

Ambassade Royale
du Danemark

PLAN STRATEGIQUE 2019-2023

FONDS COMMUN GENRE

VERSION DEFINITIVE

Mai 2018

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE.....	4
I. APPROCHE	5
I.1. REVUE DOCUMENTAIRE	7
Normes sociales discriminatoires et Statut juridique des femmes.....	7
Négation du droit à la propriété et obstacles à l'autonomisation économique des femmes.....	9
Difficultés / Défis liés au maistreaming du genre.....	13
Diagnostic stratégique (Analyse FFOM).....	14
Principaux besoins identifiés au niveau du FCG.....	17
I.2. SYNTHESE DES CONTRIBUTIONS DES PARTICIPANT-E-S LORS DE LA RETRAITE STRATEGIQUE	18
Pertinence du FCG.....	21
Mode de gestion et de communication du FCG	21
<u>Types d'appui, accompagnement à apporter par le FCG.....</u>	<u>22</u>
Ressources humaines, financières et matérielles du FCG	23
Système de planification.....	23
Système de coordination.....	23
Système de contrôle	24
II. PLAN STRATEGIQUE	25
II.1 FONDATION STRATEGIQUE	25
II.2. AXES ET RESULTATS STRATEGIQUES.....	25
II.3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI, EVALUATION DU PLAN STRATEGIQUE.....	34
Principes directeurs de mise en œuvre du plan stratégique.....	34
Suivi du plan stratégique.....	36
Évaluation du plan stratégique	36
Risques et mesures d'atténuation.....	36
II.4. ARCHITECTURE DES RESULTATS.....	38
CONCLUSION.....	49
ANNEXE	
Annexe1: Risques et actions de mitigation.....	48

Annexe2 : Liste de présence à l'atelier de planification stratégique.....49

Liste des tableaux

Tableau 1 : Matrice des FFOM (extrait du DIRO)

Tableau 2 : Diagnostique interne FCG (Atelier stratégique)

Tableau 3 : Analyse externe (niveau micro)

Tableau 4 : Cadre de résultats

Abréviations et sigles

CCG : Cadre de Concertation Genre

CCG-PTF : Cadre de Concertation Genre des Partenaires Techniques et Financiers

CPF: Code des personnes et de la famille

DIRO : Diagnostique Institutionnelle et Renforcement Organisationnelle

DGEP: **Direction générale de l'économie et de la planification**

DGESS: Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles

FCG: Fonds Commun Genre

FFOM: Force Faiblesse Opportunité Menace

ODD : Objectifs du Développement Durable

ONG: Organisation Non Gouvernementale

OSC: Organisation de la Société Civile

PFC: Protocole de Financement Commun

PMO: Partenaire de Mise en Œuvre

PNG: Politique Nationale Genre

PNDES: Plan national de développement économique et social

PNUD: Programme des Nations Unies pour le Développement

PTA: Plan de Travail Annuel

PTF: Partenaire Technique et Financier

SP PNDES

VBG: Violences Basées sur le Genre

VEFF: Violences Faites aux Femmes et aux Filles

UEMOA: Union Economique et Monétaire Ouest Africain

UNFPA: United Nations Population Fund

UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

CONTEXTE

Les membres du CCG se sont dotés d'un mécanisme de financement conjoint, le Fonds Commun Genre (FCG) mis en place en 2005 avec les contributions initiales de cinq PTF : Canada, Danemark, Pays-Bas, Suisse et UNFPA. La participation des PTFs au FCG s'est accrue avec l'adhésion en 2008 de la Suède, de l'UEMOA, du PNUD et de l'Autriche. L'UNICEF, actuel chef de file a rejoint le groupe en 2009 portant le nombre de contributeur à dix (10) membres. De nos jours, la dotation financière du Fonds est assurée par cinq (05) PTF¹.

La structure organisationnelle du FCG comprend i) les PTF, ii) le Comité de Pilotage ; iii) le Chef de file des PTF ; iv) le Gestionnaire.

Les différents documents fondamentaux qui consacrent le FCG et qui lient les membres, par rapport à l'accord de financement des membres pour une période bien précise sont le mémorandum signé en 2005² (au départ) et les différents Protocole de financement Commun (PFC) y compris les avenants adoptés par les membres.

Un Plan d'Action triennal 2015-2017 a été élaboré en 2015 pour orienter les interventions du FCG.

Au terme de la mise en œuvre de ce Plan d'Action Triennal, il convient de renouveler ces documents cadres de convention du FCG et voir à la lumière des différentes évaluations, études et diagnostics réalisés, les orientations possibles à donner au FCG afin d'améliorer la performance de ses interventions.

En prélude à l'élaboration des nouveaux documents ci-dessus cités, un Diagnostic institutionnel et renforcement organisationnel (DIRO) et une Etude sur la transversalité du genre et la capitalisation des bonnes pratiques ont été commanditées par le Fonds Commun Genre. Les résultats de ces études devront permettre de mieux cadrer les contenus des documents.

Conformément aux idées de réforme en cours, l'UNICEF en tant que chef de file du FCG a organisé avec l'appui d'un consultant, un atelier de réflexion stratégique dans le cadre de l'élaboration du Plan Stratégique 2019-2023.

¹ Danemark, Suède, Suisse, UNFPA et UNICEF

² Mémorandum FCG, mai 2005

I. APPROCHE

La méthodologie de travail a été bâtie autour de trois grandes étapes comprenant une réunion de cadrage, une revue de littérature, un atelier de réflexion stratégique.

De façon pratique, la méthodologie a accordé une importance particulière à :

- . l'écoute des différents acteurs afin de valoriser leurs expériences et acquis relatifs face aux défis liés au genre et à la gestion du Fonds commun genre ;
- . la pleine participation des acteurs à toutes les étapes de la planification ;
- . l'application du principe de l'itération par des restitutions régulières des résultats obtenus afin de les améliorer, de les valider et de faciliter leur appropriation par les concernés.

La première étape a été une phase de mise en contexte de la mission. La compréhension et la logique de l'intervention ont été appréhendées pour éclairer les conditions de l'intervention. Compte tenu de la nature de l'exercice, ce travail préliminaire a permis de dégager des axes de réflexion portant sur les enjeux réels en termes de planification stratégique.

Au cours de cette étape de cadrage avec le chef de file, il s'est agi pour le consultant d'avoir des informations plus détaillées afin d'intégrer les données précises sur les attentes du commanditaire vis-à-vis de cette mission et les éléments de clarification se rapportant aux objectifs d'intervention. Enfin, au cours de cette rencontre, un chronogramme d'intervention préalablement établi par le Consultant a été discuté et accepté.

La seconde phase de l'intervention a été la phase de la revue documentaire dont les résultats ont été présentés au cours de l'atelier de planification stratégique. Le rapport synthèse de la revue documentaire donne un aperçu des défis, des privations de droits des filles et des femmes au Burkina Faso. Les résultats de cette revue sont présentés dans la partie « revue documentaire » du document.

La troisième étape a été consacrée à la réflexion stratégique avec les acteurs concernés. C'est ainsi que dans une approche participative et guidée par un souci permanent d'impliquer l'ensemble des acteurs dans le processus de définition du nouveau plan stratégique, trente-un participants composés des représentants de l'Etat (ministères, institutions) ; des membres du Cadre de concertation genre y compris le FCG ; des organisations de la société civile qui œuvrent dans le domaine de la promotion du genre et des personnes ressources ont pris part à un atelier de réflexion stratégique pour l'élaboration du plan stratégique 2019-2023 du FCG.

L'atelier de planification stratégique a consisté en des travaux en ateliers et des séances en plénière (cft rapport de l'atelier). Les participants se sont accordés sur une compréhension commune de l'avenir du FCG et ont successivement :

- défini la fondation stratégique du FCG en s'accordant sur la pertinence du FCG, sa vision et sa mission;
- procédé à un diagnostic interne et externe du FCG ;
- identifié les axes stratégiques ainsi que les résultats stratégiques et intermédiaires ;
- contribué à l'identification des actions prioritaires permettant de mettre en œuvre le plan stratégique pour la période 2019-2023.

La planification stratégique a pour finalité d'amener progressivement une organisation de sa situation actuelle vers la situation nouvelle souhaitée. En d'autres termes, elle devra influencer directement la qualité des résultats de l'organisation et la validité des consensus (vision, principes, valeurs). Le processus a aussi pris en compte les acquis du FCG, les connaissances des PTF, des membres du Comité de Pilotage, du Chef de file des PTF et du Gestionnaire sortant en tant que mémoire de la mise en œuvre du Plan d'action triennal 2015-2017.

I.1. REVUE DOCUMENTAIRE

La revue documentaire a porté sur les documents suivants : Diagnostic institutionnel et renforcement organisationnel (DIRO) du FCG, Etude sur la transversalité du genre et la capitalisation des bonnes pratiques, document d'orientation stratégique 2015-2017 du FCG, Rapport de fin de mandat du Chef de file du Cadre de Concertation Genre des Partenaires Techniques et Financiers (CCG-PTF) Juin 2010 – Octobre 2012, Evaluation finale des projets financés par le FCG entre 2010 et 2014, pour une analyse sur l'égalité de genre au Burkina Faso, le Plan d'action du FCG 2015-2017, Etude pays SIGI du Burkina, etc.

Les résultats obtenus de cette revue sont présentés dans la partie ci-dessous.

) Normes sociales discriminatoires et Statut juridique des femmes

Pour le cadre juridique du genre ou lié au genre et des Droits humains, la Constitution burkinabè consacre dans son préambule que "la promotion du genre est un facteur de réalisation de l'égalité de droits entre homme et femme au Burkina Faso". Il y a aussi le Code des personnes et de la famille, le Code pénal, différentes lois qui protègent ou sont en faveur des droits de la femme et de la jeune fille.

Le manque d'effectivité du cadre juridique pour le genre, à cause de la prééminence du droit coutumier sur le Droit moderne fait obstacle à la réalisation de l'égalité femme-homme au Burkina Faso. En effet, de nombreuses perceptions et pratiques discriminatoires continuent à porter atteinte aux droits, aux libertés civiles et à la santé reproductive des femmes.

Les discriminations au sein de la famille sont légion : le mariage précoce, répandu et persistant, discrimine particulièrement les filles (pas moins de 44 % des femmes mariées l'ont été avant 18 ans, contre 3 % des hommes). Sa persistance paraît liée à un fort niveau d'acceptation sociale, puisque 44 % des Burkinabè pensent qu'il est acceptable qu'une fille puisse être mariée avant 18 ans. (Etude pays SIGI).

Le travail domestique et de soin non rémunéré pèse aussi lourdement sur les femmes. Un homme sur deux y prend part dans le ménage contre l'ensemble des femmes. Elles y consacrent en moyenne six heures et demie par jour, contre moins d'une heure pour les hommes.

Selon l'Etude Pays SIGI, malgré leurs interdictions, les atteintes à l'intégrité physique et morale restent courantes. Plus d'une femme sur trois (37 %) a été victime de violence domestique au cours de sa vie, contre un homme sur cinq (16 %). La loi interdit toute forme de violence à l'égard des femmes et des filles, mais la violence conjugale n'est pas criminalisée. En cause, des normes sociales qui font qu'un tiers de la population déclare qu'un homme peut battre sa femme pour une raison ou une autre, alors que seulement 4 % estiment qu'une femme peut battre son mari.

Les deux tiers (63 %) des femmes de 15 à 45 ans sont excisées. La majorité de la population (82 %) pense que cette pratique, néfaste pour la santé de la femme et son plaisir, devrait être abandonnée. Un Burkinabè sur cinq (18 %) estime néanmoins qu'elle devrait être maintenue, pour deux raisons principalement : la croyance selon laquelle la religion l'exige et la façon dont le mariage est envisagé, puisque la moitié des hommes pense préférable d'épouser une femme excisée.

Le système patriarcal de pérennisation de la lignée et d'héritage favorable aux fils influence les préférences de fertilité. Selon l'étude SIGI, plus de 44 % des Burkinabè aimeraient ou auraient aimé que leur aîné soit un garçon, contre 17 % une fille et près de six Burkinabè sur dix (59 %) déclarent que les filles et les garçons ne devraient pas consacrer le même temps aux tâches domestiques du ménage, supposant qu'il s'agit de responsabilités féminines.

Par rapport aux contraintes aux libertés civiles et politiques, en dépit des quotas de 30 % de femmes sur les listes des élections législatives et municipales, instaurés de manière incitative en 2009 pour promouvoir leur accès à la politique, elles représentent moins de 10 % des députés depuis les législatives de 2015 (contre 19 % en 2012). Leurs capacités de leadership demeurent sous-estimées : un quart de la population ne pense pas qu'une femme puisse être Présidente de la République.

L'accès à la justice semble également plus compliqué pour les femmes. La majorité d'entre elles (60 %) n'aurait pas recours à la justice pour régler une situation conflictuelle, alors que 60 % des hommes lui feraient confiance. Ceci est lié au fait que 40 % des femmes pensent que les cours de justice favorisent systématiquement les hommes. (Source : Etude pays SIGI). On note également que l'accès des femmes à la justice est limité du fait de l'éloignement géographique des juridictions, leurs faibles moyens financiers ne leur permettant pas de payer les frais de déplacement et de procédures, leur analphabétisme ou leur faible niveau d'instruction ou encore leur méconnaissance de leurs droits, suscitant en elles la crainte d'aller au tribunal. Une limite importante est aussi causée par la forte pression exercée par les familles dissuadant les femmes d'aller en justice, pour porter plainte contre leur mari par exemple.

Dans le domaine de l'Etat civil, les inégalités de genre sont flagrantes : en 2014, 23,1% des femmes/filles et 18,4% des hommes/garçons n'ont pas d'acte de naissance : et 27,1% des femmes ne possèdent pas de carte d'identité nationale contre 13,2% d'hommes. Le droit humain de disposer d'un état civil n'est pas respecté à cause des problèmes d'accessibilité physique (éloignement des services d'état civil), financière (frais nécessaires pour le jugement supplétif ou l'acte de naissance) et psychologique (méconnaissance des procédures et des droits).

Les hommes sont plus nombreux à accepter et justifier les discriminations à l'égard des femmes, mais les femmes contribuent également à leur perpétuation. Elles sont par exemple 45 % à penser qu'une fille peut être mariée avant ses 18 ans, contre 43 % des hommes. En outre, les hommes sont également victimes de stéréotypes : un tiers des Burkinabè estime qu'un homme n'est pas digne de considération s'il reste au foyer à s'occuper des tâches ménagères. (Source : Etude Pays SIGI)

La promotion du statut juridique des femmes s'attache au plus grand défi auquel les femmes sont confrontées – le manque de droits individuels, ce qui limite considérablement la possibilité pour ces femmes de faire entendre leur voix, de prendre des décisions libres et de les exécuter. A titre illustratif, en ce qui concerne la liberté de mouvement, la quasi-totalité des femmes doit demander l'autorisation du mari avant de rendre visite à leur propre famille, voyager ou même sortir du domicile conjugal, alors que les hommes sont libres de leurs mouvements. Plus de huit personnes sur dix pensent qu'une femme ne peut pas fréquenter seule certains lieux publics (bar, buvette, cinéma, terrain de sport).

Pour réduire effectivement ces disparités, il est indispensable de :

- Renforcer le cadre juridique afin de garantir la protection des droits des femmes ;
- Intégrer la lutte contre les institutions sociales discriminatoires dans les stratégies nationales de développement ;
- Veiller au respect de l'égalité femme-homme auprès des professionnels du droit, de la justice et des forces de l'ordre ;
- Prendre en compte la multiplicité des normes sociales discriminatoires dans l'élaboration des politiques et des programmes d'intervention ;
- Garantir un meilleur accès à l'éducation et mieux promouvoir le dialogue dans la société ;
- Collecter les données afin d'évaluer les progrès et mieux cerner les défis dans la réalisation des ODD.

) Négation du droit à la propriété et obstacles à l'autonomisation économique des femmes

Les différences de statut juridique et social entre les hommes et les femmes, et le partage traditionnel des tâches domestiques conditionnent la capacité des femmes à tirer parti des opportunités économiques en occupant un emploi ou en créant des entreprises. Les femmes ont besoin de lutter à armes égales pour ce qui est de leurs opportunités à se livrer à des activités économiques et à en tirer un revenu.

L'accès sécurisé à la terre reste un défi pour les femmes. Leur accès à la propriété foncière est largement discriminé et dépendant du statut d'épouse. Elles constituent 55 % de la force de travail agricole, mais pas plus de 40 % des propriétaires de terres. Quand elles le sont, leur pouvoir de décision reste limité. Seulement 14 % des femmes propriétaires ont la possibilité de vendre les terres qu'elles détiennent, contre 32 % des hommes, en raison de pratiques liées au droit coutumier et à la gestion communautaire des terres. (Source : Etude Pays SIGI)

Les pratiques défavorisant les femmes reflètent les normes liées à la valeur symbolique et économique des terres arables. Ainsi, dans les provinces où les normes à l'égard des femmes sont les plus restrictives, leur accès à la propriété terrienne est la plus limitée. Le statut « mobile » de la femme qui vivra dans des ménages distincts entre sa naissance, son mariage et son veuvage explique l'appréhension des sociétés agricoles à octroyer le statut de propriétaire aux femmes. Par ailleurs, l'accès aux intrants est également restreint par des normes sociales discriminatoires. En effet, même si les femmes ont accès à la terre, un Burkinabè sur dix pense que l'accès aux semences et fertilisants agricoles devrait favoriser les hommes.

Selon le même rapport SIGI, les femmes ont un moindre accès aux services financiers. Les deux tiers des personnes possédant un compte dans une banque ou une autre institution financière sont des hommes, tandis que 15 % de la population déclare que les hommes et les femmes ne devraient pas avoir le même pouvoir de décision en ce qui concerne les services financiers. On note que moins de 10 % des femmes possèdent un compte bancaire, contre 22 % des hommes. Toutefois, les femmes ont un meilleur accès aux ressources dans les milieux les plus éduqués. Par exemple, 21 % des femmes ayant suivi un cursus secondaire disposent d'un compte bancaire en leur nom, contre 11 % de celles ayant reçu un enseignement primaire et 5 % de celles n'ayant jamais suivi d'enseignement formel. Cette proportion s'élève à près de 70 % des femmes ayant suivi un cursus d'enseignement tertiaire. Ces disparités s'expliquent en partie par des attitudes plus tolérantes parmi les personnes les plus éduquées. Elles sont deux fois moins nombreuses à déclarer que les hommes et les femmes ne devraient pas avoir le même accès ni le même pouvoir de décision en ce qui concerne les services financiers.

Les principales victimes des restrictions sur l'accès aux ressources sont les femmes les plus pauvres et les moins instruites. L'exclusion financière affecte la population dans son ensemble, mais les femmes en sont le plus victimes, surtout quand elles sont sans propriétés ni connaissances financières.

La promotion du droit à la propriété s'attache au plus grand défi auquel les femmes sont confrontées au Burkina – le manque de droits de propriété, en particulier foncière, ce qui limite considérablement la possibilité pour ces femmes de faire entendre leur voix, de prendre des décisions libres et de les exécuter, ainsi que d'acquérir une autonomie économique.

Malgré d'importants progrès, le développement humain reste un défi majeur au Burkina Faso. Le niveau élevé de pauvreté (40 % en 2014), un enjeu crucial, est lié à la forte croissance démographique. L'accroissement et la jeunesse de la population active présentent une opportunité majeure pour la réduction de la pauvreté, mais posent aussi des défis en termes d'éducation et de création d'emplois.

En matière d'éducation primaire, l'indice de parité égal à 1 montre qu'il n'existe plus une inégalité d'accès à l'éducation primaire. Il y a néanmoins une faiblesse du taux d'achèvement dans l'enseignement primaire (60,4% pour les filles). Par ailleurs, la situation en matière d'alphabétisation demeure défavorable aux filles et aux femmes.

Dans la Formation professionnelle, le rapport est de 1 à 3 en ce qui concerne l'inscription des filles (32,7%) et des garçons (67,3%) dans les centres d'Enseignement Technique et Professionnelle. L'EPT reproduit encore les stéréotypes de genre concernant les métiers et les filières de formation : une orientation nette (77,8%) des jeunes filles vers les filières tertiaires plutôt que dans la production-transformation, diminuant ainsi leurs chances de recrutement. (Rapport Analyse de genre au BF)

Les femmes n'ont pas autant bénéficié que les hommes des progrès du pays en termes de développement humain. En 2015, l'indice de développement de genre (IDG), mesurant l'écart entre l'indice de développement humain (IDH) des femmes et des hommes était de 0.874 (PNUD, 2016). En outre, la croissance économique n'a pas eu de retombées sur la santé reproductive et l'autonomisation des femmes. En 2015, l'indice des inégalités de genre (IIG) classait le Burkina Faso 146ème sur une liste de 159 pays, avec un score de 0.615 contre 0.572 en moyenne pour la région subsaharienne (PNUD, 2016). Les femmes continuent de faire face à de fortes discriminations concernant leur accès aux ressources et aux opportunités économiques.

Selon l'étude pays SIGI du Burkina Faso, la participation économique des femmes est inférieure à celle des hommes, bien que supérieure à la moyenne africaine : 77 % des femmes burkinabè étaient actives en 2016 contre 63 % au Sud du Sahara. Elle n'a pas augmenté depuis 2006 (Banque mondiale, 2016) et se cantonne au secteur informel. En 2015, les femmes ne comptaient que pour 24 % des employés du secteur public et du secteur privé formel (CIFDHA et al. 2017).

On retient que la force de travail agricole est majoritairement féminine mais seulement six femmes sur dix sont propriétaires de parcelles agricoles contre près de neuf hommes sur dix. En outre, seules 14 % des femmes ont la possibilité de les vendre et 20 % de les utiliser comme garantie pour l'obtention d'un prêt.

En ce qui concerne l'accès aux biens, un tiers des femmes est propriétaire de biens immobiliers contre trois quarts des hommes.

Dans le domaine de l'emploi et l'entrepreneuriat : pour la moitié des Burkinabè, le travail rémunéré d'une femme hors des entreprises ou parcelles familiales devrait être décidé par son mari. Cela dénote clairement que l'accès des femmes à l'emploi est largement discriminé par leur manque de pouvoir de décision. Aussi, un quart des hommes doute des capacités des femmes à gérer une entreprise aussi bien qu'un homme.

Selon l'Etude Pays SIGI, seulement 12 % considèrent que la femme peut faire ce choix seule. Et même si elle participe à la décision, la femme se doit de demander l'autorisation à son mari. C'est une condition préalable pour 95 % de la population. Au contraire, les normes sociales considèrent à 70 % des opinions que l'homme peut prendre sa décision sans l'avis de sa femme. En pratique, seulement 8 % des femmes ont pu envisager de travailler par elles-mêmes, 28 % conjointement avec leur mari, alors que les autres (63 %) n'ont pas eu le choix.

Les institutions sociales propres au contexte burkinabè restreignant l'accès des femmes à l'emploi réduisent le niveau de vie de la communauté. En effet, dans les provinces où les niveaux de discriminations à l'égard de l'emploi des femmes sont les plus élevés, les niveaux de revenus moyens des ménages sont les plus faibles, quels que soient les niveaux d'urbanisation et d'éducation.

Le rapport souligne que l'emploi féminin est précaire et vulnérable. Cette force de travail est avant tout composée de travailleurs familiaux (35 %), fournissant 80 % de la main-d'œuvre non rémunérée sur les parcelles agricoles et entreprises familiales. Dans les autres cas, les femmes sont indépendantes dans le secteur agricole (25 %), le commerce et l'artisanat (15 %). Le sous-emploi touche principalement les femmes (60 % des chômeurs) et confirme leur dépendance vis-à-vis de leur mari.

Les défis majeurs sont :

- Garantir la primauté de la législation nationale sur le droit coutumier, notamment en matière d'accès à la propriété foncière.
- Garantir aux femmes les mêmes opportunités d'autonomisation économique qu'aux hommes
- Accroître les opportunités d'accès à l'entrepreneuriat pour les femmes
- Intégrer une approche d'égalité femme-homme dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques en faveur de l'emploi.
- Faciliter l'accès des femmes au crédit et renforcer leurs compétences en matière d'éducation financière

Les discriminations économiques à l'égard des femmes freinent le développement du Burkina Faso. Elles réduisent à la fois la productivité agricole, le potentiel de la force de travail et les

revenus générés. En effet, exclure la moitié de la population ou contraindre son rôle économique ne permet pas de bénéficier du potentiel des femmes et diminue le bassin de talents. En outre, la situation engendre des distorsions, dans la mesure où elle favorise des hommes moins productifs et innovateurs que certaines femmes.

) **Difficultés / Défis liés au maistreaming du genre**

Concernant le cadre stratégique et institutionnel du Genre au Burkina, le pays a ratifié la plupart des conventions internationales relatives au Droit des femmes et pour la promotion de l'égalité de genre. Cette volonté politique de la lutte contre les inégalités de genre s'est traduite au niveau national dans les documents de politiques de développement (CSLP, SCADD, PNDES). Aussi, beaucoup de dispositions et de mesures ont été engagées au niveau national (création du MPFG, élaboration de la PNG, etc. ...)

Les politiques, programmes et projets de développement, qui émanent des Nations Unies, des organisations bi ou multilatérales, des gouvernements ou des ONG, jouent un rôle important dans la configuration du développement et constituent les leviers stratégiques de changement.

On note que des progrès considérables dans la prise en compte du genre sont observables, à bien des niveaux, de l'engagement des gouvernements, de la pratique des agences de développement et des ONG internationales et locales. Cependant, il n'en reste pas moins que des limites observables continuent d'entraver l'intégration de l'approche dans les pratiques de planification.

L'internalisation du genre dans le processus de développement du Burkina Faso s'est traduite souvent par des actions moins appropriées. En effet, on relève un hiatus entre le discours politique et les actions réelles sur le terrain. Les nombreux textes restent inappliqués et de façon globale, malgré les changements importants apportés par ces politiques, orientations et stratégies nationales de développement dans la satisfaction des besoins des populations de tous sexes confondus et les évolutions enregistrées en matière de repositionnement de la femme et des relations homme/femme, celles-ci ont pêché sur plusieurs aspects essentiels :

- aucun ou très peu de programmes ou projets intègrent le genre de façon concrète sur le terrain ;
- les politiques, orientations et stratégies de développement sont restées générales et leur élaboration fondée sur des données globales. On note l'inadéquation entre les réalités du contexte et le contenu des politiques (dualisme entre tradition et loi en matière de sécurisation foncière des acteurs notamment en ce qui concerne la femme);

- pour la plupart des politiques, stratégies, orientations et programmes, la question de la prise en compte du genre s'exprime à travers des déclarations d'intention telle « le programme tiendra compte de la dimension genre », mais sans aucune disposition pertinente dans la planification ou concrète sur le terrain ;
- les programmes régionaux ou locaux, ne sont pas dotés d'une approche ou d'outils genre spécifiques d'où la faible prise en compte du genre au niveau opérationnel et décisionnel ;
- en termes de participation des femmes, à l'instar des hommes, à la planification des programmes et projets, bien que des progrès aient été enregistrés, on constate que les conditions de vie des femmes et des jeunes filles au Burkina Faso demeurent toujours préoccupantes et que des disparités continuent d'exister entre les hommes et les femmes. Les statistiques dans les différents secteurs le montrent aisément ;
- l'incidence de l'égalité sur le développement n'est pas partagée par tous, en particulier l'incidence de l'égalité entre les hommes et les femmes. En conséquence, on constate l'insuffisance, voire l'absence d'un engagement moral et politique très fort de certains acteurs sur la question du genre.

L'amélioration des connaissances et le renforcement des capacités sur les questions de genre permettront aux acteurs d'acquérir ou de renforcer les compétences et les aptitudes à mener la conception et la mise en œuvre de politiques fondées sur des données factuelles, à émettre des rapports de résultats prenant en compte les questions de genre et à mieux suivre les impacts.

Il est nécessaire que le Burkina Faso mette en place les cadres juridiques, politiques et institutionnels nécessaires, qu'il devra concrétiser dans les directives publiques, les dotations budgétaires, les dispositions institutionnelles, les procédures bureaucratiques et les normes de suivi, ainsi que dans des initiatives novatrices assorties des ressources techniques et financières suffisantes. Qui plus est, il est essentiel d'instaurer le changement de culture et de mentalité nécessaire pour intégrer ces mesures.

) **Diagnostic stratégique (analyse FFOM)**

Les éléments constitutifs de l'analyse de l'environnement interne et externe obtenus à partir de la revue de littérature (Rapport d'évaluation des projets financés par le FCG (Imc. 2015) et DIRO) sont déclinés dans le tableau qui suit :

Tableau 1 : Matrice des FFOM (extrait du DIRO)

Forces
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le FCG comble explicitement un vide laissé par le ministère sectoriel en charge de la promotion du genre ▪ Le FCG est une véritable école du financement pour la promotion du genre ▪ La gestion externalisée avec un contractant assujetti aux résultats ▪ La gestion du Fonds profite des mécanismes, systèmes et expertise confirmée en matière du genre du contractant ▪ Un intérêt réel et confirmé des partenaires bénéficiaires du fonds ▪ Un effort continu dans la gestion transparente du fonds ▪ L'unique Fonds dédié au genre pour combler un vide et conforme aux objectifs de la PNG ▪ Un outil structuré avec approche innovatrice orienté qualité, respectant les principes de bonne gouvernance ▪ Une dimension de pédagogie et d'apprentissage du FCG ▪ La bonne disposition d'esprit par la contractualisation avec un tiers n'étant pas membre et avec une bonne expérience dans la thématique et une connaissance du contexte ▪ L'accroissement des contributions financières des partenaires depuis la création du FCG ▪ L'environnement organisationnel de l'équipe opérationnelle du projet qui bénéficie du dispositif, système du gestionnaire ▪ L'expertise du gestionnaire genre et des thématiques proches du genre comme les droits humains, la gouvernance
Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'inexistence de statut et de personnalité juridique du FCG ▪ L'inexistence d'un membership propre et partagé du FCG ▪ L'absence de clarté du PFC sur les principes du Fonds ▪ Les limites peu étanches entre le niveau décisionnel et le niveau exécutif ▪ Les responsabilités des différentes parties par rapport à la mobilisation des ressources sont peu claires ▪ Le non-respect de certaines principes et règles inscrites dans les PFC ▪ Le statut du personnel et les responsabilités par rapport à sa gestion ne sont pas clairement définis ▪ La diminution des membres malgré l'augmentation du volume financier pour un outil fédérateur ▪ L'inexistence d'orientation et de responsabilisation claires de mobilisation financière dans le dispositif statutaire du FCG

- Le Leadership mitigé par rapport aux nombre d'adhérents et d'intéressement d'autres acteurs
- La difficulté à bâtir une culture organisationnelle et de reconnaissance pour un personnel pris en charge par le FCG et exerçant dans le moule du gestionnaire
- L'insuffisance de clarté sur les liens hiérarchiques qui déteint sur l'efficacité de l'organisation
- L'absence de clarté sur les actions à mener par le chef de file désigné comme responsable de la mobilisation des ressources financières
- L'absence d'une planification axée sur les résultats de développement
- Le manque d'adhésion franche de certains acteurs du FCG
- Le mode d'appel à projets annuel limite l'efficacité du Fonds par rapport aux charges de travail qu'elle engendre et aussi par rapport aux résultats tangibles recherchés
- Le volume des frais de gestion jugé relativement important au regard des ambitions du Fonds

Opportunités

- L'existence d'un potentiel de partenaires financiers engagés dans le domaine du genre
- L'existence d'organisations de la société civile actives dans le domaine du genre
- L'existence du cadre de concertation pour le Genre (CCG) qui regroupe les membres et non membres du FCG
- L'existence de conventions et de directives internationales et communautaires que le Burkina a ratifiées
- L'inscription claire dans la PNG de la nécessité de promouvoir un fonds sur la promotion du genre

Menaces

- La position distante de certains PTF pouvant potentiellement faire partie du FCG
- La conjoncture internationale caractérisée par l'amenuisement de l'aide des coopérations
- L'absence d'une synergie d'action entre les différents intervenants œuvrant pour la promotion du genre au niveau national
- L'absence de volonté politique de l'Etat à opérationnaliser la mise en place d'un Fonds national pour la promotion du genre telle que stipulé dans la PNG

) Principaux besoins identifiés au niveau du FCG

Sans être exhaustif, les principaux besoins identifiés dans le cadre du diagnostic institutionnel et renforcement organisationnel du FCG révèlent la nécessité :

- de relecture des textes fondateurs de l'organisation pour s'adapter à la réalité de la structure (PFC et le cahier de charge) ;
- d'appropriation des textes par les membres ;
- de renforcer le réseautage et la synergie entre les OSC pour la mise en œuvre des activités ;
- Bonne couverture géographique pour satisfaire la forte demande des communautés (échelle de mise en œuvre des projets) ;
- d'élaborer un plan de mobilisation des ressources ;
- de recrutement du personnel qualifié complémentaire pour appuyer à la mise en œuvre du Fonds ;
- d'élaboration d'un plan de communication du FCG ;
- de faire une large diffusion des rapports d'activités ;
- d'alimentation du site Web du CCG ou Création de site web spécifique FCG ;
- de développer la synergie avec d'autres initiatives (PRESIMETRE, budget programme) qui vise le mainstreaming du genre ;
- de mettre en place d'un système de suivi évaluation avec des outils et des indicateurs axés sur les résultats de développement ;
- d'identifier et de suivre tout au long de la stratégie des indicateurs clés de changement en lieu avec les ODD ;
- de mettre en place une base de données standardisées dans un logiciel web.

I.2. SYNTHÈSE DES CONTRIBUTIONS DES PARTICIPANT-E-S LORS DE LA RETRAITE STRATEGIQUE

Les forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM) du Fonds commun genre telles qu'identifiées dans le cadre de l'analyse de l'environnement interne et externe ont fait l'objet d'un exercice de priorisation par les participant-e-s à l'atelier de réflexion stratégique.

Lors de cet exercice de priorisation, six principaux enjeux ont été retenus, à savoir :

- la réduction des violences basées sur le genre ;
- la capitalisation des acquis, la gestion des connaissances et la promotion des approches innovantes ;
- l'autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes (adolescent-e-s, jeunes femmes et jeunes garçons) ;
- la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes ;
- l'appui spécifique au développement des OSC de femmes et de jeunes femmes;
- la prise en compte des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires.

L'analyse institutionnelle et organisationnelle du FCG extraite du DIRO qui a été complétée par l'analyse diagnostique faite au cours de l'atelier de planification stratégique. Il a été révélé un certain nombre d'atouts et de contraintes en termes de forces/faiblesses, opportunités et menaces qui sont ci-dessous synthétisées.

Tableau 2 : Diagnostique interne FCG (Atelier stratégique)

Variables internes	Forces	Faiblesses
Ressources humaines	RH techniquement au point Bien Motivées Profils adaptés Engagement et connaissance du milieu	Personnels insuffisants Mobilité du personnel
Ressources financières	Ressources sécurisées, Gestion transparente des ressources, Constance des contributions, Flexibilité des PTF du Fonds, Contexte favorable à l'existence du Fonds, Ressources allouées adaptées aux besoins	Non-respect des engagements de certains PTF Faiblesse des contributions Limites des critères d'éligibilité (Discontinuité du financement) Retard dans le décaissement

Ressources matérielles	Disponibilité de Ressources matérielles satisfaisantes	RAS
Système d'information	Disponibilité d'un système de l'information Information continue- fluide entre Gestionnaire et PTF Existence d'un site FCG	Délais de transmission trop longs PTF pas au même niveau d'information Pas de réseautage Non fluidité du système d'infos Absence de mailing liste des PMO Absence d'un animateur du site Absence de page Facebook et WhatsApp
Système de planification	Existence de documents de planification (PTA) Existence d'un système d'évaluation Disponibilité d'outils de suivi et planification Existence d'un système de planning Missions de suivi conjointes Réunions de bilan – planification à différents niveaux Existence de cadre de performance	Pas de revue (mi-parcours) Court délai des projets, difficultés d'appréciations des effets et impact Insuffisance de Planification financière/budgétaire : non-respect des délais de décaissement
Système de coordination	Existence et fonctionnement d'un comité de pilotage, d'un chef de file et d'un gestionnaire Engagement des membres du Fonds Assurance qualité à tous les niveaux Délai des rapports respecté Système de veille est assuré	Faible capitalisation des interventions des PTF Networking faible au niveau des partenaires Pas de feedback immédiat
Système contrôle	Existence des audits externes et d'un dispositif de contrôle interne Disponibilité d'un manuel de procédure du FCG, Audits, rapports semestriels, contrôle qualité Suivi des recommandations	Dispositif de contrôle faible chez les partenaires de mise en œuvre Suivi insuffisant

Tableau 3 : Analyse externe (niveau micro)

Phénomène observe	Tendance	Opportunités	Menaces	Cibles stratégiques
AU NIVEAU DES PARTENAIRES				
Sens de redevabilité	Croissante	Accroît la crédibilité du Fonds, Mise en place d'un partenariat et collaboration transparente	Baisse du contrôle	Bénéficiaires FCG
AU NIVEAU DES MEMBRES DU FCG				
Engagement des PTF	constant	Volonté des PTF à accompagner la promotion du genre	Baisse des enveloppes allouées à la promotion du genre (Etat)	Etat Autres PTF
Synergie d'action	Baisse	Existence d'un cadre institutionnel favorable	Diminution du nombre de PTF membres du fonds	PTF
AU NIVEAU DES POUVOIRS PUBLICS				
Implication des autorités publiques	baisse	Existence d'un cadre institutionnel, juridique et législatif	Faible volonté politique, instabilité institutionnel	Etat
AU NIVEAU DES CONCURRENTS				
Appuis bilatéraux	baisse	Accroissement du membership au sein du FCG	Manque de financement Accroissement des inégalités	PTF Secteur privé

Lors de l'atelier de planification stratégique, pour évaluer la capacité du FCG à assurer sa mission, l'analyse a aussi porté sur la pertinence, son mode de gestion et de communication, le type d'appui/accompagnement à apporter, les ressources humaines, financières et matérielles. Ce diagnostic a été complété par une analyse des systèmes de planification, de coordination et de contrôle du FCG.

) Pertinence du FCG

Comme rapporté dans le DIRO et conformément aux recommandations du rapport d'évaluation des projets financés par le FCG (Rapport Imc 2015), et des conclusions de l'atelier de planification stratégique, le fonds commun genre se veut pour la période 2019-2023 un instrument efficace pour accompagner les acteurs (OSCs et structures étatiques) dans la lutte contre les inégalités de genre. Pour les participants à l'atelier de planification stratégique, le FCG a travaillé à l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés à travers le financement le financement de nombreux projets dont les résultats ont été jugés encourageants. Cela corrobore les informations rapportées dans le DIRO : « l'ensemble des acteurs reconnaissent qu'au-delà du lien fort des orientations stratégiques et des actions opérationnelles du Fonds avec la PNG, le contexte conforte l'existence de celui-ci. Il est le seul Fonds au niveau national spécifiquement dédié au genre à tel enseigne qu'il fait des émules dans certains pays voisins et amis tels que la Cote d'Ivoire, le Niger, le Mali, le Ghana, le Congo, etc. Cette posture lui attire des visiteurs de structures de pays étrangers soucieux de s'inspirer de ses acquis ».

Les résultats de l'évaluation à mi-parcours du plan d'action 2015-2017 du FCG ont aussi confirmé la pertinence du FCG et des projets financés en ce sens que les projets répondent aux besoins des groupes cibles (populations bénéficiaires) et des structures bénéficiaires des financements même si ces derniers n'ont pas activement participé à l'identification de ces besoins. Cette préoccupation a été considérée dans le présent exercice car les acteurs ont pleinement participé à l'identification des objectifs stratégiques, des axes stratégiques et actions prioritaires.

Pour les acteurs, les orientations actuelles du FCG sont en phase avec les attentes politiques, économiques et socio-culturelles. Cependant, son champ d'intervention mérite d'être élargit pour la prise en compte des jeunes, des jeunes femmes et de la problématique des défis sécuritaires. Aussi, le genre doit demeurer une priorité même en temps de crise (guerre, sécheresse, ...).

) Mode de gestion et de communication du FCG

Pour les acteurs, le mode de gestion et la communication sont adaptés aux missions et objectifs de l'organisation. Nonobstant, la mise en place d'un système d'information, l'existence d'un site FCG, tous les membres ne sont pas toujours au même niveau d'information. Il a aussi été évoqué le manque d'un compte Facebook pour le FCG, la non-fluidité du système d'information, l'absence de mailing liste des PMO et l'absence d'un animateur du site web.

Aussi, selon le rapport du DIRO, le FCG n'a pas une communication institutionnelle bien établie (différente du marketing) avec des lignes horizontales et verticales définies à l'avance.

Bien que les circuits d'information et de communication soient définis par les textes fondateurs, le processus communicationnel n'est pas toujours respecté³. Ceci entraîne des dysfonctionnements entre les structures d'exécution (gestionnaire) et les structures politiques (membres) et parfois à l'intérieur même de la structure politique (frustrations). Par ailleurs, il ressort que la communication sur la visibilité des partenaires techniques et financiers est aussi insuffisante au détriment du gestionnaire.

Les acteurs soulignent la nécessité de :

- renforcer la communication (visibilité, information) à tous les niveaux (base et niveau national) et élargir les cibles ;
- adapter les canaux, supports et messages de communication ;
- harmoniser tous les outils de suivi-évaluation et de gestion pour tous les PMO ;
- apporter l'appui conseils et l'accompagnement technique et en gestion financière aux PMO ;
- renforcer l'appui institutionnel des PMO (motivation des acteurs, nombre et qualité, profils) ;
- renforcer la durabilité et la pérennité des projets (24 mois de durée insuffisante en termes d'impact et d'appropriation ; intégrer le principe de reconduction le financement en fonction de la performance des partenaires).

)] Types d'appui, accompagnement à apporter par le FCG

Pour amener les différents acteurs à répondre efficacement aux engagements pris par le Burkina Faso sur le plan national et international en faveur de la promotion du genre et des droits des femmes (y compris des filles) et les jeunes, les types d'appui/accompagnement des acteurs de mise en œuvre à considérer par le FCG sont :

- pro-action /recherche-action, appui-accompagnement sur des thématiques spécifiques et émergentes (sécurité, Santé Sexuelle et Reproductive (SSR) des adolescents-es et des jeunes, formation professionnelle, etc.) ;
- veille stratégique et suivi pour interpeller, nourrir le dialogue politique ;
- diffusion de bonnes pratiques et répliation ;
- facilitation pour la mise en réseau (réseautage) visant l'émergence de réseaux d'organisation féminines de référence ;
- renforcement des capacités des acteurs dans différents domaines /thématiques d'actualité et émergentes (sécurité, SSR des jeunes et adolescent-e-s formation professionnelle, etc.) ;
- plaidoyers auprès des décideurs pour l'application effective de lois ;

³ Par exemple dans le cadre des sollicitations d'informations, certains membres s'adressent parfois directement au gestionnaire sans passer par le chef de file ou l'informer ; aussi, dans le cadre des amendements des documents par les membres, la synthèse n'est pas toujours faite par le chef de file avant transmission au gestionnaire

- soutien et suivi pour planification et la Budgétisation Sensible au Genre au niveau de tous les ministères pilotes et au niveau décentralisé (Plans locaux de développement) ;
- soutien pour la production des données statistiques désagrégées (évolution des données) ;
- renforcement de capacités des acteurs pour une meilleure maîtrise du processus de planification et gestion axée sur les résultats (appliquer l'approche GAR) ;
- encouragement/renforcement des capacités des acteurs de mise en œuvre à définir des stratégies de mobilisation de ressources auprès du secteur privé ;
- démystification du discours sur la transversalité du Genre au niveau de l'Etat ;
- maintien du principe de cofinancement de l'Etat ;
- Etc.

) **Ressources humaines, financières et matérielles du FCG**

Les ressources matérielles du FCG affectées au gestionnaire sont jugées suffisantes et de qualité. Quant aux ressources financières, on note qu'elles sont sécurisées et qu'il existe une gestion transparente. La constance des contributions, la flexibilité des membres du Fonds, le contexte favorable à l'existence du Fonds et une allocation des ressources adaptées aux besoins sont constatées. Cependant, on note le non-respect des engagements de certains PTF et la diminution des contributions. Par ailleurs, les acteurs soulignent des limites des critères d'éligibilité au fonds (avec des discontinuités du financement) et des délais de décaissement parfois longs.

Si le profil du personnel au niveau des membres et du gestionnaire est jugé adapté, la quantité et la forte mobilité du personnel mérite une attention singulière.

) **Système de planification**

Le système de planification des activités du FCG est estimé bon et se traduit par l'existence de documents de planification (Plan de Travail Annuel), la disponibilité d'outils de suivi, l'existence d'un système d'évaluation, des missions de suivi conjointes, des réunions de bilan et l'existence de cadre de performance. Toutefois, il ressort du diagnostic établi lors de l'atelier, l'absence de revue à mi-parcours, le court délai de mise en œuvre des projets avec des difficultés d'appréciations des effets et impact. A cela, s'ajoute des limites dans la programmation budgétaire se traduisant par le non-respect des délais de décaissement.

) **Système de coordination**

Il est largement admis que le FCG a été efficace en termes de coordination et que ses interventions stratégiques restent alignées sur les orientations nationales et internationales

(ODD, PNG, Déclaration de Paris, PNDES). Cependant, les acteurs estiment que des défis restent à relever en matière de suivi et évaluation de politiques publiques, de réduction des inégalités femme-homme, fille-garçon, l'inclusion financière des femmes ; etc.

Au niveau des membres du FCG, il a été souligné la faiblesse du Networking et la faible capitalisation de leurs interventions.

) **Systeme de contrôle**

Le système contrôle qualité est en place avec des audits suivis de recommandation. Il existe un manuel de procédure du FCG. Nonobstant ce dispositif, le suivi-contrôle doit être amélioré pour éviter ou minimiser les cas de corruption, de malversation, etc.

II. PLAN STRATEGIQUE

II.1 FONDATION STRATEGIQUE

Mission

Les missions assignées au FCG sont :

- soutenir les efforts des partenaires nationaux qui œuvrent à la promotion et au développement du genre au Burkina Faso ;
- assurer une meilleure mobilisation des ressources grâce à une augmentation de la transparence dans la gestion des ressources allouées ;
- assurer une coordination du financement et une synergie d'action des PTF.

Plus simplement, la raison d'être du FCG est de : « Coordonner et assurer une gestion efficace des ressources des partenaires qui œuvrent pour l'égalité femmes-hommes au Burkina Faso ».

Vision

« A l'horizon 2023, le Fonds commun genre est un instrument contribuant efficacement à la prise en compte du genre pour l'édification d'une société burkinabé de justice sociale et de développement durable ».

La justice judiciaire, la justice administrative et plus largement la justice juridictionnelle diffèrent de la justice sociale : en ce que cette dernière est éminemment politique et morale, d'une part, et matérielle et quotidienne, de l'autre. **La justice sociale a, en effet, pour objectif, l'égalité des droits, la solidarité collective, la juste et équitable distribution des richesses**, de toutes les richesses d'un pays : richesses matérielles, certes, mais également, richesses symboliques ; et une distribution impliquant et bénéficiant à l'ensemble des membres de la société. Par conséquent, la justice sociale est une composante essentielle du développement économique et social.

Il ne peut exister de justice sociale sans Etat viable et fort et sans Etat de droit : des pouvoirs publics soucieux de l'égalité des chances en matière de développement économique mais également social, culturel, politique et donc intégral de toutes les composantes humaines du pays. La justice sociale peut permettre aux individus de réussir leur vie alors que les facteurs de départ de celle-ci n'étaient pas favorables à une telle réussite. La justice sociale crée les opportunités nécessaires. Elle protège les initiatives méritantes. La justice sociale, par le biais des pouvoirs publics et de la fiscalité, tempère les profits démesurés.

Valeurs

La justice sociale rime, de façon générale, avec égalité de chances, justice, redistribution et solidarité. Il apparaît implicitement de la vision du FCG, **le souci de responsabilité, de solidarité, de transparence, d'équité et l'obligation de rendre compte.**

Principes

Le Plan stratégique du Fonds Commun Genre 2019-2023 est une initiative de réforme interne et de portée limitée (6 résultats stratégiques attendus et 17 effets/résultats intermédiaires). Dans cet esprit, il s'inscrit dans le contexte élargi des réformes nécessaires au FCG (recommandations DIRO), prend en compte les particularités organisationnelles de l'institution et la spécificité de sa mission, propose un paquet d'actions prioritaires dans les court et moyen termes et, privilégie une approche intégrée dans la réponse aux questions de la prise en compte du genre (transversalité, capitalisation et partage des connaissances).

Aussi, la mission du FCG consacre le principe de la coordination, la mutualisation des ressources, l'appropriation des partenaires nationaux et la synergie d'action.

Objectifs

Le Plan stratégique 2019-2023 du FCG poursuit l'objectif général de : **« contribuer à la mise en œuvre d'actions pertinentes et efficaces de réduction des inégalités de genre au niveau national par les OSC, les acteurs privés, les PTF et les autorités étatiques ».**

Le FCG s'est fixé des objectifs spécifiques qui se déclinent comme suit :

- **OS1** : Renforcer les actions de promotion de l'abandon des VBG;
- **OS2** : Renforcer l'autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes ;⁴
- **OS3** : Renforcer la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes par les institutions et les OSC ;
- **OS4** : Assurer une meilleure implication des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires ;
- **OS5** : Assurer la coordination, le Suivi, l'évaluation, la capitalisation des acquis et la promotion des approches innovantes

⁴ La notion de femme inclut les adolescent-e-s et les jeunes femmes

II.2. AXES ET RESULTATS STRATEGIQUES

Les axes ci-dessous ont été identifiés à partir des éléments du diagnostic et des orientations stratégiques que le FCG s'entend se donner sur les cinq prochaines années. Ils doivent permettre de relever les enjeux et défis auquel les projets financés par le fonds doivent faire face.

Vision
A l'horizon 2023, le Fonds commun genre est un instrument contribuant efficacement à la prise en compte du genre pour l'édification d'une société burkinabé de justice sociale et de développement durable.

Missions
<ul style="list-style-type: none"> • soutenir les efforts des partenaires nationaux qui œuvrent à la promotion et au développement du genre au Burkina Faso • assurer une meilleure mobilisation des ressources grâce à une augmentation de la transparence dans la gestion des ressources allouées • assurer une coordination du financement et une synergie d'action des PTF.

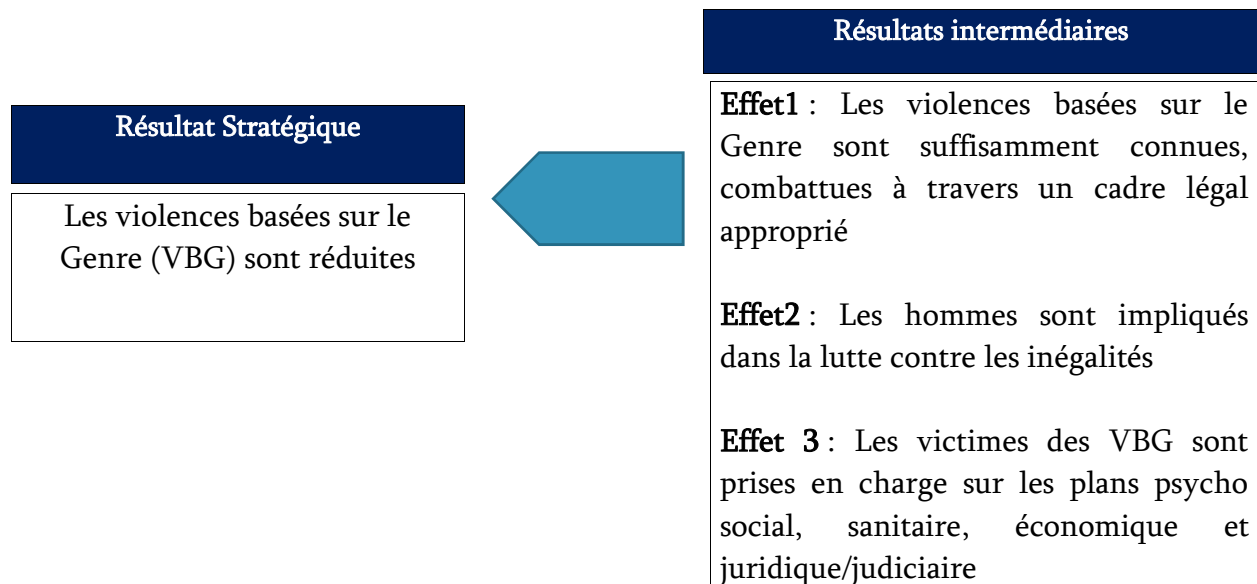
Valeurs
Responsabilité, Solidarité, Transparence, équité, Obligation de rendre compte.

AXES STRATEGIQUES				
Axe 1 : Renforcement des actions de promotion de l'abandon des VBG	Axe 2 : Autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes ⁵	Axe 3 : Renforcement de la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes par les institutions et les OSC	Axe 4 : Implication des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires	Axe 5 : Coordination, suivi, évaluation, capitalisation des acquis et la promotion des approches innovantes

⁵ La notion de femme inclut les adolescent-e-s et les jeunes femmes

Axe 1 : Renforcement des actions de promotion de l'abandon des VBG

Les principaux défis en lien avec les violences basées sur le genre ont montré que le manque d'effectivité du cadre juridique pour le genre, à cause de la prééminence du droit coutumier sur le Droit moderne fait obstacle à la réalisation de l'égalité femme-homme au Burkina Faso. De nombreuses perceptions et pratiques discriminatoires continuent de porter atteinte aux droits, aux libertés civiles et à la santé reproductive des femmes. Les discriminations au sein de la famille sont légion : le mariage précoce, répandu et persistant, discrimine particulièrement les filles. Les atteintes à l'intégrité physique et morale restent courantes, etc. Pour y faire face, il faut entre autres traduire et vulgariser les textes de loi qui répriment les VBG, veiller à l'application effective des textes de loi (code pénal de mai 2018, CPF, quota Genre, Code électoral, loi VFFF, ...), des actions de veille citoyenne en matière de VBG, la communication pour le changement des normes sociales et de comportements, etc. Aussi, il est apparu impérieux d'impliquer les hommes /approche masculinité dans la lutte contre les inégalités et d'envisager la prise en charge médicale, psychosociale, économique et juridique/judiciaire. Au niveau des zones rurales où le droit moderne rentre souvent en conflit avec les us et coutumes, il faudra initier, encourager et soutenir la mise en œuvre de solutions endogènes pour lutter contre les pratiques culturelles néfastes.

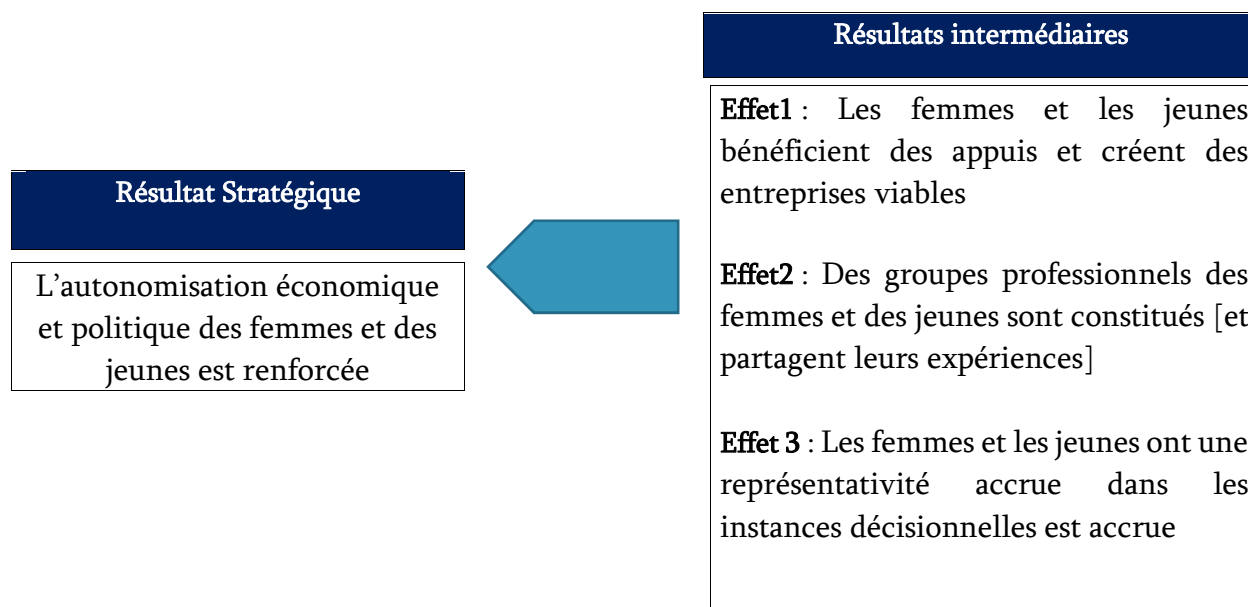


Axe 2 : Autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes⁶

Les différences de statut juridique et social entre les hommes et les femmes, et le partage traditionnel des tâches domestiques conditionnent la capacité des femmes à tirer parti des opportunités économiques en occupant un emploi ou en créant des entreprises. Les institutions sociales propres au contexte burkinabè restreignent l'accès des femmes à l'emploi et réduisent le niveau de vie de la communauté. En effet, les discriminations économiques à l'égard des femmes freinent le développement du Burkina Faso. Elles réduisent à la fois la productivité agricole, le potentiel de la force de travail et les revenus générés.

L'autonomisation politique et économique des femmes est le meilleur moyen de garantir l'égalité homme- femme au sein de la société selon les participant-e-s à l'atelier de planification stratégique. Aussi, Les possibilités offertes par le dividende démographique sont énormes. La population des jeunes du Burkina est en croissance rapide. Si davantage d'emplois sont créés et si un plus grand nombre de jeunes exercent des activités productives, cette main d'œuvre peut donner une impulsion considérable au processus de développement. Ainsi, le renforcement de la participation des femmes et des jeunes à la vie politique et économique est favorable pour renforcer la démocratie et transformer la société.

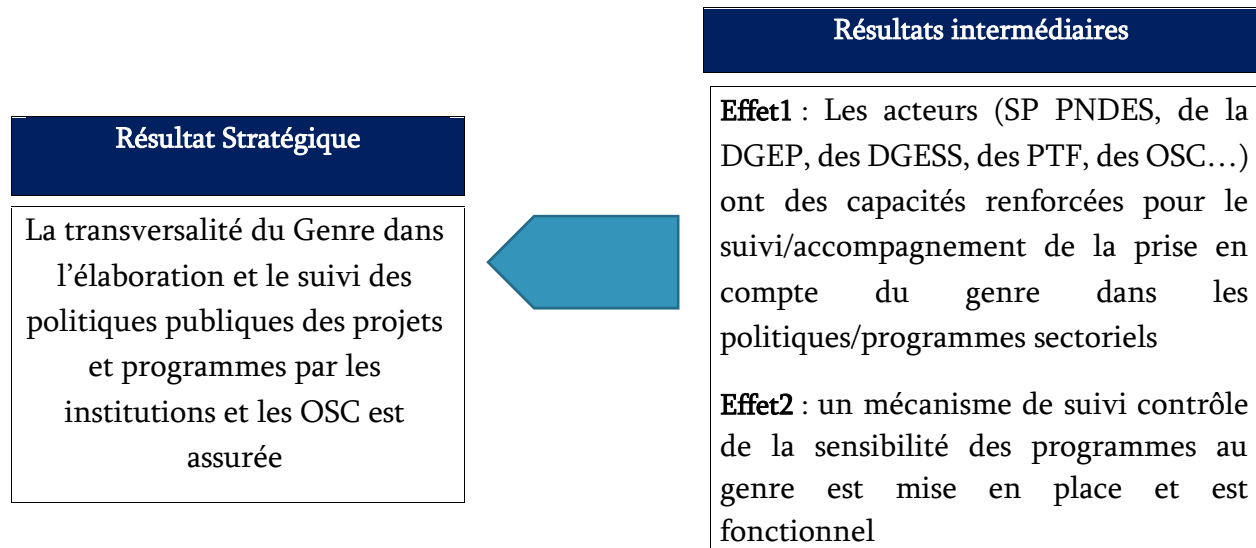
Ce renforcement passe par le renforcement des capacités entrepreneuriales des jeunes et des femmes, la mise en place des groupes professionnels fonctionnels, la création d'entreprises par les femmes et les jeunes, l'accroissement de leur représentativité dans les instances décisionnelles au niveau local et central, etc.



⁶ La notion de femme inclut les adolescent-e-s et les jeunes femmes

Axe 3 : Renforcement de la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes par les institutions et les OSC

Les stratégies pour la mise en œuvre de cet axe doivent partir de deux prémisses : aucun secteur de la vie n'échappe à l'action publique et tous les secteurs de la vie ont une dimension de genre. Vues sous cet angle, les politiques publiques deviennent des instruments privilégiés de transformation sociale pour l'égalité de genre. L'objectif du processus est donc de transformer toute politique publique, quels que soit le domaine d'intervention, les acteurs et/ ou les bénéficiaires concernés, en politique publique d'égalité de genre. En d'autres termes, il s'agit non seulement d'intégrer l'égalité de genre parmi les objectifs de toute politique publique, de tout programme, ou de tout projet mais aussi de la rendre indissociable de ses autres objectifs. Il est donc important d'avoir des références conceptuelles et méthodologiques solides et complètes afin de pouvoir assurer la transversalité de manière cohérente et systématique cette approche. Cela passe par le développement d'outils, le plaidoyer pour la généralisation de la planification/budgétisation sensible au genre dans tous les ministères sectoriels, le renforcement des capacités des acteurs, le suivi citoyen des politiques et programmes, l'accompagnement institutionnel (Diagnostic, communication, autres mesures).

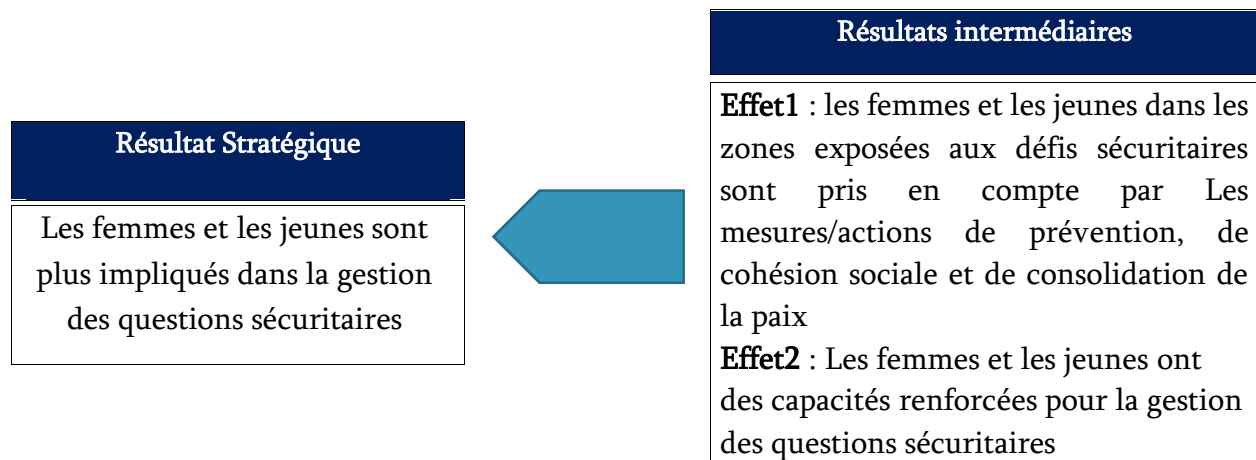


Axe 4 : Implication des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires

L'extrémisme violent et la radicalisation continuent de représenter l'un des plus grands défis mondiaux à la paix, à la stabilité et à la sécurité internationale. Les résolutions 2242 (2015) et 2250 (2015) du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les femmes, les jeunes, la paix et la sécurité, exhortent « les Etats membres à examiner les moyens d'accroître la représentation inclusive des femmes et des jeunes à tous les niveaux ». Ces résolutions renforcent le rôle des

femmes et/ou des jeunes dans la prévention de l'extrémisme violent et du terrorisme. Ainsi, la résolution 2242 préconise l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la prévention de l'extrémisme violent, et la résolution 2250 préconise de renforcer la participation des jeunes à la construction de la paix, de mieux les protéger en cas de conflits et de repousser ainsi l'extrémisme violent dont ils sont trop souvent les victimes et l'instrument. Les efforts de prise en compte de la voix des femmes, des jeunes et de la promotion de leur rôle dans la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation ne devraient pas se limiter à des stéréotypes sexistes tels que ceux cataloguant les femmes comme des victimes ou comme des mères. Cependant, les femmes et les jeunes peuvent également être des sympathisants, des incitateurs et des auteurs d'actes d'extrémisme violent et de radicalisation, ainsi que des acteurs clés dans le secteur de la sécurité et les autres institutions d'Etat impliquées dans la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation.

Dans cet axe, les interventions viseront à accroître la participation des femmes et des jeunes au maintien de la paix, à consolidation de la paix, à la prise de décisions avant et après les conflits et à la prévention des conflits. Il s'agira aussi d'œuvrer avec les associations féminines et les organisations de jeunesse pour une meilleure implication et mobilisation des femmes et des jeunes (y compris les enfants) en tant que partie prenante du combat contre la radicalisation, l'extrémisme violent, le terrorisme. Pour cela, il convient de renforcer la communication sur les défis sécuritaires, encourager et soutenir toutes initiatives et mesures pouvant améliorer la prévention et l'implication des femmes et des jeunes y compris dans les zones touchées ou dans les zones exposées. Le renforcement des capacités des concernés pour la gestion des questions sécuritaires reste un moyen efficace pour y arriver.



Axe 5 : Coordination, Suivi, évaluation, capitalisation des acquis et la promotion des approches innovantes

L'axe 5 porte sur un ensemble d'activités à réaliser pour un meilleur suivi du plan stratégique et de son évaluation dans un principe guidé par la reddition des comptes, la bonne gouvernance. En effet, les fonctions clés du système de suivi et évaluation consistent à s'assurer que les activités entreprises dans le cadre du plan stratégique :

- a) sont mises en œuvre conformément à la programmation physique et financière;
- b) sont efficaces, appropriées par les membres du FCG, les bénéficiaires, le gestionnaire et gérées de façon pérenne;
- c) sont suivies de façon à pouvoir identifier à temps les problèmes et les facteurs de risques ;
- d) ont l'impact escompté sur les bénéficiaires.

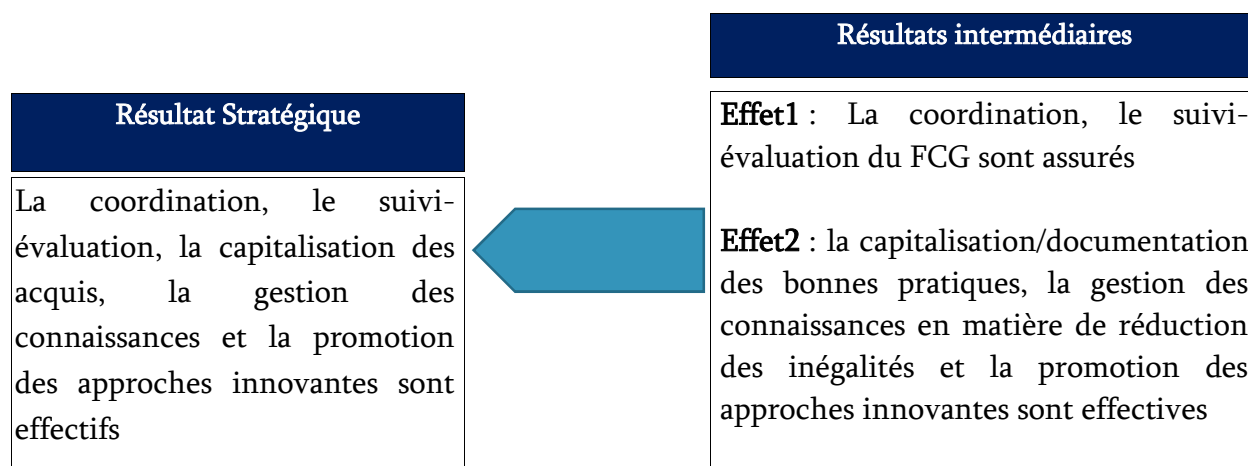
Cet axe intègre les conditions de bonne gouvernance du fonds à travers une bonne administration du FCG avec un manuel de procédure clair, une gestion transparente des ressources disponibles avec des audits des partenaires de mise en œuvre et du gestionnaire.

Des rencontres et des séances de travail seront organisées suivant un calendrier qui sera défini par le gestionnaire pour une meilleure planification des interventions et une meilleure coordination entre les parties prenantes.

Pour s'assurer que les objectifs seront atteints, la gestion du plan doit suivre l'évolution au niveau des produits et des résultats de manière harmonieuse. Cela facilitera la coordination du plan, dans le but d'une gestion axée sur les résultats, de faire des ajustements adéquats dans la planification des interventions. Ainsi, l'efficacité et la pérennité des acquis du plan doivent être toujours de mise. Pour cela, les comités de pilotage, les réunions trimestrielles ou semestrielles de suivi de la mise en œuvre du plan stratégique seront organisées avec l'ensemble des membres du FCG.

Une évaluation à mi-parcours se fera en 2021 pour être en conformité avec les exigences et permettre des ajustements pour les 30 derniers mois de l'échéance du plan.

Par ailleurs, parmi les principaux défis soulevés figure le faible niveau de capitalisation des acquis et la réplique des bonnes pratiques auxquels s'ajoute le manque de promotion des approches innovantes. Il s'agira dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique, de mettre l'emphase sur le partage d'expériences et la duplication des approches innovantes, la documentation, la diffusion des bonnes pratiques, la gestion des connaissances, des échanges d'expériences, etc. Aussi, dans les actions à envisager, il faut soutenir la mise en place ou dynamiser une plateforme d'échanges des initiatives en matière de Genre et accompagner les évaluations et formulation des politiques et stratégies afin de les rendre genre sensible.



II.3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI, EVALUATION DU PLAN STRATEGIQUE

Principes directeurs de mise en œuvre du plan stratégique

La mise en œuvre du Plan stratégique est basée sur les principes directeurs ci-après :

- l'**approche multi-acteurs** car la promotion d'un Etat de droit garantissant l'égalité et l'équité nécessite l'implication du pouvoir législatif, de l'Exécutif, du judiciaire de la société civile et des partenaires au développement ;
- la **synergie et la concertation** des parties prenantes engagées dans la promotion de l'égalité de genre ;
- la **coordination** des activités développées dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique doit être un principe opératoire et un objectif de mise en cohérence et d'articulation des initiatives du Fonds.

La mise en œuvre du Plan stratégique sera assurée par le Gestionnaire du FCG sous la coordination du chef de file. Quant au contrôle de gestion et du suivi évaluation, ils sont assurés par le gestionnaire qui peut être appuyé par une tierce entité ou un intervenant externe. Pour prendre en compte l'évolution du contexte, il est prévu de réviser le Cadre logique pour tenir compte des zones d'intervention, des résultats enregistrés et autres orientations des revues, des comités de pilotages.

Le gestionnaire est lié par un contrat et conformément au PFC, il assure l'administration du FCG, le suivi technique des partenaires du FCG et rend compte de sa gestion au chef de file.

Les structures partenaires du FCG dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan stratégique sont :

-) les structures gouvernementales ;
-) les OSC (associations féminines, associations de jeunesse et autres OSC engagées pour la gouvernance et la promotion du genre) ;
-) les ONG ;
-) les collectivités territoriales.

Ces partenaires de mise en œuvre seront sélectionnées/identifiées sur la base de leur expertise dans les domaines à couvrir à travers :

- les appels à projets, tout en priorisant les initiatives de renforcement du mainstreaming du genre dans les projets et programmes existants ;
- les actions proactives sur initiative du comité de pilotage du FCG ;

- la cooptation de projets.

Au niveau du groupe technique du FCG composé par l'ensemble des membres contributeurs au panier commun, il est attendu, les apports suivants :

-) appui à la coordination et à la synergie d'action ;
-) appui technique et financiers ;
-) facilitation pour le réseautage ;
-) appui à la visibilité des actions du FCG ;
-) Appuyer le Gestionnaire dans la gestion du Fonds en assurant la concertation et la consultation des PTF chaque fois que nécessaire.

De façon plus concrète Il est l'organe d'orientation et de prise de décision du FCG. Ce comité de pilotage est chargé de :

- définir les objectifs et les orientations du Fonds ;
- adopter le budget et les plans d'actions annuelles et triennales ;
- approuver les outils de gestion et le manuel de gestion administrative et financière du FCG ;
- approuver le financement des projets présélectionnés soumis par le Gestionnaire ;
- approuver le financement des projets ayant fait l'objet de cooptation ;
- approuver les rapports financiers et techniques semestriels et annuels ;
- approuver les rapports d'évaluation périodiques et les audits annuels ;
- nommer ou démettre le Gestionnaire.

Le chef de file conformément à son rôle traditionnel, aura à charge de :

- présider les comités de pilotage ;
- initier au besoin et au nom des membres, toute correspondance à l'attention des partenaires ;
- entreprendre des initiatives susceptibles de renforcer l'harmonisation, la coordination et le partenariat entre PTFs ;
- convoquer les réunions statutaires ou non du comité de pilotage ;
- préparer les sessions du comité de pilotage ;
- suivre la mobilisation des ressources ;
- initier des visites de terrain ;
- susciter l'adhésion de nouveaux membres ;
- assurer la communication avec les partenaires nationaux et internationaux en vue d'une plus grande visibilité du fonds.

Suivi du plan stratégique

Il sera exécuté par le gestionnaire et ses partenaires impliqués dans la mise en œuvre du plan stratégique.

Le gestionnaire devra :

-) participer à la validation des outils de suivi ;
-) s'assurer de la mise en œuvre effective du plan selon les termes des contrats de financement ;
-) assurer le contrôle physique et la vérification de la qualité de la mise en œuvre des activités ;
-) apprécier le niveau d'exécution du plan stratégique ;
-) apporter des conseils appropriés ;
-) faire l'état de l'exécution physique et budgétaire conformément au chronogramme ;
-) transmettre les rapports semestriels et annuels sur l'état d'exécution du plan stratégique aux parties concernées.

En somme, le gestionnaire assure le suivi technique, le suivi financier, le suivi administratif et le suivi socio-organisationnel des partenaires d'exécution.

Évaluation du plan stratégique

✓ L'évaluation à mi-parcours

Un atelier national d'évaluation sera organisé à mi-parcours de la troisième année de la mise en œuvre du projet, au plus tard en fin juin 2021. Cette évaluation devra permettre d'apprécier les effets et leur tendance d'évolution afin de procéder à la prise de mesures correctrices éventuelles et de renforcer les acquis en vue de l'atteinte des objectifs. Elle sera réalisée sur des bases contractuelles par des prestataires de service indépendants.

✓ L'évaluation finale

L'évaluation finale du plan stratégique est prévue pour la dernière année de sa mise en œuvre. Son but est de mesurer le niveau d'atteinte des résultats, de relever les insuffisances, de capitaliser les acquis et d'envisager une suite éventuelle.

Risques et mesures d'atténuation

Les difficultés de mise en œuvre du plan stratégique auxquelles pourrait être confrontées le FCG sont entre autres l'insuffisance de financement, les retards de décaissement, la non disponibilité des membres, la corruption, le risque de préjudice, la non surveillance des fonds, la dérive des PTF, la dégradation de la situation sécuritaire.

Pour anticiper sur ces difficultés, il est nécessaire de :

- mettre en place une stratégie efficace de mobilisation des ressources afin de catalyser d'autres partenaires ;
- accélérer la relecture du manuel de procédure ;
- veiller au respect du protocole d'entente entre les membres du FCG et le gestionnaire ;
- procéder à une bonne programmation et coordination au sein du FCG ;
- sensibiliser sur la fraude ;
- former les acteurs ;
- renforcer la fonction de contrôle interne des fonds FCG chez le gestionnaire et chez les bénéficiaires ;
- veiller au respect des engagements et du protocole de financement commun (PFC) ;
- développer, au profit des partenaires de mise en œuvre, une liste de contrôle informative et d'actions concrètes à prendre en fonction des risques liés à la dégradation du climat sécuritaire ;
- tenir compte des zones à risque potentiellement élevé dans la sélection des projets;
- mettre en place une communication permanente à l'endroit des membres.

En ce qui concerne le risque sécuritaire, aucune action n'a été engagée par le FCG face à ce risque dont la probabilité est bien réelle dans certaines zones du pays. Toutefois, ce risque doit faire l'objet d'une évaluation systématique chaque année, des mesures de mitigation du risque et des réponses appropriées seront proposées. Aussi, le plan stratégique a prévu un axe dédié à l'implication des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires. Nonobstant cela, comme indiqué ci-dessus, il serait judicieux d'envisager l'édiction par le FCG de règles sécuritaires pour ses structures partenaires.

II.4. ARCHITECTURE DES RESULTATS

Cadre de résultats et des rendements

LOGIQUE D'INTERVENTION RESULTATS	DONNEES DE REFERENCE	RAYONNEMENT	INDICATEURS DE RESULTATS	ACTIONS PRIORITAIRES	SOURCES DES INDICATEURS
Axe1 : Renforcement des actions de promotion de l'abandon des VBG					
OS1 : Renforcer les actions de promotion de l'abandon des VBG					
Résultat Stratégique Les violences basées sur le Genre (VBG) sont réduites			Niveau de respect des engagements pris pour lutter contre les VEFF Niveau de persistance des normes sociales discriminatoires		Rapport CEDEF Rapport EPU Rapport ministère en charge du genre Enquêtes Rapports d'études
Effets					
Effet1 : Les violences basées sur le Genre sont suffisamment connues, combattues à travers un cadre légal approprié	A déterminer	Zones d'intervention des projets sélectionnés	Niveau d'application de la loi VEFF Niveau de connaissance des structures médicales les plus proches, des associations /organisation/barreaux prenant en charge légalement les victimes de VBG Un répertoire exhaustif des violences basées sur le Genre (types d'incidents) au Burkina	Plaidoyers pour l'application effective des textes de loi (code pénal de mai 2018, CPF, quota Genre, Code électoral, loi VFFF, ...) Traduction/vulgarisation des textes de loi qui répriment les VBG Sensibilisation sur les VBG Réforme des lois et traitement de la violence basée sur le genre	Rapport CEDEF Rapport EPU Rapport ministère en charge du genre Rapport FCG Enquêtes/sondages Rapports d'études

			Faso est constitué (disponible) Base : 0 Cible : oui	Action de veille citoyenne en matière de VBG	
Effet2 : Les hommes sont impliqués dans la lutte contre les inégalités			Niveau de perception des inégalités de genre par les hommes Types d'initiatives/actions de lutte contre les VBG soutenues par le FCG impliquant des hommes Base : 0 Cible : 5 Pourcentage des personnes interrogées déclarant qu'un homme peut avoir recours à la violence envers sa femme	Communication pour le changement des normes sociales et de comportements en faveur des droits des femmes et des filles Implication des hommes /approche masculinité dans la lutte contre les inégalités Soutien pour la mise en œuvre de solutions endogènes pour lutter contre les pratiques culturelles néfastes	Rapport CEDEF Rapport FCG Etudes spécifiques Rapport des partenaires Enquêtes/sondages Rapports d'études
Effet 3 : Les victimes des VBG sont prises en charge sur les plans psycho social, sanitaire et juridique			Niveau de respect des directives par les agents de structures de prise en charge des VBG % de survivantes des VBG prises en charge sur le plan psycho social, sanitaires et juridique grâce au soutien du FCG (structures appuyées)	Réalisation d'étude sur les VBG (en vue de rendre disponible les données y relatives - voir outils OMS) Elaboration/adaptation de protocoles Elaboration de directives Formation des acteurs	Rapport structures de prise en charge Rapport FCG Rapport ministère en charge du genre Rapport CEDEF Etudes spécifiques

			Base : 0 Cible : 75%	Appui pour la prise en charge psychosociale et juridique/judiciaire des survivantes des VBG	
Axe 2 : Autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes					
OS2 : Renforcer l'autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes					
			<p>Incidence de la pauvreté des femmes Base : 30.4 (EMC 2014) cible : 22%</p> <p>Indice de développement du genre IDG Base : 0,874 (PNUD 2016) Cible :</p> <p>Indicateur de la participation des femmes (IPF)</p> <p>Tx d'activité des jeunes 15-24 ans Base : 55,6% (EMC 2014) Cible : 62%</p>		<p>Rapports ministère en charge du genre</p> <p>Rapports ministère en charge de la jeunesse</p> <p>Rapport CEDEF</p> <p>Rapport PNUD</p> <p>Rapport sur le développement économique et social</p> <p>Enquête sur les conditions de vie des ménages (ECVM)</p> <p>Enquête multisectorielle continue (EMC)</p> <p>Enquête afrobaromètre</p>
Résultat Stratégique L'autonomisation économique et politique des femmes et des jeunes est renforcée					
Effets					

<p>Effet1 : Les femmes et les jeunes bénéficient des appuis et créent des entreprises viables</p>			<p>% des entreprises formelles créées grâce au soutien du FCG Base : 0% Cible : 5%</p> <p>Niveau de viabilité des entreprises créées et gérées par les femmes et les jeunes avec l'appui du FCG</p>	<p>Formations/appuis aux initiatives entrepreneuriales des femmes et des jeunes</p> <p>Appui pour l'accès des femmes aux financements et aux services financiers</p> <p>Mise en place Plateforme d'échange d'expériences pour les femmes entrepreneures, les jeunes</p> <p>Facilitation/accompagnement pour la création d'entreprise</p> <p>Facilitation pour l'accès aux marchés</p> <p>Appui à des initiatives TIC et numériques respectueuses des besoins des femmes et des jeunes (bourses d'innovation)</p> <p>Acquisition des biens et services au profit d'entreprises créées par les femmes et les jeunes</p> <p>Formation/Acquisition de compétences professionnelles et décisionnelles pour les femmes et les jeunes</p>	<p>Rapports des partenaires de formation</p> <p>Registre de commerce</p> <p>Rapport FCG</p> <p>Maison de l'entreprise</p> <p>Enquêtes/sondages</p> <p>Rapports d'études</p>
--	--	--	---	--	---

				Facilitation/accompagnement pour l'accès et le contrôle des ressources (Garanti pour les droits de propriété foncière pour les femmes notamment)	
Effet 2 : Des groupes professionnels des femmes et des jeunes sont constitués [et partagent leurs expériences]			Niveau de fonctionnement des groupes professionnels des femmes et des jeunes mis en place par le FCG	Constitution de groupes professionnels et encadrement d'entreprises Appui aux réseaux d'échanges d'expériences	Rapports des partenaires Rapports des groupes professionnels Rapport FCG
Effet 3 : Les femmes et les jeunes ont une représentativité accrue dans les instances décisionnelles			Nombre de femmes à l'AN Base : 15 (2015) Cible : 25 Nombre de femmes maires Base : 10 (2016) Cible : 25 Nombre de députés âgés de moins de 30 ans Base : 0 Cible : 2	Appuis aux initiatives de plaidoyers pour une application effective des dispositions législatives et réglementaires existantes sur la participation politique des femmes et des jeunes (Quota genre, quota de jeune) Renforcement des capacités en communication, plaidoyer, leadership, management, gestion des conflits, négociations Conférences régionales pour les femmes élues locales Campagnes d'éducation civique et électorale	Annuaire statistique ministère en charge de la femme Rapport CEDEF Rapport FCG

				<p>Développement d'outils adaptés à la participation politique des femmes et des jeunes</p> <p>Apport de moyens d'action pour les structures représentatives de jeunes et de femmes</p> <p>Appui à des sections de jeunes/femmes des structures politiques</p> <p>Renforcement du rôle du travail socio-éducatif pour l'autonomisation des jeunes</p> <p>Appui aux réseaux d'échanges d'expériences</p>	
Axe 3 : Renforcement de la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes					
OS3 : Renforcer la transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes par les institutions et les OSC					
<p>Résultat Stratégique La transversalité du Genre dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques, des projets et programmes par les institutions et les OSC est assurée</p>			<p>Niveau de prise en compte du genre dans les politiques publiques, les programmes, projets de développement</p> <p>Niveau de prise en compte du genre au niveau sectoriel</p>		<p>Rapport d'analyse, d'évaluation et de suivi des politiques publiques Rapport FCG Rapports des partenaires</p>

Effets					
<p>Effet1 : Les acteurs (SP PNDES, de la DGEP, des DGEES, des PTF, des OSC....) ont des capacités renforcées pour le suivi/accompagnement de la prise en compte du genre dans les politiques/programmes sectoriels</p>			<p>Niveau d'intégration du genre dans les cycles des projets par les OSCs, ONG partie-prenantes</p> <p>Qualité des rapports des cadres sectoriels de dialogue concernant la prise en compte du genre</p>	<p>Soutenir le développement d'outils d'analyse et de planification/budgétisation sensible au genre</p> <p>Appui au plaidoyer pour généralisation de la planification/budgétisation sensible au genre dans tous les ministères sectoriels.</p> <p>Formation des acteurs</p> <p>Accompagnement institutionnel (Diagnostic, communication, autres mesures)</p>	<p>Rapports des partenaires Rapport des CSD Rapport FCG</p>
<p>Effet2 : un mécanisme de suivi contrôle de la sensibilité des programmes au genre est mise en place et est fonctionnel</p>			<p>Existence d'un mécanisme de suivi contrôle fonctionnel Base : non Cible : oui</p>	<p>Formation des acteurs</p> <p>Actions de suivi citoyen des politiques et programmes en matière de genre</p> <p>Mise en place/renforcement de dispositif de suivi</p>	<p>Rapports des partenaires Rapport FCG Rapports d'évaluation</p>
<p>Axe 4 : Implication des femmes et des jeunes dans la gestion des questions sécuritaires</p>					
<p>OS4 : Assurer une meilleure implication des femmes et des filles dans la gestion des questions sécuritaires (rôle, responsabilités, prévention, gestion des conflits, etc.)</p>					
<p>Résultat Stratégique</p>			<p>Niveau d'implication des femmes et des</p>		<p>Rapports des partenaires</p>

Les femmes et les jeunes sont plus impliqués dans la gestion des questions sécuritaires			jeunes dans la gestion des questions sécuritaires		Rapports d'évaluation Rapport FCG Enquêtes/sondages Rapports d'études
Effets					
Effet1 : les femmes et les jeunes dans les zones exposées aux défis sécuritaires sont pris en compte par Les mesures/actions de prévention, de cohésion sociale et de consolidation de la paix			Types de mesures/actions de prévention et de prise en compte des femmes et des jeunes dans les zones exposées aux défis sécuritaires ayant bénéficié d'un appui du FCG	Appui aux initiatives de prévention, de cohésion sociale, de consolidation de la paix et de gestion des conflits au profit des femmes et des jeunes (y compris les enfants) dans les zones exposées aux défis sécuritaires Mise en place des mécanismes d'alerte Appui/Accompagnement des actions en cours dans les zones exposées aux défis sécuritaires (au profit des femmes et des jeunes y compris les enfants)	Rapports des partenaires Rapports d'évaluation Rapport FCG
Effet 2 : Les femmes et les jeunes ont des capacités renforcées pour la gestion des questions sécuritaires			Types de formations techniques en gestion des questions sécuritaires dispensées dans le cadre des appuis du FCG % des femmes et de jeunes formés par le FCG impliqués dans la gestion des questions sécuritaires	Formation des acteurs sur les questions sécuritaires et prises de mesures (Peace building, etc.) Sensibilisation et plaidoyer sur la culture de la paix, la cohésion sociale, la radicalisation et l'extrémisme violent	Rapports des partenaires Rapports de formation Rapport FCG

			Base : 0 Cible : 25		
Axe 5 : Coordination, suivi, évaluation, capitalisation des acquis et la promotion des approches innovantes					
OS5 : Assurer la coordination, le suivi, l'évaluation, la capitalisation des acquis et la promotion des approches innovantes					
Résultat stratégique : La bonne gouvernance du FCG est assurée			Niveau de respect des procédures du FCG Niveau de redevabilité du FCG Membership au niveau du FCG Base : 5 Cible : 7		Rapport FCG Rapports d'évaluation Rapports de suivi Rapports d'audit
Effet1 : La coordination, le suivi-évaluation du FCG sont assurés			Niveau de mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation du plan précédent (Disponibilité d'un manuel de procédure, plan de renforcement, Efficacité du partage d'information) Base : 0 Cible : 100% en juin 2020 % de recommandations issues des évaluations et rencontres statutaires mises en œuvre Base : 0 Cible : 70%	Elaboration/relecture manuel de procédure Elaboration d'un manuel de suivi évaluation Elaboration des PTA du FCG Organisation des comités de pilotage Mise en place d'un système efficace de partage d'information au sein du FCG Elaboration d'un plan de mobilisation des ressources	Rapports de suivi conjoint Rapport des rencontres statutaires Rapport de mission d'étude Rapport ministère en charge du genre Rapports d'évaluation

				<p>Réalisation de mission conjointe de visite terrain</p> <p>Lancement des appels à projet et sélection</p> <p>Réalisation d'audits</p> <p>Actions de visibilité du FCG</p> <p>Organisation de réunions trimestriels/semestrielles de suivi</p> <p>Evaluation à mi-parcours de la mise en œuvre du plan stratégique</p> <p>Evaluation finale</p>	
<p>Effet2: la capitalisation/documentation des bonnes pratiques, la gestion des connaissances en matière de réduction des inégalités et la promotion des approches innovantes sont effectives</p>			<p>Disponibilité d'un livre ou d'un système informatique de gestion de connaissances, de savoirs faire ou de retours d'expérience Base : non Cible : oui</p> <p>% de bonnes pratiques capitalisées ayant fait l'objet d'un passage à l'échelle Base : 0 Cible : 25%</p>	<p>Documentation et diffusion les bonnes pratiques</p> <p>Gestion des connaissances</p> <p>Atelier de partage de connaissances</p> <p>Réalisation des voyages d'échanges d'expériences</p> <p>Mise en place/dynamisation d'une plateforme d'échanges</p>	<p>Rapport FCG</p> <p>Rapport des partenaires</p> <p>Rapport de mission d'étude</p> <p>Rapports des partenaires</p> <p>Document de capitalisation</p> <p>Brochures/Dépliants</p>

			<p>Nbre d'approches innovantes soutenues et dupliquées par le FCG</p> <p>Base : 0</p> <p>Cible : 5</p>	<p>des initiatives en matière de Genre</p>	
--	--	--	--	--	--

CONCLUSION

Le Fonds commun genre s'est engagé dans un exercice de planification stratégique afin de traduire sa vision dans une feuille de route qui exprime ses orientations prioritaires. Les objectifs institutionnels proposés dans le présent document indiquent la direction souhaitée en matière de réduction des inégalités de genre par ce mécanisme de financement des PTFs.

Cernant cinq axes stratégiques, ce plan propose de grandes orientations projetées dans l'avenir. Il vise à soutenir des actions et des réformes qui sont en cours au niveau du FCG ainsi que d'autres qui seront mises en place.

Ce plan, c'est aussi le rêve et les vœux de l'ensemble des membres du FCG et de leurs partenaires quant aux grandes orientations et aux objectifs qui guideront les actions jusqu'en 2023.

À partir des grandes orientations définies dans le plan stratégique, les membres et les partenaires du FCG dresseront des projets et engageront des actions afin de voir se réaliser, les objectifs établis comme étant les plus importants. Ce plan stratégique a été élaboré avec la participation des représentants de toutes les parties concernées. Le contenu final du plan a été grandement enrichi par un processus de consultation et il est d'autant plus pertinent du fait de cette participation. Il faudra compter sur cette même mobilisation et ce soutien enthousiaste pour assurer sa mise en œuvre et son succès.

ANNEXE

Risques et actions de mitigation

Risques	Probabilité	Impact	actions de mitigation
<i>Globalement</i>			
Insuffisance de financement	Faible	Elevé	Elaboration d'une stratégie efficace de mobilisation des ressources afin de catalyser d'autres partenaires
Dégradation du climat sécuritaire	Faible/Modérée / élevée en fonction des régions	Elevé	Développer, au profit des partenaires de mise en œuvre, une liste de contrôle informative et d'actions concrètes à prendre en fonction des risques liés à la dégradation du climat sécuritaire. Tenir compte des zones à risque potentiellement élevé dans la sélection des projets
Retard dans les décaissements	moyenne	modéré	Elaborer un tableau de bord pour une bonne programmation et coordination au sein du FCG
La corruption	Faible/Modérée	Elevé	Sensibilisation sur la fraude Formation des acteurs Renforcer la fonction de contrôle interne des fonds FCG chez le gestionnaire et chez les bénéficiaires
La non surveillance des fonds	Faible	Elevé	Respect des engagements par les membres Auditeur interne au niveau du gestionnaire Veillez à la mise en œuvre des audits des fonds
Le risque de préjudice	Faible	Elevé	Renforcer la communication entre membres du FCG et le gestionnaire Veiller au respect strict du manuel de procédure Veiller au respect du protocole d'entente entre les membres du FCG et le gestionnaire
La dérive des PTF	Faible	Elevé	Renforcer la communication entre membres du FCG Accélérer la relecture du manuel de procédure Veiller au respect du PFC

Mobilité du personnel chez le Gestionnaire	Moyenne	Modéré	Système de motivation du personnel dans la politique RH du Gestionnaire
Pertes de fonds pour les partenaires de mise en œuvre dues à la fluctuation des devises	Moyenne	Modéré	Ouverture par le Gestionnaire d'un compte bancaire au Burkina pour permettre la mise en œuvre effective des activités des partenaires et l'atteinte des résultats

LISTE DE PRESENCE A L'ATELIER DE PLANIFICATION STRATEGIQUE

N°	Nom	Prénom(s)	Structure	Adresse mail	Téléphone
1	NIKYEMA	Ida Christiane	UNICEF	itamini@unicef.org	76 20 26 62
2	BATIGA	Dorothée	Amb. du Danemark	dorbat@um.dk	25 32 85 40
3	OUEDRAOGO	Florence	Amb. de Suède	florence.ouedraogo@sida.se	78 80 68 20
4	JARIK	Khadija	Amb. Canada	khadija.jarik@international.gc.cu	74 95 53 53
5	HENRY	Paule Elise	PSAT/CCG/PTF	sarelhfr@yahoo.fr	78 81 80 42
6	WESSNER	Fanny	PNUD	fanny.wessner@undp.org	77 39 37 79
7	KONE	Nadine	DIAKONIA	nadine.kone@diakonia.se	60 83 56 58
8	PARATORE	Jean Pierre	UNICEF	jpparatore@unicef.org	65 80 35 82
9	BARBARI	Aboubacar	ONUSIDA	aboubacar.barbari@undp.org	70 49 84 34
10	OUATTARA	Mariamé	Spécialiste genre	inariame06@yahoo.fr	70 24 68 17
11	OUEDRAOGO/SAWADOGO	Aminata	ADEP	aminasawadogo@yahoo.fr	78 82 22 72
12	SAWADOGO/KABRE	Assétou	SP/Conap Genre	asskabr@yahoo.fr	70 62 56 20
13	HIEN	Sié	SP CONAP Genre	siehien@yahoo.fr	71 11 24 83
14	NEBIE	B. Dominique	DGAEF/MFSNF	domrebie@aol.fr	79 75 75 70
15	COMPAORE	K. Régina	SP/CNLPE	rcompaorose@yahoo.fr	78 12 00 43
16	OUEDRAOGO/BARRY	Inès Mariama	DIAKONIA	mariama.barry@diakonia.se	70 24 59 05
17	TRAORE/SANOU	Wuroforoma Amélie	AFJ/BF	wamelies@gmail.com	70 06 36 50
18	YARO	Gnideni Jacods	URCB-SD	yarognedeni@gmail.com	70 81 71 18

19	SAWADOGO	Issiaka	URCB-SD	issiakasawadogo23@yahoo.com	70 43 32 47
20	BAZYE	Sara	DIAKONIA	sara.bazye@diakonia.se	71 97 53 52
21	SAWADOGO	Alphonsine	SP/CNLPE	alphasaw3@gmail.com	70 26 82 00
22	SANGARE	Nestorine	CRIGED SPONG	nestorine.compaore@gmail.com	70 60 68 52
23	HIEN	Y. Clotaire	OMS	hclotaire@yahoo.fr	70 22 12 58
24	OUEDRAOGO/COMPAORE	EDITH	UNFPA	ouedraogo@unfpa.org	70 80 77 01
25	SAWADOGO	Salimata	MJDHPC	ssalimata52@yahoo.fr	70 69 36 05
26	SORI	Ramatou	DIAKONIA	ramatou.sori@diakonia.se	70 26 76 98
27	POUYA	Marie Madeleine	DIAKONIA	madeleine.pouya@diakonia.se	70 63 63 22
29	TRAORE	N'Père Adèle	CBDF	npereadelyahoo.fr	70 23 38 08
30	KOMBASSERE/SIMPORE	Anne	URCB	sympanna@hotmail.com	70 80 43 76
31	ROUAMBA	Workia	Cause genre Assemblée Nationale	ewrartmix03@yahoo.fr	70 31 74 14 77 55 58 08
32	KORBEOGO	Ousmane	Consultant	korbeogoo@yahoo.fr	70 17 17 15
33	KABORE	N. Casimir	Consultant assistant	casimirkabore@yahoo.fr	
34	OUEDRAOGO	Madina	Assistante	murile15@yahoo.fr	