

# GUIDE DES BONNES PRATIQUES D'INTÉGRATION DE L'ÉQUITÉ DANS LA CHAÎNE PPBSE DES POLITIQUES PUBLIQUES

PLANIFICATION · PROGRAMMATION · BUDGÉTISATION  
SUIVI · ÉVALUATION (PPBSE)

PROJET DE RENFORCEMENT INSTITUTIONNEL  
POUR L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ DE GENRE (PRIEEG)  
AU SÉNÉGAL

Par l'École nationale d'administration  
publique (ÉNAP)

## ÉQUIPE DE L'ÉNAP IMPLIQUÉE

### Conception et coordination scientifique de la cartographie

**Astou Niang**, Ph.D,  
Conseillère aux affaires internationales, spécialiste en évaluation

### Recherche et rédaction

**Astou Niang**, Ph.D,  
Conseillère aux affaires internationales, spécialiste en évaluation

**Boubacar Sané**, Ph.D,  
Expert suivi-évaluation

**Élodie Roy**,  
Conseillère aux affaires internationales

**Patient Mpunga Biayi**,  
Assistant de recherche

### Mise en page

**Édeline Thérèse Cajou**,  
Technicienne en administration



# Table des matières

Liste des points d'entrée	II
Liste des figures	III
Liste des tableaux	IV
Avant-propos	V
<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>2. INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PLANIFICATION</b>	<b>9</b>
2.1. La phase préparatoire et de diagnostic	12
2.2. La phase de définition des orientations stratégiques	44
2.3. La phase de synthèse	49
2.4. La phase de validation technique et politique	51
<b>3. L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PROGRAMMATION</b>	<b>53</b>
3.1. Définition des objectifs des programmes	56
3.2. Stratégies de mise en œuvre	60
<b>4. L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA BUDGÉTISATION</b>	<b>65</b>
<b>5. L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PHASE DE SUIVI</b>	<b>79</b>
<b>6. L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ÉVALUATIONS</b>	<b>93</b>
<b>7. CONCLUSION</b>	<b>105</b>
Références bibliographiques	107

# Liste des points d'entrée

POINT D'ENTRÉE 1	Mise en place des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification afin de soutenir l'intégration des questions d'EEG	12
POINT D'ENTRÉE 2	Analyse genre	20
POINT D'ENTRÉE 3	Mener des consultations participatives et inclusives	28
POINT D'ENTRÉE 4	Diagnostics organisationnels et institutionnels selon une perspective genre	32
POINT D'ENTRÉE 5	Formulation des options stratégiques qui prend en compte l'EEG	44
POINT D'ENTRÉE 6	Intégration du genre lors de la définition des objectifs (général et spécifiques)	47
POINT D'ENTRÉE 7	Intégration du genre lors de la rédaction des documents de planification	49
POINT D'ENTRÉE 8	Validation qui prend en compte l'intégration de l'EEG	51
POINT D'ENTRÉE 9	Intégration du genre aux objectifs des programmes	56
POINT D'ENTRÉE 10	Intégration du genre aux stratégies de mise en œuvre	60
POINT D'ENTRÉE 11	Budgétisation sensible au genre	67
POINT D'ENTRÉE 12	Sélection d'indicateurs sensibles au genre et sexospécifiques	82
POINT D'ENTRÉE 13	Collecte et analyse des données sensibles au genre	88
POINT D'ENTRÉE 14	Intégration du genre dans la reddition de comptes	90
POINT D'ENTRÉE 15	Intégration du genre dans les évaluations	96

# Liste des figures

FIGURE 1	Schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre (STIG), UEMOA, juin 2022	3
FIGURE 2	Cadre programmatique en vigueur au Sénégal	5
FIGURE 3	Articulation et schéma de cohérence du système de planification au Sénégal	11
FIGURE 4	Outil BAPRI (besoins, accès, participation, ressources et impact)	21
FIGURE 5	Structure en quatre dimensions	25
FIGURE 6	Trois sources d'informations	25
FIGURE 7	Analyse FFOM	36
FIGURE 8	Toile d'institutionnalisation du genre	37
FIGURE 9	Formulation des orientations stratégiques	45
FIGURE 10	Articulation entre la planification, la programmation et ses projets	54
FIGURE 11	Articulation entre la planification, la programmation et les projets – Exemple	55
FIGURE 12	Cadre d'analyse genre des programmes budgétaires (chaîne PPBSE)	72
FIGURE 13	La mesure des changements – Concepts de base	80
FIGURE 14	Articulation entre la planification, la programmation et le suivi	81
FIGURE 15	Liens entre Programme, PAP et Rapport Annuel de Performance (RAP)	81
FIGURE 16	Sensibilité genre de la chaîne PPBSE	95
FIGURE 17	Critères d'évaluation	98

# Liste des tableaux

TABLEAU 1	Aperçu des éléments de cadrage de la démarche au sein des deux ministères	39
TABLEAU 2	Exemple(s) de déclinaison des objectifs spécifiques et actions issues de la planification à un niveau programmatique prenant en compte le genre au Sénégal	57
TABLEAU 3	Matrice d'actions	61
TABLEAU 4	Système de notation à trois valeurs qui régit l'application du marqueur du CAD concernant l'égalité homme-femme	71
TABLEAU 5	Désagrégation sexospécifique du projet de budget 2020 du ministère de l'Énergie et du pétrole	73
TABLEAU 6	Exemple de prise en compte du genre dans les dépenses d'investissement du MFB	74
TABLEAU 7	Exemple de prise en compte du genre dans le budget du MAESE	74
TABLEAU 8	Exemple de prise en compte du genre dans le budget du MFA	75
TABLEAU 9	Liste des principaux projets intégrant le genre par sections inscrit dans le projet de loi de finances 2024	75
TABLEAU 10	Liste des principaux projets intégrant le genre par sections inscrit dans le projet de loi de finances 2024	76
TABLEAU 11	Un exemple de fiche-indicateur	84
TABLEAU 12	Un exemple plus détaillé de fiche-indicateur	85
TABLEAU 13	Comparaison des résultats obtenus par rapport aux objectifs de l'année n-1	91
TABLEAU 14	Suivi des recommandations	100
TABLEAU 15	Modèle de matrice d'évaluation sensible au genre	100
TABLEAU 16	Exemple de matrice	102
TABLEAU 17	Exemple de questions sur le critère Pertinence de l'Évaluation du Programme national d'Investissement Agricole – Profil national Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Sénégal	102
TABLEAU 18	Exemple de questions sur le critère Viabilité de l'Évaluation du Programme national d'Investissement Agricole – Profil national Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Sénégal	103

# Avant-propos

Au cours des dernières décennies, le Sénégal a réalisé d'énormes progrès dans la promotion et la protection des droits des femmes et des filles<sup>1</sup>. Ces progrès se sont notamment traduits par l'adoption de lois visant à lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles, à promouvoir l'égalité des sexes et à garantir l'accès des femmes à l'éducation, à la santé et à l'emploi. Le Sénégal a également mis en place des politiques et des programmes visant l'autonomisation économique des femmes, le renforcement leur participation à la vie politique et à promouvoir leur accès à la prise de décision.

L'intégration de la dimension genre dans la chaîne Planification-Programmation-Budgétisation-Suivi-Évaluation (PPBSE) contribue à l'engagement du gouvernement du Sénégal à mettre en œuvre une nouvelle vision afin de traduire l'aspiration des citoyens et citoyennes à un mieux-être et à de meilleures conditions de vie. Cette vision ambitionne de bâtir, à l'horizon 2050, « **un Sénégal Souverain, Juste et Prospère, ancré dans des valeurs fortes** ». La gestion axée sur les résultats à travers le dispositif PPBSE permet de prendre en compte les besoins, les priorités et les préoccupations spécifiques des hommes et des femmes dans la planification, la programmation, la budgétisation, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes publics. L'objectif poursuivi est de promouvoir l'équité et l'égalité des sexes, de réduire les inégalités entre hommes et femmes, et de contribuer à la construction d'une société plus inclusive, équitable et prospère.

Malgré ces avancées, des défis persistent en matière d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques. Il s'agit notamment des inégalités sociales et économiques entre les hommes et les femmes, de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision, des discriminations et des préjugés sexistes au sein de la fonction publique, etc. Il est donc essentiel de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité de genre et de la promotion des droits des femmes et des filles. Le Sénégal dispose, certes, de nombreux outils et ressources de qualité pour accompagner les acteurs impliqués dans la gestion du processus de PPBSE des politiques publiques. Leur foisonnement peut néanmoins s'avérer déroutant. En effet, entre les différents ministères, agences gouvernementales, organisations non gouvernementales (ONG) et partenaires internationaux, il existe une multitude d'acteurs et d'initiatives qui interviennent dans la mise en œuvre des politiques publiques prenant en compte l'Équité et l'Égalité de Genre (EEG). Cette diversité peut parfois entraîner une dispersion des efforts et une difficulté à définir une approche cohérente et efficace qui tient compte des spécificités et besoins de l'administration sénégalaise afin d'atteindre les objectifs fixés. Cette situation peut également être source de confusion pour les décideurs politiques, qui doivent gérer différentes initiatives et orienter les ressources vers les actions les plus pertinentes. Ainsi lors de la conception du projet PRIEEG, les acteurs gouvernementaux et partenaires de mise en œuvre avaient

<sup>1</sup> UNION EUROPEENNE, *Profil genre Sénégal*, 2021, p. 26, [https://www.eeas.europa.eu/delegations/senegal/profil-genre-s%C3%A9n%C3%A9gal-rapport-2021-%C3%A9labor%C3%A9-par-l%E2%80%99union-europ%C3%A9enne\\_und\\_en?s=117](https://www.eeas.europa.eu/delegations/senegal/profil-genre-s%C3%A9n%C3%A9gal-rapport-2021-%C3%A9labor%C3%A9-par-l%E2%80%99union-europ%C3%A9enne_und_en?s=117); WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report*, 2022, p. 23, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

insisté sur la nécessité de développer un guide de synthèse et d'harmonisation des approches et bonnes pratiques d'institutionnalisation de l'EEG dans le cycle de gestion axée sur les résultats des politiques et programmes publics afin de mieux répondre aux besoins et d'orienter les différents acteurs de la chaîne PPBSE des ministères et des organisations publiques.

En conséquence, le présent Guide fait suite à un diagnostic et une recension des pratiques et approches d'intégration de la dimension équité et égalité de genre au sein de l'administration sénégalaise afin de rassembler les bonnes pratiques, outils et ressources de façon structurée. Il vise à faciliter, orienter et assister les équipes des Ministères et Organismes sénégalais dans l'intégration de la dimension équité et égalité de genre à toutes les étapes du cycle de gestion axée sur les résultats (chaîne PBBSE) des politiques et programmes publics. L'objectif poursuivi est de promouvoir une harmonisation des approches méthodologiques et des outils existants pour l'intégration du genre dans les politiques publiques au Sénégal, afin d'assurer une cohérence et une cohésion dans les démarches des différents acteurs impliqués.

S'appuyant sur des principes directeurs clairement établis – notamment **la conciliation des différentes approches, le principe de contextualisation, la souplesse et l'adaptabilité** –, ce guide répond également à l'une des exigences du décret n°2023 -2142 du 31 octobre 2023 portant sur la réglementation du cadre général de la gestion des investissements publics (GIP) visant à promouvoir la dimension genre et l'inclusion sociale. Il vient ainsi à point nommé afin de servir d'outil de référence pour l'administration publique sénégalaise dans la conduite des politiques publiques.

Ainsi, le Guide s'adresse aux acteurs de la gestion publique, aux décideurs politiques, aux planificateurs et aux responsables de l'évaluation des politiques publiques. Il vise à appuyer les acteurs de la chaîne PPBSE : MEPC/DGPPE, MFB, MFASS, les CEP, les CGE, les points focaux internes, et les DAGE des Ministères et Organismes sénégalais chargés de l'intégration d'une perspective équité et égalité des sexes, pour qu'ils soient en mesure de jouer leur rôle de promotion de l'EEG et de faciliter sa prise en compte. Au-delà de l'harmonisation des approches méthodologiques, le Guide se veut également un outil d'autoapprentissage et de support pédagogique en matière d'intégration du genre dans la chaîne PPBSE. Dans cette perspective, le Guide s'adresse à toute personne intéressée par cette thématique.

Le Guide aborde la prise en compte du genre dans toutes les étapes de la PPBSE, afin de promouvoir l'EEG et de garantir des politiques publiques plus inclusives et efficaces. Il propose des outils et de bonnes pratiques pour intégrer le genre de manière transversale dans la planification, la programmation, la budgétisation, le suivi et l'évaluation des politiques publiques.

L'élaboration de ce Guide a bénéficié de l'appui d'Affaires mondiales Canada (AMC) dans le cadre du PRIEEG mis en œuvre par l'École nationale d'administration publique du Québec.

# 1

---

## INTRODUCTION



# Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) invite les États à œuvrer en faveur de l'EEG<sup>2</sup>. Celle-ci fait référence à un idéal au sein duquel les femmes et les hommes jouissent de conditions égales qui respectent l'ensemble de leurs droits humains et bénéficient d'un développement économique, social, culturel et politique. L'égalité de genre correspond à l'égale valorisation par la société des similitudes et des différences des femmes et des hommes, ainsi que de leurs rôles respectifs. Pour concrétiser cet objectif, le Programme d'action de Beijing estime qu'« il faut que les politiques générales concernant tous les secteurs de la société soient conçues dans une perspective égalitaire et que des mesures concrètes bénéficiant d'un soutien institutionnel et financier suffisant soient appliquées à tous les niveaux »<sup>3</sup>.

Autrement dit, les gouvernements sont appelés à intégrer de manière systématique les besoins et priorités des femmes et des hommes dans toutes les politiques afin de promouvoir l'égalité. Cela implique de prendre en compte activement et explicitement, les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politique, économique et social. Dans le même sens, l'Objectif de développement durable n°5 engage les États à prendre des actions concrètes et systématiques pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles<sup>4</sup>. Au niveau régional, l'Union africaine consacre le principe de « la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>5</sup> » et aspire à réaliser, d'ici 2063, « l'égalité complète entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie »<sup>6</sup>.

Par ailleurs, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples confère aux États « le devoir de veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme »<sup>7</sup>. Son Protocole relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo) demande aux États de combattre la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autre<sup>8</sup>. Au niveau sous-régional, l'Union

---

2 La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), entrée en vigueur le 3 septembre 1981, invite les États parties à prendre une série de mesures pour mettre fin à la discrimination envers les femmes, notamment : l'incorporation du principe d'égalité homme-femme dans le système légal, l'abolition des lois discriminatoires et l'adoption de lois appropriées interdisant la discrimination envers les femmes, l'établissement de tribunaux et autres institutions publiques pour assurer une protection efficace des femmes contre les discriminations, l'élimination de tous les actes de discrimination par des individus, des organisations ou des entreprises : <https://www.humanium.org/fr/wp-content/uploads/convention-elimination-discrimination-femme.pdf>

3 Programme d'action de Beijing, §57, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

4 NATIONS UNIES, *Les objectifs de développement durable*, Voir Objectif n°5, <https://www.un.org/fr/exhibit/odd-17-objectifs-pour-transformer-notre-monde#sdg5>

5 UNION AFRICAINE, *Acte constitutif*, adopté à Lomé (Togo) le 11 juillet 2000 et entré en vigueur le 26 mai 2001, article 4 (I) : [https://au.int/sites/default/files/pages/34873-file-constitutive\\_act\\_french-1.pdf](https://au.int/sites/default/files/pages/34873-file-constitutive_act_french-1.pdf)

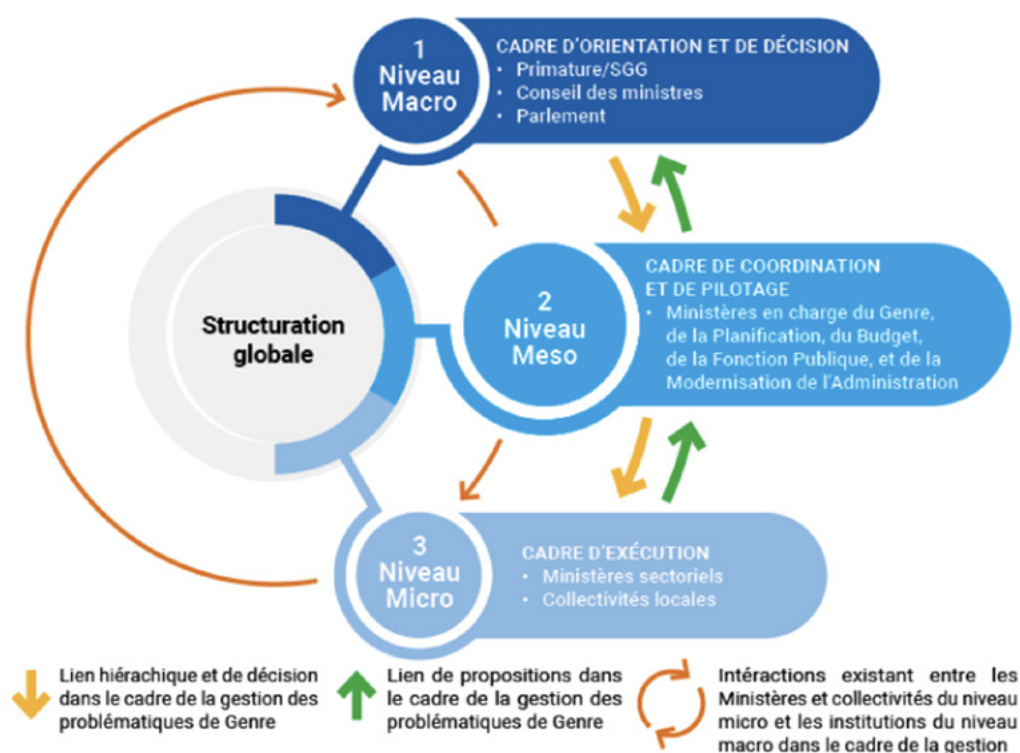
6 UNION AFRICAINE, *Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons*, 2015, § 49 : [https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063\\_popular\\_version\\_fr.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_fr.pdf)

7 *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, adoptée le 27 juin 1981 à Nairobi (Kenya) et entrée en vigueur le 21 octobre 1986, article 18, alinéa 3 : [https://au.int/sites/default/files/treaties/36390-treaty-0011\\_-\\_african\\_charter\\_on\\_human\\_and\\_peoples\\_rights\\_f.pdf](https://au.int/sites/default/files/treaties/36390-treaty-0011_-_african_charter_on_human_and_peoples_rights_f.pdf)

8 *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes*, adopté à Maputo (Mozambique) le 11 juillet 2003 et entré en vigueur le 25 novembre 2005, article 2 : <https://www.african-court.org/wpafcl/wp-content/uploads/2020/10/19-CHARTE-AFRICAINE-DES-DROITS-DE-L'HOMME-ET-DES-PEUPLES-SUR-LES-DROITS-DES-FEMMES-EN-AFRIQUE.pdf>

économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) a adopté la *Stratégie genre de l'UEMOA*<sup>9</sup>, qui vise la promotion d'un environnement institutionnel communautaire favorable à l'EEG dans les domaines économique, politique, social et culturel. Pour rendre effective cette stratégie, le Conseil des Ministres de l'UEMOA a adopté le Schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre (STIG)<sup>10</sup>, qui définit les instances, les processus et les outils nécessaires pour développer une culture de la prise en compte systématique et transversale des besoins des femmes et des hommes dans les politiques, les programmes, les budgets et les pratiques managériales des États membres.

**FIGURE 1 : Schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre (STIG), UEMOA, juin 2022**



Source : UEMOA, 2022

Conformément à ses engagements internationaux, régionaux et sous-régionaux, le Sénégal a manifesté une volonté politique sans équivoque en faveur de l'intégration de l'équité et l'égalité des sexes dans l'action publique. Cette volonté se matérialise par la consécration constitutionnelle du principe de l'égalité homme-femme, la promulgation des lois protectrices des droits des femmes et l'adoption d'une Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre de deuxième génération (SNEEG 2). Récemment, le gouvernement du Sénégal a élaboré la Loi d'orientation sur l'autonomisation économique des femmes (LOAEF) initié en mars 2025 et qui vient renforcer la volonté d'améliorer le pouvoir des femmes et des filles et leur autonomisation.

9 UEMOA, *Stratégie genre de l'UEMOA 2018-2027*, adoptée par décision N°03-2018/CM/ UEMOA du 29 juin 2018 du Conseil des Ministres : <https://e-docucenter.uemoa.int/fr/strategie-genre-de-luemoa-2018-2027>

10 UEMOA, *Schéma Organisationnel Type D'institutionnalisation Du Genre (STIG)*, adopté par le Conseil des Ministres par Décision n° N°005/2022/CM/ UEMOA du 24 juin 2022: <https://e-docucenter.uemoa.int/sites/default/files/2024-02/Brochure-STIG-edocucenter-UEMOA.pdf>

Par ailleurs, L'Agenda de transformation nationale Sénégal 2050 valorise l'intégration systématique de l'équité, de l'égalité des sexes et de l'inclusion dans les politiques et programmes publics et constitue la base d'orientation des actions à développer pour une intégration progressive et effective dans la chaîne PPBSE. La gestion axée sur les résultats à travers la chaîne PPBSE est une approche systématique et intégrée, utilisée par les gouvernements pour concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer les politiques publiques. Cette approche permet de s'assurer que les politiques sont bien planifiées, exécutées de manière efficace, financièrement gérées de façon responsable, et évaluées entre autres pour analyser leur impact et leur efficacité et tirer des leçons des apprentissages. Les politiques publiques visant à répondre aux besoins des populations (hommes, femmes, personnes âgées, personnes en situation d'handicap, les garçons et les filles, les populations en milieu rural et défavorisées) et à leur bien-être avec une distribution équitable des richesses, l'intégration des questions d'équité, de genre et d'inclusion ne peut être efficace qu'en tenant compte de la chaîne de planification, programmation, budgétisation et suivi-évaluation du cycle de décision publique.

### Voici une explication de chaque composante :

#### 1 – PLANIFICATION

Dans le contexte des politiques publiques, la planification implique la formulation d'objectifs, de stratégies et de plans d'action pour répondre aux besoins ou aux défis identifiés dans la société. Cela peut inclure la consultation des parties prenantes, l'analyse des données et des tendances, ainsi que la définition des priorités.

#### 2 – PROGRAMMATION

Une fois que les plans sont établis, la programmation consiste à traduire ces plans en actions spécifiques, en déterminant les étapes à suivre, les ressources nécessaires et les responsabilités des différentes parties prenantes. Cela peut impliquer l'élaboration de calendriers, de budgets et de plans opérationnels détaillés.

#### 3 – BUDGÉTISATION

La budgétisation des politiques publiques implique l'allocation de ressources financières aux programmes et activités identifiés dans le cadre de la planification et de la programmation. Cette étape nécessite généralement une analyse des coûts et des avantages, ainsi qu'une prise en compte des contraintes budgétaires et des priorités gouvernementales.

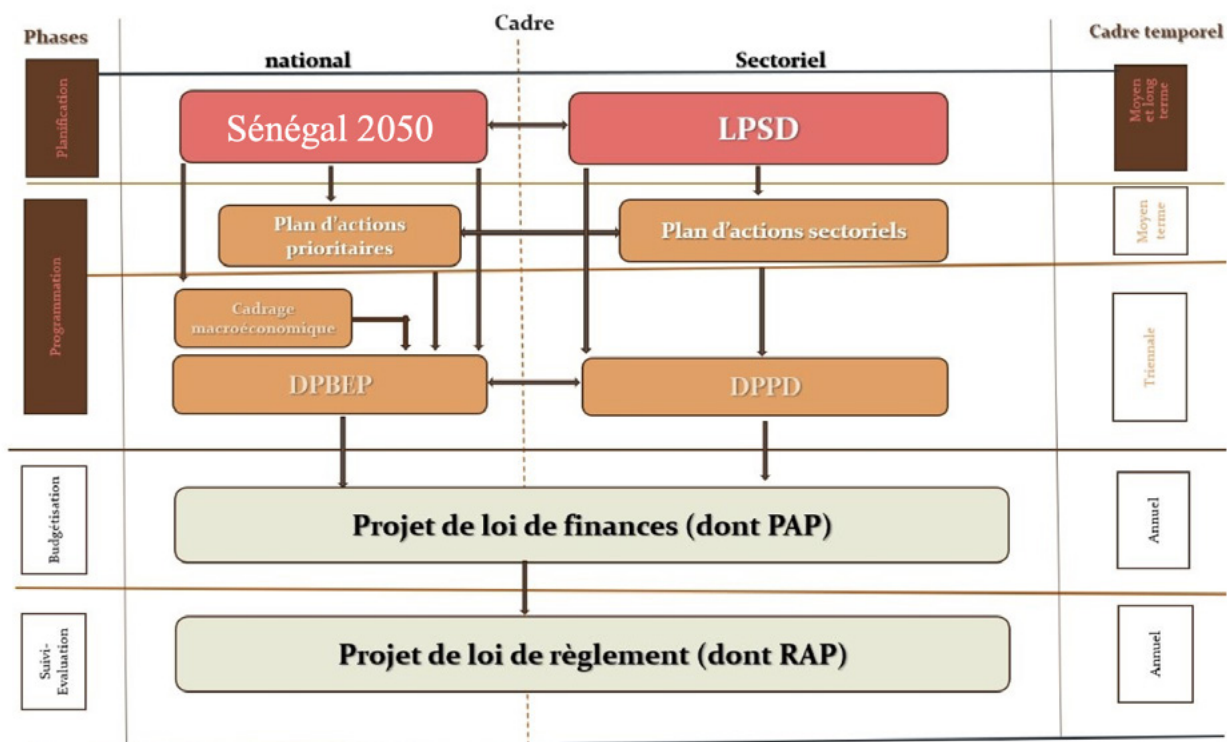
#### 4 – SUIVI

Une fois que les politiques, programmes et projets sont mis en œuvre, le suivi consiste à surveiller régulièrement les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés et à identifier les problèmes ou les obstacles éventuels. Cette étape permet aux décideurs de prendre des mesures correctives au besoin et d'ajuster les interventions en fonction des changements de circonstances ou des nouvelles informations.

#### 5 – ÉVALUATION

Enfin, l'évaluation des interventions publiques vise à apprécier l'action publique, rendre compte et éclairer les décisions. Elle peut couvrir une large gamme de sujets et inclure, entre autres, une analyse de la pertinence ou encore de la cohérence des actions proposées ou mises en œuvre, la mesure des résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés et leur potentiel de durabilité dans le temps, une évaluation des coûts par rapport aux bénéfices, une analyse de l'efficacité de différentes approches ou interventions utilisées, etc. En d'autres mots, l'évaluation permet de porter un regard réflexif sur les pratiques.

FIGURE 2 : Cadre programmatique en vigueur au Sénégal



Source : République du Sénégal, Budget Genre 2022, p.12. (Actualisé)

L'intégration du genre dans la chaîne PPBSE consiste à prendre en compte les questions de genre à chaque étape de ce processus. Autrement dit, il s'agit d'analyser comment les politiques, programmes et budgets affectent différemment les femmes et les hommes, et comment ils peuvent être conçus de manière à promouvoir l'égalité des sexes de même qu'à répondre aux besoins spécifiques des différentes populations. Voici comment cela peut se manifester à chaque étape de la PPBSE :

### → PLANIFICATION

L'intégration du genre commence par une analyse approfondie des enjeux de genre dans le contexte spécifique du programme ou de la politique envisagée. Elle requiert en premier lieu l'identification des différences entre les sexes, des rôles traditionnels et des obstacles spécifiques rencontrés par les femmes et les hommes. Ces données éclairent alors l'élaboration d'objectifs et de stratégies qui prennent en compte la diversité de genre de manière inclusive et sensible.

### → PROGRAMMATION

Lors de la programmation, l'intégration du genre guide la conception des activités, en veillant à une participation équitable des femmes et des hommes dans les décisions, à la création de services adaptés à leurs besoins respectifs, et à la promotion de l'autonomisation des femmes ainsi que de l'égalité des opportunités.

### → BUDGÉTISATION

Dans le processus de budgétisation, l'intégration du genre implique de s'assurer que les ressources sont allouées de manière équitable et qu'elles répondent aux besoins identifiés des différentes populations. Cela peut signifier d'affecter des fonds spécifiquement pour des programmes visant à promouvoir l'égalité de genre ou à réduire les disparités entre les sexes.

### → SUIVI

Le suivi inclusif du genre implique entre autres de collecter des données ventilées par sexe pour mieux comprendre les effets différenciés des programmes et des politiques sur les femmes et les hommes. Ceci permet de détecter les inégalités et les inefficacités potentielles, en vue d'apporter des ajustements pour les corriger.

### → ÉVALUATION

Enfin, lors de l'évaluation, l'analyse des résultats doit prendre en compte les effets différenciés sur les femmes et les hommes. Il s'agit d'évaluer si les objectifs d'égalité de genre ont été atteints et d'identifier les leçons apprises pour orienter les futures interventions.

L'intégration du genre dans la chaîne PPBSE ne se limite pas seulement à considérer les aspects de genre, mais englobe également d'autres concepts pertinents qui sont étroitement liés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par conséquent, il est essentiel de définir ces concepts brièvement, car ils peuvent améliorer notre compréhension de la nature et de la portée de l'intégration de la perspective de genre dans la chaîne PPBSE.

- **Le genre** fait référence aux rôles et responsabilités des hommes et des femmes, qui nous sont transmis, ou plutôt « imposés », par notre société et notre culture. Le concept de genre inclut notamment les attentes de chacun quant aux caractéristiques, aptitudes et comportements des hommes et des femmes. Ces attentes et rôles sont acquis et peuvent évoluer avec le temps et varier d'une culture à l'autre, voire au sein d'une même culture<sup>11</sup>. La notion de genre doit être différenciée de la notion de sexe. Cette dernière se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes.
- **L'égalité femmes-hommes** signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats<sup>12</sup>.
- **L'équité** implique que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités d'accès aux ressources de développement, comme l'éducation, la santé et l'emploi. Cela nécessite de supprimer les barrières qui entravent l'accès aux opportunités économiques et politiques ainsi qu'aux services de base, afin que chacun, indépendamment de son genre, son âge ou sa condition, puisse en bénéficier<sup>13</sup>.
- **L'équité de genre**<sup>14</sup> est le fait d'avoir un traitement différencié entre femmes et hommes pour corriger des inégalités de départ et atteindre l'égalité. L'équité de genre part du postulat selon lequel les femmes et les hommes ont différents besoins, préférences et intérêts et peuvent vivre dans des situations et des conditions différentes. Il s'agira d'assurer les conditions spécifiques qui répondent aux besoins des femmes et des hommes pour corriger les écarts et les inégalités afin d'assurer l'égalité. Aussi, dans le contexte du développement, un objectif d'équité entre les sexes exige souvent que des mesures spécifiques soient intégrées aux politiques, programmes et projets afin de compenser (corriger) les désavantages historiques et sociaux des femmes, mais aussi des groupes vulnérables : les personnes en milieu rural, les personnes en situation de handicap, les personnes âgées, les garçons et les filles.

11 ONU-DEPARTEMENT DES OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX, *Gender and Peacekeeping Operations : Generic Training*, New York, 2004, p. 82.

12 AGENCE CANADIENNE DE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL, *Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes*, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1999, p. 7: <https://publications.gc.ca/collections/Collection/E94-227-1999F.pdf>

13 PNUD, *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre*, Alger, 2013, p. 19: [https://files.acquia.undp.org/public/migration/dz/UNDP-DZ-Guide\\_genre.pdf](https://files.acquia.undp.org/public/migration/dz/UNDP-DZ-Guide_genre.pdf)

14 [http://www.adequations.org/IMG/article\\_PDF/article\\_a362.pdf](http://www.adequations.org/IMG/article_PDF/article_a362.pdf)

15 POTI et ONU FEMMES, *Mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU consacrées aux femmes, à la paix et à la sécurité en Afrique*, Williamsbourg, 2014, p. 25.

→ **L'analyse de genre** est un examen détaillé utilisé pour comprendre les relations entre les hommes et les femmes, leur accès aux ressources, leurs activités et les contraintes mutuelles auxquelles ils sont confrontés. L'analyse de genre met en évidence les rôles variés que les femmes, les hommes, les filles et les garçons jouent dans la famille, dans la communauté, ainsi que dans les structures sociales, économiques, juridiques et politiques<sup>15</sup>.

→ **L'intégration du genre** consiste à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans les domaines politique, économique et social de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer<sup>16</sup>.  
Par exemple :

- Politique agricole adaptée aux réalités des femmes agricultrices et hommes agriculteurs ;
- Mesures fiscales adaptées aux réalités des femmes opératrices économiques et hommes opérateurs économiques ;
- Politique entrepreneuriale favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap et à leur insertion économique.

---

<sup>16</sup> ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Rapport du Conseil économique et social pour 1997*, Documents officiels de l'Assemblée générale, Cinquante-deuxième session, Supplément No 3 (A/52/3/Rev1), 18 juillet 1997, p. 26.

# 2

---

## INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PLANIFICATION



# Intégration du genre dans la planification

Le système de planification au Sénégal repose sur une approche de planification à trois (3) niveaux articulés les uns aux autres<sup>17</sup>:

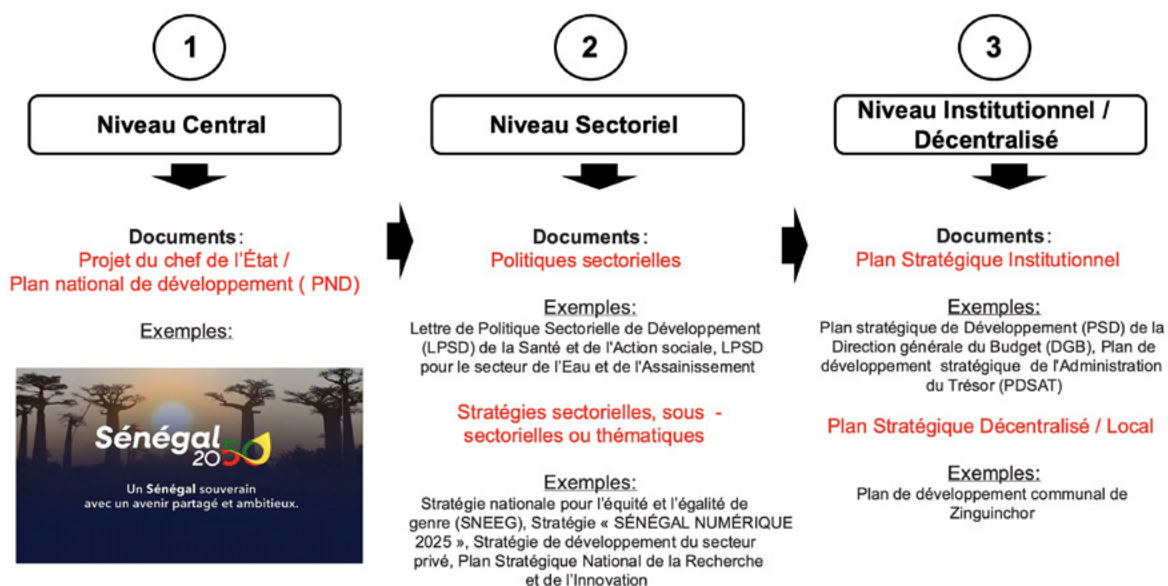
- Le Plan national de Développement (PND), d'horizon quinquennal, est le premier niveau. Il détermine les options stratégiques à mettre en œuvre pour se diriger progressivement vers le futur voulu. Il s'adosse à la vision déclinée par l'Étude prospective et le Plan national d'Aménagement et de Développement territorial, des instruments de long terme. Ce plan constitue le document de référence de la politique économique et sociale du pays à moyen terme. Il est ensuite décliné et opérationnalisé par des Plans d'Actions Prioritaires (PAP), d'horizon quinquennal. Le PND inspire les Lettres de Politiques sectorielles de Développement et les Plans de Développement territoriaux, et il fait l'objet de révision en collaboration avec les parties prenantes.
- Les politiques ou stratégies sectorielles (p. ex. : LPSD) s'inscrivent dans le deuxième niveau de planification à moyen terme. Tel que démontré dans l'image ci-dessous, celles-ci s'inspirent et représentent en quelque sorte des déclinaisons des objectifs et des cibles énoncés dans le PND. Elles déterminent la contribution sectorielle en vue de l'atteinte de l'objectif général identifié dans le PND. Initiées dans le contexte global de mise en œuvre des réformes de l'UEMOA de 2009, elles sont élaborées pour chaque secteur de planification sous la supervision du Ministère en charge de la Planification.
- Dans le troisième niveau, on retrouve les stratégies ministérielles, institutionnelles et décentralisées, arimées à la fois au PND et aux documents de politique et stratégie sectorielles. Dans les directions générales et certains services rattachés du département, des Plans stratégiques de Développement (PSD) sont conçus et articulés à la LPSD. Au niveau départemental, le Plan départemental de Développement (PDD) définit les options de développement du département sur un horizon de cinq (5) ans en tenant compte des objectifs stratégiques du PND et du schéma départemental d'aménagement et de développement territorial. Au niveau communal, le Plan de Développement communal (PDC) définit les options de développement de la commune sur un horizon de cinq (5) ans en tenant en compte des objectifs stratégiques du PND et en étant en cohérence avec le Schéma d'Aménagement et de Gestion du terroir communal.

En bref, la planification doit permettre « une coordination collective et aider chaque acteur à se situer et à orienter son action par rapport à un objectif plus général.<sup>18</sup>»

<sup>17</sup> Voir Loi 2022-10 du 19 avril 2022 relative au système national de planification.

<sup>18</sup> Kital, A. N. (Juillet-Août-Septembre 2023). Gestion de la chaîne de planification-programmation-budgétisation-suivi et évaluation (PPBSE) du MFB. ÉchosFinances, Ministère des Finances et du Budget (éd). P12-16. <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/Revue-Echos-Finances-22.pdf>

FIGURE 3 : Articulation et schéma de cohérence du système de planification au Sénégal



Source : ÉNAP/PRIIEG

Ces exercices de planification, bien qu'ils s'inscrivent dans des réalités différentes et impliquent des acteurs distincts, offrent plusieurs points d'entrée qui représentent des opportunités pour intégrer l'EEG tout au long de l'étape de planification, et ce, peu importe à quel niveau la planification a lieu. Quatre phases vous sont proposées ci-dessous afin de vous fournir des conseils ainsi que des liens vers des ressources supplémentaires pouvant vous aider à intégrer des considérations en lien avec l'EEG à différents moments du processus de planification. Il s'agit de :

- La phase préparatoire et de diagnostic ;
- La phase de définition des orientations stratégiques ;
- La phase de synthèse.

Pour chacun des points d'entrée, un exemple concret, issu d'une organisation sénégalaise, vous permet de prendre connaissance des mesures potentielles pouvant être prises.

## 2.1. La phase préparatoire et de diagnostic

Cette phase est destinée à mettre en place les conditions de réussite de tout le processus de planification, en prenant en compte :

- La prise de décision/l'engagement d'élaborer le document de planification ;
- La concertation des acteurs ;
- Le lancement officiel du processus d'élaboration du plan.

### POINT D'ENTRÉE 1

**Mise en place des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification afin de soutenir l'intégration des questions d'EEG**

Le lancement d'un processus de planification représente une occasion d'intégrer les considérations de genre dès le début de la chaîne PPBSE. Au Sénégal, plusieurs processus de planification s'effectuent avec l'appui d'un dispositif institutionnel : comité de pilotage, comité technique, commissions ou encore une équipe technique/une ou des personnes spécialisées (p. ex. : consultant externe).

Ces instances auront comme rôle d'accompagner le personnel de l'organisation qui réalise l'exercice de planification.

- **Comité de pilotage** : il doit orienter, superviser et valider les travaux du comité technique et des commissions ;
- **Comité technique** : il doit élaborer les documents de travail (note d'orientation méthodologique, feuille de route, termes de référence, budget, etc.) ;
- **Commissions** : elles procèdent à l'analyse diagnostique et à l'identification des options stratégiques aptes à consolider et à accroître les efforts de développement. Dans chaque commission de planification est créé un bureau composé de : un président, un vice-président et deux rapporteurs.

Elles s'assureront de faire participer des personnes-ressources qui possèdent les compétences requises et qui ont pour mandat d'assurer l'intégration du genre tout au long de l'exercice d'élaboration des documents de planification. On met en place des conditions propices à la prise en compte des considérations liées au genre au cours de ces travaux au sein de ces comités et instances.

## **Il est en effet possible d'assurer l'intégration du genre à ces instances de diverses façons :**

- S'engager à adopter l'approche genre dès les premières activités et tout le long du processus ;
- Sensibiliser les acteurs et actrices à l'importance de l'intégration du genre dans le processus d'élaboration des documents de planification ;
- Faire intervenir au sein des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification des spécialistes genre ;
- Assurer la représentation des hommes et des femmes au sein des comités/instances de planification.

### **ÉTAPE 1**

#### **Engagement à adopter l'approche genre tout le long du processus de planification**

Une communication (orale ou écrite), visant à informer le personnel, les partenaires ou encore le public qu'un exercice de planification se prépare, est une pratique courante afin de favoriser la mobilisation des parties concernées. Cette communication est un moment propice pour exprimer clairement l'engagement de l'organisation afin que le processus de planification soit mené de façon inclusive, sensible au genre et qu'il inclut à toutes les étapes les considérations relatives à l'EEG.

Prendre un moment pour souligner l'importance qui sera accordée au genre et mentionner d'entrée de jeu ces orientations de base sert tout autant à assurer la sensibilisation des acteurs et actrices et de toutes les parties prenantes qui seront impliquées dans le cadre des travaux, à l'importance de l'intégration du genre dans le processus de planification et de poser des bases propices à l'intégration des questions de genre au sein de l'exercice. Il peut être intéressant aussi de solliciter, par cette communication, les personnes intéressées à participer à cet effort à se manifester et commencer ainsi à recueillir une liste de personnes-ressources pouvant être interpellées pour participer aux travaux.

#### **Conseils**

- ▮ Dans la communication, expliquez les mesures et stratégies qui seront prises pour soutenir l'intégration des questions d'EEG au sein du processus de planification.
- ▮ Veillez à ce que les personnes qui reçoivent la communication comprennent les raisons pour lesquelles il s'agit d'une priorité.
- ▮ Indiquez clairement que ces efforts visent à rendre le processus de planification plus robuste et efficace et assurez-vous, le cas échéant, de corriger les mauvaises perceptions (p. ex. : que ces actions servent à accorder la priorité aux femmes par rapport aux hommes).

## ÉTAPE 2

### Définition de la mission, de la composition ainsi que des rôles et responsabilités des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification

Souvent, les processus de planification prévoient un ou plusieurs documents qui définissent les missions, la structure ou encore les méthodes de travail des instances ou des personnes qui guideront l'élaboration des documents de planification. Ceci peut passer par un arrêté ministériel – comme c'est le cas, par exemple, lors du lancement du processus d'élaboration des LPSD – ou plus simplement l'élaboration de termes de référence. À cette étape, il est donc possible d'inclure dans ces documents des missions, des tâches et des responsabilités relatives à la prise en compte de l'EEG tout au long de l'exercice de planification.

#### Par exemple :

##### *Plutôt que d'écrire :*

Le comité de pilotage a pour mission de valider « la note d'orientation méthodologique et le plan d'action détaillé de mise en œuvre du processus d'élaboration de la LPSD »



##### *On pourrait indiquer :*

Le comité de pilotage a pour mission de valider « la note d'orientation méthodologique et le plan d'action détaillé de mise en œuvre du processus d'élaboration de la LPSD tout en s'assurant que le processus sera inclusif et inclura à toutes les étapes les considérations relatives à l'EEG ».

## Conseils

- Impliquez les membres de la CGE, si elle existe, ou demandez l'implication de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de genre (DEEG) du ministère de la Famille et des Solidarités pour contribuer à l'élaboration des missions, tâches et responsabilités des comités ou des termes de référence pour le recrutement de personnes-ressources qui pourront contribuer à soutenir l'intégration des questions d'EEG dans l'exercice de planification. Étant donné leur rôle visant à soutenir l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans la fonction publique, le personnel de la DEEG peut offrir des conseils pour la prise en compte de l'EEG dans l'attribution des rôles et responsabilités des instances ou des personnes-ressources clés.

- ▀ Élaboration, partage et validation des TDR. Formuler les objectifs spécifiques/mandat du comité ou du consultant de façon à obliger les acteurs à répondre aux questionnements et démarches qu'exigent les outils genre identifiés. À titre d'exemple, pour tenir compte du cadre Harvard, on pourrait formuler des objectifs spécifiques ou mandats du consultant, ainsi qu'il suit :
- Dresser le profil des activités des hommes et des femmes dans les différents sous-secteurs et analyser les accès ainsi que le contrôle des ressources par ces parties prenantes ;
  - Relever en matière de division du travail, d'accès et de contrôle de ressources, les opportunités et obstacles pour l'égalité homme-femme au sein du secteur, qui relèvent des facteurs d'ordre politique, économique, culturel, éducationnel, environnemental, juridique.
- ▀ Lors d'un processus de planification de grande envergure ou à portée stratégique, il peut être intéressant de considérer la mise en place d'une commission élargie de planification (CEP) comprenant l'ensemble des catégories d'acteurs impliqués et/ou intéressés, incluant les acteurs concernés par l'EEG et ayant pour rôle d'apporter les orientations stratégiques nécessaires à la bonne conduite de la mission et de valider les différents livrables.
- ▀ Lors d'un processus de planification d'envergure restreinte, la création d'un comité technique EEG/EFH ou plus simplement le recrutement d'une équipe ou encore d'un champion de l'EEG avec des connaissances adéquates peuvent être des options appropriées.
- ▀ Un exemple de termes de référence d'un champion de l'équité entre les sexes est présenté dans la boîte à outils du [Umbrella Facility for Gender Equality \(2018\)](#). N'hésitez pas à le consulter aux pages 47-50, à vous en inspirer et à l'adapter à vos besoins.
- ▀ Des exigences en lien avec la composition et le profil des personnes devant faire partie de chaque comité afin de s'assurer que l'exercice de planification intègre pleinement l'EEG.
- ▀ Partage et validation de la NOM : une référence explicite doit être faite dans la NOM aux outils d'analyse genre qui vont être utilisés aux différentes étapes de l'analyse diagnostique :
- Bilan des politiques passées et récentes ;
  - Analyse des parties prenantes ;
  - Bilan des financements mobilisés au cours des trois (3) dernières années et analyse par rapport aux besoins non satisfaits ;
  - Description et analyse de la situation des bénéficiaires et de l'offre dans les domaines couverts par le secteur ;
  - Diagnostic organisationnel et fonctionnel.

- ▮ La NOM devra être assortie d'outils de collecte de données (guides d'entretien, questionnaire, etc.) qui contiennent des rubriques intégrant les besoins d'information des fiches techniques des outils d'analyse genre).
- ▮ Les documents formalisant la mise en place des instances pourront aussi établir des exigences en lien avec les compétences clés recherchées pour les personnes qui seront chargées de favoriser l'intégration de l'EEG lors des travaux d'élaboration des documents de planification. De façon générale, et à titre d'exemple, les personnes-ressources devraient posséder les compétences suivantes :

  - Être familières avec divers outils d'analyse et d'intégration du genre ;
  - Être familières avec les concepts et l'opérationnalisation de la planification des politiques et programmes selon la démarche de gestion axée sur des résultats (GAR) ;
  - Avoir une bonne connaissance de l'environnement institutionnel et sociopolitique du Sénégal et de l'avancement du pays dans les questions ayant trait au genre.
- ▮ Ces personnes-ressources spécialisées en genre qui composeront les divers comités/instances peuvent être issues :

  - Des services propres à l'organisation, comme le point focal genre ou un membre d'une CGE. En effet, au sein de nombreux ministères, les CGE ont la tâche d'accompagner des démarches et processus d'intégration du genre. Ainsi, elles peuvent être sollicitées pour jouer ce rôle d'appuyer et promouvoir l'intégration du genre lors des activités de planification ;
  - D'organisations qui ont le mandat ou la capacité de proposer des actions précises et pertinentes pour la prise en compte de l'EEG tout au long de l'exercice de planification : personnel issu d'instituts de recherche, universitaires, personnel des PTF (p. ex. : ONU Femmes), organisations féminines de la société civile, spécialistes genre issus du secteur privé, etc.
- ▮ Le nombre de membres devant constituer les instances dépendra de l'ampleur des tâches à accomplir et pourrait par conséquent varier d'un milieu à l'autre. Toutefois, dans certains contextes, il pourrait être pertinent de tendre vers une représentativité paritaire d'hommes et de femmes au sein de chacun des comités/instances, et ainsi permettre une représentation équilibrée des perspectives des hommes et des femmes au niveau des structures et des mécanismes de pilotage, d'orientation et de validation.

En bref, plusieurs configurations sont possibles, l'important étant d'inclure des personnes-ressources qui auront comme rôle de veiller à ce que l'exercice de planification intègre pleinement l'EEG au sein des instances d'orientation et de validation des travaux d'élaboration et de validation des documents de planification.

### ÉTAPE 3

#### Définition des règles de fonctionnement et élaboration d'un plan de travail

Une fois constituées, les instances doivent fixer leurs règles de fonctionnement, déterminer les fonctions attribuées à chacun des membres et identifier les besoins en matière de soutien technique et administratif. Un plan de travail permettra de bien circonscrire les tâches à réaliser, l'échéancier et les coûts, car il faudra allouer des ressources financières pour la réalisation de ces tâches. Ce plan devra faire l'objet d'une validation/approbation par une personne d'autorité.

#### Certaines tâches pourraient consister à :

- Veiller à la prise en compte des besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes dans les analyses produites et dans l'élaboration des cadres de planification ;
- Fournir des statistiques et préparer des notes d'information sur les principes et questions d'EEG et les rendre disponibles aux acteurs impliqués dans le processus de planification ;
- Proposer des actions en se référant au Plan de mise en œuvre de la SNEEG et au plan d'institutionnalisation du genre, s'il y a lieu ;
- S'assurer que les questions d'égalité des sexes sont soulevées et documentées dans les ateliers et les documents de planification ;
- Faire le plaidoyer pour la promotion du genre au sein de l'exercice de planification et s'assurer que chacun et chacune comprennent ses responsabilités et obligations envers l'intégration des questions relatives à l'EEG ainsi que les possibilités de contribution et de révision ;
- Soutenir l'élaboration de descriptions de poste et de termes de référence afin de recruter du personnel qualifié sur les questions d'EEG ;
- Créer des relations avec des personnes-ressources (p. ex. : autres CGE, PTF, etc.) spécialisées en EEG et proposer leur implication à certains moments clés ;
- Participer au renforcement des compétences des acteurs impliqués en matière d'intégration du genre dans la planification ;
- Contribuer à renforcer les mécanismes institutionnels de coordination afin de maintenir une coordination effective de la dimension genre dans l'ensemble du processus de planification ;
- Soutenir le plaidoyer pour la mobilisation des ressources aussi bien humaines, matérielles que financières nécessaires à l'intégration de l'EEG dans la planification ;
- Développer et mettre en place des procédures et outils d'intégration de l'approche genre pour l'accompagnement du processus.

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 1

### Mise en place des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification afin de soutenir l'intégration des questions d'EEG

Avant d'en arriver, à l'été 2022, au processus de validation technique de sa LPSD pour la période 2022-2026, le ministère de la Famille et des Solidarités (anciennement connu comme le MFFGPE) a dû passer à travers une série d'étapes préparatoires pour bien amorcer l'important processus d'élaboration de son document de planification.

## ÉTAPE 1

### Engagement à adopter l'approche genre tout le long du processus de planification

Afin de disposer d'un cadre d'orientation du processus d'élaboration de la LPSD, le Ministère s'est doté d'une note d'orientation méthodologique. Cette note est venue affirmer de façon claire l'intention d'intégrer le genre au processus d'élaboration du document de planification, comme en témoigne l'extrait ci-dessous :

« **L'élaboration de la LPSD obéira à un processus participatif et inclusif** impliquant l'ensemble des parties prenantes : structures du MFFGPE (Cabinet, Secrétariat Général, DAGE, Programmes, Directions, CEPSE...), les Organisations de femmes parmi les plus représentatives et la société civile, le Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération, le Ministère des Finances et du Budget, l'ANSD, la Direction de la Réglementation et de la Supervision des Systèmes financiers décentralisés DRS-SFD) et le BOM. »<sup>19</sup>

Afin de sensibiliser les acteurs et actrices à l'importance de l'intégration du genre dans le processus d'élaboration des documents de planification, un atelier de lancement a été organisé, ce qui a permis de bien faire comprendre les objectifs fixés, notamment en lien avec l'intégration de la dimension genre et le caractère participatif de l'exercice. Cet atelier a aussi permis d'élaborer et de valider la feuille de route et de mettre en place l'architecture opérationnelle.

## ÉTAPE 2

### Définition de la mission, de la composition et des rôles et responsabilités des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification

Pour mener à bien le processus, des comités, dont les membres ont été nommés par arrêté, ont été créés :

- Un comité de pilotage qui institue et supervise le processus ;
- Un comité technique restreint regroupant les structures stratégiques de l'État ;
- Un comité technique élargi, chargé d'impulser la collaboration et de veiller au bon déroulement des travaux ;
- Un comité technique de coordination.

<sup>19</sup> Ministère de la Femme, la famille, du genre et de la protection des enfants. (décembre 2020). Note d'orientation méthodologique. Note de cadrage méthodologique LPSD v2\_26-01-21\_kk.docx (sharepoint.com)

Au sein de ces divers comités, le Ministère a veillé à s'assurer de la participation d'acteurs et d'actrices pouvant garantir l'intégration de la dimension genre. Dans ce sens, certains partenaires techniques et financiers (PTF) du Ministère ont accompagné le processus. Par exemple, les équipes du Projet AT-RFP (ex AT-PSE) et du PRIEEG, tous deux financés par Affaires Mondiales Canada (AMC), ont fourni un appui pour la réalisation de la revue qualité du document de LPSD.

Les membres des divers comités ont été choisis afin que leur expertise puisse être utile aux travaux. Leur rôle consistait notamment à veiller au bon déroulement des travaux, à mobiliser tous les acteurs et actrices autour du processus, mais aussi à se charger de la formation des différents acteurs sur les divers outils devant servir au processus d'élaboration du document de planification.

### Ressources nationales utiles

- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération. (2024). Guide d'élaboration des LPSD. [GUIDES ET MANUELS - Bienvenue sur le portail officiel de la DGPPE | Direction Générale de la Planification et des Politiques Economiques](#)
- Ministère du plan. Guide méthodologique d'élaboration des lettres de politique sectorielle de développement. (2014, Juin). <https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération et Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, avec le soutien du PNUD. (2021). *Guide de Planification du Développement Territorial*. Partie 3: Fiches de contrôle - Fiche n.1: Décision d'élaborer le plan. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>

### Références internationales

- Fiche n°1 Phase de lancement : Composition et profil des structures chargées de l'élaboration du PDP, dans Association Marocaine des Présidents des Conseils Préfectoraux et Provinciaux (AMPCPP). (2021) Guide pour l'intégration [sic] du genre dans le programme de développement préfectoral/provincial. <https://amcpp.ma/wp-content/uploads/2021/12/guide-dint%C3%81gration-de-lapproche-genre-dans-les-PDP-1.pdf>
- Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE). (2018). Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé. Une boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières. OUTIL 1.5: Termes de référence d'un champion de l'équité entre les sexes : [https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), adoptée le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre 1981 : <https://www.humanium.org/fr/wp-content/uploads/convention-elimination-discrimination-femme.pdf>
- NATIONS UNIES, Les objectifs de développement durable, <https://www.un.org/fr/exhibit/odd-17-objectifs-pour-transformer-notre-monde#sdg5>
- UNION AFRICAINE, Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons, 2015 : [https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063\\_popular\\_version\\_fr.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_fr.pdf)
- UEMOA, Schéma Organisationnel Type D'institutionnalisation Du Genre (STIG), adopté par le Conseil des Ministres par Décision n° N°005/2022/CM/ UEMOA du 24 juin 2022: <https://e-docucenter.uemoa.int/sites/default/files/2024-02/Brochure-STIG-edocucenter-UEMOA.pdf>

## POINT D'ENTRÉE 2

### Analyse genre

Il s'agit d'une méthode participative et inclusive visant à dresser un état des lieux documenté (avec données et statistiques à l'appui) des défis en lien avec l'EEG, l'analyse genre – aussi appelée analyse comparative entre les sexes – c'est-à-dire un outil d'analyse qui permet d'identifier et de mieux comprendre les différents rôles, besoins et possibilités des hommes et des femmes ainsi que les relations qui les unissent.

« L'analyse selon le genre est un instrument à l'aide duquel il est possible de mieux comprendre les différences entre les deux sexes, relatives aux conditions de vie, aux besoins, à la participation, à l'accès aux ressources et à leur possession, à l'accès et à la participation au développement ainsi qu'à la prise de décision et aux différents rôles attribués aux femmes et aux hommes »<sup>20</sup>. Elle permet de relever les causes profondes de l'inégalité structurelle entre les hommes et les femmes.

## ÉTAPE 1

### Préparation de la démarche

Avant d'entreprendre une analyse selon le genre, il peut être judicieux de prendre un moment pour recenser et comparer des analyses selon le genre, menées par d'autres organisations, pour en tirer des bonnes pratiques et leçons apprises. Des ateliers de formation pour sensibiliser les équipes à cette approche peuvent aussi aider à poser les bases pour la réalisation d'un tel exercice.

### Conseil

➤ Impliquez les membres de la CGE, si elle existe, ou demandez l'implication de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de genre (DEEG) du ministère de la Famille et des Solidarités pour fournir un appui en amont du processus. Étant donné leur rôle visant à soutenir l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans la fonction publique, le personnel de la DEEG ou des CGE peut appuyer le développement des compétences des ressources humaines à l'intégration du genre.

20 Ministère Femme et famille et UNFPA Sénégal, SNEEG 2015 Brochure. [https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)

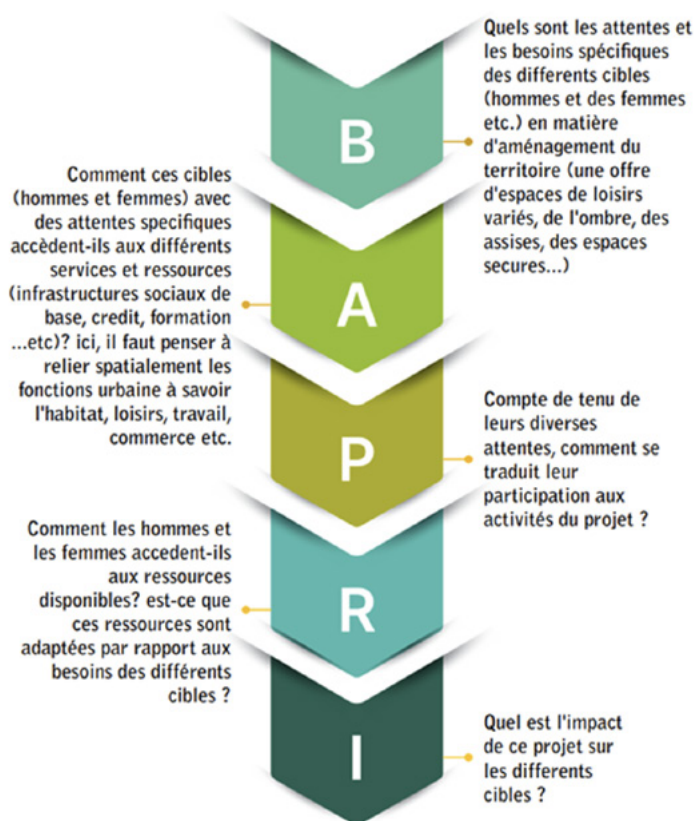
## ÉTAPE 2

### Recensement des faits et problèmes liés à l'inégalité de genre

Pour réaliser une analyse selon le genre, il s'agit de procéder tout d'abord à une analyse différenciée de la situation des hommes et des femmes par rapport à un enjeu pour être mieux en mesure d'identifier des options qui y apporteront des solutions. Pour ce faire, il faut collecter de l'information qualitative et quantitative selon des composantes (« l'approche besoins »), en s'assurant que les données et les informations soient ventilées par sexe, telles que : Rôles et répartition du travail. Ainsi, plusieurs aspects sont analysés :

- Accès aux ressources, aux services et contrôle ;
- Participation, voix et prise de décision, besoins, priorités et intérêts des femmes et des hommes ;
- Vulnérabilités, discriminations, disparités dans la jouissance des avantages ou bénéfices, oppressions.

FIGURE 4 : Outil BAPRI (besoins, accès, participation, ressources et impact)



Source : Guide du genre et développement urbain durable au Sénégal, Heinrich Böll Foundation (2023). Image sous licence CC-BY-NC-ND 4.0

La collecte d'information pourrait aussi se réaliser en fonction des cadres juridiques et politiques (nationaux et internationaux) existants – « l'approche droit ». L'analyse de la situation se doit d'être bien documentée avec des données statistiques à l'appui. Ces statistiques peuvent provenir de :

- Bulletin/journal statistique de la DEEG ;
- Plateforme/base de [métadonnées sexospécifiques](#) du MEPC/ANSD ;

- Indice d'Autonomisation des Femmes, développé par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) avec l'appui du Centre d'Études de Politique Internationale (CeSPI)<sup>21</sup> (2016-[CesPI](#)) ;
- *Indice des institutions sociales et du genre (Social Institutions and Gender Index - SIGI)* de l'[OCDE](#), un index qui mesure la discrimination envers les femmes ;
- Indice de l'Égalité de Genre en Afrique (IGA) ;
- [Indice du Genre dans les ODD d'Equal Measures 2030 \(EM2030\)](#), qui englobe 56 indicateurs clés répartis sur 14 des 17 ODD et dont le Sénégal fait partie des pays cibles ;
- Audits genre ou diagnostic genre réalisé pour le secteur.

Lorsque des données actualisées et désagrégées par sexe sont manquantes, des entretiens et consultations peuvent être envisagés pour compléter l'état de situation. Dans un cas comme dans l'autre, il peut s'avérer judicieux de procéder à une ou des consultations des acteurs du milieu, en veillant à ce que les femmes participent au même titre que les hommes, surtout dans la phase initiale pour une meilleure appropriation et prise en compte de leur perspective. Il faudra organiser des activités participatives pour recueillir la perception de la population concernée par rapport aux besoins différenciés hommes-femmes et aux actions susceptibles de réduire les inégalités.

### Conseil

- Demandez l'implication de la DEEG, des CGE pour l'accompagnement de la conduite du diagnostic et pour enrichir la base de données sexospécifiques.

## ÉTAPE 3

### Classification/priorisation des situations/problèmes d'inégalité liés au genre

À ce stade de la démarche, on procède à l'analyse de l'information recueillie à l'étape précédente. Ceci peut se faire grâce à des questions clés, telles que :

- Quels sont les obstacles, les contraintes/opportunités différenciées selon le sexe et les inégalités sexospécifiques ?
- Quelles sont les conséquences sur le développement chez les hommes et les femmes à la fois en tant qu'acteurs et bénéficiaires ?
- Quelles sont les causes des phénomènes observés ?
- Sur lesquelles de ces causes est-il possible d'agir dans le cadre de l'exercice de planification ?
- Que faut-il changer ?
- Quel est l'objectif ?

Ou encore grâce à des outils comme la Grille des disparités (pour plus de détails à ce sujet, voir le *Guide méthodologique pour l'intégration du Genre dans les LPSD* (2017), mentionné dans les références nationales plus bas).

21 <https://www.ansd.sn/sites/default/files/2022-11/pharen011.pdf>

## ÉTAPE 4

### Identifier les options offrant des solutions de réduction des inégalités

À ce stade, plusieurs questions sont formulées :

- Quels sont les forces et atouts ?
- Quels sont les principaux axes d'intervention ?
- Quelles sont les orientations (objectifs généraux) à privilégier sur la base des défis ou des enjeux identifiés ?
- Comment l'intervention permet-elle d'atteindre l'objectif fixé ?
- Comment l'objectif peut-il faire l'objet d'un suivi et d'un rapport ?

Il peut s'avérer utile de soumettre les orientations et les objectifs préliminaires ainsi que les actions prioritaires proposées à privilégier à la consultation des parties prenantes du milieu afin d'obtenir leur point de vue. Il peut s'agir d'une simple consultation des partenaires ou d'un processus de consultation publique plus structuré, selon les moyens et les réalités de chaque milieu.

## ÉTAPE 5

### Synthèse de l'analyse genre

Il s'agit d'élaborer un rapport global sur l'état des lieux et du diagnostic participatif. La perspective des femmes aussi bien que des hommes doit être représentée. Par exemple : au lieu d'écrire « tous les paysans pauvres ont déclaré que les changements affectaient leur... », préférez « parmi les paysans pauvres qui ont déclaré que les changements affectaient leur... 10 % seulement étaient des hommes et plus de 45 % des femmes ». Le rapport doit tenir compte des relations entre les sexes, y compris des relations de pouvoir au travail et dans d'autres contextes, et il doit décrire les expériences, les situations et les besoins spécifiques de chaque groupe. En outre, il faut restituer aux acteurs les conclusions du diagnostic pour enrichissement, appropriation et validation.

#### **Analyse genre du secteur d'intervention (selon [PNUD](#), Algérie, 2007)**

- Analyse 1 : La situation générale de l'égalité entre les sexes dans le secteur
- Analyse 2 : Les rôles des femmes et des hommes et leurs impacts dans le développement
- Analyse 3 : Les rôles des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance du secteur
- Analyse 4 : L'accès et le contrôle des ressources du secteur
- Analyse 5 : Les causes des inégalités de genre dans le secteur
- Analyse 6 : La sensibilité des parties prenantes aux questions liées au genre
- Analyse 7 : L'impact du secteur sur les femmes et sur les hommes
- Analyse 8 : Identifier les besoins pratiques et les besoins stratégiques des femmes

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 2

### Analyse genre

Démarche: La SNEEG I (2005-2015) a été formulée sur la base des conclusions de l'évaluation du deuxième Plan d'action de la Femme (1997-2001), réalisée en 2003»<sup>22</sup> [consultation/utilisation de rapports/données existantes]. «L'analyse comparative entre les sexes, plus connue sous le nom d'analyse selon le genre (...) guidé la réflexion tout au long de la formulation du cadre de référence. (...) Une importante revue documentaire couvrant la période 1997-2004 et des discussions de groupe ont servi à alimenter les différentes étapes du processus. (...) Pour mener l'exercice, une équipe nationale multidisciplinaire a été mise en place, comprenant 120 personnes, techniciens et chercheurs, provenant des ministères sectoriels, des organisations féminines, de la société civile et des partenaires techniques et financiers. Une consultante nationale et quatre personnes-ressources ont été mises à disposition de l'équipe pour appuyer le processus. L'approche participative et interactive adoptée (...) Un autre atelier de restitution a été organisé les 20 et 21 décembre 2004. Il a permis aux groupes de travail de restituer les résultats de leurs travaux portant sur l'analyse de situation et la planification stratégique proposée. (...) Un atelier national de validation s'est tenu les 15 et 16 avril 2005 pour adopter consensuellement l'analyse de situation du genre et les propositions d'intervention faites pour lever les contraintes à la promotion équitable des acteurs et actrices de développement » – Voir section Analyse EEG au Sénégal, p.25 et suivantes + Annexe 1 – Présentation synoptique 8. La SNEEG II (2016-2026) a été formulée sur la base des conclusions de l'évaluation de la revue à mi-parcours en 2013 du cadre de référence en matière de genre arrivé à terme en 2015 + Résultats de l'analyse de situation des différents secteurs et des orientations et priorités d'action du Plan Sénégal Émergent (PSE).

### Diagnostic SNEEG articulé au PND :

→ Situation différenciée dans le capital humain :

- Éducation (niveau éducation de base, préscolaire, élémentaire, moyen, supérieur) formation professionnelle ;
- Santé et santé de reproduction ;

→ Protection sociale ;

→ Urbanisme, habitat, Cadre de vie ;

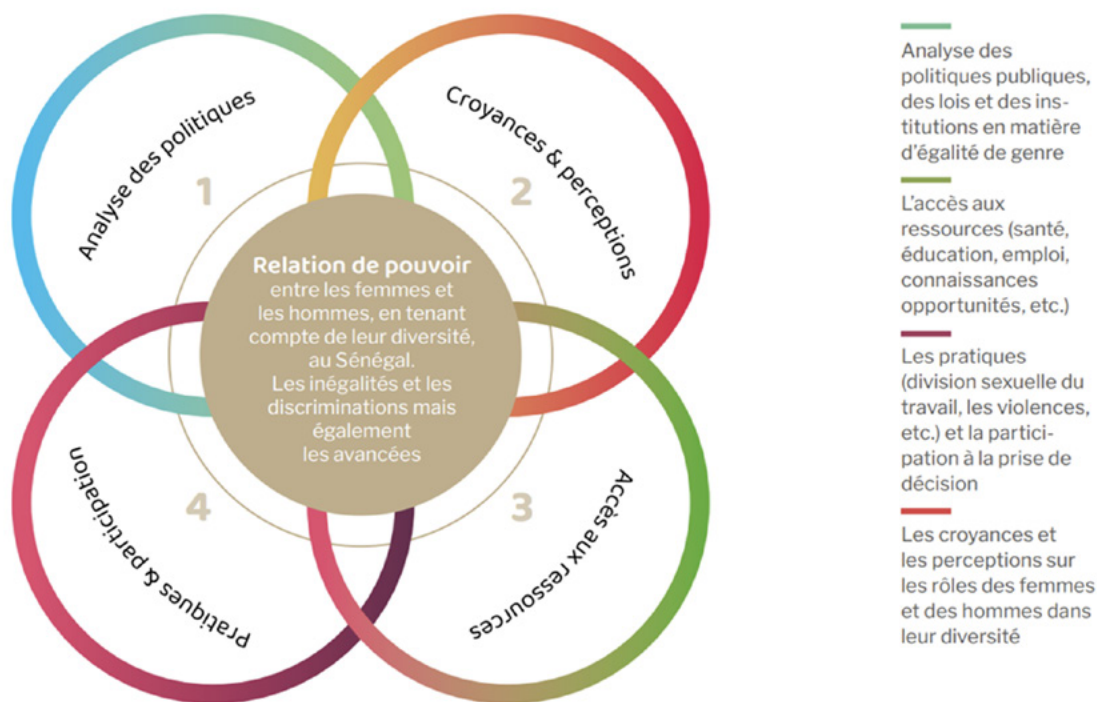
→ Eau et Assainissement ;

→ Environnement et Développement durable.

Cette analyse pays s'est structurée autour de quatre (4) dimensions.

<sup>22</sup> SNEEG 2015 Brochure UNFPA Sénégal + DEEG, [https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)

FIGURE 5 : Structure en quatre dimensions



Source : Profil Genre Sénégal. Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, DAI Belgium. (Septembre 2021)<sup>23</sup>.

La collecte et la validation d'informations se sont articulées autour de trois (3) outils.

FIGURE 6 : Trois sources d'informations



**Analyse documentaire de sources primaires et secondaires :**

Analyse genre pays menée par d'autres bailleurs de fonds, des organismes internationaux ou des institutions académiques au Sénégal ; Analyse genre de programme de la DUE (dans la mesure où elles existent) ; Des données statistiques nationales et des rapports nationaux (sources : partenaires institutionnels, agences nationales, instituts de statistiques, etc.) ; Toutes les sources nationales en matière de lois et de politiques publiques ; Les documents programmatiques des partenaires institutionnels ; Les documents programmatiques stratégiques et opérationnels de la DUE Sénégal.

**Entretiens à un échantillon de parties prenantes :**

Les consultations ont été réalisées auprès de représentants de la société civile, de partenaires institutionnels, et des EM. La liste a été établie conjointement avec le point focal genre de la DUE.

**Un atelier virtuel** en visio-conférence regroupant un échantillon d'organisations de la société civile.

Source : Profil Genre Sénégal. Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, DAI Belgium. (Septembre 2021)<sup>23</sup>.

23 [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil\\_pays\\_genre\\_senegal\\_ue\\_2021.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_pays_genre_senegal_ue_2021.pdf)

**La loi n° 2020-05** du 10 janvier 2020 criminalisant le viol et la pédophilie, modifiant la loi n°65-60 du 21 juillet 1965 portant Code pénal relatif à la criminalisation du viol et de la pédophilie. Les auteurs de viols et d'actes de pédophilie seront jugés par la chambre criminelle et risquent une peine allant jusqu'à la réclusion à perpétuité.

*Cette loi est un grand pas pour la lutte contre les violences basées sur le genre, mais elle a besoin de conditions préexistantes : renforcement du cadre juridique et social, en matière de répression et de prise en charge de ces types de violences, ainsi qu'une application optimale qui puisse faire face aux défis (tels que la collecte de preuves). Bien que la loi soit très récente, 512 affaires de viol et de pédophilie ont été enregistrées par le ministère de la justice entre janvier 2020 et juillet 2021, et la majorité des dossiers sont en cours d'instruction<sup>17</sup>.*

Source : Profil Genre Sénégal. Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, DAI Belgium. (Septembre 2021). [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil\\_pays\\_genre\\_senegal\\_ue\\_2021.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_pays_genre_senegal_ue_2021.pdf)

Un atelier de restitution du profil pays genre a été réalisé le 24 novembre 2021.

Y ont participé : l'Administration sénégalaise, la Société civile et des partenaires au développement.

### Ressources nationales utiles

- Guide méthodologique pour l'intégration du genre dans les Lettres de politique sectorielle de développement (LPSD), 2017, section 3.1. Intégration du Genre dans le diagnostic, p.18-21.
- Heinrich Böll Foundation, Dakar. (2023). Guide du genre et Développement Urbain Durable au Sénégal. [https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable\\_v5.pdf](https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable_v5.pdf)
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération. 2022. Revue annuelle conjointe de la politique économique et sociale. <https://dgppe.sn/documents-phares/>
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération. 2021. Revue annuelle conjointe de la politique économique et sociale. <https://dgppe.sn/documents-phares/>
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération. 2018. Revue annuelle conjointe (RAC) : Rapport final. <https://dgppe.sn/documents-phares/#43-43-documents-phares-p2>
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération. 2017. Revue annuelle conjointe (RAC) de la politique économique et sociale. <https://dgppe.sn/documents-phares/#43-43-documents-phares-p2>
- Base de métadonnées sexospécifiques du MEPC/ANSD
- Ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants. 2024. Bulletin d'informations sur les statistiques de genre au Sénégal. <https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/BULLETIN-DINFORMATIONS-SUR-LES-STATISTIQUES-GENRE-VFinale.pdf>
- Ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants. 2023. Rapport de la revue thématique genre (RAC genre 2023). <https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/RAC-GENRE-edition-2023.pdf>



## POINT D'ENTRÉE 3

### Mener des consultations participatives et inclusives

La consultation a pour but de rejoindre un large éventail de parties prenantes au moyen de groupes de discussion, de forums communautaires, de questionnaires, d'entretiens ou selon toute autre formule facilitant une bonne compréhension pour les participants des tenants et aboutissants des sujets soumis à la consultation. Au-delà du partage d'information, l'idée est de donner un rôle actif à l'ensemble des groupes, incluant les femmes, dans l'élaboration des politiques publiques qui les concernent.

Dans ce cadre, il est noté la consécration de la parité de genre et du principe de participation citoyenne dans la gestion des affaires publiques. Au Sénégal, c'est l'article 102 de la Constitution de 2001 qui pose le principe de la participation en stipulant : « Les collectivités locales constituent le cadre institutionnel de la participation des populations à la gestion des affaires publiques ».

Aussi, la Loi n° 2013-10 du 28 décembre 2013 portant sur le Code général des Collectivités locales, Section 2 : Participation citoyenne, prévoit : « Article 7.- En vue de garantir une bonne participation des populations dans la gestion des affaires publiques, l'organe exécutif local peut instituer, au sein de la collectivité locale, un cadre de concertation consulté sur : les plans et les projets de développement local ; les conventions de coopération et les contrats plans. Le cadre de concertation peut, en outre, être consulté sur toute autre matière d'intérêt local. » Adoptée le 11 juillet 2013 en conseil des ministres, la Stratégie nationale de Bonne Gouvernance (SNBG) a retenu comme axe stratégique 1, le renforcement de l'État de droit et de la démocratie. Le sous-axe 4 est entièrement consacré à la participation et au contrôle citoyen qui sont considérés comme des principes fondamentaux de bonne gouvernance.<sup>24</sup>

La participation est définie comme un processus actif, dynamique et volontaire par lequel tous les acteurs concernés contribuent à la prise de décision, à la préparation, à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation des initiatives de développement local<sup>25</sup>. Une démarche participative de planification permet de prendre en compte les préoccupations des acteurs concernés et de favoriser leur adhésion/susciter la mobilisation.

### Conseil

➤ Préparez des questionnaires et guides d'entretien sensibles au genre.

<sup>24</sup> Tiré de : Stratégie nationale de Bonne Gouvernance (SNBG), 2013 <https://justice.sec.gouv.sn/programmes-projets/bonne-gouvernance-et-droits-humains/>

<sup>25</sup> Guide de planification du développement territorial, version 2021 « pour le développement durable des territoires » <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>

## ÉTAPE 1

### Préparation des consultations

Il faut :

- Déterminer les objectifs et la stratégie de consultation (cadrage) ;
- Identifier des acteurs à mobiliser (cartographie/répertoire) et des stratégies pour les attirer, accueillir, mobiliser et assurer leur pleine participation (Stratégie de communication/diffusion de l'information) ;
- Déterminer le ou les moments et lieux propices à la tenue de la consultation (soumettre des propositions pour adapter au mieux la consultation aux réalités, contraintes, contingences locales) ;
- Préparer les dossiers de consultations publiques qui prennent en compte les différentes étapes de la consultation (note d'orientation méthodologique) ;
- Organiser des missions préparatoires dans les sites potentiels de consultation dans le but de : sensibiliser les autorités coutumières et religieuses (chef de village, imams, curés) et les hommes afin qu'ils comprennent les enjeux de la parité et l'importance d'associer les femmes aux consultations ; former les différents groupes à l'intégration de l'approche genre dans la planification, notamment sur les principes, défis et enjeux de cette approche ; prendre le temps et mobiliser les moyens pour vulgariser l'intégration de l'approche genre dans la planification et multiplier les actions de sensibilisation au profit des différents acteurs.

**Remarque :** Il est important de tenir compte de la composition des groupes consultés afin d'avoir autant que possible des perspectives diversifiées (p. ex. : de niveaux socioéconomiques, d'occupations, de genre et de groupes d'âge), mais aussi d'être conscients des dynamiques de pouvoir pouvant affecter la prise de parole et la participation.

## ÉTAPE 2

### Annnonce des consultations

En plus de renforcer la transparence et la participation tout au long du processus, cette étape vise à garantir que le plan national de développement soit en adéquation avec les besoins réels de la population et qu'il ait un impact positif à long terme. De ce fait, l'annonce des consultations avant l'élaboration d'un plan national de développement a pour objectif de recueillir les avis, suggestions et préoccupations des différentes parties prenantes (société civile, associations de femmes, acteurs économiques, universitaires, religieux, etc.) afin de s'assurer que le plan soit inclusif, durable et qu'il réponde aux besoins de la population.

### ÉTAPE 3

#### Conduite du processus des consultations, selon la stratégie

Elle devra être réalisée selon la stratégie déterminée, tout en restant flexible à s'adapter aux situations pouvant survenir. L'animatrice ou l'animateur doit être capable de maintenir l'intérêt, d'aiguiller ou de réorienter les discussions au besoin, si elles s'éloignent trop des objectifs de la démarche. L'animatrice ou l'animateur doit également s'assurer que toutes et tous puissent prendre la parole et que personne ne monopolise les discussions.

### ÉTAPE 4

#### Rédaction du compte rendu des consultations

À cette étape, il s'agit de rédiger un compte rendu qui pourra servir de document de référence pour l'élaboration des documents de planification.

#### Les éléments ci-dessous sont suggérés pour la rédaction du compte rendu :

- Contexte : Rappel des raisons qui ont mené à entreprendre la consultation ;
- Démarche : partenaires impliqués, nombre de personnes consultées et profils, enjeux rencontrés, etc.
- Constats : doit être assez précis, peut contenir des citations anonymisées ;
- Annexes

La perspective des femmes aussi bien que des hommes doit être représentée. Le texte doit explicitement résumer ces perspectives différentes et les identifier comme telles. Veillez à ce que les entrevues représentent les opinions d'un nombre égal d'hommes et de femmes de statut égal.

### ÉTAPE 5

#### Validation et diffusion des résultats des consultations

Donner la chance aux participants et participantes des ateliers de validation de s'exprimer pour apporter des contributions ou des suggestions afin d'améliorer la qualité du document.

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 3

### Mener des consultations participatives et inclusives

Le projet Genre, Terre et Redevabilité<sup>26</sup> est un projet de recherche-action visant à accompagner le processus de décentralisation politique à travers la mise en place d'une gouvernance foncière inclusive et équitable au niveau des communes cibles. Son but est de promouvoir des approches innovantes en matière d'équité de genre afin d'améliorer le rôle des femmes dans la gouvernance foncière locale dans un contexte d'augmentation de la pression autour des ressources foncières.<sup>27</sup> Mis en œuvre par ONG IED Afrique.

Dans le cadre de son projet GLA, IED Afrique a notamment accompagné la mise en place de comités zonaux inclusifs et paritaires et de commissions domaniales élargies dans les communes de Mbadakhouné (région de Kaolack) et de Darou Khoudoss (zone des Niayes) (voir diagramme 1).<sup>28</sup>

Voir aussi : [https://panegmv.org/sites/default/files/Ressource/documents/senegal\\_brf.pdf](https://panegmv.org/sites/default/files/Ressource/documents/senegal_brf.pdf)

Le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions lors de la validation technique de sa nouvelle LPSD sur la période 2023-2027, a donné droit à la parole aux personnes présentes pour apporter des contributions ou des suggestions afin d'améliorer la qualité du document. Le secrétaire général a souligné « prendre bonne note et que tous les avis seront pris en compte pour garder la dynamique consensuelle et participative de l'élaboration de la LPSD ». [https://www.travail.gouv.sn/en/Atelier\\_de\\_validation\\_technique\\_de\\_la\\_nouvelle\\_LPSD](https://www.travail.gouv.sn/en/Atelier_de_validation_technique_de_la_nouvelle_LPSD)

### Ressources nationales utiles

- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération et Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, avec le soutien du PNUD. (2021). Guide de Planification du Développement Territorial. Etape 1.2 : Concertation des acteurs et lancement officiel du processus d'élaboration du plan + Fiche n.2, p.31, + Fiche n.5 Diagnostic participatif communautaire, p.33. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>

### Références internationales

- Oxfam. (s.d.). SEAR Féministe. Boîte à ressources. Fiche n°6. <https://www.betterevaluation.org/fr/tools-resources/sear-feministe-document-orientation>
- UEMOA, Schéma Organisationnel Type D'institutionnalisation Du Genre (STIG), adopté par le Conseil des Ministres par Décision n° N°005/2022/CM/ UEMOA du 24 juin 2022: <https://e-docucenter.uemoa.int/sites/default/files/2024-02/Brochure-STIG-edocucenter-UEMOA.pdf>

<sup>26,27</sup> IED Afrique, Promouvoir une gouvernance foncière inclusive et participative au Sénégal, 2023. [https://panegmv.org/sites/default/files/Ressource/documents/senegal\\_brf.pdf](https://panegmv.org/sites/default/files/Ressource/documents/senegal_brf.pdf)

<sup>28</sup> Dia, I. and Sutz, P. (2023). *Femmes et foncier au Sénégal : promouvoir une gouvernance inclusive et participative*. IIED, London. <https://www.iied.org/fr/21366iied>

## POINT D'ENTRÉE 4

### Diagnostiques organisationnels et institutionnels selon une perspective genre\*

Les diagnostics organisationnels et institutionnels selon une perspective genre, parfois aussi appelés audits genre, fournissent des informations sur les capacités dont dispose une organisation pour intégrer l'EEG afin de permettre par la suite de planifier une stratégie de développement des capacités. Ces diagnostics répondent notamment à la volonté exprimée dans la lettre circulaire primatoriale N° 00959 du 26 mars 2013, qui demande aux ministères sectoriels de prendre en compte le genre dans leurs interventions quotidiennes.

#### Les audits genre servent généralement deux grands objectifs :

- Mener une réflexion sur les capacités existantes relatives à l'intégration de la dimension de genre au sein de l'organisation audité afin d'en générer une compréhension commune ;
- Identifier des façons pour améliorer la prise en compte et les performances de l'organisation en matière d'EEG.

## ÉTAPE 1

### Préparation et cadrage de la démarche

Il s'agit par exemple de :

#### **« Définir les objectifs et de circonscrire l'étendue des éléments à couvrir au sein du diagnostic »**

La portée de la démarche peut être adaptée. Par exemple, le diagnostic peut couvrir l'ensemble des unités/structures au sein du ministère ou de l'organisation, ou seulement quelques-unes.

#### De même, les domaines d'analyse peuvent inclure :

- Niveau de sensibilité genre des textes institutionnels ou fondamentaux (décrets et arrêtés, politiques, plans, programmes, budgets, etc.) ;
- Niveau d'intégration de l'EEG dans la mise en œuvre des programmes et activités ;
- Niveau d'expertise (ou de compréhension) des membres du personnel par rapport aux questions de genre et stratégie(s) pour développer des compétences en la matière ;
- Systèmes et instruments pour le suivi et l'évaluation ;
- Plaidoyer, communication, relations et image publiques ;
- Prise de décision, gouvernance et leadership en matière de genre ;
- Effectifs et ressources humaines ;
- Choix des partenaires ;
- Culture organisationnelle ;
- Perception des résultats obtenus en matière d'EEG.

\* Section inspirée de : Organisation Internationale du Travail (OIT). (2008). Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre. Méthodologie participative du BIT. Genève. ISBN : 9222198255. <https://www.ilo.org/fr/publications/manuel-%C3%A0-l'intention-des-animateurs-daudits-de-genrem%C3%A9thodologie>

**« Déterminer la méthode de travail à privilégier, de définir les rôles et responsabilités des parties prenantes et d'identifier les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à la réalisation de l'audit genre »**

Plusieurs ministères et organismes sénégalais se sont dotés de CGE ayant la capacité d'orienter ce travail et à qui la supervision de la démarche pourrait être confiée. Il peut aussi être nécessaire d'avoir recours à des ressources externes pour assurer la coordination et l'animation de la démarche. Il faudra alors préparer des termes de référence pour l'embauche de personnes-ressources.

**« Annoncer l'intention de mener un diagnostic organisationnel et institutionnel selon une perspective genre »**

Une communication visant à informer l'ensemble du personnel qu'un diagnostic institutionnel sera réalisé est une étape importante. Cette communication doit expliquer les objectifs du diagnostic, les façons dont seront sollicités les membres du personnel et les acteurs stratégiques, et comment les résultats seront utilisés.

### Conseils

- ▮ Lorsqu'une personne d'autorité manifeste son engagement envers cette démarche, ceci peut aider à donner de la légitimité à l'exercice et favoriser la mobilisation des différents acteurs et actrices envers l'exercice.
- ▮ Dans les communications à propos du diagnostic, il peut être utile de rassurer les membres du personnel et de leur rappeler que l'objectif de l'audit genre est d'impulser une réflexion collective qui permettra à l'organisation d'améliorer l'intégration des principes d'EEG, et non pas de les évaluer individuellement.

## ÉTAPE 2

### Collecte de données

#### **« Généralement, l'audit genre commence par une revue documentaire »**

Il s'agit ici de dresser une liste de documents afin d'en extraire des informations en lien avec les domaines d'analyse identifiés. Ces documents peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, des :

- Documents institutionnels (fondamentaux) tels que les décrets et arrêtés, politiques, plans, programmes, procédures, budgets, etc.
- Bases de données relatives à la répartition du personnel, à la participation de ces personnes à des formations ou autres activités de renforcement des capacités, à leur rémunération, etc.
- Produits de communication internes et externes, tels que l'intranet, les bulletins d'information de l'organisation, son site Internet, etc.
- Documents contextuels : statistiques nationales, analyses sexospécifiques et tout autre document pouvant aider à mieux comprendre le contexte et la réalité profonde des relations de genre.

Chaque document est analysé afin d'en extraire les données à l'aide d'un formulaire ou d'une grille d'analyse conçue à cet effet.

### Conseils

- ▀ La liste des documents consultés dans le cadre de l'Audit genre du Ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS) (2015) est [disponible pour inspiration dans la section plus bas « Ressources nationales utiles »](#) (voir Annexe 5, p.82-83 et à l'adapter à vos besoins).
- ▀ [Le Manuel de l'Organisation Internationale du Travail \(2008\)](#) fournit aussi plusieurs détails pour mener la revue documentaire afin d'orienter le choix de documents à inclure et des outils pour les analyser (voir pages 32-37).

#### **« Les enquêtes par questionnaire (aussi appelés sondages), sont aussi des outils fréquemment utilisés pour la collecte de données primaires »**

Les sondages peuvent être utiles dans le contexte des audits genre afin d'obtenir un portrait précis et chiffré des croyances, perceptions ou opinions d'un grand nombre d'individus à travers une série de questions. Les questions peuvent chercher entre autres à :

- Mieux comprendre la culture organisationnelle ;
- Cerner le niveau de satisfaction du personnel par rapport à diverses initiatives et actions en lien avec l'EEG ;
- Obtenir un portrait des perceptions du degré de sensibilité aux questions d'EEG de différentes catégories de personnel ou de différents processus.

## Conseil

▮ Afin de favoriser la participation et des réponses honnêtes, il peut être nécessaire de prendre des mesures pour protéger l'anonymat des répondants et répondantes et s'assurer de la confidentialité des données recueillies. Les personnes responsables de la gestion des questionnaires devront donc faire attention aux renseignements demandés, à leur traitement et au lieu où ils seront conservés. Lorsqu'un engagement d'anonymat ou de confidentialité a été pris, les responsables de la collecte de données doivent mettre en place les formalités nécessaires pour que cet engagement soit honoré.

**« Les techniques d'enquête qualitatives suivantes peuvent s'avérer utiles afin de collecter des informations auprès de personnes-ressources clés : entretiens (ou entrevues), groupes de discussion (aussi appelés focus group), réunions et ateliers »**

Ces techniques permettent de mieux saisir l'expérience que des individus ou groupes d'individus ont de leurs relations avec les autres, avec l'institution auditée, ou plus largement leurs croyances, attitudes et perceptions par rapport à des phénomènes sociaux. Elles sont aussi un moyen privilégié d'obtenir des idées de solutions pour améliorer les performances en matière d'EEG. En posant, par exemple, des questions comme :

- Pourquoi les choses sont-elles comme elles sont ?
- Agissons-nous comme il convient en matière d'égalité et d'équité et en fonction des besoins spécifiques des hommes et des femmes ?
- Comment pouvons-nous améliorer nos pratiques d'institutionnalisation du genre afin de mieux corriger les inégalités qui affectent les hommes et les femmes dans notre secteur ?

## Conseil

▮ Afin d'obtenir un portrait juste de la situation, il peut être nécessaire de faire quelques rappels pour encourager les personnes à participer. De plus, pour éviter que de faibles connaissances sur l'EEG ne viennent limiter la richesse des interactions, il peut être envisagé de proposer quelques ateliers de formation sur les concepts de base avant la tenue des entretiens, ceci pour accompagner graduellement l'organisation dans l'analyse de la situation.

### ÉTAPE 3

#### Analyse et élaboration du rapport

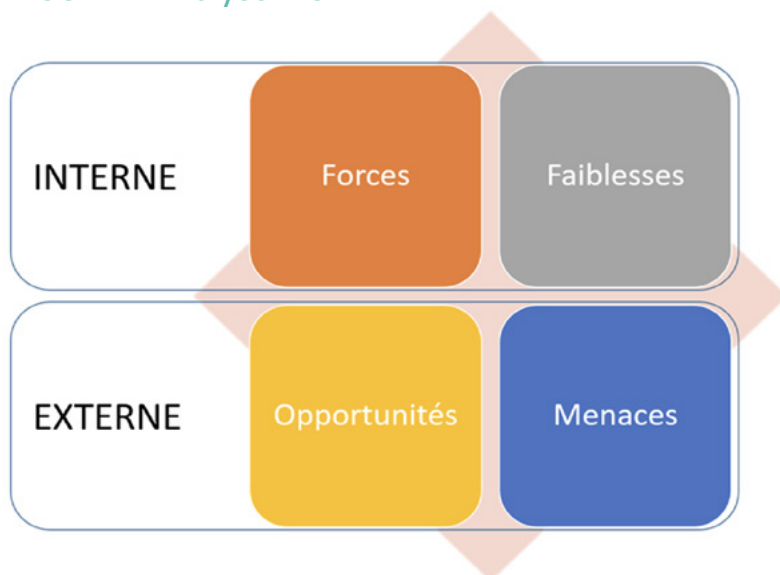
L'utilisation des résultats de l'audit genre par l'organisation auditée est en partie tributaire d'une présentation et d'une communication efficaces. Ainsi, l'analyse doit transformer les données et informations recueillies en constats et recommandations qui pourront être présentés de manière claire et précise dans le rapport d'audit genre.

Il est possible de classer et de présenter l'information de manière synthétique grâce, par exemple, à des tableaux et graphiques.

#### « L'outil d'analyse FFOM »

Appliqué à l'approche genre, cet outil renseigne sur les forces (ou encore les succès) et les opportunités que l'organisation peut saisir et exploiter pour promouvoir l'EEG, et sur les obstacles et les défis à éviter ou à minimiser éventuellement, afin d'en inverser les effets qui peuvent affecter la pleine réalisation de l'EEG. Cet outil peut aider à résumer les principaux constats de l'audit genre et à faire ressortir les changements utiles qu'il est possible d'apporter.

FIGURE 7 : Analyse FFOM

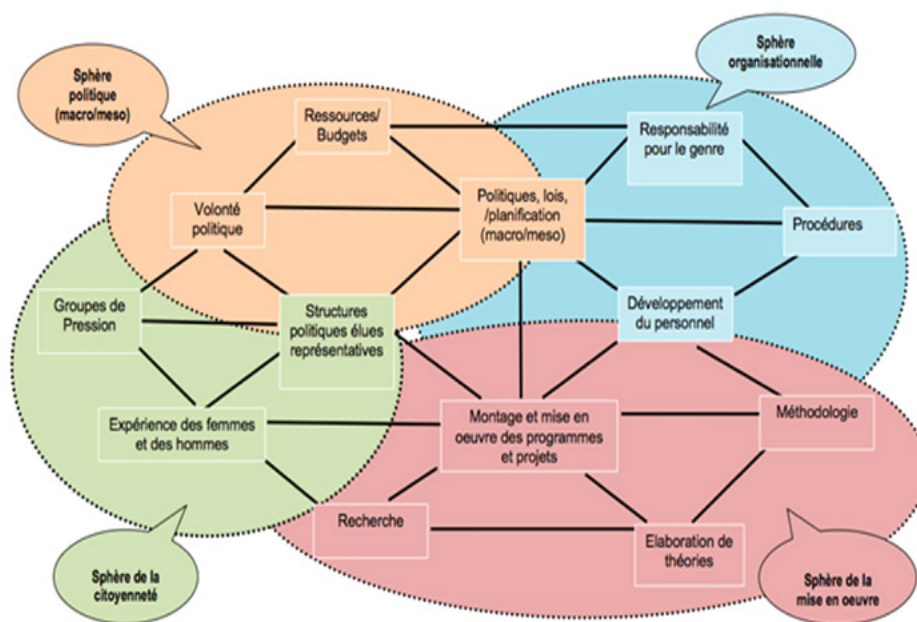


Source : ÉNAP

#### « L'outil de toile d'institutionnalisation du genre »

Cet outil sert à diagnostiquer dans quelle mesure l'intégration transversale du genre est en place au sein de l'organisation auditée à travers treize (13) éléments reliés entre eux et regroupés en quatre sphères, tel qu'illustré dans l'image ci-dessous.

FIGURE 8 : Toile d'institutionnalisation du genre



Source : Caren Levy, The process of institutionalising gender in Policy and Planning: The Web of Institutionalisation, DPU Working Paper No 74, 1996. <http://www.observaction.info/concept-et-methodologies/toile-institutionnalisation-du-genre/>

## Conseil

➤ Pour en apprendre davantage sur cet outil et prendre connaissance des questions clés pour orienter le diagnostic, référez-vous à la ressource écrite par Claudy Vouhé de DPU-Associate (2015).

**« Un rapport écrit sert généralement à exposer les constats et à fournir des recommandations à l'organisation auditée »**

Le rapport doit souligner les forces et les accomplissements, mais également mentionner les faiblesses et les mesures correctives recommandées.

## ÉTAPE 4

### Restitution et validation

Des activités de restitution restreintes (c'est-à-dire auprès des personnes consultées) ou larges (soit auprès de tous ceux et celles qui travaillent ou collaborent avec l'organisation), pour informer des progrès en lien avec la démarche d'audit genre, partager ce qui a été découvert, mais aussi pour donner l'occasion de fournir des commentaires et apporter des clarifications, peuvent se dérouler à différents moments.

En fin de processus, il est courant d'organiser un atelier de validation technique et politique, où les résultats du diagnostic et les recommandations sont présentés à une personne d'autorité au sein de l'organisation auditée.

## ÉTAPE 5

### Activités de suivi

Une fois le rapport terminé et accepté, plusieurs actions peuvent être envisagées pour donner suite à l'audit. Par exemple :

#### « Diffusion du rapport »

L'organisation auditée peut choisir de partager le rapport, ou un résumé de celui-ci, avec d'autres organisations (par exemple, d'autres ministères et organismes, organisations partenaires ou ayant participé au diagnostic), le publier sur son site Internet ou le rendre disponible sous une autre forme.

#### « Assurer un suivi assorti d'un plan d'action »

L'audit genre fournira une mine d'informations pouvant être exploitées pour identifier les domaines potentiels de renforcement et d'amélioration et mener à l'élaboration d'un Plan d'Institutionnalisation du Genre (PIG). Le diagnostic des capacités pourra ensuite servir de référence pour la mesure des progrès réalisés.

#### « Fournir une/des formation(s) en matière de genre pour différentes catégories de personnel »

Afin de tirer parti de l'élan suscité par le débat sur les résultats et les recommandations de l'audit, il est souvent possible d'identifier rapidement [quelques thèmes ou domaines en lien avec l'EEG](#) qui nécessitent un renforcement et d'offrir des formations-ateliers aux membres du personnel.

### EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 4

#### Diagnostiques organisationnels et institutionnels selon une perspective genre (audit genre)

Plusieurs ministères sénégalais ont mené, au cours des dernières années, des audits genre afin de favoriser leur apprentissage dans la mise en œuvre effective de l'intégration de la dimension EEG au sein de leur structure et leurs façons de faire.

#### Deux de ces expériences sont présentées :

- Ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS), en 2015 ;
- Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public (MFPRSP), en 2023-2024.

## ÉTAPE 1

### Préparation et cadrage de la démarche

Les audits genre réalisés par les deux ministères mis en exergue présentent plusieurs similarités, mais aussi des formules adaptées au contexte particulier de chacun, comme le reflète le tableau ci-contre.

**TABLEAU 1 : Aperçu des éléments de cadrage de la démarche au sein des deux ministères**

	<b>MSAS (2015)<sup>29</sup></b>	<b>MFPRSP (2023-2024)</b>
<b>Thèmes couverts par l'audit genre</b>	Sensibilité genre des textes de base (décrets et arrêtés organisant le MSAS et la carte sanitaire).	Sensibilité genre des textes de base (documents généraux, procéduraires, opératoires, conventions, réglementaires, etc.).
	Perception et compréhension du genre et des concepts qui lui sont liés par les différents agents aux niveaux central, intermédiaire et périphérique.	Perception et compréhension du genre et des concepts qui lui sont liés par différentes catégories de personnel.
	Questions de genre touchant les ressources humaines (recrutement, conditions et situations de travail, formation et renforcement des capacités).	Questions de genre touchant les ressources humaines (profil genre du personnel, recrutement, situations de travail, formation et renforcement des capacités, avancement professionnel, contraintes).
	Plaidoyer, relations publiques et communications, grâce à l'appréciation des contenus d'information et de communication partagés à l'interne et au public (global ou thématique).	Communications et image publique (outils de communication interne et site Web).
	Culture organisationnelle	Contexte socioculturel sénégalais
	Organisations partenaires	
	Système d'information sanitaire et des dispositifs de planification, suivi et évaluation des programmes.	
	Programmation : politique sanitaire (approches, modalités et contenus des programmes).	Prise en compte du genre dans la politique, les programmes et les projets (LPSD, DPPD, PTA, etc.).
<b>Portée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau central : structures nationales du MSAS (les programmes et les partenaires intervenant dans le secteur de la santé ont été couverts sur un échantillon respectif de 31 directions et services, 16 partenaires techniques et financiers et Programmes) ;</li> <li>Niveau régional : 14 régions médicales, 28 districts sanitaires (2 par région médicale), 14 hôpitaux régionaux, 28 centres de santé et 28 postes de santé.</li> </ul>	Structures internes du Ministère, ses projets, ses programmes et son cadre partenarial direct dans la période 2019 à 2022 (échantillon raisonné).

29 Institut Genre du Centre International pour le Renforcement des capacités de développement (CIRCADE). (Sept. 2015). Rapport Audit Genre du MSAS. <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/Rapport%20audit%20Genre%20du%20Minist%C3%A8re%20de%20la%20Sant%C3%A9%20et%20de%20l%27Action%20sociale.pdf>

	MSAS (2015) <sup>29</sup>	MFPRSP (2023-2024)
Responsables	Firme de services-conseils, avec la collaboration de la CGE et des points focaux genre au niveau central et régional du MSAS.	Firme de services-conseils, sous la supervision de la CGE et de ses points focaux.
Autres parties prenantes impliquées (financement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministère de la Femme, de la Famille, et de la Protection des Enfants – maintenant le ministère de la Famille et des Solidarités – à travers la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) ;</li> <li>• Agence belge de Développement (Enabel) ;</li> <li>• Agence luxembourgeoise pour la Coopération au développement (LuxDev).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministère de la Famille et des Solidarités, à travers la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) ;</li> <li>• Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération (MEPC) et du Ministère des Finances et du Budget ;</li> <li>• Affaires mondiales Canada (AMC) et l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) du Québec, à travers le Projet de Renforcement Institutionnel pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PRIIEG).</li> </ul>

Source : ÉNAP/PRIIEG à partir des documents du MSAS et du MFPRSP

## ÉTAPE 2

### Collecte de données

Autant au MSAS qu'au MFPRSP, le premier point d'entrée de la collecte de données a été la revue documentaire. De nombreux documents propres à l'organisation audité ont été analysés grâce à des grilles d'exploitation prévues. À cet effet, il est intéressant de souligner que l'équipe chargée de l'audit genre du MFPRSP a également consulté des documents externes à l'organisation, comme des rapports statistiques produits par l'ANSD, afin de mieux situer dans leur contexte certaines données relatives à la situation des hommes et des femmes au sein du ministère, ainsi que par rapport à d'autres facteurs, par exemple, le handicap. De plus, en raison du défi posé par le peu de données structurées disponibles, la collaboration entre l'équipe embauchée pour réaliser l'audit et les acteurs internes (p. ex. : statisticien·nes, économistes, points focaux de la CGE) s'est révélée primordiale.

Des entretiens individuels et de groupe ainsi que des questionnaires ont aussi été utilisés comme moyens de collecte de données dans les deux cas. Par exemple, dans le cadre de l'audit genre du MSAS, un lot de 500 questionnaires portant sur les besoins en renforcement des capacités des agent·es du MSAS a été utilisé. Les entretiens ont ratissé large : directions, programmes, partenaires du MSAS (p. ex. : PTF), syndicats, points focaux genre, diverses équipes des districts sanitaires et postes de santé de région et de district.

**En ce qui concerne l'audit genre du MFPRSP, trois types d'entretiens ayant rejoint environ 35 % du personnel du MSAS ont été définis :**

- **Entretiens préliminaires** : réalisés dans chaque structure du ministère, ces entretiens ont cherché à avoir une meilleure image du degré de connaissance du concept genre de même que des contraintes et besoins de formation du personnel.
- **Entretiens d'investigation** : réalisés auprès de différentes catégories de personnel ciblées, ces entretiens ont porté principalement sur la perception de la place accordée au genre dans la vision et les orientations du ministère, sur les expériences et vécus en termes de disparités et d'inégalités et sur l'échange à propos des recommandations sur les réponses à apporter pour l'effectivité de l'intégration du genre.
- **Entretiens d'approfondissement** : ont cherché à creuser davantage les valeurs, principes, procédures et pratiques institutionnelles. Ils ont aussi permis de comprendre certaines tendances, par exemple de comprendre les raisons de hausses d'embauches féminines durant certaines périodes couvertes par l'audit.

Comme le démontrent ces exemples, une collecte et analyse approfondie, sous différents angles, s'avère nécessaire pour faire ressortir les différences et spécificités et pour comprendre les contextes sous-jacents, en se basant à la fois sur des données objectives et sur les perceptions des acteurs et actrices consultés.

Extrait du rapport d'audit genre du MFPRSP : « La problématique de la sanction repose sur des procédures formelles qui ne prennent pas en considération le poids des responsabilités familiales et sociétales des femmes sur leurs réalités professionnelles, dans un environnement institutionnel dépourvu de dispositifs et infrastructures d'accompagnement de la femme travailleuse (transport, crèches, etc.) »

### ÉTAPE 3

#### Analyse et élaboration du rapport

Les équipes chargées des audits genre au sein des deux ministères ont ensuite exploité les données collectées afin de produire leur rapport. La rédaction a été effectuée en plusieurs étapes, permettant de formuler et de soumettre pour considération les constats préliminaires, puis les recommandations provisoires, avant de finaliser le rapport en tenant compte des commentaires reçus.

Alors que le rapport d'audit genre du MSAS mentionne l'utilisation de la toile d'institutionnalisation du genre pour guider les axes et points d'analyse, le rapport d'audit genre du MFPRSP présente une matrice FFOM pour effectuer la synthèse des facteurs à prendre en compte pour renforcer l'effectivité de l'institutionnalisation du genre et son opérationnalisation au sein du MFPRSP.

Chacun des rapports fait un peu moins de 100 pages et présente de nombreux tableaux, graphiques et analyses, ainsi que quelques recommandations pour soutenir l'effectivité de l'institutionnalisation du genre et son opérationnalisation dans les interventions des ministères.

## ÉTAPE 4

### Restitution et validation

Dans les deux cas, des ateliers de partage ont été menés durant le processus de collecte d'informations. Au MSAS, le rapport d'audit a fait l'objet d'un atelier de restitution auquel ont participé « les points focaux, le cabinet du ministre, les directeurs et chefs de services, les coordinateurs de projets et programmes, les PTF, la DEEG, des médecins chefs de régions et de districts, pour être validé techniquement et politiquement.

Le rapport a ensuite été partagé en interne, et en externe avec les représentants d'autres secteurs, PTF, projets et programmes<sup>30</sup> ». Il est d'ailleurs disponible pour consultation publique sur le site Web du MSAS.

Au MFPRSP, le rapport provisoire d'audit genre a été discuté au cours d'ateliers de partage afin de recueillir les commentaires, critiques, suggestions et recommandations pour l'enrichissement et la validation des résultats. Le rapport final a pris en compte les amendements du MFPRSP, de la DEEG, ainsi que les observations et suggestions de l'équipe du Projet de Renforcement Institutionnel pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PRIIEG) et les recommandations pertinentes issues des échanges.<sup>31</sup>

## ÉTAPE 5

### Activités de suivi

Le cabinet ayant réalisé l'audit genre du MSAS a ensuite procédé à l'élaboration du PIG du MSAS. Un plan et une stratégie de communication ont également été élaborés pour appuyer le PIG.

De plus, des activités de sensibilisation et de renforcement de capacité sur le genre ont été menées, ce qui a conduit à une meilleure perception de la thématique au sein du Ministère, ainsi qu'à la révision de guides et outils pour une meilleure intégration du genre.<sup>32</sup>

À l'issue de l'audit du MFPRSP, un cadre stratégique et opératoire d'intégration du genre (CSOIG) a été esquissé pour servir de base à la planification et la mise en œuvre d'une politique genre.

30, 32 LuxDev. (2018). *Note de capitalisation. Progrès vers l'institutionnalisation du genre au Sénégal. Note\_3\_genre\_vF4.pdf* (luxdev.lu)

31 Cabinet baawaan communication consultance (BCC). (2023). *Rapport de l'Audit Genre du MFPTSP*.

## Ressources nationales utiles

- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération (MEPC). (Novembre 2020). Termes de référence pour l'embauche d'un Chef de mission pour la conduction de l'Audit Genre. [https://jobs.undp.org/cj\\_view\\_job.cfm?cur\\_job\\_id=94601](https://jobs.undp.org/cj_view_job.cfm?cur_job_id=94601)
- Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS). (2015). Rapport Audit Genre. <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/Rapport%20audit%20Genre%20du%20Minist%C3%A8re%20de%20la%20Sant%C3%A9%20et%20de%20l'Action%20sociale.pdf>
- Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural, Programme Agricole Italie-Sénégal (PAIS). (2020, décembre). Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles. Cahier du participant à la formation. <https://pais.gouv.sn/2021/05/07/integration-du-genre-de-facon-transversale-2/>  
Questions et données pour réaliser un audit de genre, p. 19-20.
- Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (CAF)
- Bureau Organisation et méthodes (BOM). Guide méthodologique du Diagnostic Organisationnel. <https://www.bom.gouv.sn/node/71>
- Bureau Organisation et méthodes. Évaluation des capacités en Gestion axée sur les résultats de développement (GRD). <https://bom.gouv.sn/?q=node/72>

## Références internationales

- Centre de formation d'ONU Femmes. (Mai 2016). Outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes. Deuxième édition. [https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/3\\_Manual\\_Gender\\_Equality\\_Capacity\\_FR.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/3_Manual_Gender_Equality_Capacity_FR.pdf)
- Claudy Vouhé, DPU-Associate. (2015). La toile de l'institutionnalisation du Genre: Un outil pour la planification. <http://www.observaction.info/wp-content/uploads/2015/03/dpu-methodo-mars-2015.pdf>
- Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE). (2018). Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé. Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières. OUTIL 1.1: Audit sur l'égalité hommes-femmes et OUTIL 1.2: Termes de référence pour l'audit sur l'égalité hommes-femmes. [https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf)
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2008). Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre. Méthodologie participative du BIT. Genève. ISBN: 9222198255. <https://www.ilo.org/fr/publications/manuel-%C3%A0-lintention-des-animateurs-daudits-de-genre-m%C3%A9thodologie>
- UEMOA et ONU Femmes. (s.d.). Schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre (STIG). <https://e-docucenter.uemoa.int/fr/schema-organisationnel-type-dinstitutionnalisation-du-genre-stig>

## 2.2. La phase de définition des orientations stratégiques

La formulation des options stratégiques est une étape cruciale pour orienter les actions et définir les priorités. Elles doivent viser des objectifs clairs, mesurables et réalistes. Ces options stratégiques doivent découler de la vision à long terme du pays qui constitue un guide dans l'élaboration des différentes stratégies.

### POINT D'ENTRÉE 5

#### Formulation des options stratégiques qui prend en compte l'EEG

À ce niveau, les orientations stratégiques sont formulées en prenant l'EEG en compte. Dans ce cadre, la formulation de « la vision et les principes directeurs » et « des axes et/ou objectifs stratégiques » doivent tenir compte de plusieurs précautions.

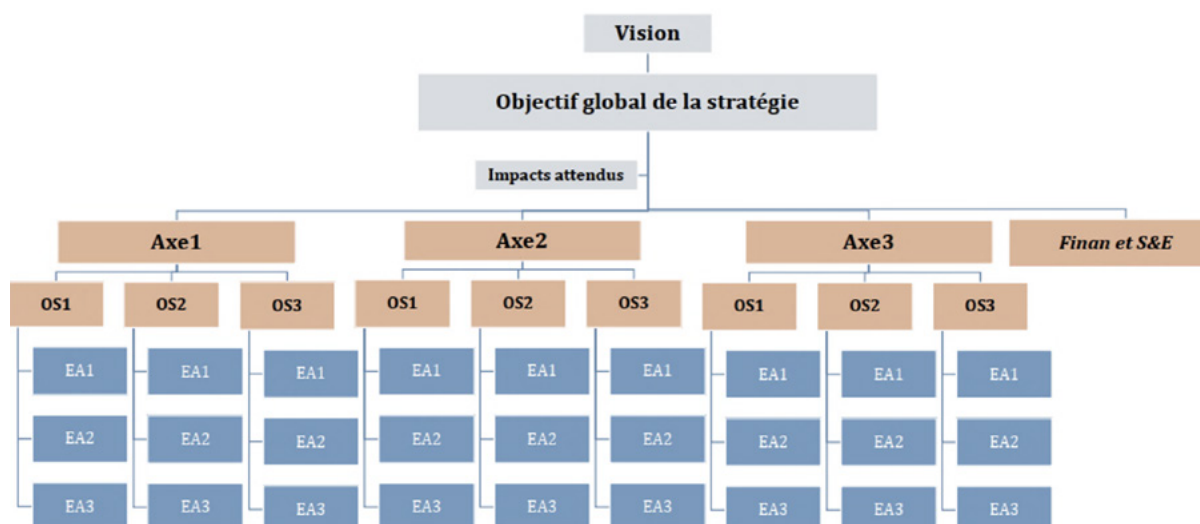
#### **Vision et principes directeurs :**

- Rappeler la vision de développement adoptée dans l'étude prospective ;
- Décrire de façon synthétique la vision de développement et mettre en exergue le slogan ;
- Énoncer les principes directeurs qui guident la gouvernance du PND (démarche participative et inclusive, GAR, transparence, proactivité, équité).

#### **Axes et objectifs stratégiques :**

- Identifier et définir les grands axes stratégiques prioritaires de développement et les objectifs intégrant l'approche genre, en fonction des résultats ressortis lors de l'analyse diagnostique ;
- Dégager un consensus sur les problèmes majeurs priorisés et les pistes des solutions pour réduire les inégalités entre les sexes (possibilité de tenir des consultations participatives et inclusives) ;
- Établir une esquisse de programmation des actions les plus significatives ;
- Analyse multicritère.

FIGURE 9 : Formulation des orientations stratégiques



Source : Matériel de formation PND, Master ADEPP, Paris Dauphine

### Questions clés :

- Les politiques et les stratégies sectorielles sont-elles arrimées au Plan national de Développement, à la SNEEG, aux engagements internationaux, etc. ?
- Le genre est-il pris en compte dans la vision de la LPSD ?
- Le genre est-il pris en compte dans les enjeux, défis et orientations stratégiques du secteur concerné ?

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 5

### Formulation des options stratégiques qui prend en compte l'EEG

#### Étape 1 : Exemple de vision

- Vision Sénégal 2050 : « Bâtir, à l'horizon 2050, un Sénégal Souverain, Juste et Prospère ».
- Vision SNEEG 2016 – 2026 « Faire du Sénégal un pays émergent en 2026 avec une société solidaire dans un État de droits, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ».
- Vision du Plan stratégique national de la Recherche et de l'Innovation 2023-2032 :  
« Ériger la recherche et l'innovation en catalyseurs du développement durable, de l'industrialisation et de l'entrepreneuriat pour un Sénégal émergent à l'horizon 2035 ».

#### Étape 2 : Exemple d'axes stratégiques tenant compte le genre

- **Axe 2 de la SND** : Capital humain de qualité et Équité sociale.
- **Axe 3 du PSNARI** : Capital humain dédié et inclusif, avec une expertise alignée aux priorités sectorielles.
- **Axes 3 du DSRP** : Amélioration des conditions de vie des groupes vulnérables.

## Ressources nationales utiles

- Guide méthodologique pour l'intégration du Genre dans les Lettres de politique sectorielle de développement (LPSD), 2017, section 3.2. Intégration du Genre dans la vision, p.21-23.
- Heinrich Böll Foundation, Dakar. (2023). Guide du Genre et Développement Urbain Durable au Sénégal. [https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable\\_v5.pdf](https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable_v5.pdf)
- Ministère de l'économie et des finances. (2011, Mars). Guide de préparation des projets/programmes. <https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>
- Ministère de la famille et de l'entrepreneuriat féminin. (2005). Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2005-2015. [https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)
- Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance. (2015). Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2016-2026. [https://bdd.pseau.org/outils/ouvrages/de\\_la\\_femme\\_de\\_la\\_famille\\_et\\_de\\_la\\_protection\\_des\\_enfants\\_strategie\\_nationale\\_pour\\_l\\_equite\\_et\\_l\\_egalite\\_de\\_genre\\_2016\\_2026\\_sneeg\\_2015.pdf](https://bdd.pseau.org/outils/ouvrages/de_la_femme_de_la_famille_et_de_la_protection_des_enfants_strategie_nationale_pour_l_equite_et_l_egalite_de_genre_2016_2026_sneeg_2015.pdf)
- Ministère du plan. Guide méthodologique d'élaboration des lettres de politique sectorielle de développement. (2014, Juin). <https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>
- République du Sénégal. 2014. Plan Sénégal émergent. <https://dgppe.sn/documents-de-strategie/>
- Ministère de l'Économie et des Finances. (2023, décembre). Plan Sénégal Émergent. Plan d'Actions Prioritaires 2014 - 2028. <https://www.finances.gouv.sn/publication/plan-senegal-emergent-2019-2035/>
- Ministère de l'Économie et des Finances. (2018, décembre). Plan Sénégal Émergent. Plan d'Actions Prioritaires 2019 – 2023. <https://www.sentresor.org/publication/plan-senegal-emergent-plan-dactions-prioritaires-2019-2023/>

## POINT D'ENTRÉE 6

### Intégration du genre lors de la définition des objectifs (général et spécifiques)

Les objectifs sont définis en fonction des enjeux spécifiques du pays et servent de cadre pour coordonner les efforts des différents acteurs nationaux et internationaux en vue de réaliser des progrès significatifs en matière d'équité et d'égalité de genre, par exemple. Ainsi, les objectifs doivent être articulés aux aspirations du PND, de la SNEEG et des ODD en matière d'équité et d'égalité de genre. Cette prise en compte permettra d'éviter le chevauchement des efforts, facilitera le suivi et l'évaluation à tous les niveaux. En outre, elle aidera à l'optimisation des ressources mises à disposition.

**Remarque :** Il est préférable que les objectifs soient sensibles à la dimension genre plutôt qu'ils ignorent la spécificité de genre et/ou se montrent sexistes (p. ex. : « personne au foyer » à la place de « femme au foyer », utiliser « il » ou « les hommes » pour désigner les deux sexes de manière générique). Un langage ignorant la spécificité de genre a souvent pour effet de rendre les femmes et les jeunes filles invisibles.

## PRINCIPALES COMPOSANTES

### Il s'agit ici de :

- Faire ressortir dans les intitulés des résultats/objectifs l'importance accordée à la dimension EEG grâce, notamment, à des mentions relatives au sexe ;
- S'assurer que les objectifs sont formulés de sorte que les problématiques de genre soient intégrées et considérées (intègrent des préoccupations sexospécifiques).

### Exemples :

- Objectifs relatifs à l'amélioration de l'accès/des moyens disponibles pour les femmes ;
- Objectifs relatifs à l'accroissement des capacités et de l'autonomie des femmes (liberté d'agir).

### Remarques :

- À défaut, décliner l'objectif en au moins une action qui prend en compte la dimension genre (pas seulement en matière de nombre de femmes et d'hommes, mais aussi en termes de transformations qualitatives recherchées) ;
- Formuler au moins une valeur qui prend en compte le genre (ex. : équité, inclusion).

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 6

### Intégration du genre lors de la définition des objectifs (général et spécifiques)

#### « *Sénégal 2050 : Stratégie nationale de Développement 2025-2029* »

##### Axe 2 : Capital humain de qualité et Équité sociale

- **Objectif stratégique 2.3.** Mettre en place un système de santé performant et accessible à tous :  
**Effet attendu 2.3.1.** L'accroissement et la diversification d'une offre de santé de qualité.
- **Objectif stratégique 2.4.** : Construire un système de protection sociale inclusif et efficient :  
**Effet attendu 2.4.3.** Le renforcement des droits et de la protection des femmes et des enfants.
- **Objectif stratégique 4.1.** Renforcer l'État de droit et la protection du citoyen :  
**Effet attendu 4.1.2.** L'accès inclusif des citoyens à un service public de qualité.

#### « *Politique Nationale Urbaine/d'Urbanisation du Ministère de l'Urbanisme du Logement et de l'Hygiène Publique avec l'appui ONU-Habitat* »

##### Axe 2 : Démographie et dynamiques spatiales

- **Orientation stratégique 2.1 :** Créer les conditions propices à la capture du dividende démographique.

##### Les objectifs spécifiques pour l'atteinte de cette orientation stratégique sont :

- Poursuivre les efforts de réduction de la mortalité, notamment infanto-juvénile ;
- Ramener la natalité et la fécondité à des taux propices à la réalisation du dividende démographique.

##### Axe 4 : Système productif et intégration régionale et sous-régionale

- **Orientation stratégique 4.2 :** Promouvoir l'émergence de pôles de développement par une valorisation adéquate des ressources et potentialités des territoires.

##### Les objectifs spécifiques visés sont les suivants :

- Promouvoir un développement industriel inclusif ;
- Faire de l'artisanat un levier de croissance endogène.

## Ressources nationales utiles

- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération et Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, avec le soutien du PNUD. (2021). Guide de Planification du Développement Territorial. Fiche n.7: Formulation de la vision et définition des axes stratégiques, p. 36. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>
- Ministère de la famille et de l'entrepreneuriat féminin. (2005). Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2005-2015. [https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)
- Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance. (2015). Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2016-2026. [https://www.pseau.org/outils/ouvrages/de\\_la\\_femme\\_de\\_la\\_famille\\_et\\_de\\_la\\_protection\\_des\\_enfants\\_strategie\\_nationale\\_pour\\_l\\_equite\\_et\\_l\\_egalite\\_de\\_genre\\_2016\\_2026\\_sneeg\\_2015.pdf](https://www.pseau.org/outils/ouvrages/de_la_femme_de_la_famille_et_de_la_protection_des_enfants_strategie_nationale_pour_l_equite_et_l_egalite_de_genre_2016_2026_sneeg_2015.pdf)
- Guide méthodologique pour l'intégration du Genre dans les Lettres de politique sectorielle de développement (LPSD), 2017, section 3.3. Intégration du Genre dans les objectifs spécifiques p.23-24.

## 2.3. La phase de synthèse

Il faut une méthode participative et inclusive visant à intégrer toutes les parties prenantes. Dans le contexte de l'intégration du genre, l'approche participative vise à impliquer toutes les personnes indépendamment de leur sexe, âge, situation économique, etc.

### POINT D'ENTRÉE 7

#### Intégration du genre lors de la rédaction des documents de planification

##### Questions clés :

Le document de planification (PND, LPSD, etc.) intègre-t-il de manière transversale à travers ses axes, orientations et objectifs, la dimension genre ?

##### En d'autres termes :

- Est-ce que les besoins spécifiques liés à la dimension genre sont identifiés ?
- Est-ce qu'il y a des mentions relatives au sexe dans la formulation des activités, des objectifs et des résultats ?
- Des consultations spécifiques ont-elles été menées ?
- Etc.

### EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 7

#### Intégration du genre lors de la rédaction des documents de planification

##### « Exemple de préparation de la démarche de l'élaboration de la SNEEG »

Le processus d'élaboration de la Stratégie [SNEEG] a démarré avec la tenue d'un atelier méthodologique de deux jours, les 8 et 9 novembre 2004. Ledit atelier a eu pour objectifs de : (i) mettre l'équipe technique multidisciplinaire au même niveau d'information concernant le processus d'élaboration de la Stratégie ; (ii) présenter la méthodologie d'élaboration de la Stratégie ainsi que les outils d'analyse et de planification retenus pour l'exercice. Il a été également l'occasion de faire un rappel sur le genre afin de créer, au sein de l'équipe multidisciplinaire, une compréhension commune des questions de genre et de l'approche genre et développement.<sup>33</sup>

33 UNFPA Sénégal, SNEEG Brochure: [https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)

## Ressources nationales utiles

- Plan d'action genre et inclusion sociale (PAGIS), Sénégal: 2021-2025. (Août 2021). [https://mcaseNEGAL.sn/wp-content/uploads/2020/07/2021-09-14\\_Plan-dAction-Genre-et-Inclusion-Sociale-vf\\_MCC-Final-Edits-2-MCA-Vf.pdf](https://mcaseNEGAL.sn/wp-content/uploads/2020/07/2021-09-14_Plan-dAction-Genre-et-Inclusion-Sociale-vf_MCC-Final-Edits-2-MCA-Vf.pdf)
- Gender expertise Group. (2018, novembre). Plan d'institutionnalisation du genre du Ministère de la Communication, des postes, des télécommunications et de l'économie numérique. <https://www.onn.gouv.sn/wp-content/uploads/2022/01/MENT-PIG-Plan-dinstitutionnalisation-du-genre.pdf>
- Ministère de la santé et de l'action sociale. (2015, septembre). Plan d'institutionnalisation du genre au MSAS et de renforcement des capacités et en techniques (sic!) d'intégration du genre. <https://sante.gouv.sn/publications/plan-d%E2%80%99institutionnalisation-du-genre-au-msas-et-de-renforcement-des-capacit%C3%A9s-en>
- Ministère de la santé et de l'action sociale. (2012, septembre). Guide de gestion du plan de travail annuel (PTA). <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/ptaguide.pdf>

## Références internationales

- Ton Dietz et al.. (2013, mars), PADev Guidebook : Participatory Assessment of Development. [https://pure.uva.nl/ws/files/1566366/136938\\_PADev\\_guidebook\\_2013.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/1566366/136938_PADev_guidebook_2013.pdf)
- ONU Femmes. 2020. Gender mainstreaming: a global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>

## 2.4. La phase de validation technique et politique

L'objectif est d'examiner et de valider le document de planification en vue de sa finalisation, puis de son adoption par les autorités appropriées.

### POINT D'ENTRÉE 8

#### Validation qui prend en compte l'intégration de l'EEG

**Cette étape se décompose en deux phases :**

- Validation technique interne restreinte au comité de pilotage ;
- Validation technique externe à travers, par exemple, un atelier national de recherche de consensus par élargissement aux autres acteurs majeurs ne faisant pas partie du comité.

La validation prend en compte l'intégration de l'EEG. En effet, au sein des instances, des personnes ressources, qui ont pour mandat d'assurer l'intégration du genre tout au long de l'exercice d'élaboration des documents de planification, possèdent les compétences requises (voir phase préparatoire : mise en place des instances de pilotage, d'orientation et de validation des travaux d'élaboration des documents de planification afin de soutenir l'intégration des questions d'EEG).

**Dans cette phase, il faudra :**

- Effectuer une lecture du document de planification sous l'angle du genre en s'assurant qu'il intègre l'approche genre ;
- Assurer la diffusion et la validation auprès de la population, notamment des hommes et des femmes ayant participé à son élaboration ;
- Assurer l'engagement et l'adhésion de l'autorité.

### PRINCIPALES ÉTAPES :

Deux types de vérification sont effectués.

#### ÉTAPE 1

##### Vérification de la prise en compte de l'EEG au sein des orientations/objectifs

- Collecter les observations écrites de la CGE de même que celles des PTF et OSC du secteur sur la qualité de prise en compte du genre dans le document de planification ;
- Formuler des recommandations pour l'amélioration de la qualité de l'intégration du genre dans le document de planification.

## ÉTAPE 2

### Vérification de la qualité de la démarche

- Qualité de l'équipe chargée de la rédaction du document, notamment en matière de connaissances afférentes à l'intégration de l'approche genre ;
- Nombre d'acteurs locaux (h/f) ayant participé aux activités d'élaboration, de restitutions, y compris en matière de sensibilisation sur l'approche genre ;
- Réalisation d'une analyse à l'aide d'une matrice SEPO (matrice des Succès, Potentialités, Échecs et Obstacles).

### Ressources nationales utiles

- Guide méthodologique pour l'intégration du Genre dans les Lettres de politique sectorielle de développement (LPSD), 2017, section 4. Contrôle de l'intégration du Genre dans les LPSD, p.25-28.
- Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération et Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, avec le soutien du PNUD. (2021). Guide de Planification du Développement Territorial. Fiche n.6: Intégration, restitution et validation du diagnostic technique et participatif. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>

### Références internationales

- Liste de contrôle de la prise en compte de la dimension genre dans les documents de planification, République du Bénin. (2020, février). Guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies intégrant les dimensions transversales. [https://developpement.gouv.bj/media/guide\\_politique\\_version\\_%20editee.pdf](https://developpement.gouv.bj/media/guide_politique_version_%20editee.pdf) p.118
- GIZ Gender Website. 2024. L'intégration du genre dans les documents de la programmation budgétaire au Sénégal. <https://gender-works.giz.de/competitions/senegal-lintegration-du-genre-dans-les-documents-de-la-programmation-budgetaire-au-senegal/>
- UEMOA, Schéma Organisationnel Type D'institutionnalisation Du Genre (STIG), adopté par le Conseil des Ministres par Décision n° N°005/2022/CM/ UEMOA du 24 juin 2022: <https://e-docucenter.uemoa.int/sites/default/files/2024-02/Brochure-STIG-edocucenter-UEMOA.pdf>
- Fiche d'appréciation de la sensibilité au Genre/marqueur genre,
- ONU-FEMMES. (sd). Guide pour les facilitateurs de la Budgétisation sensible au genre: Une approche pratique. <https://africa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Africa/Attachments/Publications/2016/03/Guide%20BSG%20-%20Francais%20-%20Final.pdf>

# 3

---

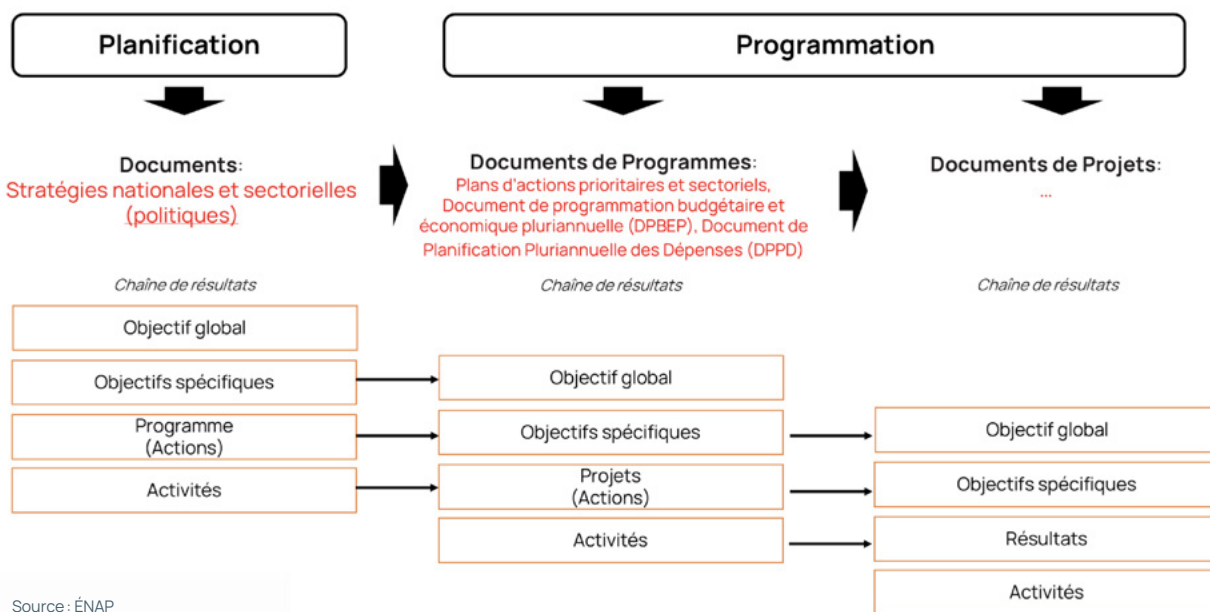
## L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PROGRAMMATION



# Intégration du genre dans la programmation

La loi organique n°2020-07 du 26 février 2020, aux termes des dispositions de son article 12, définit un programme comme suit : « Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d’actions représentatif d’une politique publique clairement définie dans une perspective de moyen terme. Chaque programme est assorti d’objectifs précis, arrêtés en fonction de finalités d’intérêt général et des résultats attendus ». <sup>34</sup> Lors de l’étape de Programmation, il s’agit donc de décliner les axes, objectifs stratégiques et résultats (effets) visés définis lors de l’étape de planification en programmes et projets qui seront par la suite transposés au niveau du budget. Les images ci-dessous démontrent de façon générique (figure 10), puis à l’aide d’un exemple concret (figure 11), cet arrimage entre les phases de Planification et de Programmation.

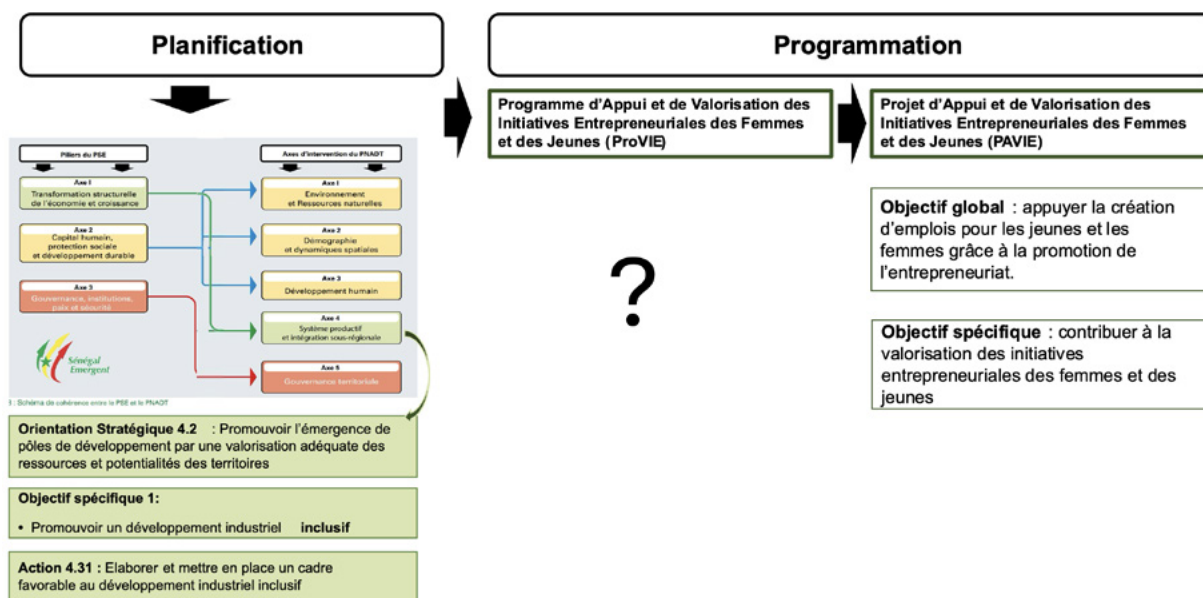
FIGURE 10 : Articulation entre la planification, la programmation et ses projets <sup>35</sup>



<sup>34</sup> Ministère des Finances et du Budget. (26 février 2020). *Loi Organique relative aux Lois de Finances – LOLF 2020-7*. <https://www.finances.gouv.sn/publication/loi-organique-relative-aux-lois-de-finances/>

<sup>35</sup> Adapté par les auteurs de : Ministère du Plan, Direction Générale de la Planification, Direction de la Planification sectorielle et d’Évaluation des Projets du Sénégal, avec l’appui du bureau d’étude Groupe SOTERCO. (Juin 2014). *Guide méthodologique d’élaboration des Lettres de politique sectorielle de développement*.

FIGURE 11 : Articulation entre la planification, la programmation et les projets – Exemple



Source : ÉNAP à partir des documents de planification

Intégrer le genre lors de l'étape de programmation signifie d'abord de bien cerner les implications à la fois pour les femmes et pour les hommes dans toute action publique planifiée, au niveau de ses résultats, mais également des procédures et façons de faire de la mise en œuvre. L'idée est également, dans la mesure du possible, d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la définition des programmes afin que les femmes et les hommes puissent bénéficier de ceux-ci de manière équitable et que ces programmes ne renforcent pas ni ne perpétuent des inégalités pouvant exister.

Cette section du Guide n'a pas la vocation de remplacer ou même de couvrir la totalité des étapes contenues dans les directives techniques des divers processus de programmation qui existent à différents échelons au sein de l'administration publique sénégalaise. Les points d'entrée qui vous sont proposés ci-dessous se concentrent plutôt sur les endroits les plus stratégiques afin de traiter des questions en lien avec l'EEG lors de l'étape de programmation. Des exemples issus du contexte sénégalais sont proposés pour chaque point d'entrée identifié.

## 3.1. Définition des objectifs des programmes

### POINT D'ENTRÉE 9

#### Intégration du genre aux objectifs des programmes

##### Résumé de l'approche :

Afin de réaliser les ambitions de l'EEG au Sénégal, les programmes (et les projets qui en découlent) doivent tenir compte des réalités de vie, des besoins et des intérêts différents des hommes et des femmes et contribuer à éliminer les inégalités et les discriminations fondées sur le genre qui pourraient exister. Bien que l'on puisse croire qu'une formulation neutre des objectifs des programmes permettrait de s'adresser autant aux hommes qu'aux femmes, l'expérience nous démontre que l'absence de prise en compte de l'EEG dans la formulation des objectifs peut mener à des inégalités en raison des réalités et des besoins différenciés qui caractérisent les hommes et les femmes.

##### De plus, intégrer les aspects d'EEG aux objectifs des programmes revêt une importance particulière parce que :

- Cela officialise l'intention de ceux-ci d'apporter un changement positif en matière d'EEG et assure l'obligation de rendre des comptes sur les résultats atteints en matière d'égalité de genre ;
- Les énoncés de résultats influenceront des étapes subséquentes de la chaîne PPBSE, notamment en ce qui a trait à la classification budgétaire, au suivi et à l'évaluation.

### PRINCIPALES COMPOSANTES :

#### ÉTAPE 1

##### Résumé de l'analyse contextuelle

Une analyse genre aura normalement été réalisée lors de l'étape de planification. Dans ce cas, les informations issues de cette analyse devront être prises en compte lors de la conception du programme et faire l'objet d'un résumé portant spécifiquement sur l'enjeu principal auquel s'adresse le programme dans la section mise en contexte du document de programmation. Il est également possible de bonifier l'analyse genre réalisée à l'étape de planification avec de nouvelles informations maintenant disponibles ou plus spécifiques au contexte du programme. Si l'analyse genre n'a pas été effectuée à l'étape de planification ou s'il manque des informations pertinentes, il sera important de mentionner, dans la documentation de programme, les considérations relatives aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, autant dans la mise en contexte que dans la description du programme. En effet, pour concevoir des programmes sensibles au genre, il est essentiel de bien comprendre la nature du problème en lien avec les inégalités d'équité et de genre, et ce, jusqu'aux causes profondes. L'arbre/pyramide à problèmes et les grilles/cadres d'identification des problèmes axés sur le genre sont des outils fréquemment utilisés pour appuyer cette démarche.

## ÉTAPE 2

### Rédiger des objectifs qui prennent en compte le genre (quelques exemples)

L'intégration du genre aux objectifs des programmes peut être réalisée de différentes façons. Nous vous présentons ci-dessous trois façons de faire. À noter que ces approches ne sont pas mutuellement exclusives et peuvent s'appliquer simultanément au sein d'un même programme.

### *S'inspirer des documents pertinents de planification afin de décliner les objectifs à un niveau programmatique*

Tel que présenté dans l'introduction de cette section (voir figure 10), les documents de planification devraient avoir défini des options stratégiques et des objectifs spécifiques s'y rattachant, qui pourraient aider à définir les orientations des programmes et projets.

**TABLEAU 2 : Exemple(s) de déclinaison des objectifs spécifiques et actions issues de la planification à un niveau programmatique prenant en compte le genre au Sénégal**

Ministères	Orientations stratégiques	Programmes	Actions
MFS	<b>Orientation stratégique 1</b> Renforcement de l'autonomisation économique inclusive et durable des femmes et des filles	<b>Programme 1</b> Genre et Autonomisation économique des femmes	<b>Action 1.1</b> Renforcement de l'équité et l'égalité du genre
			<b>Action 1.2</b> Capacitation et accès des femmes au crédit
MFB	<b>Orientation stratégique 1</b> Régulation de l'environnement financier pour la promotion d'instruments innovants de financement	<b>Programme 8</b> Gestion du Secteur financier	<b>Action 8.3</b> Promotion de l'inclusion financière
			<b>Action 8.6</b> Promotion et mise en place d'une assurance inclusive
MUCTAT	<b>Orientation stratégique 4</b> Promotion de l'accès à un logement abordable et à un cadre de vie décent	<b>Programme 5</b> Logement, construction et cadre de vie	<b>Action 5.2</b> Promotion de l'habitat social

## **Rédiger des objectifs programmatiques sexospécifiques et à potentiel transformateur**

L'analyse genre devrait avoir mis en évidence les différences entre les femmes et les hommes et leurs besoins spécifiques. À partir de celles-ci, il devient alors possible de réfléchir et d'envisager des actions spécifiques pour s'attaquer directement aux inégalités existantes ou pour combler les écarts entre les femmes et les hommes, puis faire progresser l'EEG et formuler des objectifs en ce sens. De tels objectifs pourraient ensuite se voir déclinés en actions (projets) qui pourraient avoir pour cible soit uniquement les femmes, soit uniquement les hommes, soit les deux. Par exemple, dans son Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) 2024-2026, le ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a inclus au sein de son programme support « Pilotage, coordination et gestion administrative du département », dans le cadre des actions de pilotage stratégique, une activité visant à « institutionnaliser le genre dans le ministère ». <sup>36</sup>

## **Rédiger des objectifs programmatiques sensibles au genre**

Une autre approche consiste à mettre les bénéficiaires (populations cibles) au cœur de la formulation des objectifs pour aider à faire ressortir les considérations de genre et pour rendre visible l'importance accordée à l'EFH au sein des objectifs du programme. De façon générale, les énoncés en matière d'égalité des genre ne devraient pas se contenter de mentionner « les hommes et les femmes » ou « y compris les filles », mais devraient plutôt décrire une amélioration ou un changement positif en matière d'égalité de genre.

### **Exemples :**

- Un résultat sans considération d'EFH : « Accès amélioré aux services d'approvisionnement en eau et assainissement ».
- Un résultat avec considération d'EFH : « Accès amélioré et plus équitable entre les femmes et les hommes aux services d'approvisionnement en eau et assainissement ». <sup>37</sup>

<sup>36</sup> Ministère du Travail, du Dialogue Social et des Relations avec les Institutions. (Août 2023). Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) 2024-2026. p. 27. <https://travail.gouv.sn/sites/default/files/2024-02/DPPD%202024%202026.pdf>

<sup>37</sup> Communauté « Genre en Pratique » du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI. (2015). Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes. [https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf\\_guidepsa-fra-2mai16.pdf](https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf_guidepsa-fra-2mai16.pdf)

## ÉTAPE 3

### Validation

#### Validation interne

Une fois les objectifs programmatiques ébauchés, il peut être utile de réaliser un examen de ceux-ci à la lumière des considérations d'EEG. Les questions suivantes peuvent guider la réflexion :

- Avez-vous utilisé l'analyse genre pour vous aider à définir vos objectifs ?
- Le programme favorise-t-il une intégration des femmes et autres couches vulnérables ?
- Prend-il en charge les expériences, situations, préoccupations des femmes et favorise-t-il leur implication dans la prise de décision ?
- Les objectifs sont-ils en cohérence avec les priorités du gouvernement, telles qu'énoncées notamment dans la SNEEG ?
- Les objectifs sont-ils clairement énoncés et mentionnent-ils l'aspect genre dans leur formulation ?
- Les perspectives des parties prenantes ont-elles été prises en compte dans la formulation des objectifs ?

#### Validation sociale (externe)

Une validation des objectifs proposés auprès des parties prenantes peut s'avérer utile et être considérée comme une bonne pratique. Il s'agit alors de consulter des bénéficiaires potentiels du programme, des personnes expertes du secteur touché ou des organisations non gouvernementales (ONG)/organisations œuvrant auprès des bénéficiaires potentiels du programme afin de recueillir leur avis, à savoir, entre autres : le programme prend-il en compte les besoins pratiques et les intérêts des populations bénéficiaires ?

#### Ressources nationales utiles

- Cowater International. (s.d.). Liste de vérification de la prise en compte du genre dans la chaîne PPBSE, voir Annexe X.
- Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan. Direction générale du Budget. (2018). Guide d'opérationnalisation du projet annuel de performance. Chapitres 1 et 2. <https://observatoireadl.net/slug/guide-elaboration-pap/>
- Ministère de l'Économie, des Finances. Direction générale du Plan, Direction de la Planification nationale. (2011). [Guide de préparation des projets/programmes.](#)

#### Références internationales

- Communauté « Genre en Pratique » du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI. (2015). Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes. Section 2 : La formulation du programme. [https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf\\_guidepsa-fra-2mai16.pdf](https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf_guidepsa-fra-2mai16.pdf)
- Oxfam. (2019). Guide d'Oxfam pour le travail d'influence féministe. Section 6. <https://oxfam.app.box.com/s/er5a6go6mofz9h9cz37mk5r1g4dxjydp/file/812030098762>

## 3.2. Stratégies de mise en œuvre

### POINT D'ENTRÉE 10

#### Intégration du genre aux stratégies de mise en œuvre

##### Résumé de l'approche

Pour atteindre ses objectifs, chaque programme devra définir des actions et activités qui lui sont propres. Il existe diverses opportunités pour intégrer le genre aux stratégies et modalités de mise en œuvre des programmes.

##### Aperçu des principales composantes

L'intégration du genre aux stratégies de mise en œuvre des programmes et projets peut se faire de différentes façons. Quelques stratégies sont présentées ci-dessous. À noter que celles-ci ne sont pas mutuellement exclusives et peuvent s'appliquer simultanément au sein d'un même programme.

### Conseil

- ▮ Inspirez-vous de la matrice d'actions de la SNEEG<sup>38</sup> pour réfléchir à des stratégies, mesures ou activités pour votre programme

<sup>38</sup> Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance. (s.d.). Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre 2016-2026 SNEEG. <https://www.prb.org/wp-content/uploads/2020/06/Senegal-Strat%C3%A9gie-Nationale-d%E2%80%99Equit%C3%A9-et-d%E2%80%99Egalit%C3%A9-de-Genre-2016-2026.pdf>

**TABLEAU 3 : Matrice d'actions**

Extrants et Activités	Indicateurs d'activités	Responsable
<b>Extrant 1.1 :</b> Les citoyens et citoyennes ont une perception positive de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal		
<b>Activités</b>		
- A1.1.1. Elaborer des argumentaires sur les avantages de l'équité et l'égalité de genre pour le développement économique et social	Existence d'argumentaires sur les avantages de l'équité et l'égalité de genre	MFFE OSC
- A1.1.3. Concevoir et mettre en oeuvre un programme de sensibilisation des hommes et des femmes pour l'adoption de comportements, attitudes et pratiques favorables à l'équité et l'égalité de genre	Existence de programme de sensibilisation pour le changement de CAP	MFFE OSC
- A1.1.2. Mener des enquêtes CAP légères au niveau des familles des zones à cibler pour évaluer les changements dans les rapports entre les femmes et les hommes et facteurs d'influences des relations de genre	Existence de rapport d'enquête CAP zones ciblées	MFFE OSC
<b>Extrant 1.2 :</b> Les autorités gouvernementales, religieuses, coutumières et le patronat soutiennent effectivement les initiatives en faveur de l'équité et l'égalité de genre.		
<b>Activités</b>		
- A1.2.1. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion pour l'adoption de mesures favorables à l'équité et l'égalité de genre.	Existence d'un programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion	MFFE OSC
- A1.2.2. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des Parlementaires pour l'adoption de lois favorables à l'équité et l'égalité de genre.	Existence d'un rapport d'exécution du programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion	MFFE
- A1.2.3. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction du Patronat pour l'adoption de mesures favorables à la promotion du travail décent	Nombre de séances de vulgarisation	MFFE Ministères sectoriels Syndicat
- A1.2.4. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction du Gouvernement, des PTF et des Collectivités locales pour le financement de la SNEEG	Existence d'un cadre de partenariat Gouv-OSC	MFFE
<b>Extrant 1.3 :</b> Les violences basées sur le genre sont prévenues, combattues et les personnes qui en sont victimes bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique		
<b>Activités</b>		
- A1.3.1. Mettre en place un système permanent multi acteurs de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des Violences basées sur le genre (VBG) études sur les déterminants des violences basées sur le genre (VBG).	Existence de rapport d'études sur les violences basées sur le genre	MFFE/DF Ministères sectoriels OSC/PTF
- A1.3.2. Elaborer et mettre en œuvre un programme de prévention et de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG).	Existence d'un programme de prévention et de lutte contre les violences	MFFF OSC/PTF Ministères sectoriels
- A1.3.3. Concevoir et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités communautaires de lutte contre les mutilations génitales féminines.	Existence d'un programme de renforcement de capacité	MFFE OSC

Source : Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance. (s.d.). SNEEG 2016-2026

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 10

Intégration du genre aux stratégies de mise en œuvre :

### **Promouvoir et faciliter l'accès des femmes et des filles aux activités, biens, produits ou services du programme**

Dans le cadre de son programme de lutte antimines en Casamance, le ministère des Affaires Étrangères et des Sénégalais de l'Extérieur a souhaité réserver une place aux femmes, y compris dans les équipes de déminage. Ainsi, des actions visant à encourager des expertes en lutte contre les mines à postuler les positions de conseillers techniques ont été prévues au sein des stratégies de recrutement. La planification des opérations de lutte antimines a aussi pris en compte les besoins des femmes de Casamance en associant des groupes représentatifs, notamment des groupes de femmes, dans les réunions chargées de définir la priorisation et la planification des opérations.<sup>39</sup>

Du côté du ministère du Développement communautaire, de l'Équité sociale et territoriale, la stratégie de mise en œuvre pour les *cash transfert* du Programme national de Bourse de Sécurité familiale vise à verser les fonds directement à la femme chef de famille<sup>40</sup>, donnant ainsi un rôle de premier plan aux femmes dans la gestion des ressources monétaires et favorisant une meilleure répartition des richesses. Par cette mesure, le programme espère réduire les inégalités et vulnérabilités.

Les exemples ci-dessus démontrent qu'il existe diverses stratégies qui peuvent être planifiées et mises en œuvre afin de promouvoir et de faciliter l'accès des femmes et des filles aux activités, biens, produits ou services du programme. Pour ce faire, il s'agit de réfléchir à la mise en place de mesures qui facilitent l'engagement et la participation des femmes en prenant en compte les contraintes qui peuvent les affecter. À titre d'exemple, il y a l'ajustement des horaires pour s'adapter aux obligations sociales, ou encore les questions d'accessibilité en fonction de contraintes socioculturelles, sécuritaires, etc. Pour donner un autre exemple concret, un établissement de formation aux adultes pourrait développer une offre de formations en présentiel, à distance ou en mode hybride, à différentes heures/horaires afin d'offrir de la latitude aux personnes intéressées de pouvoir choisir le mode qui leur convient le mieux selon leur réalité particulière.

39 Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). (2007). *Projet d'Assistance à la Lutte Antimines en Casamance (PALAC)*. Descriptif de projet. [https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/SEN/00047901\\_Prodoc%20PALAC%206%20feb%2007.doc](https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/SEN/00047901_Prodoc%20PALAC%206%20feb%2007.doc)

40 Délégation générale à la protection sociale et à la solidarité nationale (DGPSN). (2016). Présentation du Programme nationale [sic] de bourses de sécurité familiale et du partenariat entre l'UNICEF et la DGPSN. <https://transfer.cpc.unc.edu/wp-content/uploads/2016/04/27-Senegal-Bourse-Familiale.pdf>

## Conseil

➤ Regardez les grandes composantes du programme et tentez d'identifier, pour chacune, des éléments touchant directement les questions d'EEG.

**Pour ce faire, il peut être utile de répondre aux questions suivantes<sup>41</sup> :**

- Qui est généralement touché directement ou devrait l'être, par les diverses composantes du programme ? Les hommes, les femmes, les deux à parts égales ?
- Comment organiser un programme pour que les hommes et les femmes puissent y jouer un rôle actif ?
- Certaines croyances et attitudes sexistes discriminatoires pourraient-elles empêcher l'intégration des femmes dans le programme ou empêcher la réalisation de ses objectifs ?
- Que pourrions-nous faire pour lever ces obstacles ?

### **Prévoir des activités qui visent à développer les capacités institutionnelles des acteurs responsables de la mise en œuvre en matière de genre ou à changer des attitudes/comportements afin de permettre un meilleur EEG**

Au-delà de l'accès aux activités, biens, produits ou services, certains programmes ont aussi inclus des stratégies visant à développer les capacités institutionnelles des acteurs responsables de la mise en œuvre en matière de genre. Il s'agit des mesures telles que l'organisation de formations en matière de genre pour le personnel, l'élaboration et l'adoption d'une stratégie genre, la constitution d'une *task force* sur le genre, l'harmonisation des plans d'opération avec la stratégie genre, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action genre, etc. D'autres programmes, comme le projet innovant d'accès aux services d'eau et d'assainissement pour une résilience durable dans les zones défavorisées (PISEA – RD) du ministère de l'Eau et de l'Assainissement, ont prévu de s'assurer que les questions d'EEG soient prises en compte chez les partenaires de mises en œuvre ainsi qu'auprès des populations, par l'intégration dans sa planification de programmes d'activités comme :

- Sensibiliser tout le personnel des entreprises, des missions de contrôle, des AGEX et de l'UCP impliqué dans les sous-projets sur le VIH/Sida, le COVID 19 et les violences basées sur le genre (VBG) ;
- Sensibiliser les populations sur le respect des principes d'EEG durant la phase d'exploitation ;
- Appuyer les réformes institutionnelles, notamment la mise à jour sensible au genre de la loi SPEPA, du Code de l'Assainissement<sup>42</sup>.

41 Ces questions ont été inspirées de : Communauté « Genre en Pratique » du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI. (2015). *Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes*. [https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf\\_guidepsa-fra-2mail6.pdf](https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf_guidepsa-fra-2mail6.pdf)

42 Al Assane SENE. (Octobre 2020). *Évaluation environnementale stratégique (EES) du projet innovant d'accès aux services d'eau et d'assainissement pour une résilience durable dans les zones défavorisées (PISEA-RD)*. Rapport Final. [https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/environmental-and-social-assessments/rapport\\_final\\_ees\\_pisea-rd.pdf](https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/environmental-and-social-assessments/rapport_final_ees_pisea-rd.pdf)

## Ressources nationales utiles

- PIG, SNEEG, Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de genre au Sénégal 2016-2036, [https://suivi-palam.org/files/sneeg\\_2.pdf](https://suivi-palam.org/files/sneeg_2.pdf)
- Ministère du travail, du dialogue social et des relations avec les institutions. (2023, Août). Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2024-2026. <https://travail.gouv.sn/sites/default/files/2024-02/DPPD%202024%202026.pdf>
- Observatoire national de la parité (ONP). (2020, décembre). La parité dans les politiques publiques du Sénégal : Rapport 2017-2018. [https://www.onp.sn/wp-content/uploads/2019/09/RAPPORT\\_PARITE\\_POLITIQUE-2017-2018-FINAL.pdf](https://www.onp.sn/wp-content/uploads/2019/09/RAPPORT_PARITE_POLITIQUE-2017-2018-FINAL.pdf)
- Initiative pour la transparence dans les industries extractives du Sénégal (ITIE). (2023). Plan de travail annuel budgétisé (PTAB). <https://www.itie.sn/wp-content/uploads/2024/01/Plan-de-travail-Annuel-2023-2024-VF.pdf>
- Ministère des finances et du budget. (sd). Document budgétaire genre 2024. <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/652992c3-edfc-4fab-bd82-da980a2a028a.pdf>


## Références internationales

- Umbrella Facility for Gender Equality(UFGE). (2018). Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé. Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières. OUTIL 3.9 : Opportunités de développement économique et local et d'autonomisation pour les femmes. [https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf)

# 4

---

## L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA BUDGÉTISATION



# L'intégration du genre dans la budgétisation

La budgétisation sensible au genre est une approche qui vise à réduire les inégalités de genre à travers les processus de planification et de budgétisation des politiques publiques. Elle consiste à intégrer la dimension genre dans toutes les étapes du cycle budgétaire. La BSG met l'accent sur l'analyse des besoins spécifiques des femmes et des hommes ainsi que leur prise en compte dans les politiques publiques et dans les budgets. Elle consiste à intégrer la perspective d'équité et de genre à tous les niveaux du processus d'établissement des budgets publics et vise à restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les sexes de même qu'à renforcer la performance des politiques publiques (ministère des Finances de la Tunisie, GBO et genre, 2022).

Par ailleurs, « **la Budgétisation est la suite logique de la programmation, une traduction chiffrée** des aspirations, donnant une idée plus nette des réalisations à venir. (...) Concrètement, la budgétisation consiste à affecter des crédits prévisionnels, selon l'enveloppe disponible et conformément aux orientations issues du dialogue de gestion, aux différents programmes, actions, activités et projets planifiés et programmés. Le **Projet Annuel de Performance (PAP)**, qui est le document incarnant cette budgétisation dans le **cadre du budget-programme** et couplé au DPPD, représente l'engagement en vertu duquel l'utilisation de moyens est autorisée à chaque Responsable de Programme budgétaire. Le PAP, comme l'indique la LOLF, précise la présentation des actions et projets prévus par le programme, des coûts associés, des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et attendus pour les années à venir mesurés par des indicateurs de performance. »<sup>43</sup>

Au Sénégal, « les projets à inscrire dans la liste des projets intégrant la dimension genre, leur choix est désormais assujéti aux conditions du marqueur G de la politique d'égalité de genre de l'OCDE qui est un indicateur de politique utilisé pour suivre l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'égalité de genre » (Document budgétaire Genre 2023).<sup>44</sup>

La budgétisation sensible au genre consiste à révéler les effets différenciés des décisions en matière de dépenses et de recettes sur les femmes et les hommes, qui diffèrent en fonction du stade de leur vie et de leur situation économique et sociale.<sup>45</sup>

43 Kital, <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/Revue-Echos-Finances-22.pdf>

44 <https://budget.sec.gouv.sn//articles/fichiers/63493d8a-d6e8-42df-8ccd-4b7a0a2a028a.pdf>

45 [https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable\\_v5.pdf](https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable_v5.pdf)

## POINT D'ENTRÉE 11

### Budgétisation sensible au genre

#### Résumé de l'approche

La budgétisation sensible au genre nécessite une approche participative et inclusive des parties prenantes qui interviennent dans la programmation budgétaire des ministères (SG, DAGE, Responsables de programmes, CEP, CGE, Directions régionales, partenaires techniques et financiers, l'Agence nationale des statistiques, etc.). La BSG est avant tout une pratique de budget axé sur les résultats qui tient compte de la dimension genre, d'où l'appellation budget inclusif.

#### Les étapes suivantes sont à considérer<sup>46</sup> :

- Intégrer le genre dans le budget revient alors à s'interroger sur l'influence que pourrait avoir chaque opération budgétaire (dépense ou recette) sur la situation des femmes et des hommes et à en tenir compte dans la programmation et l'exécution de ladite opération ;
- Intégrer le genre dans le budget signifie en somme une prise en compte permanente et exhaustive de la dimension genre dans tout le processus budgétaire à travers les instruments budgétaires<sup>47</sup> :
  - Le Plan national de développement du pays ;
  - La SNEEG ;
  - La Lettre circulaire portant préparation du budget de l'État ;
  - Le Document de programmation budgétaire et économique pluriannuelle (DPBEP) servant de base au débat d'orientation budgétaire et l'annexe de la Loi de finances portant document budgétaire genre.

#### S'agissant de la mise en œuvre de la BSG ainsi que des rôles et responsabilités, les étapes suivantes sont considérées :

- Ministère des Finances : assurer la prise en compte de la BSG dans la circulaire budgétaire et les outils de programmations budgétaires. L'élaboration d'un Document budgétaire Genre chaque année, devant accompagner le projet de Loi de finances, offre l'opportunité d'apprécier les efforts consentis pour prendre en compte le genre dans les politiques sectorielles ;
- Chaque ministère doit établir le bilan de réalisations annuelles, les contraintes et perspectives ainsi que la maquette de budgétisation sensible au genre qui servira à la réalisation du Document budgétaire Genre par le Ministère des Finances annexé à la Loi de Finances.

<sup>46</sup> ONU Femmes, 2018

<sup>47</sup> Consortium pour la recherche économique et sociale (CRES), Rapport de recherche, 2020.  
<http://www.cres-sn.org/wp-content/uploads/2020/09/Rapport-de-recherche-final-du-projet-BSG.pdf>

- Une analyse des enjeux de genre et des efforts consentis par les autorités à travers des interventions bien ciblées. Un travail d'évaluation accompli par les ministères permet de lister les réalisations phares, mais également de relever les contraintes qui peuvent entraver la dynamique enclenchée ;
- Cet important travail permet à chaque ministère, en collaboration avec le ministère des Finances, d'identifier des projets et programmes majeurs intégrant la dimension genre qui sont inscrits dans le Budget consolidé d'Investissement ;
- Le ministère de la Famille et des Solidarités, à travers la DEEG, doit donner ses orientations et validations sur le Document budgétaire genre au niveau central et sectoriel.

## PRINCIPALES ÉTAPES :

Pour une planification budgétaire sensible au genre, toutes les étapes de la chaîne PPBSE des politiques publiques doivent être prises en compte. Il s'agit avant tout de réaliser les étapes suivantes<sup>48</sup> :

### ÉTAPE 1

#### Analyse genre

- Des évaluations de l'impact sur le genre : analyse de l'impact sur le genre du budget existant et/ou des nouvelles dispositions budgétaires ;
- Diagnostic sensible au genre du secteur ciblé sur les problématiques et inégalités H/F ;
- Prise en compte des disparités entre les hommes et les femmes ;
- Prise en compte des besoins sexospécifiques.

### ÉTAPE 2

#### Prise en compte du genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation

- Une dimension genre dans l'établissement de la performance ;
- La formulation des objectifs spécifiques pour y apporter des corrections aux inégalités H/F avec des résultats visés et leur traduction au niveau budgétaire ;
- L'identification d'objectifs et d'indicateurs d'égalité de genre et dans le cadre de performance budgétaire ;
- Un énoncé budgétaire d'égalité de genre : Un résumé de la façon dont les mesures budgétaires sont censées soutenir les priorités en matière d'égalité de genre.

48 OCDE, Cadre de BSG de l'OCDE - faits saillants : [Gender-Budgeting-Highlights.pdf](#) (oecd.org)

## ÉTAPE 3

### Intégration du genre au budget

(ONU-Femmes, 2016)

#### **La nomenclature budgétaire sensible au genre**

La nomenclature budgétaire de l'État peut « jouer un rôle dans l'intégration du genre dans les budgets, car c'est l'instrument qui pourrait aider à présenter de manière lisible les ressources et les charges destinées à la réalisation des objectifs d'égalité de sexe ».

#### **Comprendre les types de classifications budgétaires**

**Les données budgétaires sont classées selon :**

- La nature économique des opérations de recettes et de dépenses ;
- La destination fonctionnelle ou par programme (secteur d'activités) de la dépense ;
- La destination administrative (ministère et service gestionnaire) de la dépense ;
- La destination géographique de la dépense ;
- Le code bailleur – le mode de financement (propre, extérieur, contrepartie).

L'intégration du genre à la nomenclature budgétaire doit donc tenir compte des classifications, surtout au niveau administratif, économique et programme, afin que le budget présenté soit sensible au genre et qu'il soit possible de mesurer par la suite les résultats atteints en matière d'amélioration des inégalités qui touchent autant les femmes que les hommes. Il faudra assurer l'analyse et la prise de décisions éclairées afin de réduire les inégalités entre sexe dans les politiques et programmes publics et les budgets alloués.

#### **Les étapes importantes pour une analyse BSG et le lien avec la nomenclature<sup>49</sup>**

L'intégration du genre à la nomenclature budgétaire nécessite la conduite d'une analyse d'une politique publique selon une perspective de genre depuis sa phase de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation. Il s'agit de :

- Réaliser l'analyse sur les différents types de dépenses prévues : aussi bien les dépenses ordinaires que les dépenses de capital ;
- Examiner les dépenses selon leurs sensibilités au genre dans la mesure du possible : les dépenses de fonctionnement, les dépenses d'investissement et de transfert.

49 ONU Femmes, 2016, <https://africa.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2016/04/guide->

**Chaque catégorie de dépenses peut avoir un volet neutre ou sensible au genre. Pour y arriver, plusieurs étapes sont importantes à prendre en compte :**

- Décrire la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans le secteur (agriculture, santé, éducation, fonction publique, digitalisation, service public, etc.) et identifier le problème (identifier le facteur à l'origine de l'inégalité entre les sexes) ;
- Vérifier si la politique/le programme est sensible au genre (c.-à-d. vérifier l'existence de dispositions politiques prenant en charge le problème identifié) et proposer des activités visant à redresser la situation, ainsi que des effets à produire ;
- Vérifier si un budget suffisant est alloué à la mise en œuvre de la politique sensible au genre (vérifier si les activités proposées sont financées) et identifier les ressources au titre de la contribution à la mise en œuvre des activités proposées ;
- Vérifier si les dépenses ont été effectuées comme prévu – « effets » ;
- Examiner l'impact de la politique/du programme et des dépenses, c.-à-d. si l'égalité entre les sexes est promue comme prévu – « résultats » ou « impact ».

#### **ENCADRÉ : La désagrégation sexospécifique des dépenses**

Elle se fait au niveau des dépenses ordinaires et des dépenses de capital. « Elle consiste à définir des clés permettant de déterminer la part des hommes et des femmes dans les crédits alloués à une action donnée. Il faudra nécessairement recourir à des clés de répartition qui peuvent différer selon la nature de la dépense.<sup>50</sup> »

##### **Les clés de répartition des dépenses :**

- Les effectifs bénéficiaires des programmes ou projets publics ;
- Les effectifs du personnel de fonctionnement hommes et femmes ;
- Les effectifs selon la masse salariale, les postes de direction, etc.

50 Source : CRES, 2020

## ÉTAPE 4

### Marqueurs et classificateurs genre du budget

L'« Étiquetage » budgétaire sensible au genre est le suivi de la manière dont les programmes, les projets et les activités soutiennent les objectifs d'égalité de genre avec le marqueur genre (ONU-Femmes, 20). Pour ce faire, la plupart des pays, dont le Sénégal, utilisent le marqueur de l'OCDE (voir exemples ci-dessous).

« Le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme établi par le CAD est un outil essentiel pour le suivi et l'exercice de la redevabilité dans le contexte de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le Développement durable. C'est le seul outil commun dont disposent les membres du CAD pour observer en permanence l'évolution de l'aide bilatérale au titre des engagements relatifs à l'égalité des sexes qui sont inscrits dans les Objectifs de Développement durable (ODD). Il peut faciliter la mise en évidence des écarts entre les engagements pris par les pouvoirs publics et leurs engagements financiers, et encourager l'adoption de mesures visant à les combler » (Réseau CAD-OCDE, 2016).

**Le marqueur genre de l'OCDE a un système de notation à trois valeurs des programmes et projets, tel que décrit dans le tableau ci-dessous :**

**TABLEAU 4 : Système de notation à trois valeurs qui régit l'application du marqueur du CAD concernant l'égalité homme-femme**

<b>NON ORIENTÉ VERS L'OBJECTIF (VALEUR 0) :</b>	Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité homme-femme.
<b>OBJECTIF SIGNIFICATIF (VALEUR 1) :</b>	L'égalité homme-femme est un objectif important et délibéré du projet/programme mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
<b>OBJECTIF PRINCIPAL (VALEUR 2) :</b>	L'égalité homme-femme constitue l'objectif principal du projet/programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Source : Réseau CAD-OCDE, 2016

## ÉTAPE 5

### Évaluation des résultats du budget sensible au genre

(ONU-Femmes, 2016)

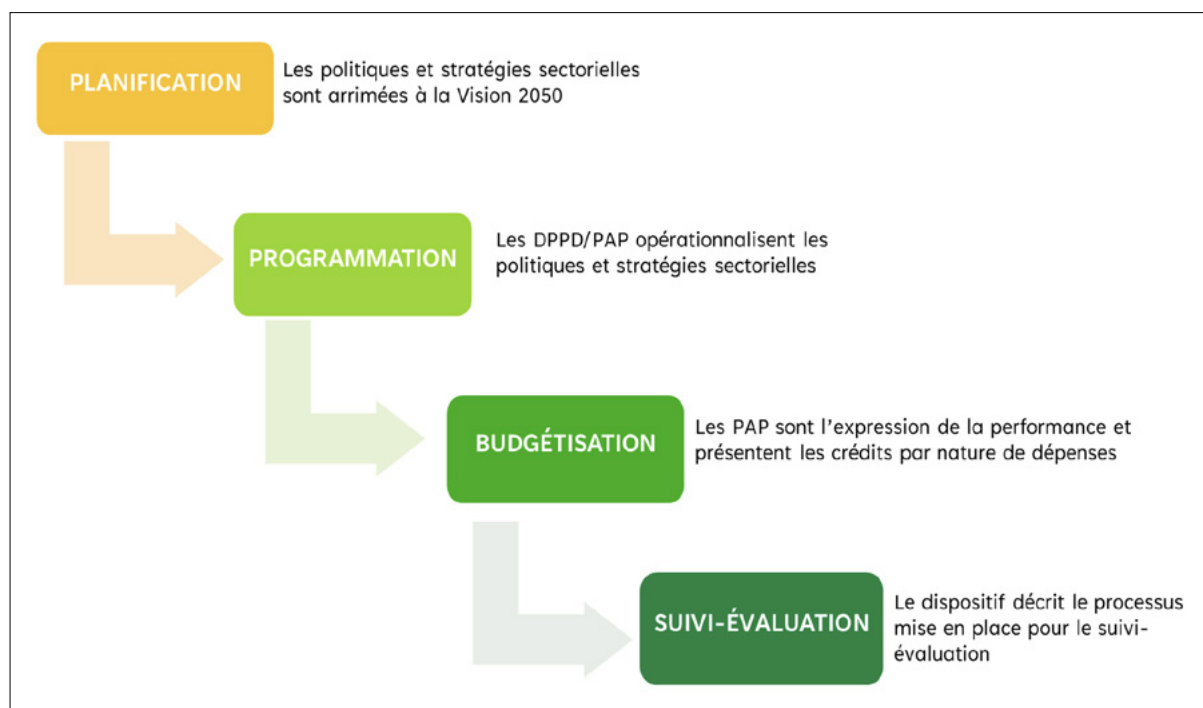
#### Deux perspectives sont considérées :

- Perspective sexospécifique dans l'évaluation et l'audit de performance : déterminer si les objectifs et résultats visés en matière d'égalité de genre ont été réalisés.
- Perspective de genre dans l'examen des dépenses : veiller à ce que la redéfinition des priorités des dépenses ait un impact positif sur les objectifs d'égalité de genre.

À titre d'exemple, l'approche adoptée par le Sénégal consiste à s'interroger sur l'influence que pourrait avoir chaque opération budgétaire sur la situation des femmes et des hommes et d'en tenir compte au moment de la programmation budgétaire.

En définitive, le but fixé par le gouvernement à travers la budgétisation sensible au genre est d'intégrer le genre dans la chaîne PPBSE, permettant ainsi d'accroître l'efficacité économique et de contribuer au bien-être social, comme le montre le schéma ci-dessus, qui décrit la séquence des étapes d'intégration du genre dans le budget.

FIGURE 12 : Cadre d'analyse genre des programmes budgétaires (chaîne PPBSE)



Source : ÉNAP

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 11

### Budgétisation sensible au genre

Quelques exemples de mise en application de la BSG au niveau de certains ministères du gouvernement du Sénégal.

**TABLEAU 5 : Désagrégation sexospécifique du projet de budget 2020 du ministère de l'Énergie et du pétrole**

Section : 44 Ministère du Pétrole et des Energies				Crédits Ouverts en LFI	Loi de Finances pour l'année 2020				
				2019	Services votés réévalués /Crédits de Paiement	Mesures nouvelles/Crédits	Total (4)=(2)+(3)	Bénéficiaires	
				-1	-2	Paiement Nouv			
<b>Titre : 2 Dépenses de personnel</b>						-3			
<b>Chapitre : 30314017010 Inspections Internes</b>								Homme	Femme
Art.	Par.	Lig.	Libellés						
61	1	1	Soldes et accessoires	2 752 000	2 752 000	0	2 752 000	1 693 538	1058462
61	1	2	Prévisions pour avancement	68 000	68 000	0	68 000	41 846	26154
61	3	1	Indemnités de Fonction	998 000	998 000	0	998 000	614 154	383846
61	3	9	Autres Indemnités	1 050 000	1 050 000	0	1 050 000	646 154	403846
61	4	1	Cotisations sociales F N R	633 000	633 000	0	633 000	389 538	243462
61	6	9	Autres allocations familiales	73 000	73 000	0	73 000	44 923	28077
<b>TOTAL CHAPITRE</b>			<b>30 314 017 010</b>	<b>5 574 000</b>	<b>5 574 000</b>	<b>0</b>	<b>5 574 000</b>	<b>3 430 154</b>	<b>2 143 846</b>
<b>Chapitre : 74017397011 Bureau de Presse et Documentation</b>									
Art.	Par.	Lig.	Libellés						
61	1	1	Soldes et accessoires	3 958 000	3 958 000	0	3 958 000	1 979 000	1979000
61	1	2	Prévisions pour avancement	90 680	90 680	0	90 680	45 340	45340
61	1	3	Heures supplémentaires	1 034 000	1 034 000	0	1 034 000	517 000	517000
61	3	9	Autres Indemnités	1 365 000	1 365 000	0	1 365 000	682 500	682500
61	4	2	Cotisations sociales I P R E S	422 000	422 000	0	422 000	211 000	211000
61	4	3	Cotisations sociales C S S	146 000	146 000	0	146 000	73 000	73000
<b>TOTAL CHAPITRE</b>			<b>74 017 397 011</b>	<b>7 015 680</b>	<b>7 015 680</b>	<b>0</b>	<b>7 015 680</b>	<b>3 507 840</b>	<b>3 507 840</b>

Source : Extrait budget MPE, 2020

**TABLEAU 6 : Exemple de prise en compte du genre dans les dépenses d'investissement du MFB (page 57)**

Programmes budgétaires	Actions du programme	Résultats genre attendus	Activités genre proposées	Indicateurs	Valeurs de référence	Cibles 2024	Budget
Pilotage, Coordination et Gestion administrative	Pilotage administrative	100% des départements du Ministère ont connaissance de leur niveau de prise en compte du Genre, conformément au Cadre de mesure des performances en matière d'équité et d'égalité de genre de la SNEEG	Organiser une étude diagnostique sur la prise en compte du Genre dans les programmes du Ministère	Niveau de prise en compte du Genre dans les programmes du Ministère	ND	100% des Directions générales	7 500 000
		100% des points focaux du Comité national Genre du MFB renforcés sur les questions de Genre	Organiser un atelier de renforcement de capacités des membres du Comité national des points focaux	Taux de renforcement de capacités des points focaux genre	0	100% des Points focaux	2 500 000
<b>Total</b>							<b>10 000 000</b>

Source : Document budgétaire genre 2024, MFB du Sénégal

**TABLEAU 7 : Exemple de prise en compte du genre dans le budget du MAESE (page 53)**

Programmes budgétaires	Actions du programme	Résultats genre attendus	Activités genre	Indicateurs	Valeurs de référence	Cibles 2024	Budget
Pilotage, Coordination et Gestion administrative	Modernisation de la gestion des ressources humaines et amélioration des conditions de travail	Les femmes cadres du MAESE ayant des postes de responsabilités sont promues	Améliorer les processus de gestion	Taux de femmes cadres accédant à des postes de responsabilités	39%	50%	-
Coopération bilatérale et multilatérale	Représentation du Sénégal au sein des organismes internationaux	La présence des cadres sénégalaises dirigeant les PDC ou OI est renforcée	Favoriser la participation active des cadres dans les instances internationales et une présence renforcée des organisations internationales au Sénégal	Nombre de cadres sénégalais présents dans les PDC ou instances de décision des Organisations multilatérales	9%	13	6 000 000
Promotion de la Diplomatie économique	Promotion de la diplomatie économique	Les capacités des acteurs de la diplomatie économique renforcées	Organiser des séminaires de mise à niveau et de renforcement des capacités des acteurs économiques publics et privés sur les mutations et enjeux économiques internationaux	Nombre de femmes d'affaires sénégalaises formées et accompagnées	600%	1200%	26 000 000
Gestion des Affaires consulaires et Promotion des Sénégalais de l'Extérieur	Protection et Promotion des Sénégalais de l'Extérieur	Les politiques favorables à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi sont promues.	Fonds crédits femmes	Taux de projets de la Diaspora financés	67%	90%	450 000 000
		La protection et l'assistance des Sénégalaises de l'extérieur sont améliorées	Accompagner et orienter les Sénégalais de l'Extérieur	Taux de demandes satisfaites en matière de protection sociale et juridique/nombre reçu	65%	80%	4 000 000
<b>Total section 31</b>							<b>486 000 000</b>

Source : Document budgétaire genre 2024, MFB du Sénégal

**TABLEAU 8 : Exemple de prise en compte du genre dans le budget du MFA (page 54)**

Programmes budgétaires	Actions du programme	Résultats genre attendus	Activités genre	Indicateurs	Valeurs de référence	Cibles 2024	Budget
Pilotage coordination et gestion administrative	Pilotage	Suivi-évaluation des actions de la SSG/FA est fait	Évaluer le stratégie sectorielle genre du MFA	Rapport de suivi	0	1 rapport	7 500 000
Défense du terroir national	Défense terrestre	Les sexo-spécificités sont pris en compte	Organiser un séminaire de formation sur le genre	Niveau de prise en compte du genre dans la construction des infrastructures et dans les textes	0,05	1	4 593 000
	Défense aérienne	Les sexo-spécificités sont pris en compte	Organiser un séminaire de formation sur le genre	Niveau de prise en compte du genre dans la construction des infrastructures et dans les textes	6%	100%	
	Défense fluviomaritime	Les sexo-spécificités sont pris en compte	Organiser un séminaire de formation sur le genre	Niveau de prise en compte du genre dans la construction des infrastructures et dans les textes	3%	100%	17 490 000
	Logistique interarmées	Les sexo-spécificités sont pris en compte	Organiser un séminaire de formation sur le genre	Niveau de prise en compte du genre dans la construction des infrastructures et dans les textes	8%	100%	
Sûreté publique et maintien de l'ordre	Soutien gendarmerie	La morphologie féminine est prise en compte dans la confection des tenues de la gendarmerie	Organiser des visites de suivi de la mise en œuvre	Rapport d'activités	10%	100%	4 670 000
		Le rayonnement des femmes est amélioré dans la gendarmerie	Organiser des ateliers de formation, coaching, conseil, mentorat,)	Taux d'autonomisation des femmes	8%	100%	12 270 000
<b>Total section 32</b>							<b>46 523 000</b>

Source : Document budgétaire genre 2024, MFB du Sénégal

Exemple d'application de marqueurs et classification genre OCDE selon le budget : extrait Document budgétaire genre 2024, Sénégal

**TABLEAU 9 : Liste des principaux projets intégrant le genre par sections inscrit dans le projet de loi de finances 2024 (page 29)**

INSTITUTIONS/MINISTÈRE	PROJETS	MARQUEUR GENRE OCDE		LFI 2024		Financement
		GEN II <sup>14</sup>	GEN I <sup>15</sup>	Total AE	Total CP	
Primature	PROGRAMME D'APPUI AUX INITIATIVES DE SOLIDARITE POUR LE DEVELOPPEMENT (PAISD) phase 4		X	1 350 000 000	1 350 000 000	AFD
	PROGRAMME DE RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LE SIDA SENEGAL		X	5 000 000 000	5 000 000 000	BM
	PROGRAMME DE RENFORCEMENT DE LA NUTRITION / PHASE III		X	1 200 000 000	1 200 000 000	Etat
<b>TOTAL SECTION 30</b>				<b>7 550 000 000</b>	<b>7 550 000 000</b>	
	FONDS CREDIT FEMMES DE LA DIASPORA	X		450 000 000	450 000 000	Etat

<sup>14</sup> L'égalité de genre est un objectif principal

<sup>15</sup> L'égalité de genre est un objectif significatif

Source : Document budgétaire genre 2024, MFB du Sénégal

**TABLEAU 10 : Liste des principaux projets intégrant le genre par sections inscrit dans le projet de loi de finances 2024 (page 30)**

INSTITUTIONS/MINISTERE	PROJETS	MARQUEUR GENRE OCDE		LFI 2024		Financement
		GEN II <sup>14</sup>	GEN I <sup>15</sup>	Total AE	Total CP	
Ministère des Affaires Etrangères et des Sénégalais de l'Extérieur	PROJET D'ASSISTANCE A LA LUTTE ANTI MINES EN CASAMANCE		X	300 000 000	300	ETAT
<b>TOTAL SECTION 31</b>				<b>750 000 000</b>	<b>750 000 000</b>	
Ministère du travail du dialogue social et des relations avec les Institutions	PROJET D'APPUI A LA PHASE PILOTE DU REGIME SIMPLIFIE DE PROTECTION SOCIALE POUR L'ECONOMIE NON FORMELLE		X	250 000 000	250 000 000	
<b>TOTAL SECTION 37</b>				<b>250 000 000</b>	<b>250 000 000</b>	
Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime	AIRES DE TRANSFORMATION (CREATION DE TROIS POLES ET D'AUTRES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENT DE PECHE MARITIME)		X	1 100 000 000	1 100 000 000	Etat
	PROGRAMME DE GESTION ET MAITRISE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS LES FILIERES HALIEUTIQUES ET AGRO ALIMENTAIRE PAR UNE CHAINE DU FROID	X		500 000 000	500 000 000	Etat/Inde
	PROJET D'UN COMPLEXE FRIGORIFIQUE A HANN		X	500 000 000	500 000 000	Etat
	PROJET MOTORISATION DES PIROGUES		X	4 500 000 000	4 500 000 000	Etat
<b>TOTAL SECTION 40</b>				<b>6 600 000 000</b>	<b>6 600 000 000</b>	

Source : Document budgétaire genre 2024, MFB du Sénégal

## Ressources nationales utiles

- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions, Cellule des Études, de la Planification et du Suivi-Évaluation (CEPSE). Rapport de performance 2021. <https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/2022-05/RAPPORT%20DE%20PERFORMANCE.pdf>
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. 2023. Rapport annuel de performance 2022. [https://mesr.gouv.sn/wp-content/uploads/2023/09/rap\\_mesri-2022-vf.pdf](https://mesr.gouv.sn/wp-content/uploads/2023/09/rap_mesri-2022-vf.pdf)
- République du Sénégal, Cour des comptes. 2023. Avis de la Cour des comptes sur les Rapports annuels de performance (RAP) 2021. <https://www.courdescomptes.sn/wp-content/uploads/2023/11/Avis-de-la-Cour-des-Comptes-sur-les-rapports-annuels-de-performance-2021.pdf>
- Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. 2022. Rapport annuel des performances des projets et programmes financés dans le cadre de la coopération. <http://dseppp.sn/rapports-annuel/#>
- Direction générale du budget. (2018 juillet). Guide d'élaboration du Rapport annuel de performance. [https://www.bing.com/search?q=Direction+g%C3%A9n%C3%A9rale+du+budget.++\(2018+juillet\).+Guide+d%27%80%99%C3%A9laboration+du+Rapport+annuel+de+performance&cvid=cc1bcb1b51b04ff2ab567b5c9918a9a&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEyNzhqMG0qAllsAIB&FORM=ANAB01&PC=LCTS](https://www.bing.com/search?q=Direction+g%C3%A9n%C3%A9rale+du+budget.++(2018+juillet).+Guide+d%27%80%99%C3%A9laboration+du+Rapport+annuel+de+performance&cvid=cc1bcb1b51b04ff2ab567b5c9918a9a&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDEyNzhqMG0qAllsAIB&FORM=ANAB01&PC=LCTS)
- République du Sénégal. 2023. Loi N°2023-18 du 15 Décembre 2023 portant Loi de Finances pour l'année 2024. <https://www.finances.gouv.sn/publication/loi-n2023-18-du-15-decembre-2023-portant-loi-de-finances-pour-lannee-2024/>
- République du Sénégal. 2022. Loi N°2022-22 du 09 Décembre 2023 portant Loi de Finances pour l'année 2023. <https://budget.sec.gouv.sn/articles/fichiers/63493be5-fb50-489e-add1-401a0a2a028a.pdf>
- Direction générale du budget. Circulaires budgétaires. <https://budget.sec.gouv.sn/recherche-par-types-documents/circulaires>
- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions. 2022. Projet annuel de performance du programme pilotage, coordination et gestion administrative du département. <https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/DOCUMENTATION/PAP%20Programme%20Pilotage,%20coordination%20du%20Ministere%20du%20travail-vf.pdf>
- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions. 2021-2023. Projet annuel de performance du programme gouvernance du marché du travail. <https://travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/DOCUMENTATION/PAP%20Programme%20Gouvernance%20du%20marche%20du%20travail%20du%20Ministere%20du%20travail%20vf.pdf>
- Direction Générale du Budget. (2018, juillet). Guide d'opérationnalisation du projet annuel de performance. <https://observatoireadl.net/incontin/2021/10/GUIDE-ELABORATION-PAP.pdf>
- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions. (2023, Août). Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2024-2026. <https://travail.gouv.sn/sites/default/files/2024-02/DPPD%202024%202026.pdf>
- Ministère de la promotion des investissements, des partenariats et du développement des téléservices de l'État. Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2017-2019. <https://www.investissements.gouv.sn/document-de-programmation-pluriannuelle-des-d%C3%A9penses>
- Ministère de l'élevage et des productions animales. (2019, septembre). Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2020-2022. <http://www.gbo.tn/sites/default/files/2021-08/PAD%20S%C3%A9n%C3%A9gal.pdf>

- Ministère de la microfinance et de l'économie sociale et solidaire. Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) 2020-2022. [file:///C:/Users/patie/Downloads/www.budget.gouv.sn\\_dppd\\_2020\\_2022\\_et\\_pap\\_2020\\_microfinance\\_2024-08-09\\_20-50.pdf](file:///C:/Users/patie/Downloads/www.budget.gouv.sn_dppd_2020_2022_et_pap_2020_microfinance_2024-08-09_20-50.pdf)
- Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. (2019, Août). Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses 2020- 2022. [file:///C:/Users/patie/Downloads/www.budget.gouv.sn\\_dppd\\_2020\\_2022\\_et\\_pap\\_2020\\_mepc\\_2024-08-09\\_20-49.pdf](file:///C:/Users/patie/Downloads/www.budget.gouv.sn_dppd_2020_2022_et_pap_2020_mepc_2024-08-09_20-49.pdf)
- Ministère des finances et du budget. Document budgétaire genre 2024. <https://www.finances.gouv.sn/publication/document-budgetaire-genre-2024/>
- Ministère de la femme, de la famille et du genre. Budgétisation sensible au genre (BSG) axée sur le bien-être : éducation et santé. [https://www.creg-center.org/wp-content/uploads/2019/10/Budgetisation-sensible-au-Genre\\_policy-Senegal.pdf](https://www.creg-center.org/wp-content/uploads/2019/10/Budgetisation-sensible-au-Genre_policy-Senegal.pdf)
- Direction du budget, Ministère des finances du Sénégal, 2022 : [http://www.finances.gouv.sn/wp-content/uploads/2021/10/www.budget.gouv.sn\\_loi\\_de\\_finances\\_initiales\\_genre\\_2022\\_2021-10-21\\_15-11.pdf](http://www.finances.gouv.sn/wp-content/uploads/2021/10/www.budget.gouv.sn_loi_de_finances_initiales_genre_2022_2021-10-21_15-11.pdf)
- CRES, 2020 : <http://www.cres-sn.org/wp-content/uploads/2020/09/Rapport-de-recherche-final-du-projet-BSG.pdf>
- Ministère de la Famille et des Solidarités <http://www.femme.gouv.sn/>

### Références internationales

- Ministère de l'Économie et des Finances et Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille. (2011). Guide de Planification et de Budgétisation Sensible au Genre (PBSG) au niveau décentralisé. <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/g/ui/guide-de-planification-et-de-budgetisation-sensible-au-genre>
- ONU Femmes. (2016). [Guide pour les Facilitateurs de Budget Sensible au Genre : Une Approche Pratique.](#)
- Guide de [Budgétisation sensible au genre des collectivités territoriales](#)

### Marqueurs et classificateurs sur le genre

- [Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf \(oecd.org\)](#)
- [UNICEF Tunisie\\_Genesis\\_Rapport d'analyse budgétaire selon le genre\\_Mai 2022.pdf \(gbo.tn\)](#)
- [Le système de marqueurs selon le genre \(GMS\) de la Banque africaine de développement | Banque africaine de développement - Bâtir aujourd'hui, une meilleure Afrique demain \(afdb.org\)](#)
- [Implementation of the Gender Equality Marker in UN Entity, Country Teams and Inter-Agency Pooled Funds.pdf \(unwomen.org\)](#)

# 5

---

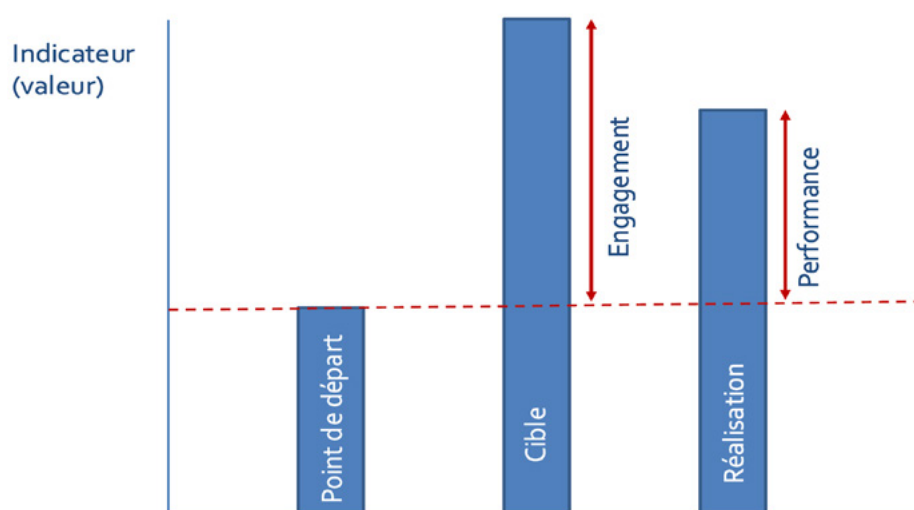
## L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA PHASE DE SUIVI



# L'intégration du genre dans la phase de suivi

La phase de suivi doit permettre d'apprécier le chemin parcouru et les résultats obtenus par rapport aux cibles et objectifs fixés lors des phases de planification, de programmation et de budgétisation. Les indicateurs sont essentiels lors de cette phase afin de fournir des mesures qui permettront de dégager des données pour la reddition de comptes.

FIGURE 13 : La mesure des changements – Concepts de base

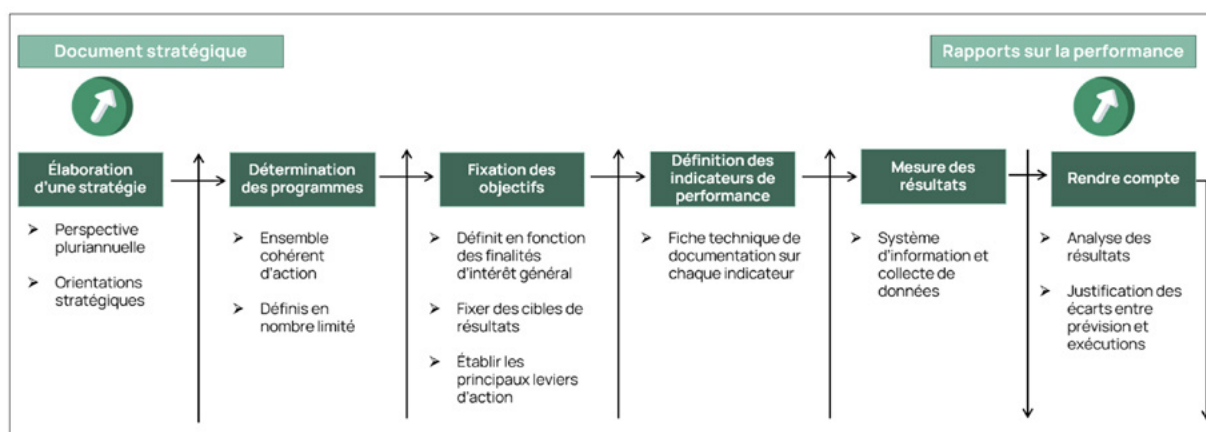


Source : ÉNAP

Pour les programmes ministériels, la loi organique n°2020-07 du 26 février 2020 portant sur les lois de finances, aux termes des dispositions de l'article 12 prévoit que « Chaque programme est assorti d'objectifs précis, arrêtés en fonction de finalités d'intérêt général et des résultats attendus. Ces résultats, mesurés notamment par des indicateurs de performance, font l'objet d'évaluations régulières et donnent lieu à un rapport de performance élaboré en fin d'exercice par les ministères et institutions constitutionnelles concernés ».

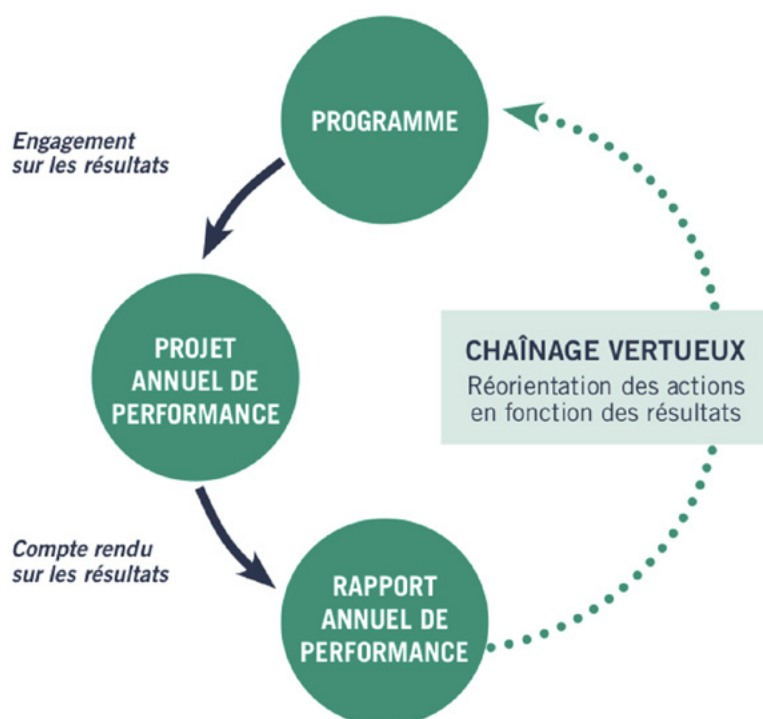
Plusieurs autres types d'interventions publiques ont l'obligation de rendre des comptes. Ainsi et plus largement, les trois (03) étapes ci-dessous proposent des conseils pour intégrer l'EEG dans la sélection des indicateurs, procéder à la collecte et à l'analyse des données en lien avec ces indicateurs, puis finalement pour communiquer les résultats avec un accent particulier sur l'EEG.

FIGURE 14 : Articulation entre la planification, la programmation et le suivi



Source : Adapté formation chaîne PPBSE - Projet de renforcement Institutionnel pour l'Équité et l'Égalité de Genre au Sénégal. (s.d.).  
Intégration du genre dans la chaîne PPBSE.

FIGURE 15 : Liens entre Programme, PAP et Rapport Annuel de Performance (RAP)



Source : Projet Annuel de Performance (PAP). Plateforme des ressources techniques et de gestion de l'UEMOA. UEMOA. (2021).  
<https://e-docucenter.uemoa.int/fr/2233-projet-annuel-de-performance-pap>

## POINT D'ENTRÉE 12

### Sélection d'indicateurs sensibles au genre et sexospécifiques

#### Résumé de l'approche

Un indicateur est généralement défini comme étant une « valeur quantitative ou qualitative permettant d'évaluer et d'apprécier le niveau, l'ampleur ou le changement d'une situation ou de l'état d'un phénomène, c'est-à-dire les résultats obtenus dans la réalisation des objectifs. Il permet donc de porter un jugement ». <sup>51</sup>

Suivant la même logique, un indicateur sensible au genre, sexospécifique ou ventilé selon le sexe est un moyen pour mesurer des changements intervenus vis-à-vis des situations en lien avec des femmes et des hommes et dans les rapports de pouvoir entre eux durant une période donnée.

Sans données à propos de ces indicateurs, il est impossible de mesurer pleinement les progrès accomplis. Ainsi, il est important que les indicateurs choisis offrent un moyen assez simple, vérifiable et fiable de suivre les évolutions et les performances. <sup>52</sup>

#### PRINCIPALES ÉTAPES :

##### ÉTAPE 1

#### Examiner les objectifs, les résultats et les cibles définis lors des étapes de planification ou de programmation

Les données à propos des indicateurs doivent servir à renseigner sur l'évolution et la performance des interventions. Les indicateurs doivent donc être définis en fonction des informations qui seront nécessaires pour juger de ces performances selon des objectifs et des cibles établies dans les documents de programmation et de planification.

Il s'agit donc ici de regarder si certains objectifs, résultats et cibles sont spécifiques au genre ou pourraient bénéficier d'une ventilation par sexe, puis d'examiner où sont les opportunités pour y inclure des indicateurs sexospécifiques ou sensibles au genre.

51 Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan. (Juillet 2018). *Guide d'opérationnalisation du projet annuel de performance*. <https://observatoireadl.net/incontin/2021/10/GUIDE-ELABORATION-PAP.pdf>

52 OCDE. (2023). *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats pour le développement durable*. Deuxième édition. [https://www.oecd-ilibrary.org/development/glossary-of-key-terms-in-evaluation-and-results-based-management-for-sustainable-development-second-edition\\_632da462-en-fr-es](https://www.oecd-ilibrary.org/development/glossary-of-key-terms-in-evaluation-and-results-based-management-for-sustainable-development-second-edition_632da462-en-fr-es)

## ÉTAPE 2

### Définir des indicateurs sensibles au genre et sexospécifiques

#### Les questions suivantes peuvent aider dans ce processus :

- Parmi les indicateurs déjà retenus, lesquels peuvent être ventilés par sexe ?
- Quels autres indicateurs peut-on déduire à partir des objectifs et cibles pour mesurer les résultats pertinents en matière de genre ?
- Quels indicateurs permettraient de mieux comprendre comment la situation des femmes et des hommes a changé en lien avec le contexte de l'intervention ?
- Quel produit/service/activité/résultat revêt une importance particulière respectivement pour les femmes et pour les hommes et comment pouvons-nous mesurer les performances à cet égard ?

Il est important de trouver un équilibre, autant que possible, entre indicateurs qualitatifs et quantitatifs, car bon nombre des aspects sexospécifiques, qui sont généralement considérés comme importants, ne peuvent raisonnablement être réduits à un seul indicateur quantitatif (ni même à quelques-uns). Par exemple, plusieurs dimensions de l'autonomisation des femmes sont particulièrement ardues à saisir quantitativement. De plus, il est difficile d'utiliser uniquement des méthodes quantitatives pour saisir les nuances des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes.

**Par exemple :** Un indicateur quantitatif comme le « Nombre de femmes assistant aux réunions », cache possiblement une réalité où beaucoup de femmes participent à des réunions ou siègent dans des conseils, mais ne prennent jamais la parole. Dans cet exemple, il paraît clair que le simple fait d'être invitée ou présente à une réunion, ou nommée à un conseil, n'est pas suffisant pour que le point de vue des femmes soit pris en compte. Des chiffres (quantitatifs) précis permettent de mesurer l'ampleur des différences entre les hommes et les femmes, et demeurent donc utiles.

### Conseils

- Consultez les renseignements provenant de statistiques gouvernementales, d'organisations non gouvernementales, de sources universitaires, de consultations de collectivités, etc., qui pourraient être utilisés dans le cadre de vos activités de suivi ou pour vous inspirer. Si la source est crédible et fiable, il peut être judicieux d'exploiter les données déjà disponibles plutôt que d'en développer d'autres.
- Consultez le personnel de la Direction de l'Équité et de l'Égalité du Genre (DEEG) du Ministère de la Famille et des Solidarités et les Cellules Genre et Équité (CGE). Les CGE ont pour rôle d'appuyer la définition d'indicateurs de résultats en tenant compte du genre.
- Réfléchissez sur la capacité réelle des organismes de mise en œuvre, de leurs partenaires ou d'autres acteurs à collecter, à analyser et à utiliser les données ainsi que les informations pour chaque indicateur choisi. Ceci devrait vous aider à faire des choix.

### ÉTAPE 3

#### Établir des fiches et registres des indicateurs

Une fiche-indicateur est une bonne pratique pour faciliter la collecte et l'analyse des données lors de la phase de suivi. « La fiche-indicateur comprend habituellement une partie descriptive qui permet de consigner tous les éléments d'information pertinents en ce qui a trait aux différents paramètres de l'indicateur : nom, document de référence, définition, méthode de calcul, périodicité de production, source des données, propriétaire des données et producteur de l'indicateur, historique, cible, écarts admissibles pour mesurer l'atteinte de la cible, utilisations possibles de l'indicateur, mises en garde et date d'élaboration ou de mise à jour (...) Une fois remplies, les fiches-indicateurs peuvent être rassemblées dans un registre des indicateurs. Le registre est un outil d'information précieux qui favorise la compréhension commune des indicateurs et permet de conserver un historique des indicateurs et de leur évolution ». <sup>53</sup>

**TABLEAU 11 : Un exemple de fiche-indicateur**

Objectif n° 1 : xxx	unité	Réalizations			Cible
		N-2	N-1	N	N+1
Indicateur n° 1.1 :					
Moyens de vérification et précisions méthodologiques					
Indicateur n° 1.2 :					
Moyens de vérification et précisions méthodologiques					
Indicateur n° 1.3 :					
Moyens de vérification et précisions méthodologiques					

Source : Ministère de l'Économie, des Finances et du Budget. Direction Générale du Budget. (Juillet 2018). Guide d'opérationnalisation du projet annuel de performance.

<sup>53</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec. (Février 2003). *Guide sur les indicateurs*. [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre\\_gestion/guide\\_indicateur.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre_gestion/guide_indicateur.pdf)

TABLEAU 12 : Un exemple plus détaillé de fiche-indicateur

ZONE 1   Définition et caractéristiques de l'indicateur	
<b>Nom de l'indicateur</b>	<b>Objectif</b>
<i>Reportez ici le nom/libellé de votre indicateur</i>	<i>Spécifiez à quel résultat / objectif / élément se rapporte cet indicateur</i>
<b>Définition de l'indicateur</b>	<b>Formule de calcul</b>
<i>Précisez les mots ou éléments spécifiques utilisés dans le libellé de l'indicateur</i>	<i>Spécifiez l'équation qui permet d'effectuer le calcul, le cas échéant.</i>
<b>Provenance des données</b>	
ZONE 2   Considérations liées à l'interprétation	
<b>Pourquoi cet indicateur est important :</b>	<b>Utilisateurs·trices</b>
ZONE 3   Bases de comparaison, balises et écarts	
<b>Ventilations (par ...) :</b>	<b>Cibles (résultats chiffrés escomptés) :</b>
<b>Périodes de mesure :</b>	<b>Autres indicateurs en lien :</b>

Source : ÉNAP, 2023, Formation GAR

### Conseil

- Pour chaque indicateur, pensez à établir les données de référence (*baseline*) qui permettront d'apprécier les changements dans le temps. À noter que les audits genre comportent des informations qui peuvent, dans certains cas, servir à établir une situation de référence.

## EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 12

### Sélection d'indicateurs sensibles au genre et sexospécifiques

- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant accès aux ressources productives (terres, semences, etc.)
- Pourcentage d'organisations paysannes féminines accompagnées à la mutualisation
- Pourcentage de groupements féminin ayant accès à un crédit à faible intérêt
- Pourcentage de femmes dans le comité de gestion durable des ressources halieutiques
- Pourcentage de femmes et de jeunes filles formées ayant développé des activités génératrices de revenus
- Pourcentage de femmes dotées en équipement ayant renforcé leurs capacités productives
- Pourcentage de femmes satisfaites des activités de renforcement de capacités
- Proportion de la population résidant en milieu rural ayant accès aux infrastructures de désenclavement et de mobilité (%)
- Proportion de la population résidant dans des zones frontalières ayant accès aux infrastructures et équipements des services sociaux de base (%)
- Nombre de personnes formées en éducation financière (femmes et jeunes)
- Nombre de Collectivités Territoriales (CT) dirigées par des H/F disposant d'outils de planification intégrant l'ESS
- Nombre de groupements ESS appuyés dirigés par des H/F
- Nombre d'organisations dirigées par des H/F qui ont obtenu l'agrément ESS

## Ressources nationales utiles

- La Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG), en tant que cadre de référence national pour l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes, fournit un cadre dont certains indicateurs peuvent servir d'inspiration.
  - Ministère de la Famille et des Solidarités, Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre. Bulletin d'informations sur les statistiques de genre au Sénégal. <https://fr.scribd.com/document/855773827/BULLETTIN-DINFORMATIONS-SUR-LES-STATISTIQUES-GENRE-VFinale>
  - République du Sénégal. (2017). Guide méthodologique pour l'intégration du Genre dans les Lettres de politique sectorielle de développement (LPSD) Annexe 2. Catalogue d'indicateurs sensibles au Genre, p.29.

## Références internationales

- Banque mondiale. (s.d.). Gender Data Portal. [https://genderdata.worldbank.org/en/home?cid=gen\\_web\\_gdp\\_en\\_ext\\_homepage](https://genderdata.worldbank.org/en/home?cid=gen_web_gdp_en_ext_homepage)
- Communauté « Genre en Pratique » du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI. (2015). Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes. Section 2.3 : Cadre de mesure de rendement (CMR) et indicateurs sensibles à l'EFH. [https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf\\_guidepsa-fra-2mai16.pdf](https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/pdf_guidepsa-fra-2mai16.pdf)
- Secrétariat du Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec. (2024). Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes à la démarche d'évaluation de programme. Formuler des indicateurs sexospécifiques, p.9, <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4808397>
- UN Women. (2020). Ensemble minimal d'indicateurs de genre pour l'Afrique. Phase 4 Rapport. [https://archive.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/ACS/Statcom-VII/fr-\\_minimum\\_set\\_of\\_gender\\_stat\\_in\\_africa\\_.pdf](https://archive.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/ACS/Statcom-VII/fr-_minimum_set_of_gender_stat_in_africa_.pdf)
- Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE). (2018). Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé. Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières. OUTIL 3.10 : Exemples d'indicateurs de suivi et évaluation de l'intégration du genre dans l'engagement communautaire et dans les initiatives communautaires des sociétés PGM. [https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://www.commddev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf)

## POINT D'ENTRÉE 13

### Collecte et analyse des données sensibles au genre

#### Résumé de l'approche

Une fois les indicateurs choisis, il faut déterminer les sources d'information ainsi que les méthodes de collecte qui seront utilisées pour recueillir les données à intervalles réguliers. Il existe une vaste gamme de sources et de méthodes.

Ces données devront ensuite être traitées, analysées et interprétées afin de brosser un portrait juste et rendre explicites les différences entre les femmes et les hommes, le cas échéant. La rigueur dans les processus de collecte et d'analyse des données est d'une importance capitale, puisque les données doivent par la suite être utiles à la prise de décisions.

#### PRINCIPALES ÉTAPES :

##### ÉTAPE 1

#### Planifier la collecte des données

Un plan détaillé de collecte des données devra probablement être développé. Ce plan peut prendre plusieurs formes, mais devrait généralement inclure, pour chacun des indicateurs :

- **Qui est responsable de recueillir les données ?**
- **À partir de quelle source ?**
- **À quelle fréquence ?**
- **Selon quelle méthode ?**

Pour s'assurer que la collecte soit sensible au genre, il s'avère souvent important d'inclure explicitement, dans le mandat de l'équipe chargée de la collecte des données, une référence particulière à l'EEG. De plus, au moins un des membres de l'équipe devrait être en mesure de diriger une collecte et de mener une analyse en matière de genre.

#### Conseils

- ▮ Identifiez les sources d'expertise au sein des CGE ou de structures similaires ou à l'externe, pour intégrer une perspective de genre dans la collecte et l'analyse des données et favoriser la participation des parties prenantes concernées.
- ▮ L'identification de sources de données fiables, ventilées par sexe, constitue souvent un défi. Soyez vigilants et demandez-vous si les sources de données et d'informations sur les aspects liés au genre qui ont été identifiées dans votre plan sont fiables et si elles fournissent les informations nécessaires ? Si ce n'est pas le cas, quelles autres sources existent ou comment et par qui les données et informations nécessaires peuvent-elles être générées ?

## ÉTAPE 2

### Collecter les données primaires et secondaires

Les éléments sexospécifiques peuvent être recueillis par différentes méthodes de collecte. Celles-ci peuvent inclure, par exemple : la revue documentaire, le sondage, les entrevues ou groupes de discussion (*focus group*), les observations. Pour établir s'il existe des différences entre les sexes et recueillir le point de vue des femmes, il faudra réfléchir à des stratégies appropriées de collecte, en prenant soin, si le contexte culturel l'exige, de constituer des groupes séparés d'hommes et de femmes lors des enquêtes, entretiens et discussions, etc. Il est important de vous assurer que les équipes de collecte de données aient les compétences et soient en mesure de maintenir un espace sûr, ouvert et inclusif pour les différentes voix, opinions et perspectives lors des collectes.

### Conseils

- ▮ L'utilisation de données secondaires à travers la revue documentaire permet d'exploiter les renseignements déjà existants provenant de statistiques gouvernementales, d'organisations non gouvernementales, de sources universitaires, etc. N'hésitez pas à consulter des documents de références fiables qui incluent des données ventilées par sexe et des informations en lien avec l'EEG, par exemple les études de genre nationales, des évaluations dont le mandat d'être sensibles au genre ont été commanditées, etc.
- ▮ Tentez d'intégrer des méthodes de collecte de données participatives et inclusives afin d'éviter d'obtenir des renseignements uniquement auprès des dirigeants ou des autorités locales qui sont généralement des hommes.

## ÉTAPE 3

### Traiter et analyser les données

Une fois les données collectées, il faut ensuite les organiser et parfois aussi procéder à un certain nettoyage. Après ce traitement, l'intention principale de l'analyse est de transformer les données brutes en informations utiles. Il est parfois possible de faire participer les parties prenantes concernées ou, au moins, des spécialistes qualifiés en matière de genre employés par les organismes gouvernementaux (p. ex. : CEG), des organisations de défense des droits des femmes/de la société civile ou du secteur privé au processus d'analyse afin d'enrichir les discussions. Au-delà de la description de l'état de situation à partir des données récoltées, l'analyse qui intègre l'EEG doit permettre de mieux comprendre les dynamiques qui expliquent les différences constatées entre les femmes et les hommes. Il s'agira notamment de tenter d'expliquer les raisons des écarts et de rendre leurs conséquences explicites. Pour cela, l'analyse intersectionnelle (qui peut prendre en compte des dimensions telles que l'appartenance ethnique, la culture, la classe sociale, l'âge, la sexualité, le handicap et/ou tout autre statut) peut s'avérer utile.

## Ressources nationales utiles

- Bureau Organisation et méthodes. Évaluation des capacités en Gestion axée sur les résultats de développement (GRD). <https://bom.gouv.sn/?q=node/72>
- Bureau Organisation et méthodes (BOM). Guide méthodologique du Diagnostic Organisationnel. <https://www.bom.gouv.sn/node/94>
- Les outils de suivi axé sur les résultats du BOM

## Références internationales

- Affaires mondiales Canada. (2022). Outil de mesure du renforcement de l'égalité et du pouvoir des femmes (MREP). [https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/introduction\\_gender\\_empt-outil\\_renforcement\\_epf.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/introduction_gender_empt-outil_renforcement_epf.aspx?lang=fra)

## POINT D'ENTRÉE 14

### Intégration du genre dans la reddition de comptes

#### Résumé de l'approche

Les activités de reddition de comptes sont des moments de partage d'informations à propos des performances des interventions. Prendre en compte l'EEG lors des exercices de reddition permet de communiquer à propos des mesures prises, des résultats obtenus ou encore des écarts qu'il reste à combler pour réaliser les ambitions, notamment celles relatives à l'EEG. Les informations sur les résultats atteints et non atteints contribuent à l'apprentissage institutionnel et à la prise de décision future.

#### PRINCIPALES ÉTAPES :

##### ÉTAPE 1 A

**Se référer aux documents de planification – qui précisent idéalement des objectifs, des résultats attendus et, dans certains cas, des groupes cibles concernés par les mesures – et établir le bilan des répercussions en utilisant des données ventilées par sexe**

Par exemple, pour les RAP, les résultats des programmes sont renseignés selon des tableaux organisés en fonction des contenus des PAP.

**TABLEAU 13 : Comparaison des résultats obtenus par rapport aux objectifs de l'année n-1**

Objectifs spécifiques (impact)	Indicateurs	Réalisation n-2	Cibles prévues n-1	Réalisation n-1	Comparaison n-1 / n-2		Comparaison/cible n-1	
					Ecart exécution n-1 / n-2	Evolution en %	Ecart/référence	Taux d'exécution
		A	B	D	$E=D-A$	$100 * E/A$	$D-B$	$100 * D/B$
Obj . 1	Indicateur 1 :							
	Indicateur 2 :							

Source : Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan. Direction générale du Budget. (Juillet 2018). Guide d'élaboration du rapport annuel de performance (RAP). [https://budget.sec.gouv.sn/documents/public\\_download/5bd34939-5e88-4635-be61-66530a610b4d/telechargement](https://budget.sec.gouv.sn/documents/public_download/5bd34939-5e88-4635-be61-66530a610b4d/telechargement)

## ÉTAPE 1B

### Créer des rubriques qui regroupent les performances en lien avec l'EEG

Il est aussi possible d'incorporer des sections spécifiques au sein des produits de reddition de comptes qui décrivent et résument les constatations en lien avec l'EEG. Ces sections peuvent, par exemple, porter sur des approches réussies et fournir des leçons qui pourraient être répliquées à l'avenir.

- Quels progrès peuvent être constatés dans la réalisation des résultats pertinents en matière de genre et/ou des indicateurs correspondants ?
- Y a-t-il des développements (imprévus) et, par conséquent, des éléments qui réclament des mesures supplémentaires ?
- Y a-t-il des expériences et/ou de bonnes pratiques qui pourraient servir à l'apprentissage institutionnel et mériteraient, à ce titre, d'être communiquées ?

## ÉTAPE 2

### Faire ressortir les perspectives masculines et féminines

- Résumez les constats pour les différentes catégories pertinentes (c.-à-d. économique, connaissances, sécurité physique, confiance en soi, social, ainsi que toute autre catégorie définie avec les participants et participantes à la collecte de données).
- Incluez des citations qui représentent/traduisent bien ce que vous avez entendu pendant la collecte des données pour appuyer et illustrer vos constatations.
- Assurez-vous d'intégrer des exemples qui illustrent l'incidence du projet sur différents groupes (p. ex. : en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, du handicap, etc.).

## ÉTAPE 3

### Communiquer/partager les résultats aux participantes et participants

Prévoir des activités de communication – que ce soit par le partage d'une copie électronique ou imprimée du rapport, une présentation orale, une communication sur le Web/radio, etc. – des résultats de votre rapport aux personnes, aux groupes et aux partenaires qui ont participé au processus de collecte des données.

#### EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 14

##### Intégration du genre dans la reddition de comptes

- [RAC genre 2023](#)
- [Rapport bilan 2019-2020 de la parité dans les politiques publiques de l'ONP](#)
- [Rapport genre du Budget](#)

#### Ressources nationales utiles

- Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan. Direction générale du Budget. (Juillet 2018). Guide d'élaboration du rapport annuel de performance (RAP). [https://budget.sec.gouv.sn/documents/public\\_download/5bd34939-5e88-4635-be61-66530a610b4d/telechargement](https://budget.sec.gouv.sn/documents/public_download/5bd34939-5e88-4635-be61-66530a610b4d/telechargement)
- Canevas de la revue annuelle conjointe (RAC) et de la thématique genre (RAC genre)
- PTBA

#### Références internationales

- Affaires mondiales Canada. (s.d.). Outil de mesure du renforcement de l'égalité et du pouvoir des femmes (MREP), Partie 3 : Guide pour la production de rapports. [https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender\\_emt\\_reporting\\_guide-outil\\_epf\\_guide\\_production\\_rapports.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_emt_reporting_guide-outil_epf_guide_production_rapports.aspx?lang=fra)

# 6

---

## L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ÉVALUATIONS



# L'intégration du genre dans les évaluations

**L'évaluation des politiques, programmes et projets publics** est une « activité majeure et structurante d'aide à la décision, qui permet d'apprécier l'efficacité, l'impact et la durabilité d'une intervention par rapport à des résultats planifiés ». <sup>54</sup> Par ailleurs, elle doit être bien encadrée avec des mécanismes et leviers au niveau institutionnel. De ce fait, au Sénégal, « l'évaluation des politiques publiques a été attribuée à l'Assemblée nationale et à la Cour des Comptes et qu'une Commission de suivi et d'évaluation des politiques et programmes publics a été créée à cet effet ». <sup>55</sup> L'évaluation est donc très importante dans le cycle de décision publique depuis la phase Planification, Programmation, Budgétisation afin d'assurer le Suivi et l'Évaluation de l'action publique.

**La performance d'une organisation**, qu'elle soit publique ou privée, renvoie à « sa capacité à atteindre des objectifs (ou résultats) préalablement fixés », c'est-à-dire planifiés. <sup>56</sup> Avec le basculement de l'administration publique sénégalaise en mode budget-programme, le programme est devenu l'unité de vote des crédits budgétaires et cadre de responsabilisation des acteurs sur la performance. <sup>57</sup> Au titre de la loi organique n°2020-07 du 26 février 2020, au Sénégal, « un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions représentatif d'une politique publique clairement définie dans une perspective de moyen terme. Chaque programme est assorti d'objectifs précis, arrêtés en fonction de finalités d'intérêt général et des résultats attendus. Ces résultats, mesurés notamment par des indicateurs de performance, font l'objet d'évaluations régulières et donnent lieu à un rapport de performance élaboré en fin d'exercice par les ministères et institutions constitutionnelles concernés ».

Par ailleurs, l'évaluation sensible au genre fait appel à la prise en compte de l'EEG dans toutes les étapes d'une évaluation des politiques/programmes ou projets publics. Il s'agit d'assurer l'intégration de la dimension genre et équité comme précédemment développée dans les sections ci-dessous, depuis les phases de planification incluant le diagnostic, de programmation, de budgétisation et de suivi afin de garantir une évaluation sensible au genre qui répond aux normes et standards reconnus au niveau national et international (ONU Femmes, OCDE, etc.).

---

<sup>54, 55</sup> Kital, <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/Revue-Echos-Finances-22.pdf>

<sup>56</sup> Guide de la performance, Direction du Budget, Royaume du Maroc.

<sup>57</sup> Guide du suivi et de l'évaluation des programmes publics, BOM, 2024

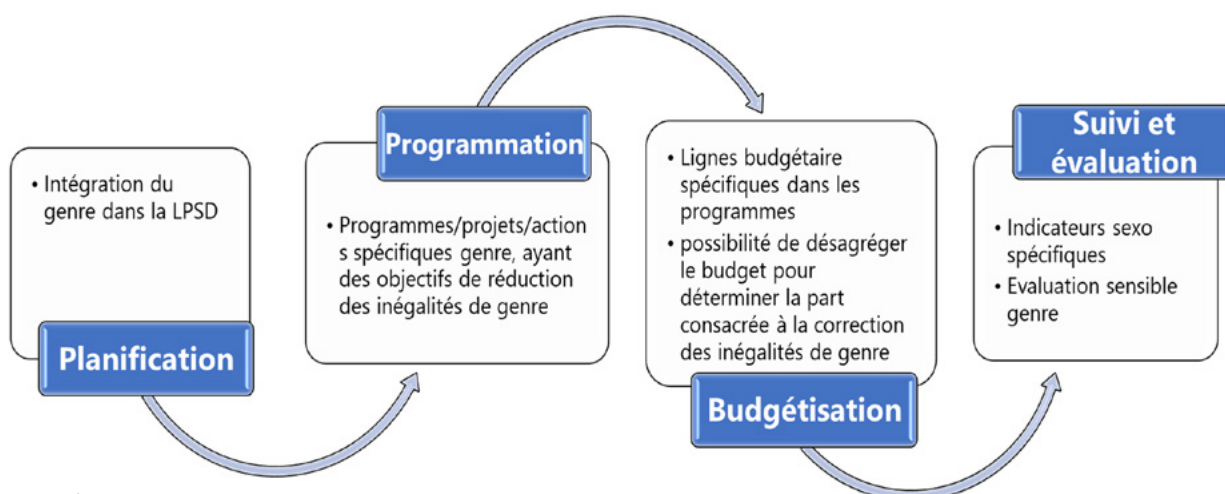
Pour ce faire, plusieurs éléments devraient être pris en considération :

- La prise en compte du genre dans le PND ;
- La prise en compte du genre dans la LPSD du secteur ciblé ;
- La prise en compte du genre et de l'équité dans les objectifs/résultats DPPD, des actions explicites consacrées à l'égalité et l'équité de genre ;
- Un budget explicite alloué aux actions en faveur du genre (lisibilité du budget en matière d'affectation des ressources aux hommes et femmes ; et mise en œuvre de la BSG).

Ces étapes permettront ensuite de garantir en partie l'évaluation des indicateurs désagrégés suivant les sexes, un rapport de mise en œuvre et d'évaluation sensible au genre. L'évaluation est définie comme une démarche systématique. Cela signifie que la démarche doit reposer sur la collecte et l'analyse de données probantes en respectant des standards, des règles et des méthodes éprouvées (PIFED, ÉNAP, 2022). Ces mécanismes et processus doivent être pris en compte également dans toute évaluation sensible au genre. Il s'agit de s'assurer de la présence des éléments suivants, dans les processus d'évaluation :

- |  |  |
|--|--|
| <b>1</b> – Sensibilité genre des termes de référence   | <b>6</b> – Sensibilité genre des modèles d'évaluation  |
| <b>2</b> – Sensibilité genre des objectifs   | <b>7</b> – Sensibilité genre de l'évaluation dans l'optique d'une gestion axée sur les résultats |
| <b>3</b> – Sensibilité genre des critères d'évaluation tenant compte des sexospécificités                            | <b>8</b> – Sensibilité genre des cadres de mesure des performances des interventions             |
| <b>4</b> – Sensibilité genre des questions clés d'une évaluation d'intervention (exemple en annexe du présent guide) | <b>9</b> – Prise en compte des questions genre dans la collecte des données                      |
| <b>5</b> – Sensibilité genre du champ de l'évaluation  | <b>10</b> – Degré de sensibilité genre des contenus des rapports d'évaluation                    |

**FIGURE 16 : Sensibilité genre de la chaîne PPBSE**



Source : ÉNAP

## POINT D'ENTRÉE 15

### Intégration du genre dans les évaluations

#### Résumé de l'approche :

**L'évaluation est une activité qui vise à produire des connaissances sur les actions publiques, notamment quant à leurs effets, dans le double but de :**

- Permettre aux décideurs et citoyens d'en apprécier la valeur ;
- Aider les décideurs à en améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et les impacts.

#### Une évaluation peut être menée à divers moments :

- Avant la mise en œuvre d'une intervention : Évaluation ex ante ;
- Pendant la mise en œuvre d'une intervention : Évaluation in itinère ou à mi-parcours ;
- Vers la clôture de la mise en œuvre d'une intervention : Évaluation finale ;
- Après la clôture d'une intervention : Évaluation ex post.

L'évaluation sensible au genre doit être considérée, quels que soient ces quatre (4) types d'évaluation ci-dessous. Bien entendu, elle vise à prendre en compte les questions de genre et d'équité dans les évaluations d'une intervention publique afin de mesurer les résultats obtenus, les effets et impacts, mais également à aider à la prise de décision visant à corriger les inégalités de genre, d'équité et d'inclusion dans la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques publiques.

#### Les méthodes d'évaluation sensibles au genre<sup>58</sup> :

- Offrent des possibilités de recourir aux cadres d'analyse genre développés pour la prise en compte du genre, comme le cadre analytique de Harvard, cadre de planification utilisant les outils de la gestion axée sur les résultats sensibles au genre, cadre des relations sociales, cadre de l'autonomisation des femmes ;
- Offrent des opportunités de faire valoir les argumentaires positifs qui sous-tendent la théorie féministe et les méthodologies de questionnement différencié selon les sexes dans les interventions ;
- Sont appropriées et pertinentes aussi bien pour les femmes que les hommes ;
- Permettent de faire valoir et utiliser les outils des méthodes participatives sensibles au genre ;
- Offrent des possibilités d'utilisation et de garantie de la collecte de données désagrégées selon les sexes ;
- Permettent de comprendre, selon le sexe, les contraintes et les défis à prendre en compte par l'intervention ;

58 [https://twendembele.org/wp-content/uploads/2020/10/Guide-me%CC%81thodologique-de%CC%81valuation-sensible-au-genre\\_VF-1.pdf](https://twendembele.org/wp-content/uploads/2020/10/Guide-me%CC%81thodologique-de%CC%81valuation-sensible-au-genre_VF-1.pdf)

- Permettent de tenir compte des éléments du contexte selon des modalités différenciant les situations respectives des femmes et des hommes et déterminant les rôles socialement assignés aux hommes et aux femmes ainsi que les relations de genre ;
- Sont sensibles au contexte et à la culture ;
- Mettent l'accent sur des méthodes mixtes (quantitatives et qualitatives).

## PRINCIPALES ÉTAPES :

Pour assurer que la dimension genre est prise en compte dans les évaluations des interventions publiques, plusieurs étapes importantes doivent être considérées :

### ÉTAPE 1

#### Planification de l'évaluation

- Sensibilité genre des TdR/cahier des charges : modalités de l'appréciation de l'intégration de l'approche genre clairement spécifiées, attentes claires en matière de considération des femmes et des hommes et mention explicite de l'EEG au sein des objectifs/orientations méthodologiques pour l'évaluation, sensibilité genre des profils des équipes d'évaluation ;
- Sensibilité genre des membres de l'équipe d'évaluation.

### ÉTAPE 2

#### Préparation de l'évaluation

##### **Préparation des questions et de la matrice d'évaluation**

Sur la base des termes de référence, l'équipe de mise en œuvre de l'évaluation (ou le/la consultant-e, s'il y a lieu) doit procéder à l'élaboration de la matrice d'évaluation. Il s'agit de spécifier, pour chaque dimension de l'évaluation et pour chaque question évaluative, les hypothèses, les variables associées, les indicateurs retenus, les techniques de collecte de données et les modèles d'analyse prévus. Chacun des éléments de la matrice doit être formulé dans une perspective genre.<sup>59</sup>

**Rétroaction**<sup>60</sup> : La participation/consultation des parties prenantes à l'élaboration de la matrice d'évaluation, incluant la sélection des questions d'évaluation, est à privilégier. Comme la sélection des questions d'évaluation va guider l'ensemble du travail d'évaluation, les choix concernant les questions d'évaluation doivent être compris et validés avec l'institution publique ou le ministère et les principales parties prenantes autant que possible, sans compromettre toutefois l'indépendance de l'évaluation.

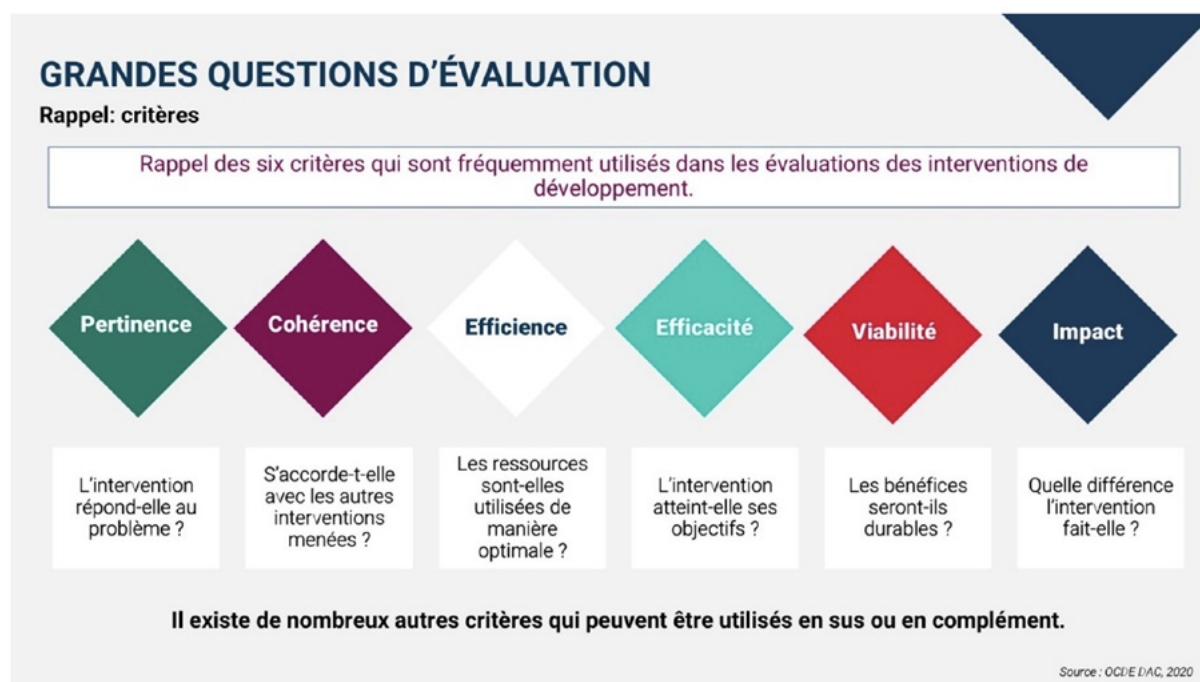
##### **Sensibilité genre des critères et questions d'évaluation**

Les questions d'évaluation sont déterminées et déclinées en fonction des critères d'évaluation. Il arrive que les questions principales soient aussi décomposées en sous-questions. Ces dernières peuvent aider à trouver les variables qui permettront de répondre aux questions principales. La dimension genre et équité doit être prise en compte dans toutes ces étapes.

<sup>59</sup> Guide suivi et évaluation des programmes publics, BOM, 2024

<sup>60</sup> PIFED, ÉNAP, 2022

FIGURE 17 : Critères d'évaluation



Source : PIFED, ÉNAP, 2022

**En plus des critères ci-dessous, d'autres critères pertinents peuvent être retenus dans les évaluations, notamment le critère ÉQUITÉ :**

- À quel point l'intervention est-elle conforme aux cadres normatifs qui gouvernent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?
- Certains groupes ont-ils été laissés pour compte ?
- Quelle a été l'influence de l'intervention sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?

Voir les exemples de mise en application de la prise en compte de la dimension genre dans les critères d'évaluation publique d'un programme, plus loin après cette fiche.

### ÉTAPE 3

#### Exécution/réalisation de l'évaluation

- Prise en compte des questions de genre dans la collecte des données : entrevue, questionnaires, groupes de discussion, assurer un échantillonnage représentatif et inclusif des hommes et des femmes et des différents groupes vulnérables ;
- Présentation des constats sur la dimension genre et équité dans le rapportage/la communication et diffusion des résultats de l'évaluation ; dans ce sens, il faut une liste de contrôle pour l'appréciation du niveau de sensibilité genre des rapports d'évaluation.

## ÉTAPE 4

### Utilisation et suivi des résultats de l'évaluation<sup>61</sup>

Lors de la présentation des résultats, les parties prenantes doivent être en mesure de comprendre quels étaient les objectifs de l'évaluation, ce qui a été évalué, comment l'évaluation a été menée, quelles informations ont été obtenues incluant les résultats en matière d'égalité de genre et d'équité, quelles conclusions ont été tirées. Ces interrogations devraient apporter des réponses aux questions d'évaluation. Et, finalement, quelles recommandations ont été formulées et quelles sont les mesures correctives des inégalités de genre. L'outil de communication privilégié est généralement un rapport écrit, bien qu'il existe une panoplie d'autres moyens de présentation des résultats.

En ce qui a trait à la diffusion des résultats, une stratégie de communication sensible au genre et à l'équité peut parfois être mise sur pied par l'institution publique ou le ministère pour assurer une diffusion plus large auprès de divers publics.

La présentation des résultats de l'évaluation et en particulier les constats sur les questions d'égalité de genre et d'équité est d'une importance majeure, car l'utilisation des résultats par les parties prenantes est en partie tributaire d'une communication efficace.

Lorsque des recommandations sont formulées, il arrive aussi parfois qu'un suivi de la mise en œuvre des recommandations soit effectué. Toutefois, la mise en œuvre et le suivi des recommandations sont très variables d'une évaluation à l'autre. Voici deux exemples de mécanismes de suivi post-évaluation.

#### **Réponse officielle**

Elle constitue une réponse écrite, de l'institution publique ou du ministère, aux recommandations formulées, y compris sur les constats en matière d'égalité femmes/hommes et d'équité dans le rapport d'évaluation. Cette réponse est parfois annexée au rapport d'évaluation. Dans sa réponse, l'institution peut mentionner si elle est en accord, en partie en accord ou en désaccord avec une ou plusieurs recommandations et fournir des explications pour rejet partiel ou complet d'une recommandation. En ce qui concerne les recommandations qui ont été acceptées, ou partiellement acceptées, des actions de suivi clés peuvent déjà être identifiées, avec un calendrier de réalisation et même l'assignation de responsabilités pour assurer l'accomplissement.

#### **Plan d'action ou de mise en œuvre**

Plus étoffé que la simple réponse officielle, le plan d'action représente un engagement de la part des responsables de l'intervention évaluée (politique, programme, projet) qui vise à concrétiser les recommandations et, notamment, sur les constats d'égalité de genre et d'équité par l'intermédiaire d'actions précises. Ce plan d'action spécifie normalement les noms des responsables de la réalisation des actions ainsi que les échéanciers pour les mettre en œuvre. Il arrive aussi parfois que ce plan d'action soit suivi d'une rétroaction (p. ex. : par le développement d'un rapport d'implantation des recommandations ou de suivi du statut des recommandations).

61 ÉNAP, PIFED, 2022.

**TABLEAU 14 : Suivi des recommandations**

Recommandation	Niveau de priorité	État de réalisation				Responsable
		Non débutée	Réalisée partiellement	Réalisée entièrement	En cours	

Source : ÉNAP, PIFED, 2023

### Conseil

▮ Quel que soit le type d'évaluation, la prise en compte de la dimension genre et équité doit se faire en considérant « l'importance de donner la voix aux femmes dans leur contexte socioculturel et de valoriser les solutions qu'elles-mêmes souhaitent pour améliorer leurs conditions d'existence. Il s'agit de dépasser les antagonismes hommes-femmes et de contribuer à l'égalité des chances pour tous de s'épanouir. Même lorsqu'elle est commanditée par des bailleurs de fonds, l'évaluation doit favoriser l'inclusion » (L. Rey, A. Niang, 2021).

### EXEMPLES DU POINT D'ENTRÉE 15

#### Intégration du genre dans les évaluations

**TABLEAU 15 : Modèle de matrice d'évaluation sensible au genre**

Questions d'évaluation	Hypothèses	Variables	Indicateurs	Sources et techniques de collectes des données	Modèle d'analyse
Dans quelle mesure le projet à améliorer le revenu des femmes ?	Les crédits octroyés aux femmes leur permettent de créer des activités génératrices de revenu	Accès aux crédits Niveau de revenu	Nombre de sociétaires femmes des IMFs  Revenu disponible	Statistiques de crédits des IMF  Enquête sur le revenu	Test de moyenne  Analyse qualitative des récits de vie

Source : Richard Marceau (2022), « La matrice d'évaluation », M. Rey, J.S. Quesnel, V. Sauvin, L'évaluation en contexte de développement. Enjeux, approches et pratiques, ÉNAP/JFD Éditions, p.251

## EXEMPLES DE VARIABLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE ET D'ÉQUITÉ<sup>62</sup>

### **Respect des droits et protection**

- Protection légale contre les violences basées sur le genre et leurs conséquences ;
- Accès à la justice.

### **Autonomie au sein de la famille et du ménage**

- Liberté pour se marier et divorcer ;
- Droit de parenté des enfants en cas de divorce ;
- Pouvoir de décision et d'accès aux choix au sein de la famille.

### **Autonomisation économique/Ressources matérielles**

- Accès à des emplois décents ;
- Accès et contrôle des financements et crédits – femmes entrepreneures ;
- Accès et contrôle de la terre ;
- Accès et contrôle de l'habitat.

### **Ressources sociales**

- Accès équitable à la santé  
(santé maternelle et reproductive, soins de santé pour les enfants, etc.) ;
- Accès équitable à l'éducation, à la connaissance et à l'information.

### **Pouvoir politique**

- Répartition du pouvoir de décision au sein d'une communauté ;
- Accès équitable aux postes de haute direction dans une organisation ;
- Accès équitable aux instances décisionnelles.

---

62 ONU Femmes, ODD 2030

TABLEAU 16 : Exemple de matrice

Question d'évaluation : Les activités génératrices de revenus soutenues par le programme sont-elles viables et équitables (sur le territoire) ?			
Variable à l'étude	Indicateurs	Méthode de collecte de données	Source des données
Activités génératrices de revenus viables et stables dans les régions rurales du pays	Nombre de projets soutenus il y a plus de deux ans encore en activité	Étude documentaire	Fiches de projet, registre national des entreprises Dossiers des structures régionales
		Observation de terrain	Localités des projets soutenus par le projet il y a plus de deux ans (données manquantes)
	Perception des chargés de soutien des projets	Entrevues	Chargés de soutien des projets
Perception des porteurs de projets	Échantillon de porteurs de projets		
Développement économique des régions rurales du pays	Perceptions du personnel central du programme	Entrevues	personnel central du programme
	Indicateurs nationaux de développement économique (ventilé par localité)	Étude documentaire	Institut national de la statistique

Source : PIFED, ÉNAP, 2022

TABLEAU 17 : Exemple de questions sur le critère Pertinence de l'Évaluation du Programme national d'Investissement Agricole – Profil national Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Sénégal

Guide d'évaluation	Question	Réponse	Évaluation de l'égalité entre les sexes (mettre un code selon le système de notation genre)	Commentaire
<b>PERTINENCE</b>  <b>R1: Conception de la Politique</b>  <b>La pertinence des interventions du PNIA par rapport aux mandats de la FAO, de la CEDEAO et du Gouvernement en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes (Politique Nationale sur le Genre; Objectifs en matière d'égalité de genre dans les Plans de Développement Nationaux et les politiques liées à l'agriculture, la sécurité alimentaire, la nutrition, le développement rural)</b>  <b>la sécurité alimentaire et la nutrition</b> (3) Cette section examine comment le PNIA traite l'éradication de la faim, l'insécurité alimentaire et la malnutrition selon la perspective de genre	Est-ce que l'analyse du contexte national et du contexte sectoriel du PNIA prend adéquatement en compte la dimension genre ?	Oui	G1	Dans le chapitre Revue des politiques et stratégies, le genre a été relaté à travers la LOASP, la SNEEG etc...
	Est-ce que les programmes et projets proposés dans le PNIA reflètent la situation sur la base d'une analyse genre ?	Oui	G1	Certains programmes intègrent le genre à travers les projets qui les mettent en œuvre
	Y a-t-il des objectifs conçus pour atteindre l'égalité des sexes dans le programme ?	Non	G0	Globalement dans les composantes du programme, la réponse est non. Cependant, le genre est intégré dans certains projets qui les mettent en œuvre
	Y a-t-il des produits et des résultats visant à atteindre l'objectif d'égalité entre les sexes et l'éradication de la faim et l'insécurité alimentaire ?	oui	G1	Globalement le programme vise à réduire la faim et l'insécurité alimentaire. Certains projets qui mettent en œuvre le programme ont des produits et objectifs visant à réduire les inégalités entre les sexes
	Y a-t-il des interventions pour traiter les liens entre le genre et la malnutrition ?	non	G0	Dans le chapitre Justification des priorités, le deuxième critère utilisé dans le choix des priorités est la contribution des branches d'activité à la réduction de la pauvreté. Il fait ressortir l'importance des céréales et des légumes dans une stratégie de lutte contre la faim et la malnutrition (Cf tableau 2)

Source : FAO, CDEAO, 2018, <https://www.fao.org/3/CA0044FR/ca0044fr.pdf>

**TABLEAU 18 : Exemple de questions sur le critère Viabilité de l'Évaluation du Programme national d'Investissement Agricole – Profil national Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Sénégal**

<p><b>VIABILITE</b></p> <p>Il s'agit de la stratégie de viabilité dans la traduction de la politique en actions concrètes, y compris le financement</p> <p><b>V1: L'inclusion financière</b></p> <p>Cette section examinera les mesures spéciales prises dans les PNIA pour assurer l'inclusion financière des femmes productrices et de leurs organisations dans l'entreprenariat agricole</p>	<p>Est-ce que le PNIA favorise l'accès aux finances pour les femmes productrices et entrepreneurs ?</p>	<p>oui</p>	<p>G1</p>	<p>Facilités d'accès aux financements à travers des accompagnements (projet riz femme Casamance) et mise en place de ligne de crédit pour les femmes (projet d'aménagement de six vallées dans la région de Kolda)</p>
	<p>Est-ce que le PNIA prévoit des partenariats avec des institutions financières pour favoriser l'accès des femmes aux finances ?</p>	<p>oui</p>	<p>G1</p>	<p>projet d'aménagement de six vallées dans la région de Kolda: mise en place de partenariat avec les institutions bancaires comme la Caisse nationale de crédit agricole du Sénégal (CNCAS), le Crédit mutuel du Sénégal (CMS), le Programme d'appui aux mutuelles d'épargne et de crédit au Sénégal (PAMECAS) et l'Alliance de crédit et d'épargne pour la production (ACEP)</p>
	<p>Est-ce que le PNIA fait la promotion de l'inclusion financière à travers les organisations de productrices et leurs entreprises agricoles? (par exemple les trustfund pour les femmes)</p>	<p>oui</p>	<p>G1</p>	<p>Projet riz femme Casamance appuie les organisations de femmes à travers du Conseil et orientation vers les structures de micro-finance</p>

Source : FAO, CDEAO, 2018, <https://www.fao.org/3/CA0044FR/ca0044fr.pdf>

## Ressources nationales utiles

- Bureau Organisation et méthodes (BOM). Guide du suivi et évaluation axés sur les résultats.  
<https://bom.gouv.sn/?q=node/83>
- [Guide d'utilisation des méthodes d'évaluation d'impact au Sénégal](#). En connexion avec l'IAF et l'autonomisation des femmes.
- Guide d'évaluation des projets/programmes suivant la méthode avantages-coûts,  
<https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>

## Références internationales

- Affaires mondiales Canada, Bureau des données et de l'évaluation de la Direction de services à l'évaluation et de l'apprentissage. (2024). Planification et gestion des évaluations féministes.  
<https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/2024-09/Planification%20et%20gestion%20des%20%C3%A9valuations%20f%C3%A9ministes.pdf>
- Guide méthodologique d'évaluation sensible au genre du Bureau de l'évaluation des politiques publiques de la République du Bénin  
<https://evaluation.gouv.bj/uploads/GuidemetodologiquedevaluationsensibleaugenreVFOctobre2020.pdf>
- WECF. (2018). Outil d'évaluation et de suivi de l'impact genre. GIM-ToolF\_5.pdf (wecf.org),  
[https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2019/01/GIM-ToolF\\_5.pdf](https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2019/01/GIM-ToolF_5.pdf)
- Marceau, R. (2022). La matrice d'évaluation. Chapitre dans Dans. L. Rey. J. S. Quesnel et V. Sauvain. (dirs.), L'évaluation en contexte de développement: enjeux, approches et pratiques. [document en préparation]. École nationale d'administration publique.  
[https://www.editionsjfd.com/static/uploaded/Files/9782897993016\\_v18\\_int.pdf](https://www.editionsjfd.com/static/uploaded/Files/9782897993016_v18_int.pdf)
- Rey, L., Niang, A. (2021). L'évaluation sensible au genre : pour un monde plus équitable. À+ International, 5.  
<https://cdn.ofsys.com/T/OFSYS/H/C257/1239400/jyMLpJ/I-evaluation-sensible-au-genre-pour-un-monde-plus-equitable.pdf>

# 7

---

## CONCLUSION



# Conclusion

Sur le plan international, régional et sous-régional, le Sénégal a pris des engagements en faveur de l'égalité des sexes et de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans les politiques de développement. Face à ces engagements internationaux, le Sénégal a manifesté une volonté politique sans équivoque en faveur de l'intégration de l'EEG dans l'action publique. Ainsi, le PRIIEG, dans sa mission d'appui technique à l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité des sexes a procédé à « **l'Inventaire de l'existant au niveau des approches, méthodologies et outils d'analyse en EEG dans les institutions publiques et auprès des partenaires** », en 2023, impliquant les partenaires de l'administration publique. D'après les résultats, la diversité des acteurs intervenant dans le domaine de l'institutionnalisation de l'EEG au Sénégal est la source d'une multitude d'outils, d'approches et de méthodologies sur l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques. Cette situation ne facilite pas la consolidation des données probantes pouvant servir de référence dans les exercices de planification, programmation, budgétisation, suivi-évaluation (PPBSE) des politiques et programmes publics. Ceci entraîne un manque d'appropriation adéquate par les principaux acteurs constitués essentiellement des institutions publiques sénégalaises.

Partant de ce constat, l'initiative a été prise par les partenaires ministériels de mise en œuvre et l'ENAP de développer un guide de synthèse et d'harmonisation des bonnes pratiques qui servira de document de référence en matière d'intégration de l'EEG dans la chaîne PPBSE. Il s'agit de mieux outiller et rendre accessible dans un seul document les approches et bonnes pratiques de gestion axée sur les résultats sensible à l'équité et à l'égalité des sexes pour avoir des politiques plus inclusives et équitables. En s'appuyant sur des principes directeurs clairement définis, tels que **la conciliation des différentes approches, le principe de contextualisation et la souplesse et l'adaptabilité**, le guide fournit des informations détaillées sur l'intégration de l'EEG dans les différentes étapes de la Planification, la Programmation, la Budgétisation et du Suivi-évaluation à travers des points d'entrée et des exemples pratiques. Il servira de guide de référence qui fédère tous les outils développés par les différents partenaires au développement et l'administration publique sénégalaise. Il contribuera à promouvoir des politiques publiques plus inclusives, équitables et transparentes en cohérence avec les engagements internationaux en faveur de l'EEG.

L'utilisation réussie de ce guide requiert un engagement fort des institutions publiques sénégalaises et une appropriation par l'ensemble des acteurs de la chaîne PPBSE, y compris le top management (Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération, Ministère des Finances et du Budget, Ministère de la Famille, de l'Action sociale et des Solidarités, les CEP et CGE des ministères sectoriels, SG, DRH, DAGE, etc.). Cet engagement contribuera à transformer les principes d'EEG en leviers concrets d'efficacité, de performance et de justice sociale dans la mise en œuvre des politiques publiques.

---

# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES



# Références bibliographiques

1. Agence canadienne de développement international. (1999, mars). *Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes*. <https://publications.gc.ca/collections/Collection/E94-227-1999F.pdf>
2. Agence luxembourgeoise pour la coopération au développement (Lux Dev). (2018). *Progrès vers l'institutionnalisation du genre au Sénégal*. [https://luxdev.lu/files/documents/Note\\_3\\_genre\\_vF4.pdf](https://luxdev.lu/files/documents/Note_3_genre_vF4.pdf)
3. Association Marocaine des Présidents des Conseils Préfectoraux et Provinciaux (AMPCPP). (2021). *Guide pour l'intergation [sic] du genre dans le programme de développement préfectoral/provincial*. <https://www.ampcpp.com/wp-content/uploads/2021/12/guide-dinte%CC%81gration-de-lapproche-genre-dans-les-PDP-1.pdf> ,
4. Banque africaine de développement et Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique. (2020). *Indice de l'égalité des genres en Afrique. Rapport méthodologique et statistique. Indice de l'égalité des genres en Afrique 2019 - Rapport méthodologique et statistique* | Banque africaine de développement ([afdb.org](http://afdb.org))
5. Bureau opérationnel de suivi (BOS). (2024). *Bilan décennal (2014 -2023) de la mise en œuvre des projets et réformes phares du Plan Sénégal Émergent (PSE)*. [https://www.senegal-emergent.com/wp-content/uploads/2024/01/BOS\\_Rapport-decennal-du-PSE-1.pdf](https://www.senegal-emergent.com/wp-content/uploads/2024/01/BOS_Rapport-decennal-du-PSE-1.pdf)
6. Bureau Organisation et méthodes (BOM). (Sd). *Guide méthodologique du diagnostic organisationnel*. <https://www.bom.gouv.sn/?q=node/36>
7. Bureau Organisation et méthodes. (Sd). *Évaluation des capacités en gestion axée sur les résultats de développement (GRD)*. <https://bom.gouv.sn/?q=node/72>
8. Centre de formation d'ONU Femmes. (Mai 2016). *Outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes*. Deuxième édition. [https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES\\_LIBRARY/Resources\\_Centre/3\\_Manual\\_Gender\\_Equality\\_Capacity\\_FR.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/3_Manual_Gender_Equality_Capacity_FR.pdf)
9. CeSPI. (2016). *Manuel méthodologique sur la mesure de l'autonomisation des femmes. Le cas du Sénégal*. [https://www.cespi.it/sites/default/files/documenti/cespi\\_pour\\_onufemmes\\_-\\_manuel\\_sur\\_la\\_mesure\\_de\\_lautonomisation\\_des\\_femmes\\_-\\_dakar\\_-\\_december\\_2016.pdf](https://www.cespi.it/sites/default/files/documenti/cespi_pour_onufemmes_-_manuel_sur_la_mesure_de_lautonomisation_des_femmes_-_dakar_-_december_2016.pdf)
10. Communauté « Genre en Pratique » du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de L'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). (2015, mai). *Guide pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cycle de programmes*. <https://aqoci.qc.ca/nouveau-guide-pour-l-integration/>
11. Dia, I. et Sutz, Ph. (2023). *Femmes et foncier au Sénégal : Promouvoir une gouvernance inclusive et participative*. IIED, London. <https://www.iied.org/fr/21366iied>
12. Diouf, N.P. et Valdivia, M. (2019). *Budget sensible au genre : Budgétisation sensible au genre des collectivités territoriales*. <https://www.mondefemmes.org/product/budget-sensible-au-genre/>
13. Gender expertise Group. (2018, novembre). *Plan d'institutionnalisation du genre du Ministère de la Communication, des postes, des télécommunications et de l'économie numérique*. <https://www.onn.gouv.sn/wp-content/uploads/2022/01/MENT-PIG-Plan-dinstitutionnalisation-du-genre.pdf>
14. GIZ Gender Website. (2024). *L'intégration du genre dans les documents de la programmation budgétaire au Sénégal*. <https://gender-works.giz.de/competitions/senegal-lintegration-du-genre-dans-les-documents-de-la-programmation-budgetaire-au-senegal/>

15. Heinrich Böll Foundation. (2023 juillet-août). *Guide du genre et développement urbain durable au Sénégal*. [https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable\\_v5.pdf](https://sn.boell.org/sites/default/files/2023-09/guide-genre-du-developpement-urbain-durable_v5.pdf)
16. Initiative pour la transparence dans les industries extractives du Sénégal (ITIE). (2023). *Plan de travail annuel budgétisé (PTAB)*. <https://www.itie.sn/wp-content/uploads/2024/01/Plan-de-travail-Annuel-2023-2024-VF.pdf>
17. Kital, A.N. (2023). Gestion de la chaîne de planification-programmation-budgétisation-suivi et évaluation (PPBSE) du MFB. *Échos finances*, Juillet-août-septembre, 12-16. <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/Revue-Echos-Finances-22.pdf>
18. Millenium Challenge Account Sénégal II. (Août 2021). *Plan d'action genre et inclusion sociale (PAGIS), Sénégal : 2021-2025*. [https://mcaseenegal.sn/wp-content/uploads/2020/07/2021-09-14\\_Plan-dAction-Genre-et-Inclusion-Sociale-vf\\_MCC-Final-Edits-2-MCA-Vf.pdf](https://mcaseenegal.sn/wp-content/uploads/2020/07/2021-09-14_Plan-dAction-Genre-et-Inclusion-Sociale-vf_MCC-Final-Edits-2-MCA-Vf.pdf)
19. Ministère de l'agriculture et de l'équipement rural, Programme agricole Italie-Sénégal (PAIS). (2020, décembre). *Intégration du genre dans les chaînes de valeur rizicoles et horticoles. Cahier du participant à la formation*. [https://papsenpais.org/wp-content/uploads/2021/06/Cahier-du-participant-GENRE\\_PAIS\\_Dec-20.pdf](https://papsenpais.org/wp-content/uploads/2021/06/Cahier-du-participant-GENRE_PAIS_Dec-20.pdf)
20. Ministère de l'économie et des finances et Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. (2011). *Guide de planification et de budgétisation sensible au genre (PBSG) au niveau décentralisé*. <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/g/u/i/guide-de-planification-et-de-budgetisation-sensible-au-genre>
21. Ministère de l'économie et des finances. (2011, mars). *Guide de préparation des projets/programmes*. <https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>
22. Ministère de l'économie et des finances. (2018, décembre). *Plan Sénégal Émergent. Plan d'actions prioritaires 2019 – 2023*. <https://www.sentresor.org/publication/plan-senegal-emergent-plan-dactions-prioritaires-2019-2023/>
23. Ministère de l'économie et des finances. (2023, décembre). *Plan Sénégal Émergent. Plan d'actions prioritaires 2024-2028*. <https://www.finances.gouv.sn/publication/plan-senegal-emergent-2019-2035/>
24. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération et Ministère des Collectivités territoriales, du développement et de l'aménagement des territoires, avec le soutien du PNUD. (2021). *Guide de planification du développement territorial*. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/undp-sn-Guide-planification-dev-territorial.pdf>
25. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. (2017). *Revue annuelle conjointe (RAC) de la politique économique et sociale*. <https://dgppe.sn/documents-phares/#43-43-documents-phares-p2>
26. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. (2018). *Revue annuelle conjointe (RAC). Rapport final*. <https://dgppe.sn/documents-phares/#43-43-documents-phares-p2>
27. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. (2021). *Revue annuelle conjointe de la politique économique et sociale*. <https://dgppe.sn/documents-phares/>
28. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. (2022). *Revue annuelle conjointe de la politique économique et sociale*. <https://dgppe.sn/documents-phares/>
29. Ministère de l'économie, du plan et de la coopération. 2022. *Rapport annuel des performances des projets et programmes financés dans le cadre de la coopération*. <http://dseppp.sn/rapports-annuel/#>
30. Ministère de l'élevage et des productions animales. (2019, septembre). *Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2020-2022*. <http://www.gbo.tn/sites/default/files/2021-08/PAD%20S%C3%A9n%C3%A9gal.pdf>

31. Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2023). *Rapport annuel de performance 2022*.  
[https://mesr.gouv.sn/wp-content/uploads/2023/09/rap\\_mesri-2022-vf.pdf](https://mesr.gouv.sn/wp-content/uploads/2023/09/rap_mesri-2022-vf.pdf)
32. Ministère de la famille et de l'entrepreneuriat féminin. (2005). *Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2005-2015*.  
[https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29\\_0.pdf](https://sante.gouv.sn/sites/default/files/sneeg%281%29_0.pdf)
33. Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance. (2015). *Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) 2016-2026*.  
[https://www.pseau.org/outils/ouvrages/de\\_la\\_femme\\_de\\_la\\_famille\\_et\\_de\\_la\\_protection\\_des\\_enfants\\_strategie\\_nationale\\_pour\\_l\\_equite\\_et\\_l\\_egalite\\_de\\_genre\\_2016\\_2026\\_sneeg\\_2015.pdf](https://www.pseau.org/outils/ouvrages/de_la_femme_de_la_famille_et_de_la_protection_des_enfants_strategie_nationale_pour_l_equite_et_l_egalite_de_genre_2016_2026_sneeg_2015.pdf)
34. Ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants. (2024). *Bulletin d'informations sur les statistiques de genre au Sénégal*. <https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/BULLETIN-DINFORMATIONS-SUR-LES-STATISTIQUES-GENRE-VFinale.pdf>
35. Ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants. (2023). *Rapport de la revue thématique genre (RAC genre 2023)*.  
<https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/RAC-GENRE-edition-2023.pdf>
36. Ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants, Direction de l'équité et de l'égalité de genre. (2023, Octobre). *Évaluation à mi-parcours de la deuxième stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (Sneeg 2)*. *Rapport final*.  
<https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/rapport-Eval-SNEEG-VF.pdf>
37. Ministère de la femme, de la famille et du genre. (2019). *Budgétisation sensible au genre (BSG) axée sur le bien-être. Éducation et santé*. [https://www.creg-center.org/wp-content/uploads/2019/10/Budgetisation-sensible-au-Genre\\_policy-Senegal.pdf](https://www.creg-center.org/wp-content/uploads/2019/10/Budgetisation-sensible-au-Genre_policy-Senegal.pdf)
38. Ministère de la promotion des investissements, des partenariats et du développement des téléservices de l'État. (2020). *Document de programmation pluriannuelle des dépenses 2017-2019*.  
<https://www.investissements.gouv.sn/document-de-programmation-pluriannuelle-des-d%C3%A9penses>
39. Ministère de la promotion des investissements, des partenariats et du développement des téléservices de l'État. (2016, avril). *Lettre de politique sectorielle de développement 2016-2020*.  
<https://www.investissements.gouv.sn/lettre-de-politique-sectorielle-0>
40. Ministère de la santé et de l'action sociale. (2012, septembre). *Guide de gestion du plan de travail annuel (PTA)*. <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/ptaguide.pdf>
41. Ministère de la santé et de l'action sociale. (2015, septembre). *Rapport audit genre*. <https://sante.gouv.sn/publications/rapport-audit-genre-du-minist%C3%A8re-de-la-sant%C3%A9-et-de-laction-sociale>
42. Ministère de la santé et de l'action sociale. (2015, septembre). *Plan d'institutionnalisation du genre au MSAS et de renforcement des capacités et en techniques (sic!) d'intégration du genre*.  
<https://sante.gouv.sn/publications/plan-d%E2%80%99institutionnalisation-du-genre-au-msas-et-de-renforcement-des-capacit%C3%A9s-en>
43. Ministère des finances et du budget, Direction générale du budget. (2023, décembre). *Circulaire portant mise en place des crédits et exécution des dépenses pour la gestion 2024*.  
<https://budget.sec.gouv.sn/recherche-par-types-documents/circulaires>
44. Ministère des finances et du budget, Direction générale du budget. (2023, juillet). *Circulaire portant préparation du projet de la Loi des finances initiale (LFI) pour l'année 2024*.  
<https://budget.sec.gouv.sn/recherche-par-types-documents/circulaires>

45. Ministère des finances et du budget, Direction générale du budget. (2023, février). *Circulaire portant préparation des conférences de performance, du cadrage budgétaire et du document de programmation budgétaire et économique (DPBEP) 2024-2026.* <https://budget.sec.gouv.sn/recherche-par-types-documents/circulaires>
46. Ministère des finances et du budget, Direction générale du budget. (2020, juillet). *Circulaire n°28 du 3 juillet 2020 portant préparation de la Loi de finances pour l'année 2021.* <https://budget.sec.gouv.sn/recherche-par-types-documents/circulaires>
47. Ministère des finances et du budget, Direction générale du budget. (2018, juillet). *Guide d'opérationnalisation du projet annuel de performance.* <https://www.finances.gouv.sn/publication/>
48. Ministère des finances et du budget. (sd). *Document budgétaire genre 2024.* <https://www.finances.gouv.sn/app/uploads/652992c3-edfc-4fab-bd82-da980a2a028a.pdf>
49. Ministère du plan. (2014, juin). *Guide méthodologique d'élaboration des lettres de politique sectorielle de développement.* <https://dgppe.sn/guides-et-manuels/>
50. Ministère du travail, du dialogue social et des relations avec les institutions, Cellule des études, de la planification et du suivi-évaluation (CEPSE). (2022). *Rapport de performance 2021.* <https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/202205/RAPPORT%20DE%20PERFORMANCE.pdf>
51. Ministère du travail, du dialogue social et des relations avec les institutions. (2022). *Projet annuel de performance du programme pilotage, coordination et gestion administrative du département.* <https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/DOCUMENTATION/PAP%20Programme%20Pilotage,%20coordination%20du%20Ministere%20du%20travail-vf.pdf>
52. Ministère du travail, du dialogue social et des relations avec les institutions. (2023). *Projet annuel de performance du programme gouvernance du marché du travail 2021-2023.* <https://travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/DOCUMENTATION/PAP%20Programme%20Gouvernance%20du%20marche%20du%20travail%20du%20Ministere%20du%20travail%20vf.pdf>
53. Observatoire national de la parité (ONP). (2020, décembre). *La parité dans les politiques publiques du Sénégal. Rapport 2017-2018.* [https://www.onp.sn/wp-content/uploads/2019/09/RAPPORT\\_PARITE\\_POLITIQUE-2017-2018-FINAL.pdf](https://www.onp.sn/wp-content/uploads/2019/09/RAPPORT_PARITE_POLITIQUE-2017-2018-FINAL.pdf)
54. ONU Femmes. (2016). *Guide pour les facilitateurs de budgétisation sensible au genre. Une approche pratique.* <https://africa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Africa/Attachments/Publications/2016/03/Guide%20BSG%20-%20Francais%20-%20Final.pdf>
55. ONU Femmes. (2020). *Gender mainstreaming. A global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls.* <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>
56. ONU-Département des opérations de maintien de la paix. (2014). *Gender and peacekeeping operations. Generic training*, New York.
57. Organisation de l'Unité africaine. (1986). *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, adoptée le 27 juin 1981 à Nairobi (Kenya) et entrée en vigueur le 21 octobre 1986, <https://www.africancourt.org/fr/images/Basic%20Documents/Charte%20africaine%20des%20droits%20de%20l'homme%20et%20des%20peuples.pdf>
58. Organisation des Nations Unies, (1997, juillet). *Rapport du Conseil économique et social pour 1997*, Documents officiels de l'Assemblée générale, Cinquante-deuxième session, Supplément N°3 (A/52/3/Rev.1).
59. Organisation des Nations Unies, *Les objectifs de développement durable*, Voir Objectif n°5, <https://www.un.org/fr/exhibit/odd-17-objectifs-pour-transformer-notre-monde#sdg5>

60. Organisation des Nations Unies. (1981). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW)*, adoptée le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre 1981.  
<https://www.humanium.org/fr/wp-content/uploads/convention-elimination-discrimination-femme.pdf>
61. Organisation Internationale du Travail (OIT). (2008). *Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre. Méthodologie participative du BIT*, Genève.  
<https://www.ilo.org/fr/publications/manuel-lintention-des-animateurs-daudits-de-genre-methodologie>
62. Peace Operations Training Institute (POTI) et ONU Femmes. (2014). *Mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU consacrées aux femmes, à la paix et à la sécurité en Afrique*, Williamsburg.
63. PNUD. (2007). *Guide pour l'institutionnalisation de l'approche genre*, Alger.  
[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/dz/UNDP-DZGuide\\_genre.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/dz/UNDP-DZGuide_genre.pdf)
64. Projet d'assistance technique en appui à la mise en œuvre du Plan Sénégal Émergent (AT-PSE). (s.d.). *Boussole-Méthodologie de la chaîne PPBSE*.  
[https://www.at-pse.com/\\_files/ugd/1364a6\\_b5f61aa025b0425cbaa1e9f8162460b1.pdf](https://www.at-pse.com/_files/ugd/1364a6_b5f61aa025b0425cbaa1e9f8162460b1.pdf)
65. Quatrième Conférence mondiale sur les droits des femmes. (1995, septembre). *Déclaration et Programme d'action de Beijing*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
66. République du Bénin, Ministère d'État chargé du plan et du développement. (2020, février). *Guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies intégrant les dimensions transversales*.  
[https://developpement.gouv.bj/media/guide\\_politique\\_version\\_%20editee.pdf](https://developpement.gouv.bj/media/guide_politique_version_%20editee.pdf)
67. République du Sénégal. (2018, juin). *Objectifs de développement durable (ODD) : Revue nationale volontaire. Rapport final*.  
[https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19253Rapport\\_national\\_volontaire\\_Snegal\\_versionn\\_finale\\_juin\\_2018\\_FPHN2.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19253Rapport_national_volontaire_Snegal_versionn_finale_juin_2018_FPHN2.pdf)
68. République du Sénégal. (2022). *Loi n°2022-22 du 09 décembre 2023 portant Loi de finances pour l'année 2023*. <https://budget.sec.gouv.sn//articles/fichiers/63493be5-fb50-489e-add1-401a0a2a028a.pdf>
69. République du Sénégal. (2023). *Loi n°2023-18 du 15 décembre 2023 portant Loi de finances pour l'année 2024*. <https://www.finances.gouv.sn/publication/loi-n2023-18-du-15-decembre-2023-portant-loi-de-finances-pour-lannee-2024/>
70. République du Togo, Ministère de la Planification du Développement. (2016). *Manuel de Procédure d'implantation de la chaîne PPBESE au Togo*.  
[https://planification.gouv.tg/wp-content/uploads/files/2018/08/manuel\\_ppbese\\_final.pdf](https://planification.gouv.tg/wp-content/uploads/files/2018/08/manuel_ppbese_final.pdf)
71. Réseau mondial de PNA & CCNUCC. (2019). *Boîte à outils pour un processus d'élaboration et de mise en oeuvre de plans nationaux d'adaptation (PNA) qui répond aux questions de genre*. Dazé, A., et Church, C. (auteurs principaux). Winnipeg : Institut international du développement durable.  
<https://www4.unfccc.int/sites/NAPC/Documents/Supplements/napgn-fr-2019-toolkit-for-a-gender-responsive-process-to-formulate-and-implement-naps.pdf>
72. UEMOA. (2018, juin). *Stratégie genre de l'UEMOA 2018-2027*, adoptée par décision n°03-2018/CM/UEMOA du 29 juin 2018 du Conseil des Ministres :  
<https://e-docucenter.uemoa.int/fr/strategie-genre-de-luemoa-2018-2027>
73. UEMOA. (2021). *Guide de la Gestion axée sur les résultats*. Plateforme des ressources techniques et de gestion de l'UEMOA. <https://www.e-docucenter.uemoa.int/fr/guide-de-la-gestion-axee-sur-les-resultats-de-la-commission-de-luemoa>
74. UEMOA. (2022, juin). *Schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre (STIG)*, adopté par le Conseil des Ministres par Décision n°005/2022/CM/UEMOA du 24 juin 2022.  
<https://e-docucenter.uemoa.int/sites/default/files/2024-02/Brochure-STIG-edocucenter-UEMOA.pdf>

75. Umbrella Facility for Gender Equality et al. (Mai 2018). *Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé : Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières*, Washington. [https://commdev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://commdev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf)
76. Union africaine. (2001, mai). *Acte constitutif*, adopté à Lomé (Togo) le 11 juillet 2000 et entré en vigueur le 26 mai 2001. [https://au.int/sites/default/files/pages/34873-file-constitutive\\_act\\_french-1.pdf](https://au.int/sites/default/files/pages/34873-file-constitutive_act_french-1.pdf)
77. Union africaine. (2005). *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes*, adopté à Maputo (Mozambique) le 11 juillet 2003 et entré en vigueur le 25 novembre 2005. <https://www.african-court.org/wpafc/wp-content/uploads/2020/10/19-CHARTE-AFRICAINE-DES-DROITS-DE-LHOMME-ET-DES-PEUPLES-SUR-LES-DROITS-DES-FEMMES-EN-AFRIQUE.pdf>
78. Union africaine. (2015). *Agenda 2063. L'Afrique que nous voulons*. [https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063\\_popular\\_version\\_fr.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_fr.pdf)
79. Union européenne. (2021). *Profil genre Sénégal. Rapport*. [https://www.eeas.europa.eu/delegations/senegal/profil-genre-s%C3%A9n%C3%A9gal-rapport-2021-%C3%A9labor%C3%A9-par-l%E2%80%99union-europ%C3%A9enne\\_und\\_en?s=117](https://www.eeas.europa.eu/delegations/senegal/profil-genre-s%C3%A9n%C3%A9gal-rapport-2021-%C3%A9labor%C3%A9-par-l%E2%80%99union-europ%C3%A9enne_und_en?s=117)
80. Vouhé, C. (DPU-Associate). (2015). *La toile de l'institutionnalisation du genre. Un outil pour la planification*, Londres. <http://www.observaction.info/wp-content/uploads/2015/03/dpu-methodo-mars-2015.pdf>
81. World Economic Forum. (2022). *Global gender gap Report, 2022*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

## Note

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la ou les personnes qui l'ont rédigé et ne sauraient refléter la position de l'École nationale d'administration publique.

L'ÉNAP autorise la reproduction, l'utilisation et la diffusion partielle ou intégrale de ce texte à condition que sa source soit citée, à savoir, le nom de l'auteur ou de l'autrice, l'École nationale d'administration publique, écrit au long, le titre du document ainsi que l'année de sa parution. Cette autorisation est accordée à des fins non commerciales, gratuitement sans limites de temps et sans limite territoriale.

© École nationale d'administration publique (ÉNAP), 2026



