



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



# USAID PROGRAMME DE GOUVERNANCE LOCALE (SNGP)

## GUIDE DU FACILITATEUR FORMATION DES FEMMES EN POSITION DE LEADERSHIP SUR LA CITOYENNETÉ, LA REDEVABILITÉ, LE LEADERSHIP ET LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

Contract No.: AID-688-C-16-00003

# GUIDE DU FACILITATEUR FORMATION DES FEMMES EN POSITION DE LEADERSHIP SUR LA CITOYENNETÉ, LA REDEVABILITÉ, LE LEADERSHIP ET LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

**Contract No. : No. I085-WILDAF-FFP-005**

# TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| <b>APERÇU SUR LE SNGP</b> .....   | 1  |
| <b>INTRODUCTION À LA FORMATION</b> .....  | 2  |
| <b>LE CONTENU DE LA FORMATION</b> .....   | 4  |
| <b>MODULE 1 – INTRODUCTION A LA FORMATION</b> .....   | 6  |
| Session 1.1 – Souhaiter la Bienvenue, l'introduction du Contexte et la Présentation des Objectifs de la Formation ..... | 6  |
| Session 1.2– Définitions des Concepts de Base Liés au Genre .....   | 7  |
| Session 1.3– Partage d'Expériences de Participantes (Femmes aux Postes de Responsabilités) .                            | 10 |
| <b>MODULE 5 - LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE</b> .....  | 11 |
| Session 5.1 – Introduction de la thématique, sensibilisation.....   | 11 |
| Session 5.2 – Budget et Élaboration de Budget .....   | 13 |
| Session 5.3 – La Budgétisation Sensible au Genre .....  | 17 |
| Session 5.4 – La BSG à l'échelle internationale : expériences et leçons à tirer.....                                    | 25 |
| Session 5.5 – Budgétisation Sensible au Genre dans les Secteurs de Développement .....                                  | 30 |
| Session 5.6 - Comment promouvoir pour la mise en œuvre de la BSG .....  | 36 |
| <b>Annexe : Les fiches d'exercices pratiques - Module 5</b> .....   | 39 |

# SIGLES ET ABREVIATIONS

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>APD</b>         | Aid Publique du développement   |
| <b>BSG</b>         | Budgétisation sensible au genre   |
| <b>CAD/DE</b>      | Cellule d'Appui à la Décentralisation et à la Déconcentration de l'État |
| <b>CGSP</b>        | Contrôle Général des Services Publics                                   |
| <b>CT</b>          | Collectivités Territoriales   |
| <b>DH</b>          | Droits Humains  |
| <b>FMI</b>         | Fonds Monétaire International   |
| <b>GELD</b>        | Gender Equitable Local Development                                      |
| <b>GSB</b>         | Groupe de Suivi Budgétaire  |
| <b>MATD</b>        | Ministère de l'Administration Territoriale                              |
| <b>MEF</b>         | Ministère de l'Économie et des Finances                                 |
| <b>MEN</b>         | Ministère de l'Éducation Nationale                                      |
| <b>MESRS</b>       | Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique   |
| <b>MPFEF</b>       | Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille     |
| <b>MSHP</b>        | Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique                          |
| <b>MSI</b>         | Management Systems International  |
| <b>OECD</b>        | Organisation de Coopération et de Développement Économique              |
| <b>RSS</b>         | La Réforme du Secteur de la Sécurité                                    |
| <b>SNGP</b>        | Programme de Gouvernance Locale   |
| <b>WILDAF-Mali</b> | Femmes Droits et Développement en Afrique                               |

# APERÇU SUR LE SNGP

SNGP « Sub National Governance Program » ou Programme de Gouvernance Locale, est un programme de cinq ans, financé par l'Agence Américaine pour le Développement International (l'USAID), mis en œuvre dans le cadre des accords bilatéraux entre les Gouvernements Malien et Américain, par Tetra Tech, ARD Inc, en partenariat avec Management Systems International (MSI), Banyan Global, *Groupe de Suivi Budgétaire* (GSB) et Women In Law and Development in Africa (WILDAF).

Il est basé sur une démarche multisectorielle (Éducation, Santé, Économie et Finances, et Promotion de la femme, de l'Enfant et de la Famille) et multi acteurs (élus, responsables, agents des services techniques de l'État et des collectivités, les acteurs de la Société Civile et le citoyen). Il couvre toutes les régions du Mali et le District de Bamako.

Le programme a pour but la promotion des changements ciblés dans les systèmes de gestion des finances publiques aux niveaux national et régional pour une amélioration de la décentralisation financière, à travers un transfert adéquat des ressources du niveau central vers les collectivités territoriales, et une augmentation de la quantité et qualité des services sociaux de base (Santé et Éducation). SNGP est basé sur trois composantes majeures et un volet transversal, l'intégration du genre :

**Composante 1** : Renforcement national et régional de la gestion des finances publiques. Elle vise à renforcer les systèmes de Gestion des finances publiques au Mali. Elle apportera des assistances techniques aux CADDE des Ministères chargés de l'Économie et des Finances, de la Santé et de l'Éducation ainsi qu'aux ADR dans les 8 premières régions du Mali en fonction de la situation sécuritaire.

**Composante 2** : Amélioration de la coordination et la communication entre le gouvernement national et régional et la société civile. Elle appuie la coordination intergouvernementale, nationale et régionale, dynamique et la large diffusion de l'information budgétaire transparente, pour créer des mécanismes de responsabilisation sociale informels conduisant à une plus grande sensibilisation de la société civile pour que la décentralisation financière se réalise plus rapidement.

**Composante 3** : Renforcement du CGSP (Contrôle Général des Services Publics) pour conduire des audits de performance qui répondent aux normes internationales, et de surveiller les dépenses et les prestations des services aux niveaux national et régional. Elle renforcera les capacités du CGSP dans la surveillance des dépenses et des prestations de services aux niveaux national et régional ainsi que la mise à disposition de la société civile d'informations nécessaires sur l'audit et les résultats des travaux pour une meilleure sensibilisation des populations.

**Intégration Genre** : SNGP a opté pour la mise en œuvre des stratégies et activités liées au genre de façon transversale. Ainsi le genre sera intégré dans les trois composantes du projet au niveau de la planification, l'exécution, le suivi et l'évaluation pour promouvoir l'équité entre les sexes. L'intégration et la promotion du genre sera aussi conforme aux principes et aux orientations de l'USAID (ADS 205) notamment, les lois et pratiques institutionnelles, l'accès aux ressources et leur contrôle, la division du travail, les normes et croyances culturelles et la prise de décision. SNGP focalise ses activités sur les domaines clés de l'Éducation et la Santé des filles, des garçons, des femmes et des hommes aussi bien que sur l'autonomisation des femmes afin d'améliorer leur pouvoir de décision.

C'est à ce titre que WILDAF/Mali, en tant qu'organisation panafricaine créée en 1995, est le partenaire local du SNGP pour la mise en œuvre des activités en faveur du Genre. Son objectif principal est de promouvoir et renforcer des stratégies qui lient le droit au développement pour l'émergence d'une culture d'exercice et de respect des droits de la femme au Mali.

# INTRODUCTION À LA FORMATION

Dans le cadre de la promotion du genre, le Mali a adopté la loi N° 2015-052 du 18 Décembre 2015 instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives avec son décret d'application 0909 PRM du 06 décembre 2016. Elle stipule que lors des nominations, la proportion de personnes de l'un ou de l'autre sexe ne doit pas être inférieur à 30% et qu'aux élections, aucune liste de candidature ne serait recevable si elle présente plus de 70 de femmes ou d'hommes.

Grace à la Loi sur la promotion du genre le taux des femmes élues aux communales 2016 est passé de 9% en 2009 à 25,66% en 2016.

Malgré ces résultats encourageant, l'application de cette Loi reste un défi, du fait de l'insuffisance d'information pour son appropriation par les acteurs concernés, la non-adhésion des décideurs (pour la plupart) à son principe. Les nominations des membres du gouvernement, des institutions de la République et de l'administration d'une manière générale, souffrent de la non-application. Le tableau I, ci-dessous relatif aux nominations dans les institutions de la République, en est un exemple illustratif.

**Tableau n°1 : Hommes et femmes dans les institutions de la République du Mali en 2017, 2018 et 2019**

| INSTITUTIONS   | EFFECTIFS ET POURCENTAGE |      |      |       |      |      |      |       |      |      |      |       |
|--|--------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|
|  | 2017                     |      |      |       | 2018 |      |      |       | 2019 |      |      |       |
|  | EF.T                     | EF.F | EF.H | %F    | EF.T | EF.F | EF.H | %F    | EF.T | EF.F | EF.H | %F    |
| Président de la République   | 1                        | 0    | 1    | 0     | 1    | 0    | 1    | 0     | 1    | 0    | 1    | 0     |
| Membres du Gouvernement  | 35                       | 8    | 27   | 22,86 | 35   | 8    | 27   | 22,86 | 38   | 9    | 29   | 23,68 |
| Députés à l'Assemblée Nationale                                    | 147                      | 14   | 133  | 9,52  | 147  | 14   | 133  | 9,52  | 147  | 14   | 133  | 9,52  |
| Membres de la Présidence de la Cour Suprême                        | ND                       | ND   | ND   | ND    | ND   | ND   | ND   | ND    | 14   | 3    | 11   | 21,43 |
| Membres de la Cour Constitutionnelle                               | 9                        | 2    | 7    | 22,22 | 9    | 2    | 7    | 22,22 | 9    | 2    | 7    | 22,22 |
| Juges titulaires à la Haute Cour de Justice                        | 9                        | 1    | 8    | 11,11 | 9    | 1    | 8    | 11,11 | 9    | 1    | 8    | 11,11 |
| Conseillers nationaux au Haut Conseil des Collectivités            | 69                       | 7    | 62   | 10,14 | 69   | 7    | 62   | 10,14 | 60   | 6    | 54   | 10,00 |
| Membres de la Présidence du Conseil Économique, Social et Culturel | 9                        | 3    | 6    | 33,33 | 9    | 3    | 6    | 33,33 | 9    | 1    | 8    | 11,11 |

Source : REFAMP. 2019. Rapport sur le niveau de représentativité des femmes dans les institutions de la République du Mali, juin. Ouagadougou : Le Réseau des Femmes africaines ministres et parlementaires (REFAMP) - extrait

Face à la situation, le Mali SNGP et son partenaire WILDAF/ Mali, ont planifié de contribuer au processus afin de booster l'application de ladite Loi et faire de la présence des femmes aux postes décisionnels et nominatifs, une réalité.

La contribution passera, entre autres par le renforcement des capacités des femmes en position de leadership, de la Fonction Publique Malienne, au sein des ministères partenaires au Mali SNGP. Les premiers thèmes retenus, à savoir le leadership, la citoyenneté/ redevabilité et la Budgétisation Sensible au Genre, font l'objet du présent guide du facilitateur.

Le renforcement des capacités cible comme objectifs :

### **Objectif Général**

Le but de ce guide est de mettre à disposition des facilitateurs/facilitatrices les directives pour conduire efficacement les sessions de renforcement des capacités des cadres supérieurs et/ou femmes en leadership, citoyenneté, redevabilité et budgétisation sensible au genre.

### **Objectifs Spécifiques**

- Définir le contenu de la formation (Les fiches de session comprenant les objectifs d'apprentissage, le contenu de chaque session, les matériels, la technique d'animation, le déroulement et la durée de la formation) ;
- Produire un projet d'agenda
- Définir la méthodologie
- Mettre à disposition des notes de lecture
- Produire un Pré-test et un Post-test de la session

# LE CONTENU DE LA FORMATION

Le présent guide est organisé autour de 3 (trois) principales thématiques qui sont développées en 4 (quatre) jours : les thématiques sur *gouvernance, citoyenneté et redevabilité* et le *leadership des femmes* occupent les 2 (deux) premiers jours, tandis que celle sur la *budgetisation sensible au genre* est développée sur les 2 (deux) derniers jours. <sup>1</sup>

| THÈMES  |
|---|
| Session 1.1 - Souhaiter La Bienvenue, L'introduction du Contexte et La Présentation des Objectifs de La Formation, Pré-test |
| <b>GOVERNANCE, CITOYENNETÉ, ET REDEVABILITÉ</b>   |
| Session 1.2 - Définition des Concepts de Base Liés au Genre   |
| Session 1.3 - Partage d'expériences de participantes (Femmes aux postes de responsabilités)                                 |
| Session 2.1 - Définition des Concepts liés à la Citoyenneté   |
| Session 2.2 - Définition du Concept Gouvernance et autres Concepts associés, la Redevabilité                                |
| <b>LE LEADERSHIP DES FEMMES</b>   |
| Session 2.3 - Définition des Concepts Introductifs – Leader, Leadership   |
| Session 2.4 - Le Leader Femme en Tant Qu'actrice de La Scène Politique  |
| Session 2.5 - Pièges du Leadership  |
| Session 2.6 - Réseautage et Coalition   |
| Session 3.1 - Améliorer La Volonté Politique de Nommer Des Femmes Qualifiées à Des Postes de Direction                      |
| Session 4.1 - Quel Accompagnement pour les Femmes Responsables en Quête de postes de Responsabilités ?                      |
| <b>LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE</b>   |
| Session 5.1 - Introduction de la thématique, sensibilisation  |
| Session 5.2 - Budget et Élaboration de Budget   |
| Session 5.3 - La Budgetisation Sensible au Genre  |
| Session 5.4 - La BSG à l'échelle internationale : expériences et leçons à tirer   |
| Session 5.5 - Budgetisation Sensible au Genre dans les Secteurs de Développement  |
| Session 5.6 - Comment promouvoir pour la mise en œuvre de la BSG  |
| Post-test   |

Le facilitateur/la facilitatrice d'un atelier de formation d'adultes, est une personne (homme, femme, âgée ou jeune) dotée d'un savoir-faire et d'un savoir-être qui lui permettent d'identifier et d'alterner des approches participatives adaptées et mettant en valeur le vécu de son public cible.

## **Le Profil : Capacités Techniques**

### **Le facilitateur/la facilitatrice :**

- A une bonne connaissance du contexte du pays en lien avec les thématiques citées, en général et des secteurs d'intervention des cibles, en particulier.
- Connait le niveau et les expériences de son public cible ;
- A de l'expérience dans la formation des adultes ;

---

<sup>1</sup> Cette version du guide présente seulement les sessions qui sont liées aux budgetisations sensibles au genre : 1.1, 1.2, 1.3., 5.1 – 5.6.



- Dispose d'une bonne capacité de communication (transmettre une connaissance) ;
- Sait conduire des échanges participatifs et faire des synthèses.

**Les attitudes : les qualités humaines :**

Le travail du facilitateur se réalise essentiellement au contact d'adultes et de responsables de divers bords. Il traite donc avec des hommes et des femmes qui ont leurs vécus, leurs propres problèmes et leurs compétences. Le respect de ces personnes est sans doute la première condition d'un travail satisfaisant.

- Il fait preuve de patience, d'écoute, de compréhension et de tolérance, il est respectueux et respectable ;
- Il est ouvert à l'apprentissage.
- Le facilitateur/la facilitatrice est une personne de bonne volonté.

Les méthodes d'animation sont des méthodes participatives (exercices : travaux de groupes, témoignages/ récits de vie). Le travail du facilitateur aussi nécessite des synthèses analytiques après des exercices.

**Principes pour Guider Une Synthèse Analytique**

1. Identifier la problématique centrale de la session
2. Expliciter les enjeux de genre liés à cette problématique
3. Faire le lien entre les enjeux identifiés et les défis qui se posent aux participant-e-s de la formation dans leur situation de vie
4. Proposer un exemple pour illustrer
5. Expliquer la pertinence du lien entre la thématique de cette session et celle de la session à suivre

# MODULE I – INTRODUCTION A LA FORMATION

## Session I.1 – Souhaiter la Bienvenue, l'introduction du Contexte et la Présentation des Objectifs de la Formation

| Session                | Résumé du Contenu   |
|------------------------|---|
| Objectif de la session | <ul style="list-style-type: none"><li>• Accueil des participants</li><li>• Le participant comprend les objectifs de la formation et la contextualise.</li><li>• Les formateurs/formatrices et les participants, font connaissance.</li><li>• Administrer la fiche pré-test.</li></ul>   |
| Durée                  | 60 minutes  |
| Matériels              | Padex, Marker, PowerPoint, Copies de la Fiche du Pré-Test (Annexe n ° I)  |
| Technique d'animation  | Exposé, Tour de Table   |
| Déroulement            | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Faire connaissance avec les participants.</li><li>2. Présenter les objectifs de la formation :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Permettre aux participants d'identifier les concepts de citoyenneté, de redevabilité, de leadership solidaire/ responsable et de la Budgétisation Sensible au genre.</li><li>b. Permettre aux participants de comprendre le coaching et l'importance de réseaux et coalitions.</li></ol></li><li>3. Effectuer un exercice afin que les formateurs/formatrices et les participants se présentent.</li><li>4. Faire adopter l'agenda et les règles de bonne conduite de l'atelier (y compris le choix par les participants, du médium à utiliser pour la formation).</li><li>5. Administrer la fiche de pré-test aux participants (Annexe I).</li><li>6. Fournir une vue d'ensemble de la méthodologie de la formation.</li></ol> |

## Session 1.2– Définitions des Concepts de Base Liés au Genre

| Session                | Résumé du Contenu  |
|------------------------|--|
| Objectif de la session | A la fin de la séance les participants seront capables de définir les concepts clés du genre.  |
| Durée                  | 100 minutes  |
| Matériels              | Cahier du participant, markers, flip charts. Le guide du formateur y compris le Powerpoint, Fiche de Participant n° 1  |
| Technique d'animation  | Réflexions individuelles, Brainstorming,   |
| Déroulement            | <p>1. Réaliser l'exercice dans la Fiche de Participant n° 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Demander aux participants au niveau individuel d'examiner les affirmations ci-dessous, et d'indiquer si elles se rapportent au genre ou au sexe en écrivant "genre" ou "sexe" dans la case appropriée.</li> <li>○ Lire chaque affirmation, et demander aux participants de donner leur réponse et d'expliquer leur choix.</li> </ul> <p>2. Cadre d'analyse selon le genre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercice : Arbre à problème (choisir un secteur)</li> <li>- Discussion : Contraintes liées au genre</li> </ul> <p>Faire l'exposé des concepts clés du genre à partir de votre Powerpoint (et le matériel ci-dessous)</p> |

| FICHE DE PARTICIPANT N°1' La Différence entre les Concepts Genre et Sexe, et les Situations de Discrimination |      |   |
|---|------|---|
| Genre   | Sexe | Correspond-il au genre ou au sexe ? (Cocher genre ou sexe)  |
|   | X    | 1. Seules les femmes accouchent.  |
| X   |      | 2. Les filles sont douces ; les garçons sont rudes.   |
| X   |      | 3. Les femmes sont moins payées que les hommes pour le même travail.  |
| X   |      | 4. Beaucoup de femmes ne sont pas libres de prendre des décisions au sujet de leur vie, particulièrement concernant la sexualité et les relations avec leurs partenaires. |
|   | X    | 5. La voix des hommes change au cours de la puberté ; la voix des femmes non.   |
|   | X    | 6. Les femmes peuvent allaiter ; les hommes ne peuvent pas allaiter.  |
| X   |      | 7. Les parents préfèrent parfois les enfants de sexe masculin.  |
| X   |      | 8. Les personnes qui s'occupent des malades du sida et des maladies liées au sida, sont principalement les femmes ou les filles   |

### DEFINITIONS DES CONCEPTS DE BASE

*Le Sexe* : Est biologique, il définit les hommes et les femmes en fonction des caractéristiques physiques et des capacités de reproduction. Par exemple dans le rapport de suivi d'évaluation, l'USAID désagrège les données selon le sexe et non par le genre. Le genre et le sexe ne sont pas des synonymes.

*Le Genre* : Selon le PBSG Malien le « genre » décrit les relations construites socialement entre les femmes et les hommes. Il fait référence aux différences et/ou inégalités qui caractérisent et influencent la vie des femmes et des hommes dans un contexte donné. Les relations-genre se manifestent dans les relations entre les hommes et les femmes (ex : femme/mari ; père/fille), mais aussi entre femmes (ex : mère/fille) et entre hommes (ex : père/fils), puisque tant les femmes que les hommes contribuent à leur construction et à leur transmission.

**Les Caractéristiques du Genre** : Les relations-genre sont socialement construites et non biologiques, elles ont les caractéristiques suivantes :

- Elles sont spécifiques au contexte.
- Elles sont construites dans la société depuis l'existence de l'homme sur terre.
- Acquises, apprises et retransmises aux jeunes générations par le biais de la socialisation.
- Relatives à une société donnée.
- Variables d'une société à l'autre.
- Pas statique, mais dynamique, peut changer

Exemples :

- Le père et la mère peuvent donner le biberon à un enfant (il n'est pas déterminé « biologiquement que seules les femmes peuvent nourrir un enfant »).
- Les hommes et les femmes peuvent exercer des responsabilités politiques (il n'y a pas d'obstacle « physique », biologique à la participation des femmes en politique »).

**La Discrimination** : est le traitement différent d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison des différences physiques, culturelles ou idéologiques.

**L'Égalité** : Dans un environnement d'égalité, les femmes et les hommes ont le même statut, ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et les mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats. Ce qui signifie que des hommes et des femmes font face aux mêmes avantages ou désavantages en matière d'accès, de traitement et de résultats. Dans la mesure où elle se situe au-delà des questions d'équilibre numérique, l'égalité est plus difficile à définir et à mesurer que la parité. L'égalité entre les sexes consiste à garantir un traitement juste et équitable aux filles et aux garçons, ainsi qu'aux femmes et aux hommes.

**L'Équité** : L'équité signifie que les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités d'accéder et de contrôler les ressources du développement comme l'éducation, la santé, les revenus, l'emploi, l'information, les droits, les programmes de développement, les processus de décision, etc. Autrement dit, l'équité permet de reconnaître que les hommes et les femmes ont des besoins

différents et que ces besoins doivent être pris en compte de façon à corriger les déséquilibres entre les sexes. C'est un moyen pour atteindre l'égalité. Il est réalisé à travers la prise en compte des spécificités et des besoins de chacun et de la position défavorable d'un groupe d'individus afin d'assurer l'accès aux ressources et la participation maximale de chacun(e) au développement.

**Analyse des questions de genre :** L'analyse des questions de genre est une méthode : décrivant à la fois les relations entre les sexes dans un certain environnement, au sein des foyers ou entreprises, et une communauté, groupe ethnique ou nation plus grands et organisant et interprétant systématiquement les informations sur les relations hommes-femmes pour repérer les contraintes liées au genre et clarifier l'importance des différences de genre pour réaliser les objectifs de développement.

**Contraintes liées au genre :** Se réfèrent aux restrictions potentielles des hommes et des femmes pour accéder aux ressources ou opportunités en fonction des rôles ou responsabilités liés au genre. Cette expression comprend : les disparités mesurables révélées par la collecte des données ventilées selon le sexe et l'analyse des question de genre ; les facteurs potentiels à l'origine des disparités et des discriminations.

### **LES BESOINS DU GENRE :**

**Les besoins pratiques du genre :** Les besoins pratiques du genre sont les besoins que les femmes identifient dans leurs rôles dans la société, tels qu'ils sont socialement acceptés. Les besoins pratiques du genre ne remettent en cause, ni la division du travail par genre, ni la position de subordination des femmes, bien qu'elles en découlent. Ils sont définis comme étant des besoins liés au quotidien des individus. Ils sont plus faciles à identifier. Par exemple un des rôles de la femme est l'entretien des enfants et des autres membres de la famille, pour jouer efficacement ce rôle, elle est responsable de la recherche de l'eau, elle doit piler et moudre le mil, etc.

**Les besoins/ intérêts stratégiques du genre :** Ils relèvent des questions de statut ou de classe sociale et sont parfois difficiles à identifier par ceux qui en subissent les conséquences. Ce qui les met dans la catégorie de problèmes réels et leur satisfaction amène des changements sociaux avec plus d'égalité entre les couches. Les besoins stratégiques relatifs au genre varient selon le contexte. Ils sont liés à la division du travail entre les sexes, aux relations de pouvoir et au contrôle des ressources et parmi eux peuvent figurer les questions de droits juridiques ou la violence dans les foyers. Leur satisfaction aide les femmes à progresser dans le sens de l'égalité.

**La parité :** La parité est un concept purement numérique. Obtenir la parité entre les sexes veut dire que la même proportion d'hommes et de femmes participent à une activité ou acquiert un bien.

## Session 1.3 – Partage d’Expériences de Participantes (Femmes aux Postes de Responsabilités)

| Session                | Résumé du Contenu   |
|------------------------|---|
| Objectif de la session | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le participant comprend comment certaines femmes ont pu se hisser/ être nommées à des postes de responsabilités dans leurs ministères/ organisations.</li> </ul>   |
| Durée                  | 60 minutes  |
| Matériels              | PADEX, Marker, PowerPoint   |
| Technique d’animation  | Exposés, Brainstorming  |
| Déroulement            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demander à deux participantes nommées à des postes de responsabilité : « comment avez-vous réussi à occuper une position de responsabilité au sein de votre ministère/ organisation. Présentez-nous le processus qui a abouti à ce résultat selon les points suivants » :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. De qui est partie l’idée (comment le processus a été enclenché, avec l’implication de qui ?).</li> <li>b. Les difficultés rencontrées et les astuces/ stratégies d’approche.</li> <li>c. Les leçons apprises.</li> <li>d. Les conseils pratiques à l’endroit des autres femmes cadres ou en quête de leadership.</li> </ol> </li> <li>2. Noter les points saillants des récits des participantes.</li> <li>3. Demander aux autres participants de faire des commentaires, de poser des questions et donner des conseils pratiques sur comment renforcer/améliorer l’image des femmes travailleuses, en général et celles occupant des postes de responsabilité, en particulier et la solidarité autour d’elles</li> <li>4. Faire une synthèse du contenu des échanges (par la facilitatrice (teur) à travers des sous questions et amener les participants à faire le lien entre l’exercice et le but de la formation.</li> </ol> |

# MODULE 5 - LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

## Session 5.1 – Introduction de la thématique, sensibilisation

| Session                 | Résumé du Contenu   |
|-------------------------|---|
| Objectifs de la session | <ul style="list-style-type: none"> <li>Établir un état des connaissances actuelles sur la BSG</li> <li>Sensibilisation sur les enjeux et défis de la BSG</li> </ul> |
| Durée                   | 90 minutes  |
| Matériels               | Fiches exercices pratiques 1 & 2  |
| Technique d'animation   | Plénière et travail de groupe   |
| Déroulement             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Selon les fiches d'exercices pratiques</li> </ul>  |

| Exercice pratique 1 : Auto-évaluation BSG |  |
|---|--|
| Objectifs                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Établir l'état des connaissances actuelles des participant-e-s sur la budgétisation sensible au genre ;</li> <li>Définir le point de départ de la formation.</li> </ul>   |
| Durée                                     | 30 minutes   |
| Consigne et déroulement                   | <p>Chaque participant-e répond individuellement, sur un post-it, à la question suivante : <b><i>Selon vous, à quoi fait référence la BSG ?</i></b></p> <p>Délai de réflexion et de réponse = 5 minutes</p>   |
| Matériels                                 | Post-it (de différentes couleurs), Flip Chart  |
| Technique d'animation                     | Travail pratique individuel – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de réponse – Recueil dynamique des réponses   |
| Éléments pour la restitution/synthèse     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Chaque participant-e colle sa réponse sur le Flip Chart</li> <li>Les réponses sont lues et regroupées, selon leur convergence par le formateur. Les participant-e-s les discutent.</li> <li>Le formateur propose une synthèse analytique</li> </ul> |

## Exercice pratique 2 : Priorisation des dépenses

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Objectifs                             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer la compréhension de la notion de budgétisation</li><li>• Comprendre le lien entre un budget et le genre</li></ul>  |
| Durée                                 | 60 minutes   |
| Consigne et déroulement               | Les participant/e/s forment des groupes homogènes (groupe d'hommes et groupe de femmes). Ils réfléchissent sur les cinq besoins pratiques les plus prioritaires pour les femmes et pour les hommes au Mali et se mettent d'accord sur l'allocation des ressources financières de l'Etat selon les priorités identifiées. |
| Matériels                             | Fiche d'exercice, Flip chart   |
| Technique d'animation                 | Travail en groupes   |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"><li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe)</li><li>• Présentation du travail en groupes en plénière</li><li>• Le formateur/la formatrice propose une synthèse analytique</li></ul>   |



## Session 5.2 – Budget et Élaboration de Budget

| Session                 | Résumé du Contenu   |
|-------------------------|---|
| Objectifs de la session | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le lien entre la planification et la programmation budgétaire</li> <li>• Comprendre les termes clés liés à l'élaboration d'un budget ;</li> <li>• Connaître les différentes parties constitutives d'un budget ;</li> <li>• Connaître les différentes étapes d'élaboration d'un budget ;</li> <li>• Connaître les opportunités de prise en compte des enjeux de genre dans le budget.</li> </ul>   |
| Durée                   | 45 minutes  |
| Matériels               | Document du SNGP, guide du formateur, cahier du participant, markers, flip charts, salles/espaces pour les travaux de groupe, Fiche de Participant n° 10  |
| Technique d'animation   | Exposé, Questions et réponses en plénière   |
| Déroulement             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander aux participants de se répartir en petits groupes pour réaliser les tâches ci-après :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'est-ce que c'est qu'un budget ?</li> <li>- Quelles sont les différentes parties d'un budget ?</li> <li>- Quelles sont les principales étapes de préparation d'un budget ?</li> <li>- Quelles sont les contraintes à la prise en compte des enjeux de genre aux différentes étapes du processus ?</li> <li>- Quelles sont les opportunités pour une prise en compte des enjeux de genre dans les budgets ?</li> </ul> </li> <li>• Présenter la structure d'un budget, les différents documents budgétaires et expliquer les étapes d'élaboration d'un budget (présentation Powerpoint ou autres ressources, 35 mn).</li> <li>• Faire la synthèse à compléter par le contenu de la Fiche de Participant n° 10.</li> </ul> |

## FICHE DE PARTICIPANT N°10

### Définition du budget

En tant qu'acte à la fois juridique et comptable, le budget est un instrument multidimensionnel de gouvernance (au sens large). Condensé comptable des prévisions de recettes et de dépenses d'un État, d'un département, d'une commune, d'une entreprise, d'une famille, etc., il en matérialise les visions et orientations politiques relatives notamment à la délivrance des services aux bénéficiaires (les femmes, les hommes, les filles et les garçons, et autres groupes).

Au Mali, « La loi des finances de l'année prévoit et autorise pour chaque année civile l'ensemble des ressources et des charges de l'État. » (Article 4 de la Loi N°2013-028 du 11 juillet 2013 relative aux lois de finances en République du Mali).

### Les Caractéristiques et la présentation d'un Budget

- Le budget est un acte juridique : Le budget de l'État est adopté par l'Assemblée Nationale à travers une loi que l'on appelle la Loi de Finances de l'année, et par les collectivités territoriales lors d'une délibération du Conseil.
- Le budget est un document technique : Ceci signifie que l'élaboration du budget d'État et des CT exige toute une somme de compétences techniques. Par ailleurs, le budget est monté selon des normes techniques bien précises qui en facilitent la lisibilité, le suivi et le contrôle.
- Le budget est un document comptable : Son élaboration s'effectue conformément à des principes comptables de débit et de crédit encadrés par les normes de comptabilité publique.
- Le budget peut être présenté de différentes manières. Principalement, on peut distinguer entre un budget en ligne et un budget de programme. Pendant les dernières années, de plus en plus les pays ont introduit des réformes concernant la gestion des finances publiques axées sur les résultats et présentent leurs budgets sectoriels par programmes et sous-programmes.

### Les Principes Budgétaires

- Le principe de l'annualité fixe la périodicité de l'élaboration du budget. En vertu de ce principe, le budget est établi pour un an. D'une manière générale, le principe d'annualité stipule que le budget couvre une période de douze mois, mais pas nécessairement une année civile.
- Le principe de l'universalité précise les modalités de conception du budget. Il permet de traduire toutes les recettes et dépenses sans omission, contraction ni compensation. Il résulte de ce principe deux règles : la règle du produit brut qui stipule que les services de recouvrement ne peuvent pas utiliser directement leurs recettes ; la règle de non-affectation des recettes permet de veiller à ce que la masse globale des recettes serve à régler de façon globale les dépenses.
- Le principe de l'unité spécifie, quant à lui, les règles, normes et modalités de présentation du budget. En vertu de ce principe, toutes les recettes et dépenses doivent être inscrites dans un document unique.

- Le principe de la spécialité des crédits : En règle générale, le budget est adopté suivant une nomenclature qui classe les recettes et les dépenses selon leur nature. Dans le cas du budget de l'État, on trouve des titres, des chapitres, des articles, des paragraphes et des lignes. (Décret N°2014-0694/P-RM du 12 septembre 2014 portant nomenclature budgétaire de l'État). Les budgets de collectivités territoriales (CT) comprennent les mêmes éléments constitutifs.
- Le principe d'équilibre : En général, le budget est monté en équilibre entre les recettes et les dépenses. En d'autres termes, le budget doit être équilibré dans sa présentation. Cet équilibre peut reposer éventuellement sur les dépenses dans les recettes. En réalité, l'équilibre n'est pas toujours facile à atteindre.

### **Les différentes parties d'un budget des collectivités**

Le budget comprend deux parties tant dans son volet « recettes » que dans son volet « dépenses ».

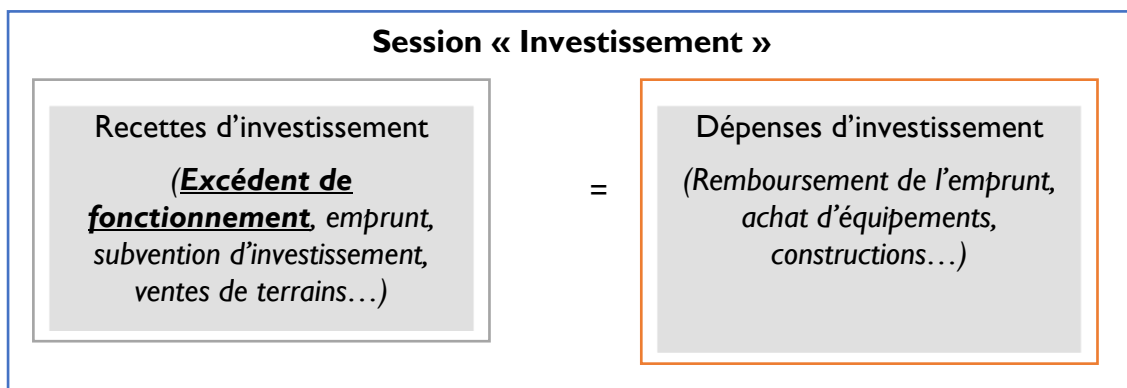
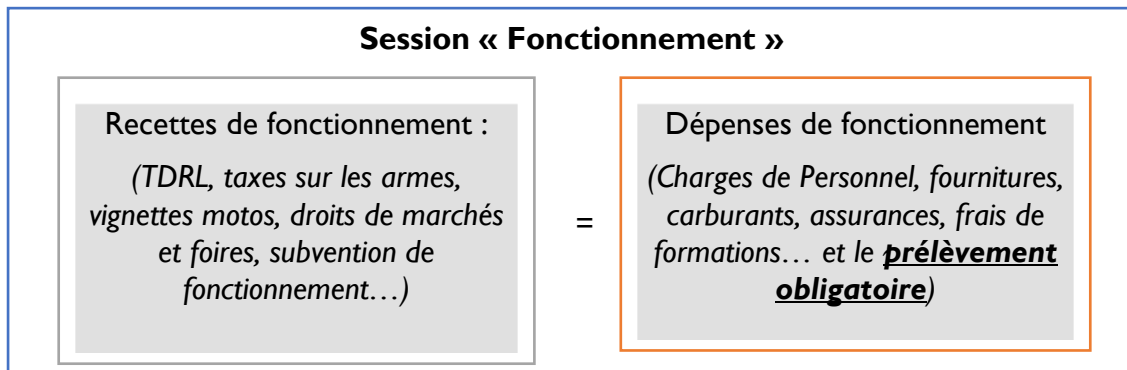
La première partie décrit les opérations de fonctionnement.

- Des recettes qui présentent un caractère permanent non affectées aux financements des équipements collectifs.
- Les dépenses ordinaires qui concourent au fonctionnement normal des services de la Collectivité territoriale (charges du personnel, fourniture de consommation courante, paiement des intérêts de la dette).

La seconde partie est relative aux opérations d'investissement et regroupe :

- Les recettes d'investissement qui proviennent de ressources définitivement acquises par la collectivité territoriale et destinées à financer les travaux d'investissement (autofinancement brut local, subventions d'investissement...).
- Les dépenses d'investissement qui résultent de l'exécution d'équipements collectifs dont la réalisation entraîne une augmentation de la valeur du patrimoine de la Collectivité territoriale (achat de matériel durable, construction ou aménagement de locaux, réalisation des actions figurant au plan de développement).

## Schéma I : Structure du budget primitif d'une collectivité territoriale



## Session 5.3 – La Budgétisation Sensible au Genre

| Session                        | Résumé du Contenu   |
|--------------------------------|---|
| <b>Objectifs de la Session</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprendre la définition et les caractéristiques de la budgétisation sensible au genre (BSG) ;</li> <li>2. Connaître les étapes de la BSG.</li> <li>3. Identifier les avantages et les défis de l'intégration du genre dans les processus de planification et la programmation budgétaire.</li> </ol>   |
| <b>Durée</b>                   | 75 minutes  |
| <b>Matériels</b>               | Le guide du formateur, le cahier du participant, markers, flip charts, fiche de l'exercice pratique 3, salles/espaces pour les travaux de groupes, Fiche de Participant n° 11   |
| <b>Technique d'animation</b>   | Brainstorming, Exposé, Exploitation de documents.   |
| <b>Déroulement</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projection vidéo sur la BSG suivie discussion rapide (15mn)</li> <li>• Présentation Powerpoint (30mn)</li> <li>• Vérifier la compréhension des participants en leurs demandant de se repartir en petits groupes pour répondre aux questions suivantes : (15 mn) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qu'est-ce que c'est que la budgétisation sensible au genre</li> <li>▪ Quels sont les principales étapes de la BSG ?</li> <li>▪ Quels sont les avantages de la BSG ?</li> <li>▪ Quels sont les opportunités ?</li> <li>▪ Quels en sont les défis ?</li> </ul> </li> <li>• Demander aux participants de choisir un rapporteur pour chaque groupe qui livrera les résultats des réflexions (15 mn)</li> <li>• Demandez ensuite aux participants de poser d'éventuelles questions de compréhension. Clarification et réponses aux questions (15 mn)</li> <li>• Faire une synthèse des résultats en plénière avec complément (Fiche de Participant n° 11)</li> </ul> |

## FICHE DE PARTICIPANT N°11

### Définir la budgétisation sensible au genre

Selon le Parlement Européen<sup>2</sup>, la BSG peut être considérée comme « l'application de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire et que en tant que telle, elle met l'accent sur l'analyse de l'impact des politiques publiques sur les femmes et les hommes, elle intègre la perspective de genre à tous les niveaux du processus d'établissement des budgets publics et vise à restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les sexes ».

L'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OECD) définit la BSG comme « l'intégration d'une perspective genre dans le processus budgétaire par les processus spécifiques et les outils analytiques afin de promouvoir les politiques publiques sensibles au genre. »<sup>3</sup>

Et les expertes du Fonds Monétaire International (FMI) définissent plus généralement la budgétisation sensible au genre comme une approche qui utilise la politique fiscale et les instruments de gestion des finances publiques pour promouvoir l'égalité entre les sexes et le développement des filles et des femmes<sup>4</sup> par le projet/programme sur la réduction des inégalités hommes/femmes.

En bref : La budgétisation sensible au genre est une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire (planification politique et programmation budgétaire, exécution, suivi et l'audit), Document du guide méthodologique de PBSG du Ministère des Finances du Mali. Le processus de la planification stratégique et de la programmation budgétaire sensible au genre débouche sur les budgets sensibles au genre.

De ce fait, « confectionner » un budget public dans une perspective genre implique de :

- Savoir quels sont les besoins et priorités des groupes de population différents par sexe ;
- Savoir comment les citoyennes et citoyens bénéficient des dépenses publiques et contribuent aux recettes ;
- Assurer que la distribution des crédits correspond de manière équitable et égale aux différents besoins et exigences des femmes et des hommes ou des filles et des garçons ;
- Utiliser le budget public pour définir les priorités politiques significatives en matière d'égalité et de non-discrimination ;
- Redéfinir les priorités et affecter les dépenses publiques pour lutter contre les discriminations et les inégalités ;
- Vérifier et justifier l'efficacité et l'efficience des dépenses publiques par rapport aux priorités fixées et aux engagements pris ;
- Évaluer les répercussions différentes des politiques budgétaires et de la redistribution des ressources sur les femmes et les hommes ou les filles et les garçons ;
- Mettre en œuvre une procédure budgétaire du bas vers le haut et encourager la participation de tous les citoyens/citoyennes et acteurs concernés ;
- Assurer que les analyses selon le genre soient pleinement prises en considération dans

toutes les phases de la procédure de la planification et la budgétisation.

**En résumé : les questions clés pour analyser un budget sous la perspective du genre sont :**

- Est-ce que la distribution des ressources entre les secteurs différents (distribution inter-sectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes équitablement ?
- Est-ce que la distribution des ressources par secteur (distribution intra-sectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes équitablement ?

**Ces deux premières questions appellent une attention aux croyances et aux perceptions qui ont cours dans la zone d'intervention. En effet ces dernières déterminent le champ des possibles et celui la légitimité des préoccupations et des priorités pour les femmes et pour les femmes dans chaque contexte.**

- Est-ce que les femmes bénéficient des dépenses publiques en tant que fonctionnaires de la même manière que les hommes ?
- Est-ce que les femmes/filles ont accès aux services publics et aux infrastructures de bases de la même manière que les hommes/garçons et est-ce que leurs besoins sont pris en considération de manière égale ?
- Est-ce que les femmes bénéficient de la même manière que les hommes des soutiens financiers accordés aux ménages ?

**Ces trois questions s'articulent autour de la dimension « accès aux actifs » du cadre d'analyse genre. Elles permettent de mettre l'accent sur les opportunités pour l'égalité femme/homme qu'ouvre un accès effectif aux actifs matériels et immatériels qui permettent une réelle participation à la vie économique et sociale dans les contextes.**

- Est-ce que la dimension du temps de travail non-rémunéré a été prise en compte dans la planification et la programmation budgétaire ?

**Cette question fait référence à la dimension « pratiques et participation » du cadre d'analyse genre. Elle permet de porter l'attention sur les contraintes de la participation des femmes et de la visibilisations économique de cette participation dans les contextes.**

- Est-ce que les femmes sont représentées équitablement dans les postes de prise de décision ?

**Cette question participe de la dimension « lois, politiques et institutions » du cadre d'analyse genre. Elle offre une clé d'analyse de la conformité aux engagements politiques et réglementaires en faveur de l'égalité femme/homme. Elle permet également de mettre en lumière les effets/influences des lois, des options politiques et des institutions sur les questions d'égalité femme/homme.**

<sup>2</sup> Parlement européen. 2003. *Gender Budgeting. Établissement des budgets publics selon la perspective de genre.*

<sup>3</sup> OECD. 2016. *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing: Paris

<sup>4</sup> Stotsky. 2016. *Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes*. Washington, D.C. : IMF.

## **Les objectifs de la BSG**

Le but de la budgétisation sensible au genre est de réduire les inégalités basées sur le genre pour l'atteinte des objectifs de développement durable. Les objectifs spécifiques de la BSG sont, entre autres :

- De concevoir un budget qui tienne compte des effets des plans de recettes et dépenses sur les hommes et sur les femmes (ainsi que sur les autres catégories d'inégalité).
- D'assurer l'égalité et l'équité entre hommes et femmes (sans oublier de tenir en compte les autres catégories d'inégalité) dans les indicateurs de performance budgétaire et de veiller à l'examen des conséquences politiques, économiques et sociales des mesures budgétaires sur l'égalité des sexes.

## **Caractéristiques du processus de BSG :**

Le processus de budgétisation sensible au genre est :

- *Participatif et inclusif* : il fait intervenir non seulement l'ensemble des services techniques, des ONG et des prestataires de services, mais également les représentants de toutes les catégories sociales, notamment les femmes et les groupes socialement défavorisés ou minoritaires.
- *Itératif et continu* : il ne constitue pas un événement unique, mais comporte des révisions et des approfondissements constants et réguliers.
- *Transparent et démocratique* : les consultations et les prises de décision ont lieu d'une manière libre, participative, démocratique et ouverte ; le public reçoit toute l'information nécessaire.

## **Les Conditions de réussite de la BSG**

Une budgétisation sensible au genre soutenue, passe par :

- Une volonté politique et une optimisation de l'exploitation des opportunités offertes par les changements et mesures politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La définition d'une vision stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un engagement constant et soutenu de la société civile pour des activités de suivi et de plaidoyer pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une participation accrue et substantielle des femmes et des autres groupes défavorisés, aux débats et à la prise des décisions budgétaires.
- La collaboration effective et étroite entre les Ministères des Finances et de la Planification et les structures et mécanismes nationaux de promotion de la femme.
- L'implication active et effective des parlementaires : les organes législatifs doivent veiller à ce que les engagements pris en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la



femme soient intégrés dans le budget.

- L'engagement des donateurs bilatéraux et multilatéraux et des organismes de recherche pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La disponibilité d'informations quantifiées sur les situations réellement vécues par les femmes et les hommes, leurs perceptions différenciées et leur contribution économique et sociale (données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe).

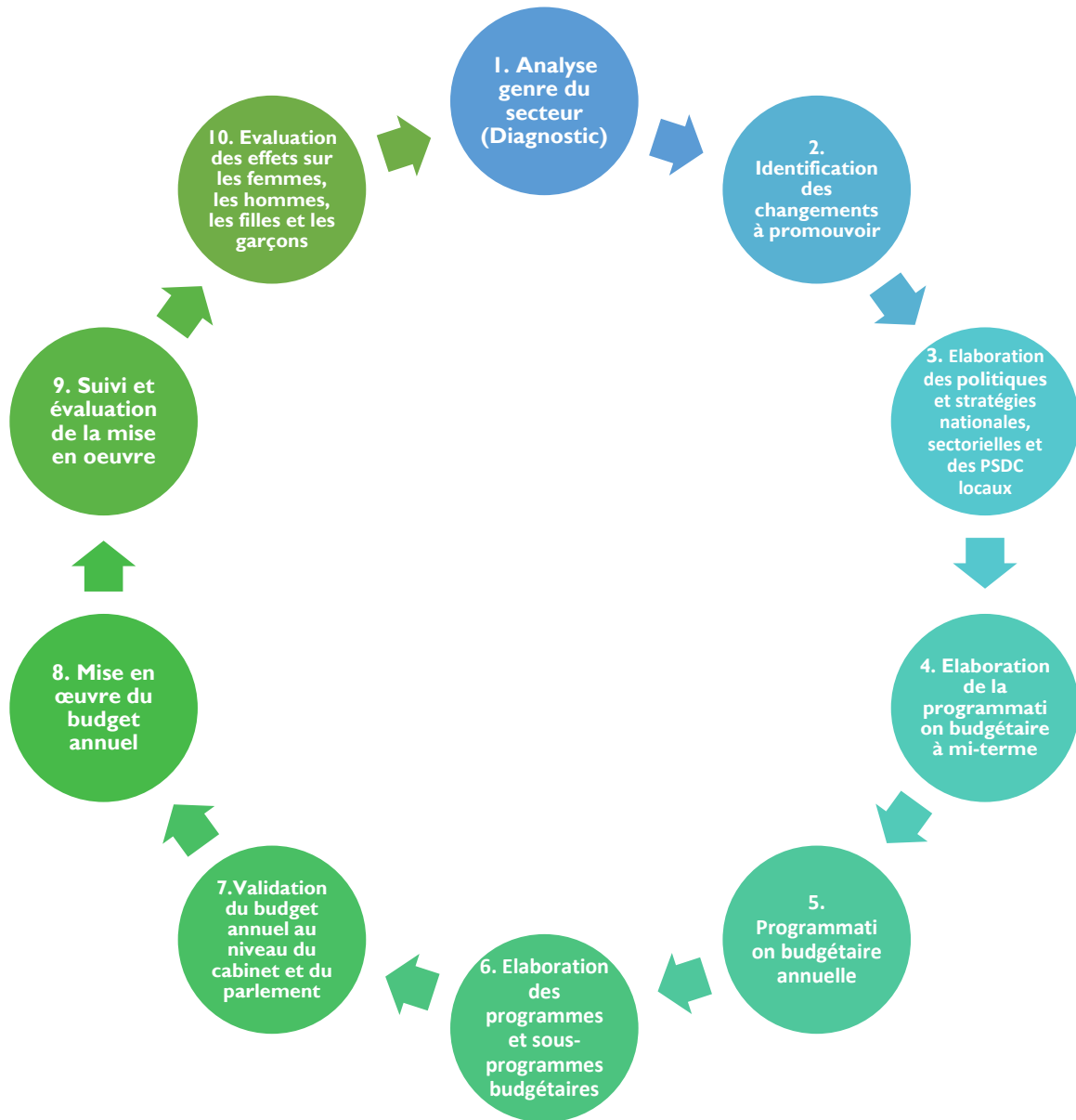
**Par ailleurs elle exige :**

- L'existence des experts genre ayant des compétences avérées en finances publiques, analyse budgétaire, politiques publiques.
- La disponibilité d'informations et statistiques fiables sur la situation des femmes et des hommes ainsi que leurs besoins et points de vue.
- L'adoption de l'approche de la gestion axée sur les résultats.
- Une prise de décision politique ferme quant à l'adoption définitive des principes de la BSG.
- Une sensibilisation et une formation des acteurs en charge de l'élaboration du budget (tout le processus) à la BSG au niveau central (ministères et institutions) et local.
- L'existence d'un mécanisme de suivi-évaluation de l'impact des activités financées sur les inégalités entre les femmes et les hommes alignés avec les indicateurs des ODDs.

**Le cycle budgétaire**

Comme mentionné plus haut, la budgétisation sensible au genre vise à l'intégration de la perspective genre dans tous les processus de planification et de budgétisation au niveau national et local. Le tableau ci-dessous, donne l'aperçu des phases différentes de la planification et budgétisation.

Figure : Le Cycle Budgétaire



1. Phase de diagnostic. Il s'agit d'une analyse qui est faite au moment de l'élaboration des politiques nationales et sectorielles. Elle consiste à examiner et à mettre en évidence les inégalités entre les femmes et les hommes dans le pays ou au sein d'un secteur donné, à les quantifier (données statistiques) et à examiner les conséquences inhérentes à ces inégalités en se posant les questions suivantes (Qui fait quoi ? Qui a quoi ? Qui décide de quoi ? Comment ? Pourquoi ? Qui bénéficie de quoi ? Qui perd quoi ?)
2. Phase de planification. Cette phase consiste à choisir les priorités des secteurs ou des collectivités territoriales en intégrant les actions envisagées pour réduire les inégalités identifiées à la phase de diagnostic dans leurs politiques sectorielles ou leurs PSDC.

3. La phase de budgétisation. A cette phase, il s'agit de veiller à ce que les activités identifiées reçoivent effectivement des allocations budgétaires conséquentes pour pouvoir être mises en œuvre. Aussi, tous les acteurs situés à cette phase doivent comprendre cette donne et prendre leur responsabilité pour que des crédits suffisants soient alloués aux activités identifiées pour la réduction des inégalités de genre.
4. Phase d'exécution. C'est la phase de transformation des ressources (humaines, techniques et financières) en infrastructure et services publics. A ce stade, il faut veiller à ce que les activités identifiées pour la réduction des inégalités de genre soient effectivement réalisées. Les marchés publics offrent des opportunités pour les entrepreneur/e/s et on devrait assurer que les femmes peuvent en bénéficier au pied égal et que les biens et services achetés par les marchés publics répondent aux besoins des femmes et des hommes également.
5. Phase d'évaluation. A la fin de l'exécution budgétaire, il faut :
  - Évaluer les résultats obtenus, notamment en termes de réduction des inégalités de genre au niveau sectoriel ou local.
  - Observer les incidences des activités réalisées sur les inégalités identifiées dans l'analyse de la situation et contenues dans les documents de politique.
  - Évaluer (si possible) les impacts de mise en œuvre des activités.
  - Renforcer la capacité du personnel sur une analyse genre et son intégration dans le budget.
  - Faire participer les OSC et autres acteurs à la prise de décisions sur les investissements, les services et la gestion des infrastructures de santé et éducation.

### **Les avantages de la budgétisation sensible au genre**

La budgétisation sensible au genre permet de :

- Répondre aux besoins des femmes et des hommes et de renforcer l'efficacité des choix budgétaires ;
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Accroître l'efficacité économique et contribuer au bien-être social ;
- Réduire la pauvreté des femmes ainsi que des hommes ;
- Contribuer au bien-être des femmes ainsi que de leurs familles et communautés
- Accroître la transparence et la participation à travers un contrôle citoyen ;
- Définir les responsabilités des planificateurs et des gestionnaires dans la réduction des inégalités et des écarts liés au sexe.

### Exercice pratique 3 : Le calendrier budgétaire au Mali : point d'entrée pour la dimension genre

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Objectifs                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les étapes de la procédure d'élaboration du budget au Mali ;</li> <li>• Travailler sur les modalités de l'intégration des enjeux de genre à travers le calendrier budgétaire.</li> </ul>   |
| Durée                                 | 60 minutes   |
| Consigne et déroulement               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former des groupes ;</li> <li>• Analyser le calendrier budgétaire du Mali ;</li> <li>• Identifier les moments forts favorables à l'expression et à la prise en compte des enjeux de genre</li> </ul>  |
| Matériels                             | Document ou tableau du calendrier budgétaire du Mali, Post-it (de différentes couleurs), Flip Chart  |
| Technique d'animation                 | Travail pratique de groupe – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Interactions formateur/Groupes   |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe) ;</li> <li>• Les contenus des restitutions sont organisés selon leur convergence et discutés ;</li> <li>• Le formateur/la formatrice propose une synthèse analytique.</li> </ul> |

## Session 5.4 – La BSG à l'échelle internationale : expériences et leçons à tirer

| Session                | Résumé du Contenu   |
|------------------------|---|
| Objectif de la session | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présenter et discuter des <i>cas d'étude</i> illustratifs de l'institutionnalisation de la BSG au niveau international ;</li> <li>2. Confronter ces cas d'études à l'expérience malienne en la matière</li> </ol>   |
| Durée                  | 90 minutes  |
| Matériels              | Le guide du formateur, le cahier du participant, markers, flip charts, fiche de l'exercice pratique 4, salles/espaces pour les exercices pratiques  |
| Technique d'animation  | Exposé PowerPoint, Brainstorming, Travaux de groupes, Plénières   |
| Déroulement            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation PowerPoint sur « <i>Des cas d'étude illustratifs de l'institutionnalisation de la BSG au niveau international</i> »</li> <li>• Échanges – Questions/Réponses</li> <li>• Exercice pratique 4 : Cas d'étude : que peut-on apprendre pour le contexte malien ?</li> <li>• Débriefing de l'exercice pratique 4</li> </ul> |

## FICHE PARTICIPANT N° 12

### Cas d'étude : Kenya

Au Kenya, le Ministère des Finances a déclenché le processus de la BSG en 2001. Plusieurs études initiées par le Ministère des Finances, (p.ex. une analyse du budget du Ministère de l'Agriculture), ont montré que les femmes et les hommes ne bénéficient pas équitablement des dépenses étatiques.

### Analyse comparative de la politique et du budget du secteur agricole au Kenya sensible au genre

L'ancien Secrétariat du DSRP / MTEF avait lancé un programme sur l'intégration de l'approche genre dans le budget national et dans les politiques économiques, macroéconomiques et sectorielles en 2002. L'un des résultats du programme était une étude de l'Analyse du budget du Ministère de l'Agriculture selon le genre dans laquelle le budget du ministère de l'Agriculture en général, et la partie consacrée aux services de vulgarisation agricole en particulier, ont été analysés dans une perspective sexospécifique. L'analyse a révélé que les agricultrices qui font la majeure partie du travail agricole dans le pays ont rarement bénéficié des services de vulgarisation agricole.

En effet, très peu de femmes étaient employées comme conseillers agricoles (*agents de vulgarisation*) au niveau du Ministère de l'Agriculture. Culturellement, il est très mal perçu que des agents de services agricoles hommes communiquent directement avec des femmes agricultrices. Or, les quelques femmes qui étaient employées par le Ministère de l'Agriculture n'avaient pas de moyens pour se déplacer pour les séances avec les femmes agricultrices. En effet, le Ministère de l'Agriculture ne disposait que de vélos avec une barre latérale, peu appropriés pour une femme. La conclusion de l'étude était donc que l'achat de vélos adaptés aux femmes pourrait contribuer à une meilleure communication des agents femmes avec les agricultrices et contribuer ainsi à l'augmentation de leur productivité.

Une série de formations sur la BSG ont eu lieu au Kenya au bénéfice des cadres du Ministère de Finance, les départements ministériels sectoriels pilotes, les parlementaires, les organisations de droits de femmes et les instituts de recherche.

Au niveau des départements ministériels, l'introduction de la BSG au Kenya a été étroitement liée aux réformes budgétaires relatives à la gestion axée sur les résultats et la performance. Pour renforcer cette approche, le Ministère des Finances signe annuellement des contrats de performance avec les ministères sectoriels, les directions, les organismes et les administrations locales. Ces contrats de performance fixent les indicateurs de résultats, y compris les indicateurs favorables à l'égalité entre femmes et hommes. Les crédits budgétaires doivent être utilisés afin d'atteindre les cibles spécifiques de ces indicateurs.

Comme un des pays pionniers, le Kenya a aussi déclenché le processus de l'intégration de l'approche genre dans la démarche des marchés publics.

Une référence à la BSG a été intégrée dans la Constitution de 2010, qui prévoit l'égalité de genre dans son article 27 (1) et l'ancrage de l'approche genre dans les finances publiques dans l'article 201 (b). La Loi sur les Finances Publiques de 2012 contient aussi plusieurs réglementations relatives à la BSG.

A propos des marchés publics, des quotas spécifiques ont été introduit. Les entités adjudicatrices doivent allouer au moins 30% de leurs approvisionnements à l'acquisition de biens, services et travaux auprès des micros et petites entreprises appartenant à des jeunes, des femmes et des handicapés.

### Cas d'étude : Le Rwanda

La BSG au Rwanda a été déclenchée par le Ministère des Finances en 2008 comme partie intégrale de la réforme budgétaire axée sur les résultats au niveau national et local. Au début, quatre départements sectoriels (santé, éducation, agriculture, infrastructure) et quatre districts ont piloté cette initiative. Les circulaires annuelles relatives au budget intègrent les critères de genre depuis 2009. La première circulaire relative au budget au titre de 2011-2012 prévoit dans son paragraphe

4(e) que : “Le gouvernement s’engage par ailleurs à intégrer le genre dans les processus de planification et de budgétisation. Ceci implique la prise en compte des besoins des femmes et des hommes /.../ tous les secteurs devront prouver jusqu’à quel degré leurs programmes sont sensibles au genre dans les propositions budgétaires de l’année 2011/12”.

Il a été donc demandé aux départements ministériels de préparer les “Déclarations Budgétaires selon le Genre” pour les soumettre au Parlement. Depuis 2011, tous les départements ministériels et les collectivités locales sont obligés de préparer des déclarations budgétaires. Les déclarations budgétaires au Rwanda contiennent à la fois les objectifs ciblés à la réduction des écarts entre femmes et hommes dans un secteur/district, et des informations sur le nombre et le niveau des cadres publics.

Les prescriptions pour la présentation des “Déclarations Budgétaires selon le Genre” sont incluses dans la Circulaire annuelle issue du Ministère des Finances. L’élaboration des déclarations budgétaires selon le genre se fait en plusieurs étapes :

- Les disparités entre femmes et hommes et leurs causes sous-jacentes sont identifiées par une analyse genre.
- Se basant sur les résultats de l’analyse genre, les ministères/districts définissent leurs objectifs (*outcomes*) sensibles au genre.
- Ensuite, les objectifs sont traduits en produits (*output*).
- Les produits sont déclinés en activités.
- Finalement, on calcule le budget (*intrants*) pour les activités diverses.

Afin de mesurer le progrès et l’atteinte des résultats, des indicateurs sensibles au genre sont définis pour les niveaux différents.

L’adhérence des départements ministériels et des collectivités locales aux prescriptions de la “Circulaire Budgétaire” est surveillée par le bureau de suivi genre (*Gender Monitoring Office*) qui a été établi comme mécanisme de reddition des comptes. Depuis 2013, la BSG fait partie de la nouvelle Loi Organique de la Loi des Finances.

Depuis le début de l’ancrage de la BSG au Rwanda, on peut constater une amélioration substantielle de la santé reproductive des femmes. En outre, les écarts entre femmes et hommes dans le secteur d’éducation et du marché de travail ont diminué significativement.

### **Cas d’étude : L’Ouganda**

Le programme de budgétisation sensible au genre en Ouganda, a été introduit pour la première fois par le Caucus des femmes parlementaires, organisé en tant que Forum de la société civile pour les femmes dans la démocratie (FOWODE) et créé dans les années 1990. Le gouvernement a repris le concept et l’a intégré comme budgétisation sensible au genre dans ses processus de planification et de budgétisation en 2003-2004. Le gouvernement ougandais utilise le terme Budgétisation sensible au genre et Équité (Gender and Equity Budgeting) plutôt que la BSG. L’approche a été introduite avec la démarche du MTEF en collaboration entre le ministère du Travail et du Développement Social (MGLSD) et le ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique (MFPED). Depuis 2004-2005, le MFPED a œuvré pour l’ancrage de la budgétisation sensible au genre et de l’équité au niveau national et local. Entre outre, un manuel pour les gouvernements locaux a été élaboré et la lettre circulaire du ministère des Finances a été adaptée. Celui de 2005/2006 stipule que :

- *Le gouvernement s’engage à intégrer les objectifs de genre et d’équité dans le processus de planification et d’établissement du budget. Cela implique l’articulation des besoins de groupes spéciaux, notamment les femmes, les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées ainsi que l’intégration des interventions respectives dans les programmes existant dans le cadre du processus budgétaire. Les directives ont été insérées dans les Termes de Référence à l’intention des Groupes de Travail sectoriels (SWGs). Il a donc été demandé d’identifier ces exigences et de veiller à ce que les conséquences financières soient intégrées dans les prévisions budgétaires du prochain exercice 2005/2006 et à moyen terme.*

La nouvelle loi sur la gestion des finances publiques de 2015 se réfère à l’équité entre les sexes dans plusieurs paragraphes et présente un nouvel instrument qui est le premier de son genre à

travers le monde. Le *certificat d'équité entre les sexes (CGE)* est un mécanisme d'application de la loi pour aborder l'égalité des sexes dans la planification et la budgétisation.

Le certificat d'équité entre les sexes a été appliqué pour la première fois lors de la préparation du document-cadre budgétaire de l'exercice financier 2015/2016. Il faut que chaque ministère tienne une composante de genre dans ses estimations budgétaires. Un comité dirigé par le directeur du budget du ministère des finances a été mis en place, qui comprend également des organisations de la société civile telles que FOWODE et CSBAG. La première réunion de ce comité a eu lieu en mai 2015 et a identifié la nécessité d'élaborer des repères, des lignes directrices et des modèles sur la façon d'aborder le genre et l'équité.

Au niveau local, le gouvernement de l'Ouganda a mis en place un mécanisme de récompense-pénalité pour évaluer les efforts des gouvernements locaux dans l'intégration de l'approche genre dans leur planification et budgétisation. L'égalité entre femmes et hommes est l'un des 19 paramètres d'évaluation pour le rendement de la Subvention pour le Développement Local.

### **Cas d'étude : Le projet Développement local équitable pour les sexes (GELD)**

Les organisations des Nations Unies ONU Femmes, UNCDF et PNUD ont mis en œuvre un projet de développement local équitable pour les deux sexes (Gender Equitable Local Development = GELD) de trois ans dans des districts pilotes choisis dans cinq pays africains (Mozambique, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone et Tanzanie) entre 2010 et 2013. La démarche de la mise en œuvre de ce programme était une combinaison entre l'appui technique et le développement des capacités à propos de l'analyse genre d'un côté, et l'établissement d'un système d'incitation par la mise à disposition des ressources financières additionnelles pour les districts pilotes de l'autre, à condition de les utiliser pour financer l'infrastructure ou les services prioritaires pour les femmes.

Dans tous les pays, GELD a fortement contribué à l'amélioration des processus de planification participative dans les districts pilotes en général et à une participation accrue des femmes en particulier. GELD a soutenu les consultations de femmes et d'hommes - le cas échéant dans des groupes séparés. Les femmes ont donc eu la possibilité d'exprimer leurs priorités et leurs besoins, souvent différents de ceux des hommes. Les processus de négociation ont permis de mieux comprendre les différents besoins et contraintes des femmes et des hommes. Au Mozambique et au Sénégal, les plans de développement ultérieurs contenaient plus de projets davantage pertinents pour les femmes que les plans de développement antérieurs, comme les services de garde d'enfants, les centres de santé et approvisionnement en eau. Au Mozambique, GELD a travaillé, entre autres, avec les dirigeants traditionnels et les autorités religieuses. En plus, le projet a explicitement ciblé les hommes qui ont été touchés par les changements dus aux activités du projet. Dans le district de Muembe, par exemple, GELD a organisé des rencontres avec des maris de femmes ayant été nouvellement élues membres du conseil afin de réduire leurs résistances à l'implication de leurs femmes dans les affaires locales. On peut noter que les activités de sensibilisation de GELD ont entraîné un changement de division du travail entre les femmes et les hommes. Comme une villageoise interrogée lors de l'évaluation à mi-parcours a déclaré : « avant le début de GELD, les femmes allaient avec leurs enfants à Macheembe pour obtenir du bois de chauffage et elles le transportaient à la maison seule. Maintenant, les maris rejoignent les femmes et ils portent le bois de chauffage ensemble ». <sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Évaluation à mi-parcours du Programme de développement local équitable en matière de genre



### Exercice pratique 4 : Cas d'étude : que peut-on apprendre pour le contexte malien ?

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Objectif                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'approprier les cas d'étude présentés ;</li> <li>• Partager les idées sur les facteurs de réussite des cas ;</li> <li>• Rappporter ces cas d'étude au contexte malien pour mieux mettre en lumière les avancées, opportunités, défis, perspectives, etc., pour l'institutionnalisation de la BSG au Mali.</li> </ul>           |
| Durée                                 | 75 minutes   |
| Consigne et déroulement               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former des groupes ;</li> <li>• Brainstorming autour des cas d'étude présentés ;</li> <li>• Répondre à la question suivante : « A la lumière des cas d'études présentés, que peut-on apprendre pour le contexte malien (avancées, opportunités, défis, perspectives, etc., pour l'institutionnalisation de la BSG) ?</li> </ul> |
| Matériels                             | Flip charts, fiche de l'exercice pratique 4, salles/espaces pour les exercices pratiques   |
| Technique d'animation                 | Travail pratique de groupe – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Interactions formateur/-trice/Groupes  |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe)</li> <li>• Présentation du travail en groupes en plénière</li> <li>• Le formateur/la formatrice propose une synthèse analytique</li> </ul>   |

## Session 5.5 – Budgétisation Sensible au Genre dans les Secteurs de Développement

| Session                | Résumé du Contenu   |
|------------------------|---|
| Objectif de la session | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les problèmes genre sectoriels</li> <li>2. Proposer des solutions/ actions aux problèmes identifiés</li> <li>3. Mettre en application les principes de budgétisation sensible au genre, basée sur les solutions/ actions</li> </ol>  |
| Durée                  | 75 minutes  |
| Matériels              | Le guide du formateur, le cahier du participant, markers, flip charts, Tableau n°9  |
| Technique d'animation  | Brainstorming, Travaux de groupes, Plénières  |
| Déroulement            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Former 4 groupes de travail</li> <li>2. Identifier les problématiques genres sectoriels avec des solutions/ actions <ul style="list-style-type: none"> <li>• Éducation</li> <li>• Santé</li> <li>• Etc.</li> </ul> </li> <li>3. Étudier votre secteur d'intervention, en lien avec le contexte sécurité/ paix et le genre</li> <li>4. Présenter un budget sensible au genre, basé sur les solutions/ actions</li> <li>5. Demander aux rapporteurs de groupes de présenter les résultats des travaux et faire la synthèse. (Cf : Tableau n°2)</li> <li>6. Faire la synthèse des résultats</li> </ol> |

## FICHE PARTICIPANT N° 13

Lors d'une analyse budgétaire ou de la programmation budgétaire d'une perspective du genre, il convient de prendre en compte deux aspects différentes :

- Une grande partie des dépenses publiques est destinée à la **masse salariale**. On peut donc se demander si les femmes bénéficient des dépenses publiques allouées aux salaires de façon égale. Cette question ne concerne pas seulement l'effectif des femmes embauchées en tant que fonctionnaires mais aussi les échelons administratifs dans lesquels elles se trouvent en comparaison avec les hommes fonctionnaires. En plus, on peut se demander quelle est la représentation des femmes dans les postes à responsabilités. Également, il faut se poser la question si les femmes et les hommes cadres ont les mêmes chances et opportunités quant à l'accès aux formations et autres avantages, ainsi que d'être promues dans la hiérarchie et, de ce fait, améliorer leur situation professionnelle. Si on constate des disparités, il faut alors définir des mesures pour corriger cette situation, p.ex. par un changement des politiques de recrutement, des formations en leadership pour les femmes etc.
- En tant qu'usagèr-e-s des services, on doit se demander si les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes d'avoir accès aux services publics, comme l'éducation, la santé, l'eau ou les services d'assainissement ou la justice. Il faudra surtout se demander si leurs besoins sont pris en considération de manière égale et équitable. Donc il faut se poser les questions telles que :
  - Est-ce qu'il y a des toilettes ou des dortoirs séparés pour les filles dans les établissements scolaires et internats ?
  - Est-ce qu'il y a des crèches dans les quartiers industriels qui permettent aux femmes allaitantes de recommencer à travailler ?
  - Est-ce qu'il y a des chambres séparées dans les hôpitaux pour accueillir des femmes qui ont subi de la violence ?

Très souvent, les deux aspects sont étroitement liés. Si, p.ex., l'état n'embauche pas suffisamment des médecins femmes, il y a le risque que les femmes malades n'ont pas le même accès aux soins médicaux que les hommes, parce que culturellement il est difficile pour une femme de se laisser soigner par un médecin homme dans quelques régions.

Les deux dimensions évoquées sont reflétées par les programmes budgétaires dont on peut aussi distinguer deux types :

- Les **programmes d'administration**, qui sont liés à la question des ressources humaines internes et à la gestion administrative qui peut affecter les hommes et les femmes d'une manière différente.
- Les **programmes métiers**, qui sont liés à la mission d'un département ministériel de fournir l'infrastructure et des services publics de bonne qualité mis à la disposition des femmes et des hommes de toutes les régions et toutes les couches sociales.

***En principe, il y a plusieurs opportunités pour intégrer l'aspect genre dans la programmation budgétaire :***

- Par la définition d'objectifs sensibles au genre au niveau des programmes/sous-programmes
- Par la définition d'objectifs pertinents pour les besoins pratiques des filles/femmes dans le secteur
- Par la définition de projets ciblés sur les femmes
- Par la définition des projets ciblés à l'ancrage de l'approche genre dans le secteur
- Par la définition d'activités/mesures pour réduire les disparités entre les femmes et les hommes faisant partie d'un projet

- Par la définition d'indicateurs de performance avec des valeurs ciblées différentes pour les femmes/filles et les hommes/garçons
- Par la définition d'indicateurs de performance sensibles au genre qui mesurent la réduction des écarts entre les femmes/filles et les hommes/garçons, en tant que résultat d'un projet/programme.

**Les principales étapes d'établissement d'un programme budgétaire sensible au genre :**

1. Effectuer une analyse de genre dans le domaine couvert par le programme, p.ex. l'éducation primaire ou la santé préventive
2. Identifier les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine du programme et analyser leurs causes avec l'aide d'un arbre à problèmes
3. Basé sur l'analyse de l'arbre à problèmes, définir des objectifs sensibles au genre et établir une chaîne de résultats sensibles au genre
4. Intégrer les éléments de la chaîne de résultats sensibles au genre dans le programmes/les sous-programmes ou les projets/actions
5. Définir les indicateurs de performance sensible au genre pour pouvoir mesurer les résultats liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes
6. Évaluer les coûts des activités pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et femmes

| <b>TABLEAU N°2</b>            |  |   |
|-------------------------------|--|---|
| <b>Secteur d'intervention</b> | <b>Problème lié aux inégalités de sexe</b> | <b>Propositions de solutions/ Actions</b> |
| Éducation                     |  |   |
| Agriculture                   |  |   |
| Santé                         |  |   |

### Exercice pratique 5 : L'arbre à problèmes sensible au genre

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Objectifs                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'exercer à identifier les causes (directes, sous-jacentes et structurelles) et les effets (directs, intermédiaires et à long terme) des problèmes de genre ;</li> <li>2. S'exercer à prioriser les actions correctives.</li> </ol>  |
| Durée                                 | 75 minutes   |
| Consigne et déroulement               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former des groupes ;</li> <li>• Choisir un problème central dans votre groupe qui est lié à l'inégalité entre des femmes et des hommes dans les secteurs vus.</li> <li>• Discuter des causes et effets de ce problème (en utilisant le tableau fourni).</li> <li>• Préparer la restitution des résultats de la discussion en plénière.</li> </ul> |
| Matériels                             | Fiche et tableau « arbre à problèmes », Post-it (de différentes couleurs), Flip Chart  |
| Technique d'animation                 | Travail pratique de groupe – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Interactions formateur/Groupes   |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe)</li> <li>• Présentation du travail en groupes en plénière</li> <li>• Le formateur propose une synthèse analytique</li> </ul>   |

### Exercice pratique 6 : Établir une chaîne de résultats sensible au genre

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Objectif                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer les capacités des participant-e-s à définir les actions concrètes pour cibler un problème clé et prioriser les actions correctives.</li> </ul>  |
| Durée                                 | 50 minutes   |
| Consigne et déroulement               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Former des groupes ;</li> <li>• En partant des arbres à problèmes, identifier les actions pour éliminer le problème clé et ses causes</li> <li>• Préparer la restitution des résultats de la discussion en plénière.</li> </ul> |
| Matériels                             | Fiche et tableau « chaîne de résultats », Post-it (de différentes couleurs), Flip Chart  |
| Technique d'animation                 | Travail pratique de groupe – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Interactions formateur/Groupes   |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe)</li> <li>• Présentation du travail en groupes en plénière</li> <li>• Le formateur propose une synthèse analytique</li> </ul>             |

## Exercice pratique 7 : Analyse de budgets sectoriels

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Objectifs                             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Confronter les participant-e-s aux défis et contraintes de la mise en œuvre effective de la BSG dans les secteurs qui les concernent plus directement ;</li><li>• Renforcer leurs capacités des participant-e-s en matière d'analyse genre des budgets ;</li><li>• Renforcer les capacités d'intégration des enjeux de genre dans les budgets des secteurs qui les concernent plus directement.</li></ul> |
| Durée                                 | 60 minutes  |
| Consigne et déroulement               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Former des groupes ;</li><li>• Faire une analyse FFOM (SWOT) des documents de budget sectoriel ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Établir trois (3) stratégies pour intégrer les enjeux de genre dans le budget du secteur analysé</li></ul></li></ul>  |
| Matériels                             | Des exemplaires de budgets sectoriels (idéalement 1 secteur par groupe de travail), Post-it (de différentes couleurs), Flip Chart   |
| Technique d'animation                 | Travail pratique de groupe – Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Interactions formateur/Groupes  |
| Éléments pour la restitution/synthèse | <ul style="list-style-type: none"><li>• Chaque groupe choisit un-e rapporteur-trice (gérer le temps de restitution par groupe) ;</li><li>• Les défis et contraintes identifiés sont organisés selon leur convergence et discutés ;</li><li>• Le formateur propose une synthèse analytique des stratégies proposées.</li></ul>   |

## Session 5.6 - Comment promouvoir pour la mise en œuvre de la BSG

| Session                | Résumé du Contenu  |
|------------------------|--|
| Objectif de la session | - Élaborer des arguments pour la promotion et la mise en œuvre de la BSG   |
| Durée                  | 105 minutes  |
| Matériels              | Le guide du formateur, le cahier du participant, , markers, flip charts, fiche de l'exercice pratique 8, salles/espaces pour les exercices pratiques, fiche participant No 14  |
| Technique d'animation  | Exposé PowerPoint, Jeu de rôle, Débriefing   |
| Déroulement            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation PowerPoint sur « <i>Œuvrer pour la BSG : quels arguments mobilisateurs ?</i> »</li> <li>• Échanges – Questions/Réponses</li> <li>• Exercice pratique 8 : Jeu de rôle : élaboration d'arguments pour la mise en œuvre effective de la BSG</li> <li>• Débriefing de l'exercice pratique 8</li> </ul> |

### FICHE PARTICIPANT N° 14

La mise en œuvre de la planification et budgétisation sensible au genre requiert la participation d'acteurs diversifiés et incontournables mais qui ne sont pas toujours sensibilisés quant aux enjeux sociaux et économiques des questions d'égalité de sexe. De plus, dans bien des cas, la routinisation des processus budgétaires freine toute volonté de changement dans ce domaine. Pour ces raisons, les acteurs impliqués doivent être convaincus des bienfaits et du bien-fondé de la planification et budgétisation sensible au genre. Les quelques éléments nodaux suivant permettent de construire des arguments forts pouvant être mobilisés à cet effet.

#### **Plus d'égalité des sexes pour plus de justice sociale**

A travers sa Politique Nationale Genre (PNG), le Mali reconnaît que les inégalités de sexe participent significativement à la vulnérabilisation des femmes et constituent ainsi des facteurs majeurs d'injustice sociale et de la violation des droits des femmes. En permettant de corriger les disparités discriminantes à l'égard des femmes, la budgétisation sensible au genre s'avère être un outil d'inflexion des politiques publiques et des budgets y afférents vers plus de justice sociale.

#### **La prise en compte budgétaire des besoins des femmes et des hommes permet une meilleure efficacité économique des politique publiques**

Les inégalités de sexe, en causant une subordination d'une catégorie sociale (celle des femmes) à une autre (celle des hommes), occasionnent une invisibilisation de la présence et de la participation économique des femmes. Cette situation impacte négativement les capacités des femmes à être des actrices économiques majeures qui valorisent l'expression de leurs besoins et intérêts sexospécifiques, de même que les réponses qui leurs sont apportées. Elle obère ainsi la portée des



politiques publiques et amoindrit la vitalité des activités économiques. Une approche de budgétisation sensible au genre, en permettant de prévoir les ressources pour la prise en compte effective des besoins et des intérêts différenciés des femmes et des hommes, participe à l'atteinte des objectifs des politiques publiques et à l'optimisation des ressources, particulièrement dans des contextes de sous-développement.

**La conformité aux engagements internationaux et nationaux pour la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (cf. CEDEF, ODDs, PNG)**

Les engagements internationaux et nationaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont les cadres de référence des actions des États. En matière de lutte contre les inégalités de sexe plusieurs dispositifs existent et lient les États dans des partenariats pour la promotion de politiques, de programmes et d'actions pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, la budgétisation sensible au genre constitue un puissant levier technique et politique pour traduire en actions concrètes ledit engagement des États. Dans beaucoup de cas d'ailleurs ces engagements sont constitutifs des conditionnalités de l'aide publique au développement (APD), Sous ce rapport, en tant qu'approche de gouvernance des affaires publiques, la budgétisation sensible au genre permet aux décideurs étatiques de se conformer aux engagements internationaux.

**Exercice pratique 8 : Jeu de rôle : élaboration d'arguments pour la mise en œuvre effective de la BSG**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Objectifs               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre les participant-e-s en situation pour expérimenter les enjeux, défis et contraintes de la mise en œuvre effective des principes de la BSG ;</li> <li>• Renforcer les capacités des participant-e-s en matière de construction d'arguments pour la mise en œuvre effective de la BSG.</li> </ul>   |
| Durée                   | 60 minutes  |
| Consigne et déroulement | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les participant-e-s se voient assigner des rôles dans le cadre d'un scénario ;</li> <li>• 5 à 10 minutes de réflexion pour se mettre dans son rôle seront accordées avant le démarrage du jeu ;</li> <li>• Chaque participant-e joue pleinement son rôle.</li> </ul> <p><b>Scénario (pourrait être changé ou enrichi) :</b></p> <p><b>Contexte :</b> Le KOKOLIROU est un pays pauvre très endetté qui met en place un ambitieux programme dénommer « Plan Kokolirou Émergent » (PKE). Ce plan, arrimé au cadrage macro des ODD, comporte un important volet de développement et d'amélioration des infrastructures sanitaires afin d'atteindre l'objectif de « Santé pour tous ! » fixé par le président de la république. Une réunion est tenue pour valider des décisions dans le cadre des projets de volet du PKE.</p> <p><b>Rôles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ I représentant-e du ministère de la santé             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faire tout pour avoir des résultats (vision : faire réélire le président aux prochaines élections)</li> </ul> </li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>→ Des représentant-e de ministères (chargé des finances, chargé du budget, chargé de la santé)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faire tout pour distribuer le budget selon les priorités du PKE. Les promoteurs du PKE qui ne dirait pas non à l'intégration du genre mais se demande comment le faire concrètement et ne souhaite surtout pas y consacrer trop de ressources.</li> </ul> <p>→ Des représentant-e-s de la société civile</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ces personnes sont clairement pro genre et militent pour une intégration transversale du genre dans le PKE.</li> </ul> <p>→ Des représentant-e-s des PTF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ces personnes soutiennent activement l'intégration du genre dans les programmes, structures et mécanismes institutionnels des pays partenaires.</li> </ul> <p>→ Des représentant-e-s de la population</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ces personnes ne savent pas trop ce que c'est que ce PKE encore moins ce que le genre veut dire mais expriment les besoins (sexo-spécifiés) des populations concernées.</li> </ul> |
| Matériels                                 | Copies du scénario du jeu de rôles   |
| Technique d'animation                     | Énoncé de la consigne – Gestion du temps de l'exercice – Observation les interactions – Prise de notes   |
| Éléments pour le débriefing de l'exercice | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueil des impressions à chaud ;</li> <li>• Expliciter les postures des acteurs ;</li> <li>• Faire émerger et analyser les difficultés et les sources de blocage pour mettre effectivement en œuvre la BSG ;</li> <li>• Synthétiser les arguments pro BSG qui ont émergé du jeu de rôles, les affiner, les contextualiser et les renforcer.</li> </ul>   |

# Annexe : Les fiches d'exercices pratiques - Module 5

## Exercice pratique 1 : Auto-évaluation BSG (30 minutes)

1. Individuellement, réfléchissez pendant 5 minutes à la question suivante : **Selon vous, à quoi fait référence la BSG ?**
2. Rédigez vos réponses sur un post-it.
3. Les réponses sont lues et regroupées, selon leur convergence par le formateur. Les participant-e-s les discutent.
4. La formatrice/le formateur propose une synthèse analytique qui établit l'état des connaissances actuelles des participant-e-s sur la budgétisation sensible au genre en montrant en quoi ces premières connaissances partagées vont constituer le point de départ et socle de la formation.

---

## Exercice pratique 2 : Priorisation des dépenses publiques

1. Formez des groupes de travail, de préférence du même sexe.
2. Pensez à une situation typique pour les femmes (si vous êtes une femme) ou pour les hommes (si vous êtes un homme) au Mali, et mettez-vous d'accord sur les cinq besoins pratiques que vous estimez les plus importants à être satisfaits au cours de la période budgétaire à venir. Réfléchissez quel ministère sectoriel est responsable pour adresser chaque besoin pratique (p.ex. taux d'entrepreneuriat des femmes très bas – Ministère de la Promotion de l'Investissement privé, des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Entrepreneuriat national ; taux de mortalité maternelle très élevé – Ministère de la Santé et des Affaires sociales).

| Besoins pratiques | Intervention nécessaire | Ministère en charge |
|-------------------|-------------------------|---------------------|
|                   |                         |                     |
|                   |                         |                     |
|                   |                         |                     |
|                   |                         |                     |

3. Basé sur votre discussion sur les besoins les plus urgents, prière de classer les dépenses budgétaires par ordre prioritaire. Par conséquent, il faudra attribuer les parts d'un budget assumé (100%) aux secteurs suivants :

| <b>Ministère sectoriel</b>  | <b>Attribution en %</b> |
|---|-------------------------|
| Ministère de la Santé et des Affaires sociales  |                         |
| Ministère de la Solidarité et de la Lutte contre la Pauvreté  |                         |
| Ministère de la Défense et des anciens Combattants  |                         |
| Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille   |                         |
| Ministère de la Sécurité et de la Protection civile   |                         |
| Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle  |                         |
| Ministère de l'Industrie et du Commerce   |                         |
| Ministère des Infrastructures et de l'Équipement  |                         |
| Ministère de l'Énergie et de l'Eau  |                         |
| Ministère des Transports et de la Mobilité urbaine  |                         |
| Ministère de la Promotion de l'Investissement privé, des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Entrepreneuriat national |                         |
| Ministère de l'Agriculture  |                         |
| Ministère de l'Éducation nationale  |                         |
| Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique   |                         |
| Ministère de la Jeunesse et des Sports  |                         |

4. Présentez vos résultats en plénière et expliquez vos choix.

---

### Exercice pratique 3 : Le calendrier budgétaire au Mali : point d'entrée pour l'intégration de la dimension genre

1. Formez des groupes de travail
2. Prenez connaissance du calendrier budgétaire au Mali (cf. Tableau calendrier budgétaire)
3. Analysez le calendrier budgétaire et identifiez, à l'aide du tableau suivant, les moments forts favorables à l'expression et à la prise en compte des enjeux de genre. Justifiez en quoi ils ont jugé favorable et proposez une à deux stratégies (ou actions) à mener pour une prise en compte des enjeux de genre à ce moment.

| Phases                                    | Activités  | Responsables  | Moment F ou N-F ? | Justifications | Que faire pour une prise en compte des enjeux de genre à ce moment ? |
|---|--|---|-------------------|----------------|--|
| Détermination d' une stratégie budgétaire | Élaboration du cadrage macroéconomique et budgétaire à moyen terme   | Le Comité de Prévision et de Modélisation (CPM)                             |                   |                |  |
|   |  | La Direction Générale du Budget (DGB)                                       |                   |                |  |
|   | Définition des allocations intersectorielles triennales              | La DGB  |                   |                |  |
|   |  | Le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)                            |                   |                |  |
|   |  | Le Conseil des ministres  |                   |                |  |
|   | Communication des enveloppes budgétaires aux départements sectoriels | La DGB et la Direction Nationale de la Planification du Développement (DNP) |                   |                |  |

| Phases                               | Activités  | Responsables  | Moment F ou N-F ? | Justifications | Que faire pour une prise en compte des enjeux de genre à ce moment ? |
|--------------------------------------|--|---|-------------------|----------------|--|
|                                      |  | Le MEF  |                   |                |  |
|                                      | Organisation du Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) | Le MEF  |                   |                |  |
|                                      |  | Les Députés   |                   |                |  |
| La phase des conférences budgétaires | Les arbitrages techniques                            | Les responsables de programme (RPROG)                     |                   |                |  |
|                                      |  | La DGB et la DNP  |                   |                |  |
|                                      |  | Les présidents d'Institutions et les ministres sectoriels |                   |                |  |
|                                      |  | Le MEF  |                   |                |  |
|                                      | L'arbitrage politique                                | Le Premier ministre                                       |                   |                |  |
|                                      |  | Le Président de la République                             |                   |                |  |
| Adoption du budget par le parlement  | Adoption du budget par le parlement                  | Les Députés   |                   |                |  |

## Exercice pratique 4 : Les cas d'étude

### Kenya

Au Kenya, le Ministère des Finances a déclenché le processus de la BSG en 2001. Plusieurs études initiées par le Ministère des Finances, (p.ex. une analyse du budget du Ministère de l'Agriculture) ont montré que les femmes et les hommes ne bénéficient pas équitablement des dépenses étatiques.

**Analyse comparative de la politique et du budget du secteur agricole au Kenya sensible au genre :** L'ancien Secrétariat du DSRP / MTEF avait lancé un programme sur l'intégration de l'approche genre dans le budget national et dans les politiques économiques, macroéconomiques et sectorielles en 2002. L'un des résultats du programme était une étude de l'Analyse du budget du Ministère de l'Agriculture selon le genre dans laquelle le budget du ministère de l'Agriculture en général, et la partie consacrée aux services de vulgarisation agricole en particulier, ont été analysés dans une perspective sexospécifique. L'analyse a révélé que les agricultrices qui font la majeure partie du travail agricole dans le pays ont rarement bénéficié des services de vulgarisation agricole.

En effet, très peu de femmes étaient employées comme conseillers agricoles (*agents de vulgarisation*) au niveau du Ministère de l'Agriculture. Culturellement, il est très mal perçu que des agents de services agricoles hommes communiquent directement avec des femmes agricultrices. Or, les quelques femmes qui étaient employées par le Ministère de l'Agriculture n'avaient pas de moyens pour se déplacer pour les séances avec les femmes agricultrices. En effet, le Ministère de l'Agriculture ne disposait que de vélos avec une barre latérale, peu appropriés pour une femme. La conclusion de l'étude était donc que l'achat de vélos adaptés aux femmes pourrait contribuer à une meilleure communication des agents femmes avec les agricultrices et contribuer ainsi à l'augmentation de leur productivité.

Une série de formations sur la BSG ont eu lieu au Kenya au bénéfice des cadres du Ministère de Finance, les départements ministériels sectoriels pilotes, les parlementaires, les organisations de droits de femmes et les instituts de recherche.

Au niveau des départements ministériels, l'introduction de la BSG au Kenya a été étroitement liée aux réformes budgétaires relatives à la gestion axée sur les résultats et la performance. Pour renforcer cette approche, le Ministère des Finances signe annuellement des contrats de performance avec les ministères sectoriels, les directions, les organismes et les administrations locales. Ces contrats de performance fixent les indicateurs de résultats, y compris les indicateurs favorables à l'égalité entre femmes et hommes. Les crédits budgétaires doivent être utilisés afin d'atteindre les cibles spécifiques de ces indicateurs.

Comme un des pays pionniers, le Kenya a aussi déclenché le processus de l'intégration de l'approche genre dans la démarche des marchés publics.

Une référence à la BSG a été intégrée dans la Constitution de 2010, qui prévoit l'égalité de genre dans son article 27 (1) et l'ancrage de l'approche genre dans les finances publiques dans l'article 201 (b). La Loi sur les Finances Publiques de 2012 contient aussi plusieurs réglementations relatives à la BSG.

A propos des marchés publics, des quotas spécifiques ont été introduit. Les entités adjudicatrices doivent allouer au moins 30% de leurs approvisionnements à l'acquisition de biens, services et travaux auprès des micros et petites entreprises appartenant à des jeunes, des femmes et des handicapés.

## Rwanda

La BSG au Rwanda a été déclenchée par le Ministère des Finances en 2008 comme partie intégrale de la réforme budgétaire axée sur les résultats au niveau national et local. Au début, quatre départements sectoriels (santé, éducation, agriculture, infrastructure) et quatre districts ont piloté cette initiative. Les circulaires annuelles relatives au budget intègrent les critères de genre depuis 2009. La première circulaire relative au budget au titre de 2011-2012 prévoit dans son paragraphe 4(e) que : “Le gouvernement s’engage par ailleurs à intégrer le genre dans les processus de planification et de budgétisation. Ceci implique la prise en compte des besoins des femmes et des hommes /.../ tous les secteurs devront prouver jusqu’à quel degré leurs programmes sont sensibles au genre dans les propositions budgétaires de l’année 2011/12”.

Il a été donc demandé aux départements ministériels de préparer les “Déclarations Budgétaires selon le Genre” pour les soumettre au Parlement. Depuis 2011, tous les départements ministériels et les collectivités locales sont obligés de préparer des déclarations budgétaires. Les déclarations budgétaires au Rwanda contiennent à la fois les objectifs ciblés à la réduction des écarts entre femmes et hommes dans un secteur/district, et des informations sur le nombre et le niveau des cadres publics.

Les prescriptions pour la présentation des “Déclarations Budgétaires selon le Genre” sont incluses dans la Circulaire annuelle issue du Ministère des Finances. L’élaboration des déclarations budgétaires selon le genre se fait en plusieurs étapes :

- Les disparités entre femmes et hommes et leurs causes sous-jacentes sont identifiées par une analyse genre.
- Se basant sur les résultats de l’analyse genre, les ministères/districts définissent leurs objectifs (*outcomes*) sensibles au genre.
- Ensuite, les objectifs sont traduits en produits (*output*).
- Les produits sont déclinés en activités.
- Finalement, on calcule le budget (*intrans*) pour les activités diverses.

Afin de mesurer le progrès et l’atteinte des résultats, des indicateurs sensibles au genre sont définis pour les niveaux différents.

L’adhérence des départements ministériels et des collectivités locales aux prescriptions de la “Circulaire Budgétaire” est surveillée par le bureau de suivi genre (*Gender Monitoring Office*) qui a été établi comme mécanisme de reddition des comptes. Depuis 2013, la BSG fait partie de la nouvelle Loi Organique de la Loi des Finances.

Depuis le début de l’ancrage de la BSG au Rwanda, on peut constater une amélioration substantielle de la santé reproductive des femmes. En outre, les écarts entre femmes et hommes dans le secteur d’éducation et du marché de travail ont diminué significativement.



## Ouganda

Le programme de budgétisation sensible au genre en Ouganda, a été introduit pour la première fois par le Caucus des femmes parlementaires, organisé en tant que Forum de la société civile pour les femmes dans la démocratie (FOWODE) et créé dans les années 1990. Le gouvernement a repris le concept et l'a intégré comme budgétisation sensible au genre dans ses processus de planification et de budgétisation en 2003-2004. Le gouvernement ougandais utilise le terme Budgétisation sensible au genre et Équité (Gender and Equity Budgeting) plutôt que la BSG. L'approche a été introduite avec la démarche du MTEF en collaboration entre le ministère du Travail et du Développement Social (MGLSD) et le ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique (MFPED). Depuis 2004-2005, le MFPED a œuvré pour l'ancrage de la budgétisation sensible au genre et de l'équité au niveau national et local. Entre outre, un manuel pour les gouvernements locaux a été élaboré et la lettre circulaire du ministère des Finances a été adaptée. Celui de 2005/2006 stipule que :

- *Le gouvernement s'engage à intégrer les objectifs de genre et d'équité dans le processus de planification et d'établissement du budget. Cela implique l'articulation des besoins de groupes spéciaux, notamment les femmes, les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées ainsi que l'intégration des interventions respectives dans les programmes existant dans le cadre du processus budgétaire. Les directives ont été insérées dans les Termes de Référence à l'intention des Groupes de Travail sectoriels (SWGs). Il a donc été demandé d'identifier ces exigences et de veiller à ce que les conséquences financières soient intégrées dans les prévisions budgétaires du prochain exercice 2005/2006 et à moyen terme.*

La nouvelle loi sur la gestion des finances publiques de 2015 se réfère à l'équité entre les sexes dans plusieurs paragraphes et présente un nouvel instrument qui est le premier de son genre à travers le monde. Le *certificat d'équité entre les sexes (CGE)* est un mécanisme d'application de la loi pour aborder l'égalité des sexes dans la planification et la budgétisation.

Le certificat d'équité entre les sexes a été appliqué pour la première fois lors de la préparation du document-cadre budgétaire de l'exercice financier 2015/2016. Il faut que chaque ministère tienne une composante de genre dans ses estimations budgétaires. Un comité dirigé par le directeur du budget du ministère des finances a été mis en place, qui comprend également des organisations de la société civile telles que FOWODE et CSBAG. La première réunion de ce comité a eu lieu en mai 2015 et a identifié la nécessité d'élaborer des repères, des lignes directrices et des modèles sur la façon d'aborder le genre et l'équité.

Au niveau local, le gouvernement de l'Ouganda a mis en place un mécanisme de récompense-pénalité pour évaluer les efforts des gouvernements locaux dans l'intégration de l'approche genre dans leur planification et budgétisation. L'égalité entre femmes et hommes est l'un des 19 paramètres d'évaluation pour le rendement de la Subvention pour le Développement Local.

## **Le projet Développement local équitable pour les sexes (GELD)**

Les organisations des Nations Unies (ONU) Femmes, UNCDF et PNUD ont mis en œuvre un projet de développement local équitable pour les deux sexes (Gender Equitable Local Development = GELD) de trois ans dans des districts pilotes choisis dans cinq pays africains (Mozambique, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone et Tanzanie) entre 2010 et 2013. La démarche de la mise en œuvre de ce programme était une combinaison entre l'appui technique et le développement des capacités à propos de l'analyse genre d'un côté, et l'établissement d'un système d'incitation par la mise à disposition des ressources financières additionnelles pour les districts pilotes de l'autre, à condition de les utiliser pour financer l'infrastructure ou les services prioritaires pour les femmes.

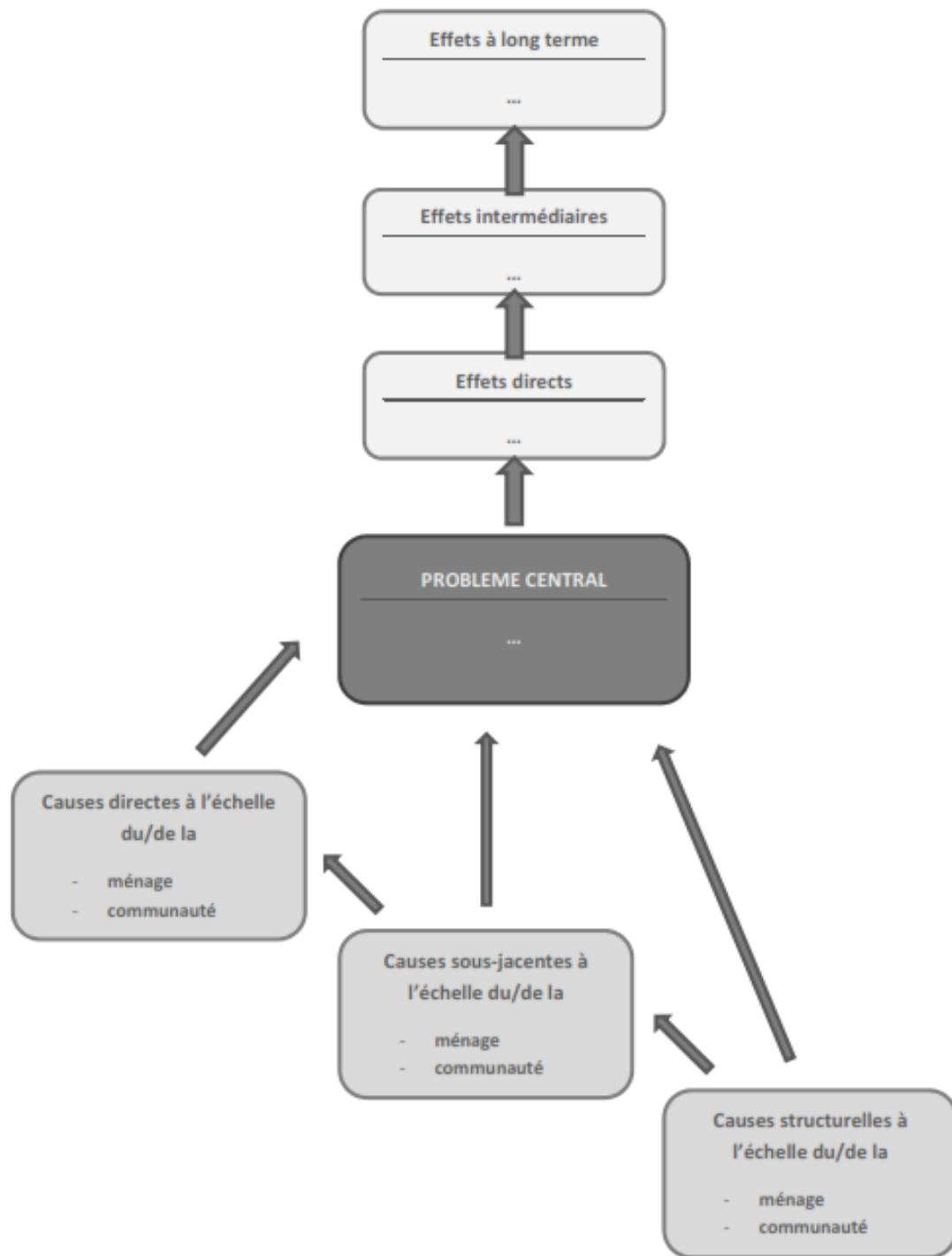
Dans tous les pays, GELD a fortement contribué à l'amélioration des processus de planification participative dans les districts pilotes en général et à une participation accrue des femmes en particulier. GELD a soutenu les consultations de femmes et d'hommes - le cas échéant dans des groupes séparés. Les femmes ont donc eu la possibilité d'exprimer leurs priorités et leurs besoins, souvent différents de ceux des hommes. Les processus de négociation ont permis de mieux comprendre les différents besoins et contraintes des femmes et des hommes. Au Mozambique et au Sénégal, les plans de développement ultérieurs contenaient plus de projets davantage pertinents pour les femmes que les plans de développement antérieurs, comme les services de garde d'enfants, les centres de santé et approvisionnement en eau. Au Mozambique, GELD a travaillé, entre autres, avec les dirigeants traditionnels et les autorités religieuses. En plus, le projet a explicitement ciblé les hommes qui ont été touchés par les changements dus aux activités du projet. Dans le district de Muembe, par exemple, GELD a organisé des rencontres avec des maris de femmes ayant été nouvellement élues membres du conseil afin de réduire leurs résistances à l'implication de leurs femmes dans les affaires locales. On peut noter que les activités de sensibilisation de GELD ont entraîné un changement de division du travail entre les femmes et les hommes. Comme une villageoise interrogée lors de l'évaluation à mi-parcours a déclaré : « avant le début de GELD, les femmes allaient avec leurs enfants à Macheembe pour obtenir du bois de chauffage et elles le transportaient à la maison seule. Maintenant, les maris rejoignent les femmes et ils portent le bois de chauffage ensemble.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Évaluation à mi-parcours du Programme de développement local équitable en matière de genre

## Exercice pratique 5 : Analyse des causes et des effets

Outil : Arbre à problèmes : Causes directes, sous-jacentes et structurelles



Source : Adaptée de : Schneider, K. 2014. Gestion Axée sur les Résultats sensible au genre, module de référence. Agence du développement sociale.

**Exercice :**

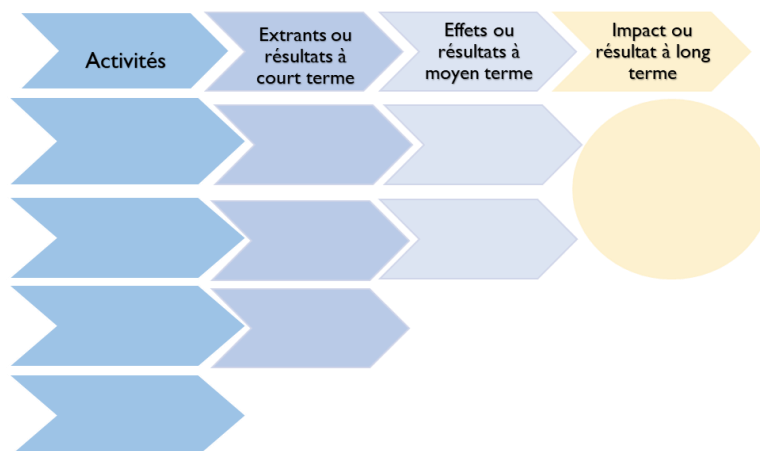
1. Veuillez former des groupes de travail.
2. Veuillez choisir un problème central dans votre groupe qui est lié à l'inégalité entre des femmes et des hommes

3. Prière de discuter des causes et effet de ce problème.
4. Présentez vos résultats en plénière selon le tableau suivant

|  |  |
|--|--|
| <b>Causes directes, sous-jacentes et structurelles</b><br><b>Effets à long terme</b> |  |
| <b>Effets intermédiaires</b>   |  |
| <b>Effets directs</b>  |  |
| <b>LE PROBLÈME CENTRAL</b>   |  |
| <b>Causes directes</b>   |  |
| <b>Causes sous-jacentes</b>  |  |
| <b>Causes structurelles</b>  |  |

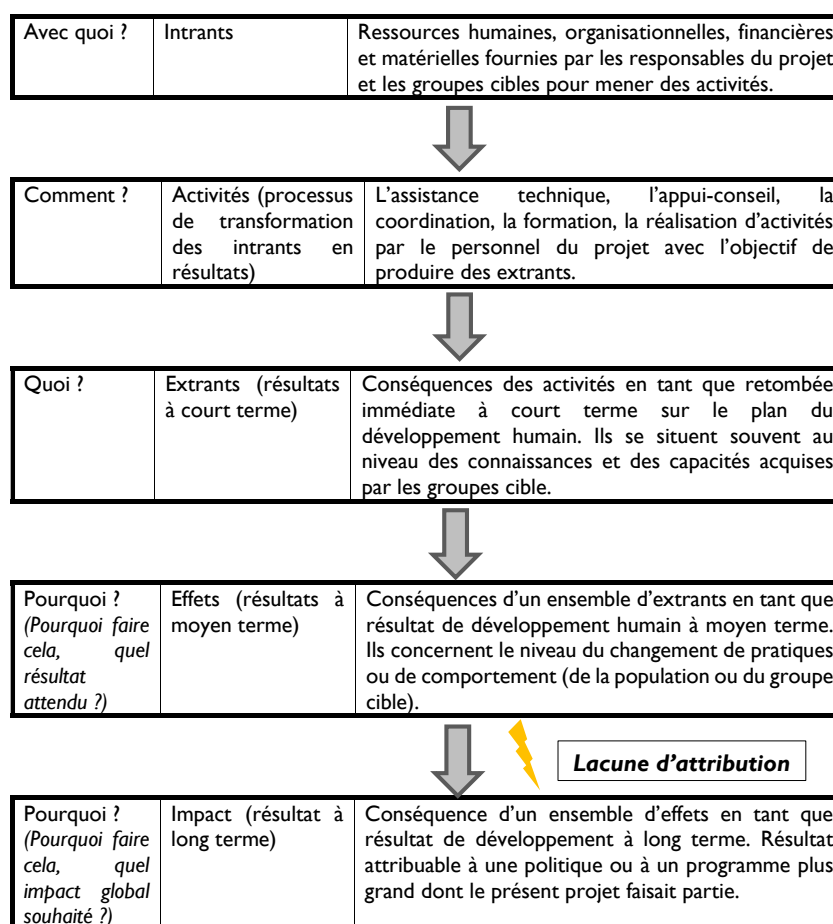
## Exercice pratique 6 : Établir une chaîne de résultats sensibles au genre

### Outil : Les chaînes de résultats



Source : Adaptée de : ACIDI-CIDA. 2000. Guide de la GR sur l'établissement de chaînes de résultats. Agence canadienne de développement international. Ottawa : ACIDI-CIDA, p 11.

### Outil : Chaîne de résultat



Source : Schneider, K. 2014. Gestion Axée sur les Résultats sensible au genre, module de référence. Agence de Développement Social.

### Exercice 6 : Établir une chaîne de résultats

1. Veuillez former des groupes de travail.
2. En partant de l'arbre à problème établi dans la séance précédente, veuillez définir un résultat à long terme (impact) ainsi que dans la suite les résultats à moyen et court terme, les activités et les intrants.
3. Prière de remplir le tableau ci-dessous.
4. Présentez vos résultats en plénière selon le tableau suivant.

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Impact(s)</b> |  |
| <b>Effets</b>    |  |
| Effet 1          |  |
| Effet 2          |  |
| Effet 2          |  |
| <b>Extrants</b>  |  |
| Extrant 1        |  |
| Extrant 2        |  |
| Extrant 3        |  |
| Extrant 4        |  |
| <b>Activités</b> |  |
| Activité 1       |  |
| Activité 2       |  |
| Activité 3       |  |
| Activité 4       |  |
| <b>Intrants</b>  |  |

---

### Exercice pratique 7 : Analyse de budgets sectoriels

1. Formez des groupes de travail.
2. Choisissez, en fonction de vos intérêts et au sein de chaque groupe, un secteur de développement à analyser.
3. Identifiez et priorisez les problématiques genres majeurs dans le secteur que vous analysez.
4. Proposez des solutions et des actions correctives portées par une mise en œuvre effective des principes de la budgétisation sensible au genre.

5. Présentez des pistes de budgétisation sensible au genre, basées sur les solutions et actions proposées.

---

### **Exercice pratique 8 : Jeu de rôles**

Un scénario autour d'un projet de développement et mettant les participant-e-s en situation pour expérimenter les enjeux, défis et contraintes de la mise en œuvre effective des principes de la BSG est proposé.

1. Sur la base d'un tirage au sort, des rôles sont attribués aux participant-e-s.
2. Les participant-e-s prennent cinq (5) à dix (10) minutes de réflexion pour « se mettre » dans leur rôle (et discuter leur coordination dans les cas de rôles de groupe).
3. Chaque participant-e- joue pleinement son rôle dans le cadre d'une réunion convoquée pour valider le projet de développement.
4. Le débriefing du jeu de rôle les participant-e-s sont invité-e-s à :
  - Exprimer leurs impressions à chaud ;
  - Expliciter les postures des acteurs ;
  - Faire émerger et analyser les difficultés et les sources de blocage pour mettre effectivement en œuvre la BSG ;
5. Synthétiser les arguments pro BSG qui ont émergé du jeu de rôles, les affiner, les contextualiser et les renforcer.