis par l'analyse diagnostique) ; (ii) définir les orientations et les objectifs ; (iii) définir les actions, (iv) analyser les risques ; (v) définir les stratégies de mise en œuvre. Elle se présente au moins à 03 niveaux (prospective, stratégique et opérationnelle). La figure 3 représente le résumé des étapes de la planification ATG sensible.

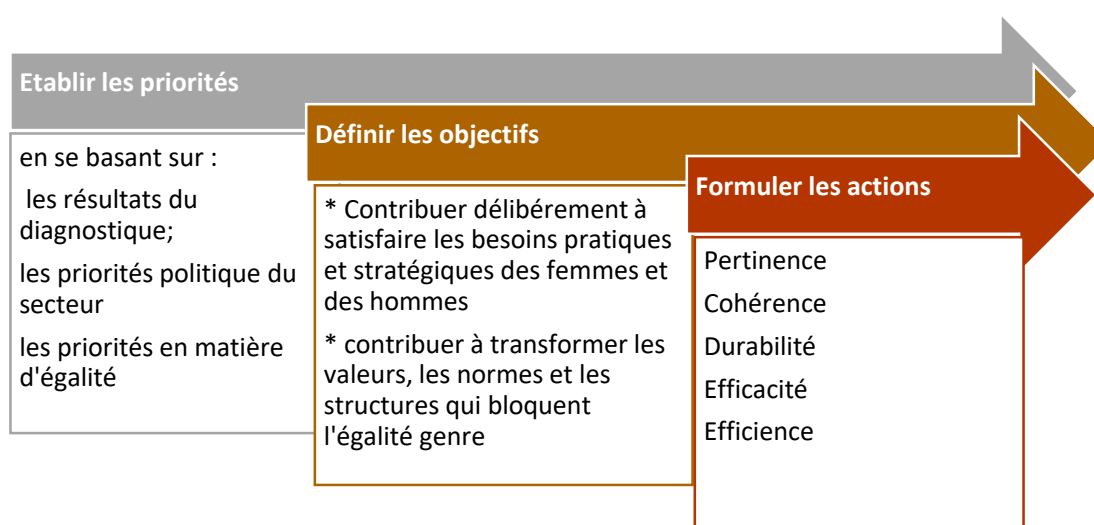


Figure 6: Etapes de la planification sensible à l'approche transformatrice du genre

7.3.2. Outils de la planification

➔ L'arbre à problème

L'arbre à problèmes est un outil qui consiste à hiérarchiser tous les problèmes identifiés lors de l'identification de la problématique et du diagnostic stratégique, et à les relier par des liens de causalité. L'analyse des problèmes identifie les aspects négatifs d'une situation existante et détermine la relation de «cause à effet » entre des problèmes identifiés. Une fois terminé, l'arbre à problèmes offre une image de synthèse de la situation négative existante.

A maints égards l'analyse des problèmes est l'étape la plus décisive de la planification, dans la mesure où elle conditionne toutes les analyses et décisions stratégiques à prendre par la suite

La figure ci-dessous, montre la démarche d'élaboration de l'arbre à problème.

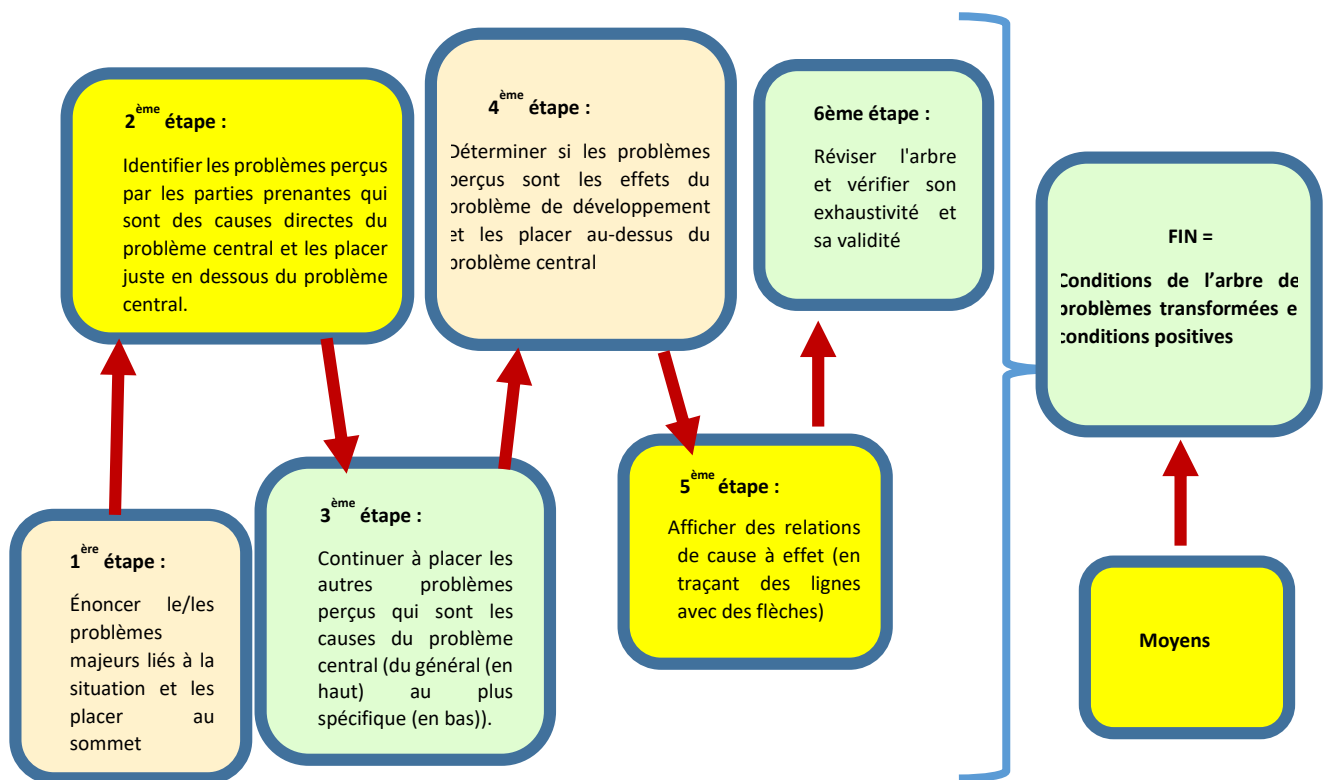
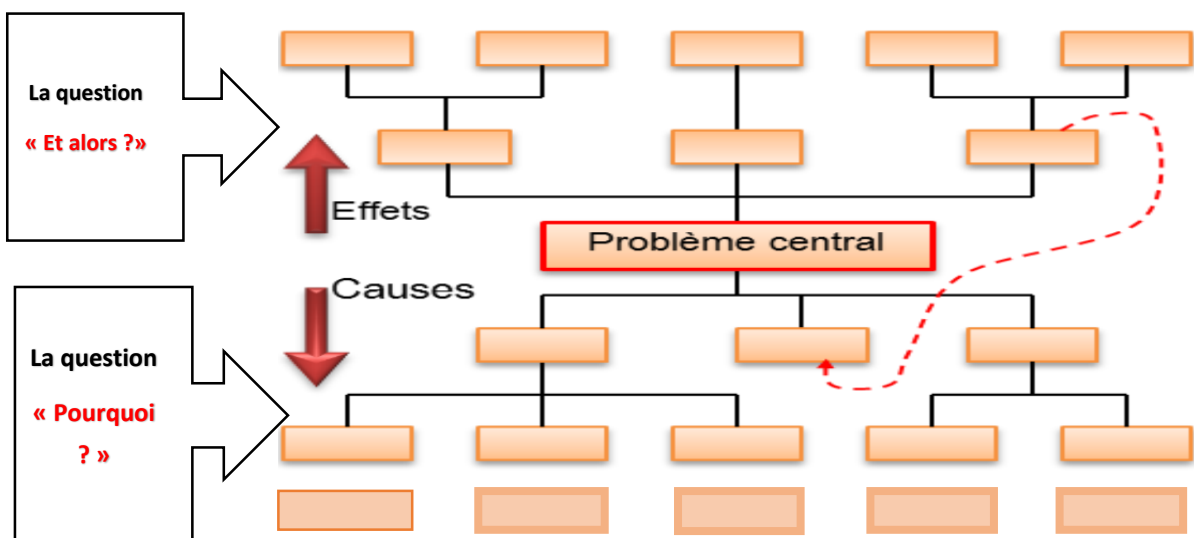


Figure 7: Démarche d'élaboration de l'arbre à problèmes

Suivant cette démarche, on aboutit à une figure qui se présente comme suit :



L'arbre à problèmes offre la base d'élaboration de l'arbre des objectifs qui constitue la suite logique de l'arbre à problèmes.

➤ Arbre à objectifs

L'arbre des objectifs est une transformation de l'arbre des problèmes en situations positives que l'on désirerait obtenir. Le grand avantage de cette manière d'opérer est la facilité à distinguer les différents niveaux d'objectifs, des simples résultats immédiats aux objectifs globaux. Sa représentation graphique suit la logique suivante : les résultats sont situés au niveau inférieur (les racines) ; les objectifs généraux sont situés au niveau supérieur (les branches) et l'objectif à atteindre fait le lien entre les deux niveaux (le tronc).

➤ Chaîne de résultat : Définition et démarche de construction

La chaîne de résultats²¹ ou modèle logique est la relation déterminante ou logique entre les intrants, les activités, les extrants et les résultats d'une politique, d'un programme ou d'une initiative donnée. C'est un tableau synoptique du projet présenté en quatre lignes et quatre colonnes et qui résume ses caractéristiques principales et aide à vérifier leur cohérence logique.

C'est un document qui donne un aperçu complet des objectifs, des activités et des ressources d'un projet. Il fournit également des informations sur des éléments externes qui peuvent influencer le projet, qu'on appelle des hypothèses. Le tableau ci-dessous présente un modèle du cadre logique sensible à l'ATG.

Tableau 16: Description d'une matrice de cadre logique ATG sensible

Résumé narratif	Indicateurs ATG sensible	Cibles ATG sensible			Sources de vérification	Hypothèses
		H	F	J		
-	-				-	-
Objectif global But du programme énoncé dans le document de politique et dont le projet devrait favoriser l'attente	Paramètre ou unité de mesure qualitative qui servira à apprécier le changement au niveau du résultat à longs termes.		Impact*		Preuves et sources qui pourront démontrer que le projet a contribué à obtenir l'impact recherché dans les SERC	Hypothèse* Indicateurs de risques
Objectifs spécifiques Objectifs liés aux besoins prioritaires en matière de développement des bénéficiaires	Instrument de mesure du changement à courts ou moyens termes		Effets *		Indicateurs qui démontrent que le projet a contribué à obtenir les effets recherchés dans les SERC	Hypothèse Indicateurs de risques
Résultat			Extrants*		Preuves et sources	Hypothèse
Moyens					-	-

²¹ ACDI, 2008

***Impact** : Résultat à long terme sur le plan de développement sociétal qui est la conséquence logique de l’obtention des effets recherchés ;

***Effet** : Résultat à moyen terme sur le plan de développement qui bénéficie aux groupes ciblés, qui doivent être obtenu dans le cadre du projet et qui sont la conséquence logique de l’obtention des extrants ;

***Extrants** : Résultats à court terme sur le plan du développement obtenu par les partenaires responsables de l’exécution du projet ou qui sont la **conséquence immédiate des activités** de projet ;

***Hypothèse** : Condition nécessaire pour que le lien de causalité entre les effets et l’impact soit celui prévu ;

Indicateurs de risque : Indicateurs qui permettent d’évaluer les hypothèses établies.

➤ Le plan pluriannuel

Le Plan pluriannuel définit les tranches d’actions à exécuter sur au moins 3 années en vue de faciliter le suivi des activités menées à chaque année de mise en œuvre. Dans l’idéal, le plan pluriannuel ressort pour chaque type d’activité, l’année à laquelle la mise en œuvre doit être faite tout en précisant les responsables et parties prenantes à impliquer. C’est à partir de ce plan qu’est généré le plan de travail annuel. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la présentation du plan pluriannuel sensible à l’ATG. Le plan pluriannuel sensible à l’ATG contient des objectifs ATG sensibles ainsi que des résultats et des actions spécifiques qui intègrent les dimensions de l’ATG.

Tableau 17: Présentation d'un pluriannuel

	Cibles chiffrées									
	Année 1			Année 2			Année 3			Total
	H	F	J	H	F	J	H	F	J	
OS1										
R1.1										
A1.1.1										
A1.1.2										
OS2										
R2.1										
A2.1.1										
A2.1.2										
...										

➤ Le Plan de Travail Annuel (PTA)

Le Plan de travail annuel présente la tranche des actions prévues pour être exécutées dans une année conformément aux avancées souhaitées dans le plan pluriannuel. Il est en principe extrait du plan pluriannuel et est assorti d’un budget spécifique détaillé. Le plan de travail annuel est un outil de gestion et de suivi budgétaire axé sur les résultats. La figure ci-dessous donne un aperçu des étapes de l’élaboration de plan de travail annuel. Le tableau en annexe montre un canevas de présentation de PTA.

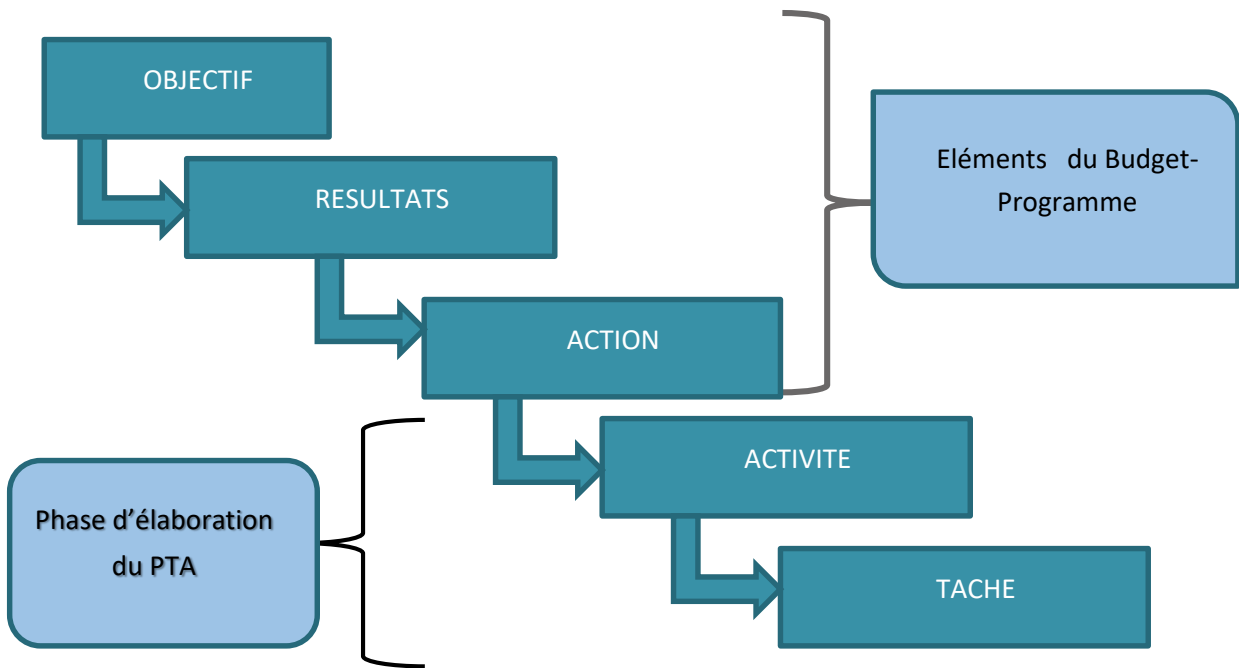


Figure 8: Etape d'élaboration d'un plan pluriannuel

7.4. Approche, méthodes et outils de programmation et budgétisation ATG sensible dans le SERC

7.4.1. Clarification conceptuelle et caractéristique de Budgétisation ATG sensible

✚ Programmation

Il s'agit d'un exercice pluriannuel qui permet de définir les actions à mener à moyen terme en conformité avec le plan stratégique. Encore désigné plan triennal ou budget programme il comporte les programmes les sous programmes, les plans de travail annuel ressortant les activités spécifiques à exécuter pour atteindre les objectifs du plan stratégique dans le court, moyen et long terme.

✚ Budgétisation ATG sensible

- ✦ **La Budgétisation** permet d'appliquer un ensemble d'instruments de programmation pluriannuel glissant pour l'ensemble des recettes et des dépenses. La budgétisation fixe des objectifs d'équilibre budgétaire et financier sur le moyen terme Composé d'une partie décrivant les perspectives de recettes décomposées par grande catégorie d'impôts et de taxes et d'une autre consacrée aux dépenses budgétaires décomposées par grande catégorie de dépenses.
- ✦ **La Budgétisation ATG sensible** : est l'application de l'intégration de la dimension de l'ATG dans le processus budgétaire. Cela signifie **une évaluation des budgets basée sur l'ATG, en incorporant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et en restructurant les**

recettes et les dépenses dans le but de promouvoir l'égalité H/F à toutes les étapes de mise en œuvre des projets et programme dans les SERC.

- ✦ **Un budget sensible au genre** est un budget qui profite à tout le monde – aux hommes et aux femmes, aux filles et aux garçons – car il favorise une distribution équitable des ressources entre les sexes et contribue à fournir les mêmes opportunités à toutes et à tous.

Caractéristique de la budgétisation sensible à l'ATG

Le tableau ci-dessous caractérise la budgétisation sensible à l'ATG en montrant ce qu'elle est et ce qu'elle n'est pas.

Tableau 18: Caractéristique de la budgétisation sensible à l'ATG

La budgétisation sensible à l'ATG est	La budgétisation sensible à l'ATG n'est pas
<ul style="list-style-type: none"> • Intègre la perspective de l'égalité de genre dans tous les aspects de leur élaboration et à tous les niveaux du budget (national et local) • Promeut l'engagement actif et la participation citoyenne pour permettre de définir les intérêts et les demandes spécifiques des femmes et des hommes de manière différenciée • Permet de suivre et d'évaluer l'impact différencié des dépenses et des recettes publiques sur les hommes et les femmes • Promeut une utilisation plus efficace des ressources pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès et le contrôles des ressources et services liés à la mise en œuvre des investissements dans le SERC • Cherche à redéfinir les priorités dans les dépenses et non à augmenter les dépenses publiques en général <ul style="list-style-type: none"> • Cherche à réorienter les programmes de mise en œuvre des investissements dans le SERC et non de modifier les montants globaux alloués à des domaines précis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un budget séparé pour les femmes ; • La ségrégation budgétaire, avec des crédits affectés séparément aux hommes et aux femmes dans le budget général ; • Ne veut pas dire réduire / augmenter le budget de l'état par le montant du budget genre ; • Ne présuppose pas des arbitrages et des négociations budgétaires conflictuelles opposant les hommes d'un côté et les femmes de l'autre ; • Une compilation des mesures et allocations budgétaires destinées uniquement aux femmes.

7.4.2. Démarche d'élaboration du budget – programme sensible à l'ATG dans les SERC

La budgétisation sensible à l'ATG consiste à intégrer les dimensions de l'approche transformatrice genre à chaque étape du processus de budgétisation à savoir : la phase de préparation du budget, l'approbation budgétaire, l'exécution budgétaire et Evaluation audit. La figure ... suivante présente les principaux outils et approches à mobiliser au niveau de chaque étape de la budgétisation sensible à l'ATG. Notons que celle-ci commence par l'analyse budgétaire selon le genre (ex-ante) et finir par l'analyse budgétaire selon le genre (post-ante).

Outils et approches du budget sensible GTA

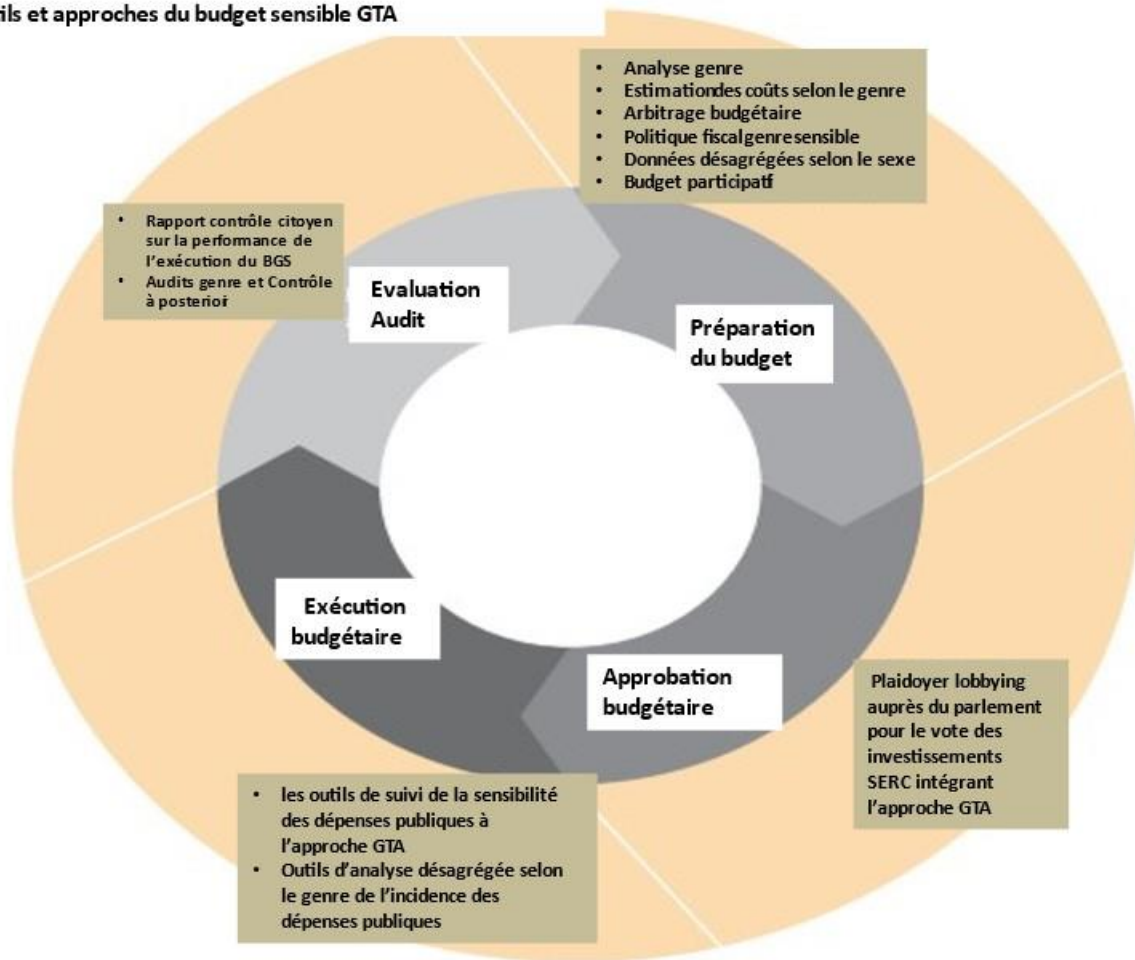


Figure 9: Etape de la budgétisation ATG sensible dans le SERC

7.4.3. Préalables, conditions et variété de budget

✦ Préalable à la budgétisation sensible à l'ATG

La budgétisation sensible à l'ATG prend appui sur :

- la disposition de données et des statistiques ventilées par sexe ;
- des études portant sur les causes de l'inégalité entre les deux sexes ;
- des points focaux au niveau de chaque mission ou programme.

Au-delà de ses préalables, il faut souligner que son succès est basé sur plusieurs conditions dont il est important de souligner les suivantes :

✦ Conditions de succès de la budgétisation sensible à l'ATG

Tableau 19: Conditions de succès de la budgétisation sensible à l'ATG

C1	Disposition d'une expertise en matière de genre et macro-économie
C2	Existence de politiques sectorielles
C3	Disponibilité de statistiques désagrégées
C4	Diagnostic situationnel
C5	Prise de décision politique ferme quant à l'adoption de la méthode du gender-budgeting dans le processus budgétaire
C6	Application du budget programme et du cadre de dépenses à moyen terme (CDMT)
C7	Sensibilisation et formation des techniciens du budget au niveau des ministères et institutions
C8	Résolution des problèmes techniques au niveau des nomenclatures budgétaires et des tableaux de passage d'un type de budget à un autre.
C9	Cohérence entre les différents documents de la budgétisation
C10	Existence d'un mécanisme de suivi-évaluation de l'impact de l'exécution budgétaire sur la mise en œuvre effective des activités genre identifiées et sur les inégalités entre les hommes et les femmes

En dépit des précautions pour l'intégration du genre dans un budget, la mesure dans laquelle les initiateurs respectent les conditions ci-dessus énoncées permet de distinguer divers types de budget.

Tableau 20 : Catégorisation des budgets en fonction de leur sensibilité au genre

Type de budget	Explication
Budget genre sensible	Prise en compte des besoins et problèmes des femmes/hommes tels que ressortis dans les politiques de développement
Budget genre Aveugle	On prend pour acquis que les dépenses profiteront aux hommes/femmes. Mais aucune attention n'est à posteriori accordée pour voir si cela est effectif.
Budget neutre	Il est fait mention implicitement du genre, mais peu des ressources allouées aux activités genre
Budget insensible	Bon diagnostic des activités pertinentes mais allocations des ressources faibles ou irrégulières.

7.5. Cadre de Suivi-Evaluation ATG sensibles des investissements dans les SERC

7.5.1. Suivi-évaluation sensible au genre dans les SERC

Le suivi-évaluation sensible au genre est un processus continu de collecte et d'analyse d'informations permettant d'apprécier la prise en compte effective du genre pour la réduction des inégalités basée sur le sexe dans la gestion des investissements dans les SERC.

Caractéristiques d'un système de suivi-évaluation sensible au genre

Le système de suivi-évaluation est caractérisé par plusieurs éléments tels que :

- ✦ **le dispositif de collecte de données** : les outils de collecte de données doivent être de format approprié pour permettre de collecter des informations sexospécifiques à la fois quantitatives et qualitatives. Ces données doivent être désagrégés pour montrer les effets et les impacts du programme sur les hommes et les femmes, montrer leur contribution et permettre d'analyser les inégalités ;
- ✦ **le traitement et l'analyse des données** : il doit être fait de manière à ce que toutes les informations collectées soient traitées et analysées pour illustrer clairement les disparités dans le sens de l'aggravation ou de l'atténuation de l'inégalité de genre dans le SERC de manière bien illustrée (couleur précisant divers degrés dans une matrice par exemple ;
- ✦ **le reporting** : il doit fournir les informations très détaillées en termes de perceptions en matière d'égalité, de participation des groupes sexospécifiques, de l'évolution des pesanteurs socioculturelles, de l'état des capacités des divers groupes sexospécifiques pour être dans une meilleure situation liée à la ressource en eau ;
- ✦ **l'évaluation** : l'équipe d'évaluation doit disposer de l'expertise pour aborder les questions de genre dans le contexte du programme (irrigation, approvisionnement en eau, terres inondées, etc...);
- ✦ **la capitalisation** : Les informations fournies par le SSE doivent être appréciées en offrant l'opportunité d'identifier les « leçons apprises » de l'adoption d'une perspective de genre dans le domaine de la gestion des ressources en eau, de façon à les diffuser (mise à l'échelle, réplique à divers niveaux.

✦ **Outils du suivi évaluation sensibles au genre** :

Les outils de mise en œuvre du suivi-évaluation sensibles au genre sont (Voir tableau en annexe) :

- le cadre de mesure de rendement ;
- le cadre logique ;
- le tableau périodique de suivi d'exécutions physiques et financières ;
- le tableau de bord des indicateurs ;
- la matrice synthèse de suivi des activités ;
- le tableau de suivi d'impact ;
- les rapports périodiques d'activités (points d'exécution mensuel, trimestriel et semestriel des activités prévues dans le PTA) ;
- le rapport de performance (bilan d'exécution et d'analyse des changements en termes d'effets).

7.5.2. Formulation des indicateurs ATG sensibles de suivi des investissements dans les SERC

Le tableau suivant présente les caractéristiques des indicateurs ATG sensibles pour les investissements dans les SERC.

Tableau 21: Caractéristiques des indicateurs en faveur de l'égalité entre les sexes

Caractéristiques des indicateurs ATG sensibles pour l'investissement dans les SERC		
Structure	Relation	Agence
<ul style="list-style-type: none"> - Apprécient dans quelles mesures les cadres stratégiques sont favorables l'ATG (ex : continuum genre) - Mesurent l'adéquation des outils opérationnels mis à disposition - Apprécient le niveau d'implication des différentes couches vulnérables - mesurent niveau de révision des politiques existantes en matière d'eau et de changements climatiques pour y inclure des GTA - Apprécient le niveau d'implication des représentants des associations de femmes et sociétés civiles dans le processus d'élaboration des politiques stratégiques - Marquent le niveau de progrès sur la qualité de l'offre de services des SERC en rapport avec la réduction des inégalités genre sensible 	<p>Mesurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le niveau de fonctionnement des partenariats et alliances stratégiques en faveur d'investissement ATG sensible dans les SERC ; - le niveau de leadership du Ministère en charge du genre ainsi que de l'institut de la femme sur la fédération des énergies intersectorielles ; - le niveau de fonctionnement des cadres multi-acteurs sur l'intégration de l'ATG au niveau horizontal et vertical ; - le nombre de cadres de convergence mis en place sur l'ATG ; - la Qualité des outils et instruments de mise à l'échelle et ou de diffusion des bonnes pratiques. - la fréquence et la qualité des concertations avec les chefs traditionnels et coutumiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluent le niveau des capacités techniques des institutions et services chargés de l'égalité des genres, de l'eau et du changement climatique afin d'intégrer le GTA dans la planification, la programmation et la budgétisation - Mesurent le niveau d'appropriation des processus d'intégration de l'ATG par les porteurs de fonction de la chaîne PPBS - Mesurent le niveau de valorisation des compétences de genre féminin ainsi que des spécialistes ATG dans les sphères de prises de décision ; - Mesurent le nombre personnes et praticiens des services de planification et de cellule genre et environnement formés à tous les niveaux en matière d'analyse de genre à travers des formations régulières sur l'ATG

8. RECOMMANDATIONS

Sur la base des multiples évaluations incluses dans l'analyse du genre, quelques recommandations ont été identifiées et formulées. Elles sont organisées en fonction des dimensions, des fondamentaux et des caractéristiques de l'approche transformatrice du genre : la structure, les relations et le cadre d'agence.

➔ Au niveau structurel

- Effectuer un audit général de tous les plans, documents de politiques au niveau des secteurs de l'Eau et du changement climatique afin de combler le gap en matière de prise en compte de l'ATG.
- Renforcer les politiques sexospécifiques au Bénin : il est recommandé que le Ministère des Affaires sociales et de la Microfinance soit mandaté pour tenir les autres ministères responsables de l'intégration et de la transformation du genre. En outre, les politiques existantes sur l'eau et le changement climatique devraient être révisées pour inclure des approches de transformation du genre, et de nouvelles politiques de transformation du genre devraient être formulées. Les liens et les synergies entre le Ministère des Affaires sociales et de la Microfinance et d'autres ministères travaillant sur des questions liées à la sécurité en eau et / ou à la résilience climatique doivent être facilités et encouragés. Tous les ministères doivent être dotés de ressources adéquates pour mettre en œuvre des approches de transformation du genre et des stratégies élaborées pour réconcilier les politiques nationales avec les coutumes et traditions locales.
- Revoir/actualiser la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) afin de la rendre plus opérationnelle en matière de construction des normes et des structures sociales équitables.
- Créer et rendre fonctionnel un cadre de concertation des points focaux genre pour un partage d'expériences et un renforcement de capacités sur l'ATG (p. Ex. Point focal Genre et changement climatique ; points focaux Genre des ministères d'exécution, les ministères en charge de l'eau et de la résilience climatique).
- Intégrer des indicateurs d'impact transformateurs de Genre dans tous les documents de politique nationale ;
- Renforcer les capacités techniques des institutions et des unités de promotion du genre pour la prise en compte l'ATG dans la planification, la programmation, la budgétisation, les plans de travail ministériels annuels, les projets et programmes sectoriels, etc.
- Stimuler les institutions de promotion du genre en leur fournissant un plan d'action transformationnel et un budget avec des indicateurs d'impact transformateurs du genre ;
- Renforcer les capacités des associations de femmes, des organisations de la société civile œuvrant pour l'égalité des sexes.
- Mettre en place une formation continue sur l'ATG, le changement climatique, la sécurité en eau et la résilience climatique ;
- Renforcer les capacités de tous les acteurs à l'interface genre, eau et résilience climatique sur l'ATG ;
- Élaborer des lignes directrices pour l'intégration de l'ATG ;

- Renforcer les capacités techniques des chefs locaux et traditionnels en matière d'ATG pour une application efficace au niveau communautaire et familial ;
- Vulgariser les outils et les lois liées à la sécurité foncière et à l'égalité des sexes, mettre en place un mécanisme d'alerte au niveau communautaire pour faciliter leur application au niveau local et familial.

➔ **Au niveau relationnel**

- Disposer de boîtes à outils suffisantes qui intègrent l'ATG ;
- Mettre à disposition les TIC²² pour faire une véritable mise à l'échelle des instruments consolidés en vue d'une expansion rapide et une appropriation de l'ATG ;
- Renforcer les capacités des comités et plateformes existants pour une meilleure compréhension de l'ATG et les mettre en contact avec les communautés à la base ;
- Mettre en place, soutenir et renforcer des plateformes multi-acteurs à l'interface du Genre, de l'eau et du climat ;
- Renforcer les liens entre les plateformes et les communautés à la base ;
- Renforcer les synergies entre le gouvernement et les institutions locales et ceux qui promeuvent l'égalité des sexes dans les programmes de résilience à l'eau et au climat ;
- Développer des projets d'investissement dans le domaine de la résilience à l'eau et au climat pour faciliter des projets spécifiquement destinés aux femmes ;
- Collaborez avec les médias sur un système de sensibilisation et de communication sur ATG.

➔ **Au niveau de l'agence**

- Développer et mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités pour tous les professionnels à l'interface du genre, de l'eau et de la résilience climatique ;
- Développer et renforcer les capacités des femmes et des groupes vulnérables surtout les personnes handicapées au niveau local sur les stratégies de lutte contre les inégalités entre les sexes, la sécurité en eau et les problèmes de résilience climatique ;
- Identifier et éliminer les obstacles à l'accès des femmes aux postes de responsabilité ;
- Sensibiliser les hommes à encourager et accepter les femmes aux postes de responsabilité ;
- Définir des mécanismes en collaboration avec les institutions de microfinance pour faciliter l'accès des femmes au crédit pour le développement d'activités dans les domaines de l'eau et du changement climatique.

²²Technologies de l'Information et de la Communication

CONCLUSION

Le présent document fait suite au diagnostic sur la prise en compte du genre dans les secteurs de l'eau et de la résilience climatique. L'analyse révèle que le Bénin s'est doté d'un cadre juridique, institutionnel et opérationnel important pour la prise en compte du genre dans tout secteur de développement. Il existe un potentiel important en ressource en eau et le gouvernement a pris l'engagement d'assurer un accès équitable et durable à l'eau potable et à l'assainissement pour les populations rurales et urbaines. Malheureusement, les règles traditionnelles et les lois coutumières font toujours obstacles à l'égalité des sexes. Les disparités de genre sont constatées et l'ATG récemment connu par très peu d'acteurs, peine à être pris en compte dans tous les secteurs de développement notamment celui de l'eau et de la résilience au changement climatique. Les politiques et projets/programmes sont pour la plupart « genre sensible » mais ne s'attaquent pas aux causes sous-jacentes des inégalités fondées sur le sexe pour déconstruire les normes et les relations de genre néfastes.

Au regard des facteurs déterminants qui entravent la prise en compte effective de l'Approche Transformatrice de Genre, des problèmes majeurs sont identifiés et classés suivant les trois dimensions de l'approche transformatrice du genre : Structure, Relations et Agence.

Par ailleurs, la Vision partagée Transformatrice du Genre (VTG) liée à la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique se propose qu'« **A l'horizon 2030, le Bénin est un pays où les politiques, les stratégies et les textes relatifs à la sécurité en eau et la résilience au changement climatique, ainsi que l'opérationnalisation des mesures de mise en œuvre contribuent à la transformation genre en vue d'un changement systémique durable** ». Quatre principales orientations stratégiques sont identifiées et afin de permettre au programme d'enclencher le changement qui améliorera les processus de prise de décision en faveur des investissements visant à assurer la sécurité en eau et le développement résilient au changement climatique selon l'ATG. Notons que toutes ces orientations stratégiques sont soutenues par des actions bien définies favorisant l'accomplissement de la vision.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- GWP-WACDEP-G, Rapport d'analyse de genre au Bénin, novembre 2020, 68p.
- Bénin, « Profil genre 2014 », décembre 2014, 107p.
- Bénin, « Rapport pays sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la plateforme d'Action de Beijing+20 », 46p.
- CARE & Al., « Adaptation transformationnelle en faveur de l'égalité des genres », 27p.
- Plateforme ELSA, « Boîte à outils Genre et VIH », 78p.
- Jhpiego, « Boîte à outils pour l'analyse de genre dans les systèmes de santé », 131p.
- « Plan d'Action National de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (PANGIRE), Stratégie d'opérationnalisation, 2016 – 2020 », 122p.
- Politique Nationale de l'Eau (PNE), octobre 2008, 51p.
- Bénin, Primature, Evaluation de la politique de gestion des ressources en eau au Bénin, août 2012, 126p.
- « Stratégie Nationale d'Approvisionnement en Eau Potable en Milieu Rural 2017 – 2030 », mai 2017, 61p.
- MCVDD-AFD-PNUD, « Stratégie de développement à faible intensité de carbone et résilient au changement climatique 2016 – 2025 », 84p.
- MCVDD, PANA-BENIN, « Convention-Cadre des Nations Unies sur le changement climatique », janvier 2008, 81p.
- MCVDD- Initiative Internationale pour le Climat (IKI), PAS-PNA, « État des lieux des connaissances scientifiques actuelles sur les impacts, la vulnérabilité, et l'adaptation au changement climatique au Bénin », septembre 2018, 35 p.
- Rutgers, « Pour la santé et les droits sexuels et reproductifs »,
- Renforcement et Participation de la Société Civile (RePaSOC), « Etats généraux de la société civile au Bénin », décembre 2018, 96p.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des acteurs rencontrés

ACTEURS RENCONTRES				
N°	Nom et Prénoms	Structures	Fonctions	Contacts
Gouvernement				
1	Mme FATOMBI Josephine	Ministère des Affaires Sociale et de la Microfinance (MASM)	Direction de la Promotion de la Femme et du Genre (DPFG)	61.85.95.91
2	BOSSOUVI Judith	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)	Chef Division Genre et Développement	97.81.14.05
3	JIMAJA ABLET Prisca	Ministère du Cadre de vie et de Développement Durable (MCVDD)	Point Focal Genre et Changement Climatique	61.15.77.25
4	Mme OSSENI Nassiratou	Ministère de l'Economie et des Finances	Chef Service Environnemental	97.47.62.87
5	LOKO Julie	ANAEP-MR	Responsable Service Social	97.85.92.72
6	BIAOU Mathieu	Fonds National de l'Environnement et du Climat (FNEC)	Directeur de la Mobilisation des Ressources Financières	97.60.82.19
7	TOSSOU Didas	Institut National de la Femme (INF)	Directeur Général	62.00.29.22
8	MAROYA Florent	Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (OFFE)	Directeur des études, de la Recherche et des Statistiques	96.30.24.00
Partenaires techniques et financiers				
9	NANGBE Binéc	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)	Programme Eau, Hygiène et Assainissement (ProSEHA) Point Focal Genre	95 49 78 58
10	KANAKIN Josephine	Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)	Chargé de programme, de l'élaboration de planification	61.31.27.27
11	NOUDOGBESSI Bernice	Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA)	Chargée de Programme Genre, GBV, Droits Humains	96.18.77.62
Société civile				
12	BEHANZIN Acqueline	CARE Bénin-Togo	Coordonnatrice Promotion des Droits et Protection Point Focal Genre	95.66.34.63
13	ZOSSOU Elidja	Cercle International pour la Promotion de la Création (CIPCRE)	Directeur National	97.11.64.09

ACTEURS RENCONTRES				
N°	Nom et Prénoms	Structures	Fonctions	Contacts
14	VIKOU René	Cellule de Participation Citoyenne (CPC) BOPA	Coordonnateur CPC	95.63.46.12
15	GANDEMEY Luc	Association de Lutte Contre le Racisme, l'Ethnocentrisme et le Régionalisme (ALCRER)	Expert Gouvernance eau	97.57.87.37
16	ALLADAYE Agathe	Association Nationale des Communes du Bénin (ANCB)	Point Focal Genre ANCB	97.19.95.26 / 95.66.96.90
17	ABISSI Annette	Association Nationale des Communes du Bénin (ANCB)	Cheffe du service de la gouvernance	97.17.79.76
18	DOSSOU Romain	Association Nationale de Femmes Agricultrices du Bénin (ANaF-Bénin)	Coordonnateur ANaF-Bénin	97.02.52.85
19	HOUNMENOU Gabriel	Cellule de Participation Citoyenne (CPC) OUIHI	Coordonnateur CPC	97.12.42.30
20	ADJAMAIDOTOME Marcel	Tetra Tech	Directeur Pays Tetra Tech/Chef projet MuniWash	96.24.96.24
21	TOHINLO Yecy Peggy	Plate-forme des Acteurs de la Société Civile au Bénin (PASCIB)	Chargé de Programme	97.17.69.51
22	AKOTOSSODE Elodie	Plan International Bénin	Point Focal Genre	67.67.07.52
23	ZOGO André	Partenariat National de l'Eau du Bénin (PNE-BENIN)	Secrétaire Exécutif	95.33.84.78
24	HOUSSOU Juvénal	Partenariat National de l'Eau du Bénin (PNE-BENIN)	Chargé de Programme WACDEP-G	97.87.31.23
25	EGOUNLETY BOKOU Aurore	Partenariat National de l'Eau du Bénin (PNE-BENIN)	Point Focal Genre/Responsable Formation et Communication	97.22.27.48
26	AGBOZO Pamela	Social Watch Bénin	Responsable des Programmes	67.08.80.98
27	AGNIDE Amoussa	ONG Gradelos	Directeur	97.32.56.77

Annexe 2 : Canevas de présentation d'un plan de travail annuel

Code	Actions/ Activités	cible			Montant	Chronogramme												Poids (%)	Structure responsable	Structures impliquées	Mode d'exécution	Lignes budgétaires imputables
		H	F	J		J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D					
PROGRAMME 1 : RENFORCEMENT DE L'ADMINISTRATION GENERALE																						
OBJECTIF GLOBAL 1 : GESTION DU SYSTÈME																						
Objectif spécifique N°1 : Assurer le fonctionnement de l'administration de l'office																						
A-1.1																						
R.1.1.1																						
A-1.1.1.1																						
A-1.1.1.2																						
A-1.1.1.3																						
R.1.1.2																						
A-1.1.2.1																						
A-1.1.2.2																						