



PROSPECTIVE
COOPERATION
laboratoire d'idées

Rapport final - 20 juillet 2022

SOUTIEN À INTER-AIDE POUR L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISIONS RELATIVE À LA GOUVERNANCE DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT



BAGNOL Brigitte
de la CRUZ Pauline
GROLLEAU Laurent
KAKOKA Tasokwa Chibowa
MUSSIE Rahwa

Table des matières

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS	3
I. L'ACCOMPAGNEMENT	7
II. LE CONTEXTE DU SUIVI	8
A. Aspects liés aux services de gestion de l'eau et gouvernance au Malawi.....	8
B. Projet Inter-Aide au Malawi.....	9
C. Aspects liés aux services de gestion de l'eau et à la gouvernance en Éthiopie.....	11
D. Projet Inter-Aide en Éthiopie	12
III. LA PERSPECTIVE DE GENRE D'INTER-AIDE AU NIVEAU CENTRAL.....	14
A. Au sein d'Inter-Aide, l'appropriation de la perspective de genre a été très diverse.	15
B. Les documents	15
IV. PERSPECTIVES DU TERRAIN.....	18
A. Constatations relatives au Malawi.....	18
B. Suggestions / recommandations.....	19
C. Constatations relatives à l'Éthiopie.....	21
D. Suggestions / recommandations	21
E. Suggestions / recommandations d'actions transversales.....	24
V. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT	25
A. Développement d'un plan de travail sur le genre.....	26
B. Hotline	29
C. Identification du point focal pour le genre	30
D. Formation de l'équipe sur les questions de genre	31
E. Suivi, évaluation et recherche.....	31

Liste des sigles et acronymes utilisés

AM : Mécanicien de secteur

CLT : Formation au leadership communautaire

COFIL : Comité de pilotage

HEW : Agents de vulgarisation sanitaire

ONG : Organisation non gouvernementale

OWNP : Programme national One WASH

RCBDIA : Rural community based development
initiative association

WASH : Eau, assainissement, hygiène

WASHCO : Comités WASH

AMM : Assistants pour la surveillance de l'eau

WPCS : Comités des points d'eau

WUA : Association d'usagers de l'eau

WUAF : Fédération des associations d'usagers de l'eau

WWMEO : Bureau de l'eau, des mines et de l'énergie
de Woreda

WWO : Bureau de l'eau de Woreda

Photo couverture : Mécanicienne effectuant la maintenance d'une pompe à motricité humaine dans le district de Phalombe, au Malawi (février 2022).



Utilisatrices de points d'eau, Boreda Woreda, Éthiopie (mars 2022)

La directrice exécutive d'ONU Femmes, en 2021, à l'occasion de la célébration du 8 mars, a souligné l'importance de la gouvernance féminine. Elle a déclaré : « Nous nous concentrons sur la gouvernance des femmes et sur l'augmentation de leur représentation dans tous les domaines où les décisions sont prises - actuellement principalement par des hommes - sur des questions qui affectent la vie des femmes. Le manque universel et catastrophique de représentation des intérêts des femmes dure depuis trop longtemps¹. »

L'objectif des programmes d'Inter-Aide est d'aider certaines des communautés les plus vulnérables à mieux répondre à leurs besoins vitaux en leur donnant accès au développement. La Charte d'Inter-Aide, établie en 1985, définit clairement les principes d'action (agir dans l'intérêt des bénéficiaires en ciblant les familles les plus pauvres, en visant leur autonomisation dans les actions essentielles à leur développement) ; qui sont des éléments clés pour adopter une approche genre et soutenir la participation des femmes à la gouvernance.

¹ <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/statement-ed-phumzile-international-womens-day-2021>



Mécanicienne de pompes à motricité humaine, District de Nkhotakota, Malawi (novembre 2021)

I. L'ACCOMPAGNEMENT

Cet accompagnement était divisé en **2 phases** de 6 mois : le diagnostic et l'accompagnement. Chaque phase comprenait 2 étapes distinctes. Deux expertes internationales en genre ont été jumelés avec une experte nationale en genre dans chaque pays. Un expert en eau et assainissement ayant une expertise reconnue sur les questions de genre a appuyé l'équipe.

ÉTAPES	ACTIVITÉS	PRODUITS LIVRABLES	CALENDRIER
PHASE 1 - DIAGNOSTIC			
ÉTAPE 1 ENCADREMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de cadrage • Entretiens stratégiques • Revue de la littérature sur le genre en Éthiopie et au Malawi sur les domaines d'intervention • Revue de la littérature : Documents Inter-Aide • Présentation de la note de cadrage - COPIL 1 	Note de cadrage Note sur la perception du genre en Éthiopie et au Malawi dans les zones d'intervention d'Inter-Aide	janvier-mars 2021
ÉTAPE 2 SITES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des missions : planning, grilles d'entretiens individuels et collectifs (focus group), fils d'animation d'ateliers, etc. • Benchmark des bonnes pratiques des projets • Missions de coproduction sur le terrain : ateliers et entretiens • Analyse des données et formulation de recommandations • Restitution des missions - COPIL 2 	Planification des missions Rapports de mission Synthèse des recommandations	Avril-sept. 2021
PHASE 2 - COACHING			
ÉTAPE 3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier de consultation pour la hiérarchisation des recommandations • Conception de la méthodologie de coaching 	Note de cadrage sur l'étape de coaching	Oct 2021
ÉTAPE 4 MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE ET APPROPRIATION	<ul style="list-style-type: none"> • 1 réunion de suivi et d'ajustement à mi-parcours pour chaque domaine d'expérimentation • 1 réunion d'évaluation pour chaque domaine d'expérimentation • Une ligne d'assistance téléphonique • 1 réunion de bilan avec le comité de pilotage (carrefour) - COPIL 3 • Rédaction du rapport final • Réunion de restitution élargie 	Comptes rendus des décisions des réunions de suivi Rapport final Restitution PPT	Nov 2021- Mai 2022

Aller-retour avec le responsable de la capitalisation



Mécaniciennes effectuant la maintenance d'une pompe à motricité humaine dans le district de Phalombe, au Malawi (février 2022)

II. LE CONTEXTE DU SUIVI (PHASE 1 DIAGNOSTIC - ÉTAPE 1 CADRAGE)

Il était important de comprendre les aspects socio-économiques et culturels des deux pays afin de mieux appréhender le programme Inter-Aide.

A. ASPECTS LIÉS AUX SERVICES DE GESTION DE L'EAU ET GOUVERNANCE AU MALAWI

Les services de l'eau au Malawi relèvent du ministère de l'Agriculture, de l'Irrigation et du Développement de l'eau et sont régis par un conseil nommé par le gouvernement du Malawi. Le pourcentage de femmes dans les services de l'eau est de 16% dans le Conseil de l'eau de la région du Nord, 13% dans le Sud, 21% dans le Centre, 13% à Blantyre et 14% à Lilongwe². Il y avait un total de près de 2328 employé-e-s dans les cinq conseils en 2018 et parmi eux, 349 étaient **des femmes représentant 15%** du total

2 Banque mondiale. 2019. « Les femmes dans les services publics de l'eau : Breaking Barriers. » Banque mondiale, Washington, DC.

des employé.e-s. Les conseils de l'eau ont deux catégories principales de personnel : les techniciens et les non-techniciens. Les techniciens comprennent : les opérateurs d'usine, les plombiers, les assistants hydrauliques, les électriciens, les ingénieurs et les techniciens automobiles. Les non-techniciens comprennent les comptables, les administrateurs, les employés de magasin, le personnel des ressources humaines et les agents d'achat. La représentation des femmes n'est actuellement que **de 5% dans les postes de direction. Cela est dû au faible nombre de femmes diplômées de programmes techniques tels que le génie civil et la plomberie.** Culturellement, ces programmes sont considérés comme appropriés pour les hommes. Les conditions de travail du personnel technique des services d'eau interfèrent également avec les responsabilités familiales des femmes et peuvent constituer une entrave. Les résultats de l'étude de la Banque mondiale ont également révélé que **la plupart des femmes manquent de formation technique et non technique, ainsi que de compétences en leadership et en gestion qui leur permettraient de rivaliser favorablement avec les hommes pour les promotions.** Bien que les campagnes de sensibilisation au genre, notamment la campagne «50:50», aient augmenté le nombre de femmes dans les services d'eau en général, les **femmes restent sous-représentées**³.

D'autres études montrent que les femmes sont très présentes dans les comités liés à l'eau et à la santé en raison de leurs rôles sexospécifiques liés à l'assainissement (aller chercher l'eau et s'occuper des enfants)⁴. Les femmes rurales sont également bien représentées dans les comités de points d'eau (WPC), qui leur offrent un espace pour s'engager et proposer des réponses aux problèmes liés à l'eau. Pourtant, l'Association des usagers de l'eau (WUA) est dirigée par un conseil d'administration dont **la plupart des postes de direction sont occupés par des hommes.** Mbano-Mweso (2020), par exemple, a noté que très peu de femmes ont accès aux structures supérieures de la WUA et que les présidents des conseils d'administration des quatre WUA incluses dans l'étude étaient des hommes⁵.

B. PROJET INTER-AIDE AU MALAWI

Depuis 2008, Inter-Aide développe des réseaux de réparateurs de pompes et de revendeurs de pièces détachées dans les districts de Dowa, Mchinji, et Salima. Ce travail a ensuite été étendu en 2010 à Ntchisi et Kasungu dans la région centrale, puis à Phalombe dans la région sud en 2014, et à Nkhotakota en 2018. En 2022, les services

³ Ibid

⁴ USAID United in Building and Advancing Life Expectations (UBALE) (2015-2019) : Rapport final de l'analyse participative de genre. CARE-Lilongwe Ubale

USAID 2021. Titukulane Project.(2020-2025): Rapport final de l'analyse participative de genre. CARE-Lilongwe Titukulane

⁵ Mbano-Mweso 2020. Réaliser le droit humain à l'eau au Malawi : Power balance and women's participation in Water User Associations in Verhaeghe V and Winsback Paul-Malo Water Governance Actors in Southern Africa (Les acteurs de la gouvernance de l'eau en Afrique australe)



Mécanicienne de pompe à motricité humaine,
District de Nkhosakota, Malawi (novembre 2021)

de maintenance sont étendus aux districts voisins de Balaka et Mangochi.

Progressivement, les techniciens de pompes sont devenus des intermédiaires essentiels entre la communauté et les services nationaux de l'eau - les *Directions de l'Eau* et leurs agents - les Assistants de Surveillance des Eaux (ASE). Inter-Aide développe une synergie entre les services privés et publics.

À **Phalombe**, le projet consiste à construire et réhabiliter des forages. En effet, ce district a l'une des plus fortes densités de population du pays et une couverture de points d'eau inférieure à la moyenne nationale. Ces initiatives s'accompagnent d'activités de promotion de l'hygiène et d'un appui à la construction de latrines pour limiter la propagation des maladies diarrhéiques.

Inter-Aide dispose de données sur la répartition entre hommes et femmes des postes qui montrent que les femmes sont large-

ment minoritaires au sein des équipes d'animation du programme :

- Elles représentent 16% des employés.
- Parmi le personnel expatrié, leur représentation passe à 50%.
- Parmi les personnes PHAST formées, le pourcentage de femmes a diminué au cours des 4 dernières années, passant de 72% en 2017 à 62% en 2020.
- Le pourcentage de femmes dans les comités a diminué, passant de 49% en 2015 à 31% en 2019.

Avec l'appui d'une consultante locale (experte en genre), Inter-Aide a mis en place une formation sur l'éthique, portant plus spécifiquement sur le sujet du harcèlement et de la corruption. Cette formation vise à adapter et à s'approprier les outils de dénonciation, à mettre en place des mesures administratives, à soutenir les victimes, etc.

Inter-Aide a initié une étude à Phalombe avec des utilisateurs d'eau, des comités, des mécaniciens et des vendeurs de pièces détachées pour mieux comprendre les conditions qui permettent aux femmes de prendre part aux décisions sur l'eau au niveau communautaire.



Réunion des membres de la fédération Dara Dime, Daramalo Woreda, Éthiopie (mars 2022)

C. ASPECTS LIÉS AUX SERVICES DE GESTION DE L'EAU ET À LA GOUVERNANCE EN ÉTHIOPIE

Le programme national One WASH (OWNP) est un programme national conçu pour « améliorer la santé et le bien-être des communautés dans les zones rurales et urbaines de manière équitable et durable en augmentant l'accès à l'approvisionnement en eau et à l'assainissement et en adoptant de bonnes pratiques d'hygiène⁶. » Bien que le ministère ait élaboré une directive sur le genre, celle-ci n'est pas répercutée au niveau des différents niveaux de l'administration. Le programme a donc mis en place un système de quotas pour renforcer le leadership des femmes dans les comités WASH (WASHCO) et **visé à augmenter la participation des femmes dans les chaînes d'approvisionnement**, les emplois de construction WASH et les formations artésiennes. Cependant, il n'a pas été en mesure d'assurer une inclusion suffisante des femmes dans les comités WASH (WASHCO). Cela s'explique par le fait que les femmes ont été beaucoup moins exposées aux activités et aux responsabilités en de-

6 UNICEF. 2016. Le programme national One WASH de l'Éthiopie. Module d'apprentissage One WASH Plus à l'appui du programme national One WASH



Discours de la Présidente la fédération de Patata lors d'une réunion, Éthiopie (mars 2022)

hors du foyer⁷, et que la position des maris en tant que principaux décideurs affecte l'implication des femmes dans les comités WASHCO. Dans la plupart des COGESAs, les femmes sont nommées trésorières parce que les communautés les jugent dignes de confiance pour gérer l'argent, mais **elles n'occupent généralement pas de postes de direction**⁸ dans les comités des COGESAs. Il y a également un manque de participation active et significative du bureau des affaires féminines, en particulier du bureau des affaires féminines du Woreda et du représentant du Kebele, bien qu'une participation accrue des femmes au WASCHCO conduise à des résultats plus durables et à une plus grande efficacité au niveau du projet⁹. En outre, la participation des femmes aux travaux d'entretien est limitée et **le travail technique est dominé par les hommes** car il est considéré comme une tâche masculine. Il y a également un nombre limité de femmes diplômées dans ces domaines.

D. PROJET INTER-AIDE EN ÉTHIOPIE

En Éthiopie, les activités développées dans le cadre de l'accord de programme couvrent 3 zones montagneuses (8 woredas) dans lesquelles des réseaux gravitaires ont été développés pour permettre l'accès à l'eau potable. Le projet vise près de 137 000 usagers qui bénéficient d'un accès à l'eau soit par la construction et la maintenance de réseaux gravitaires, soit par le renforcement des organes de gestion de ces réseaux.

7 OMS/UNICEF. 2017. Programme commun de surveillance de l'approvisionnement en eau, de l'assainissement et de l'hygiène (JMP). Progrès en matière d'eau potable, d'assainissement et d'hygiène des ménages | 2000-2017

8 IRC/UNICEF. 2019. Questions de genre et d'équité dans le domaine de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène - Combattre les inégalités dans le programme ONEWASH Plus

9 Ministère de l'eau, de l'irrigation et de l'électricité. 2016. Étude de cas sur le rôle et l'inclusion des femmes dans la gestion de l'eau à travers la comparaison des WASHCOs dans trois régions COWASH

II. Le contexte du suivi

Les activités de renforcement des capacités se concentrent sur la formation et l'appui aux **fédérations d'usagers (WUAF)**, qui sont les gestionnaires directs des installations. Une fédération fonctionne sur un kébélé et emploie un **technicien** (agent de l'eau) pour superviser la maintenance de tous les systèmes d'approvisionnement en eau de cette commune rurale, qui comprend plusieurs villages. Inter-Aide travaille également à la formation des bureaux locaux de l'eau (WWMEO) et appuie les femmes artisans et les femmes entrepreneures dans la construction et la maintenance des réseaux gravitaires.

Inter-Aide collabore avec RCB DIA, une association locale de la zone de Bolosso Bombe qui forme et accompagne les fédérations. RCB DIA a été créée par d'anciens employés d'Inter-Aide et est très proche d'Inter-Aide en termes de procédures et de stratégie d'intervention. Un changement de directeur a récemment eu lieu au sein de RCB DIA, permettant de relancer la dynamique du partenariat.

Inter-Aide dispose de données sur les différents postes ventilés par genre qui montrent que les femmes sont largement minoritaires au sein des équipes d'animation du programme:

- Elles représentent 14% des employés d'Inter-Aide et 18% des employés de RCB DIA.
- Elles sont surreprésentées dans les fonctions administratives (100%) et sous-représentées dans toutes les autres fonctions (11% dans la coordination générale, 4% dans la coordination locale, 3% dans les postes de direction technique et de terrain et 16% dans les fonctions de soutien telles que la conduite, le nettoyage, etc.)
- Parmi le personnel expatrié, leur représentation passe à 40%.
- Au sein des programmes WASH dans les différentes zones, les femmes représentent en moyenne 17% du personnel local (jusqu'à 25% à Bolosso Bombe où RCB DIA est impliqué).

L'enquête d'Inter-Aide réalisée auprès des femmes membres des associations et fédérations de l'eau (2019) a indiqué :

- Une représentation des femmes dans les structures de gestion allant de 15% à 35%.
- Que les femmes qui occupent ces postes sont plutôt bien implantées dans les communautés ciblées, reconnues pour leur statut social et familial. Elles sont mariées et ont en moyenne 5 enfants, 80% ont des qualifications académiques, c'est-à-dire des femmes plus éduquées que la moyenne et aussi plus âgées (35 ans quand l'âge moyen des femmes adultes est de 27 ans).

A. AU SEIN D'INTER-AIDE, L'APPROPRIATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE A ÉTÉ TRÈS DIVERSE.

Au sein d'Inter-Aide, **l'appropriation de la perspective genre est très diverse** dans les activités du programme et dans les conceptions des différents acteurs et actrices interrogé.e.s. Il est fréquent que les différentes interventions n'aient pas la même approche en termes de genre.

B. LES DOCUMENTS

L'accord de programme peut être lu comme un projet précis, bien pensé, qui a fait l'objet d'un réel effort de réflexion transversale, mais qui a été initialement élaboré avec une approche « aveugle » de la question complexe du genre. Dès le résumé, qui est aussi un élément de communication externe de l'AFD, ni les résultats, ni les activités, ni les indicateurs retenus ne font référence à la participation des femmes et aux questions de genre.

Le diagnostic et l'analyse des questions politiques et institutionnelles, ne mentionnent pas la place du genre dans ces mécanismes, ni la prise en compte des opinions ou des besoins des femmes. Ces questions sont également **absentes du diagnostic et de l'analyse des questions sociales, culturelles et/ou économiques**, qui mentionnent pourtant ce qui pourrait constituer un obstacle au changement. **Dans le diagnostic détaillé des enjeux du partenariat, on trouve néanmoins les prémices de cette réflexion** : « Inter-Aide renforcera la capacité du RCBDIA à soutenir les fédérations d'utilisateurs (y compris leur dimension de genre) » ou, pour un autre partenaire de l'accord (Tehyna), le besoin d'enrichissement et de féminisation des équipes.

La section spécifique « Diagnostic et questions de genre » est plus ambiguë : elle est présentée sous l'angle des « changements de méthodologie et de l'adaptation à un contexte changeant », ce qui rend inévitable l'intégration d'une approche de genre: les lacunes sont identifiées pour mieux les comprendre (étude sur la féminisation des fédérations éthiopiennes, suivi de la progression de la représentation des femmes dans les réseaux de techniciens de réparation de pompes au Malawi). Le texte oscille **entre une approche accommodante des dynamiques de genre locales et une volonté de transformation.**

Oscillation aussi entre une intention claire et une méfiance pour le caractère obligatoire que pourrait prendre la question de genre. La possibilité de rester dans une approche accommodante est toujours envisagée. Inter-Aide n'exclut pas une approche accommodante plutôt que transformative si cette dernière s'avère plus efficace, si le diagnostic n'est pas confirmé par l'étude.



Éthiopie (mars 2022)

Les objectifs ciblés, élaborés en réponse à ce diagnostic, le confirment. Le genre, abordé pour la plupart du temps dans un paragraphe spécifique, n'irrigue pas la stratégie et le cadre logique du projet. Mais, par exemple, les limites des instances de gouvernance de l'eau appuyées par Inter-Aide sont bien identifiées, et la responsabilité en est assumée. **Inter-Aide confirme donc son intention d'évoluer vers une approche plus transformatrice, avec prudence et sans en faire un engagement transversal.**

Les détails et les arguments du cadre logique et des activités confirment ces impressions générales, et ces hésitations dans l'approche. Aucune mention des aspects de genre et des femmes, y compris dans le plaidoyer ; la recherche-action, l'analyse des résultats et la communication sont orientées vers « la mise à l'échelle des systèmes de maintenance ». Les résultats et les activités aussi, à quelques exceptions près, sont souvent au mieux accommodants, à condition que les institutions imposent des textes sensibles au genre.

L'intégration d'une approche genre apparaît cependant dans certaines des activités : « dans le processus de sélection des techniciens hommes et femmes (1.1.2), les équipes d'Inter-Aide et des ONG locales tentent de changer les perceptions de genre des autorités qui recommandent les candidats, en mettant en avant les exemples de techniciennes en activité (Malawi) ». En Éthiopie comme à Madagascar (2.1.2), on constate que les femmes sont sous-représentées dans ces instances de décision, moins en raison de leur faible nombre que de leur rôle modeste. Identifier les leviers qui peuvent faire bouger les lignes est une priorité.

Le genre n'est pas non plus mentionné, même si le format le permettait, dans les trois priorités de ce premier triennat (i) recherche, consolidation, reproduction et

mise à l'échelle de modèles de maintenance dans différents contextes, ii) renforcement des capacités de nos partenaires à mener des actions autonomes dans le domaine de la maintenance, iii) transfert de responsabilités accompagné de la mise en œuvre d'un plaidoyer pour la maintenance auprès des institutions publiques, déconcentrées et décentralisées, et éventuellement auprès des OSC. **Dans ces domaines, le genre n'est pas - pour l'instant - considéré comme un porteur spécifique de solutions.**

La question du genre, qui est de nature transversale, n'est pas non plus mentionnée lorsque d'autres questions sont abordées, comme la prise en compte de la jeunesse, de l'entrepreneuriat social, de la biodiversité et des risques contextuels et opérationnels.

En ce qui concerne le suivi et l'évaluation, le même constat que précédemment peut être fait. Une analyse du cadre logique de la Convention-programme révèle qu'aucune mention n'est faite du genre ou des indicateurs proposés spécifiques aux femmes (déjà identifiés ci-dessus). Même lorsque des données sont collectées pour évaluer le nombre de femmes dans un groupe ou un comité, aucun objectif clair n'est fixé pour augmenter les pourcentages actuels.

En ce qui concerne le langage écrit et visuel utilisé par Inter-Aide, les documents analysés montrent que certaines illustrations représentent les hommes et les femmes dans leurs rôles traditionnels de genre et renforcent ainsi les stéréotypes. Il s'agit d'une approche d'exploitation car elle utilise ce qui est à la base de la discrimination de genre.

Une grande diversité de sensibilités et de positions au sein de l'équipe a été observée dans l'identification des leviers et arguments sur lesquels Inter-Aide s'appuie pour justifier et engager son travail sur le genre. Certaines positions et commentaires indiquent un positionnement aveugle au genre, ignorant le fait que les femmes sont généralement les plus vulnérables dans les ménages les plus pauvres. À l'inverse, d'autres positions considèrent clairement que le genre doit être considéré comme un critère de vulnérabilité.

Les décisions organisationnelles et stratégiques d'Inter-Aide sont systématiquement basées sur les priorités des programmes et sont le plus souvent pilotées par les responsables de ces programmes, principalement les responsables de secteur. Les initiatives prises dans le domaine de la **gestion des ressources humaines** pour corriger les inégalités de genre et défendre l'égalité des droits sont rarement transversales et restent au niveau d'un programme, d'un pays ou d'un cluster. Par conséquent, c'est la perception individuelle des questions de genre qui guide la prise de décision et provoque ainsi des décalages entre les pratiques et la volonté de changer les pratiques. Il a été observé que les femmes ont tendance à être plus sensibles aux aspects de genre que les hommes. Les femmes semblent indiquer un désir d'une attitude plus claire et plus proactive sur le sujet.



Éthiopie (mars 2022)

IV. PERSPECTIVES DU TERRAIN

(PHASE 1 DIAGNOSTIC - ÉTAPE 2 LOCALISATION PROSPECTIVE)

Des entretiens individuels, des discussions de groupe et un atelier de co-construction ont été réalisés au cours d'une semaine de travail sur le terrain dans chacun des deux pays.

A. CONSTATATIONS RELATIVES AU MALAWI

Les femmes sont les principales utilisatrices d'eau et pourtant leur participation aux décisions concernant la gouvernance de l'eau et de l'assainissement est minime. Les femmes ne sont pas visibles dans les postes de direction et de décision ainsi que dans l'entretien et la construction des points d'eau. Cependant, la plupart des rôles et des décisions liés à l'utilisation de l'eau et à l'assainissement au sein du foyer sont assumés par les femmes. Alors que les hommes dominent dans les rôles liés à l'entretien et à la

construction des points d'eau. La plupart des décisions concernant le comité du point d'eau et au niveau de la communauté sont prises par les hommes et les membres de la communauté. Bien qu'il y ait eu quelques changements positifs dans la participation des femmes à la gouvernance de l'eau et de l'assainissement, il existe des barrières individuelles, communautaires, structurelles et socioculturelles qui entravent leur participation.

B. SUGGESTIONS/ RECOMMANDATIONS

Sur la base des obstacles à la participation des femmes à la gouvernance de l'eau et de l'assainissement identifiés lors du travail de terrain, les suggestions et recommandations suivantes ont été formulées pour être discutées avec Inter-Aide. Prospective et Coopération a soutenu Inter-Aide dans l'intégration et la mise en œuvre de ces interventions.

NIVEAU POLITIQUE

- Le département de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (DTVT) et les autorités chargées de l'enseignement et de la formation techniques, entrepreneuriaux et professionnels (TEVETA) doivent intégrer la dimension de genre dans les politiques, les stratégies, les objectifs et les indicateurs de réussite en utilisant un langage non discriminatoire.
- DTVT et TEVETA devraient élaborer des documents d'orientation professionnelle, de modélisation et de sensibilisation à l'intention du système éducatif, des parents et des communautés.

RECOMMANDATIONS DE PROGRAMMATION

Les communautés/les dirigeants communautaires/ Les organisations gouvernementales et non gouvernementales/les partenaires du développement devraient :

- Réserver des postes aux femmes dans les comités afin d'encourager leur participation.
- Cibler délibérément les femmes pour qu'elles prennent des décisions sur certaines questions lors des réunions.
- Utilisez des modèles féminins qui font un travail à dominante masculine pour encourager d'autres femmes dans les communautés.



Éthiopie (mars 2022)

- Sensibiliser les couples à l'importance de permettre la participation des hommes et des femmes à la prise de décision.
- Donner la possibilité aux femmes de diriger certaines réunions, même si elles ne sont pas membres de l'exécutif.
- Encouragez les hommes à permettre à leurs épouses de participer à différents groupes.
- Abolir/cesser/décourager les normes et pratiques culturelles et sociales discriminatoires à l'égard des femmes.
- Sensibiliser les hommes, les femmes et les jeunes sur leur potentiel à participer à tous les rôles.
- Fournir un soutien sous forme de mentorat aux femmes pour qu'elles effectuent certains travaux techniques jusqu'à ce qu'elles soient capables de les faire elles-mêmes, par exemple, une mécanicienne de secteur.

Inter-Aide et les organisations non-gouvernementales/partenaires du développement devraient :

- Fournir une formation en matière de genre, de leadership et d'art oratoire aux membres du comité de développement de la zone et du comité du point d'eau.
- Attribuer un quota de femmes dans les formations et les comités.
- Donner aux femmes des ressources ou des activités génératrices de revenus afin qu'elles soient autonomes.
- Impliquez les hommes et les femmes dans des groupes et sensibilisez-les ensemble au lieu de travailler avec des groupes séparés.
- Encouragez les femmes à avoir confiance en elles en leur attribuant des rôles qui augmenteront leur participation aux groupes.
- Développer des messages et des politiques sensibles au genre sur le lieu de travail et dans les projets afin d'encourager la participation des hommes et des femmes.

C. CONSTATATIONS RELATIVES À L'ÉTHIOPIE

En général, la participation des femmes aux comités, associations et fédérations de l'eau, aux réunions communautaires et aux activités de construction de l'eau a augmenté et leur prise de décision est également renforcée. Il y a un léger changement dans la participation des hommes aux activités domestiques, mais les femmes restent les principales responsables de la gestion de l'eau dans la maison. Le soutien d'Inter-Aide et de la RCBDIA a non seulement amélioré l'assainissement, la santé et les conditions économiques des communautés, mais a également renforcé la participation des femmes dans les activités dominées par les hommes et leur position de leader dans différentes structures. Cependant, les changements n'en sont qu'à leurs débuts et il n'est pas suffisant de fixer un quota et de renforcer la participation des femmes dans les activités de construction hydraulique.

D. SUGGESTIONS / RECOMMANDATIONS

Le rapport de terrain a identifié les obstacles à la participation des femmes à la gouvernance de l'eau et de l'assainissement et a élaboré les suggestions et recommandations suivantes. Celles-ci ont été discutées avec Inter-Aide. Inter-Aide a intégré la plupart des suggestions et Prospective et Coopération a soutenu l'organisation dans l'intégration et la mise en œuvre de ces interventions :



CHANGEMENTS STRUCTURELS / TRANSFORMATION

- Le système des quotas ne suffit pas à renforcer le leadership et l'autonomisation des femmes. Une approche intégrée est essentielle pour accroître la participation et la représentation des femmes dans les organes directeurs des associations et des fédérations.
- Le genre doit être intégré dans la planification, la mise en œuvre, les procédures de recrutement, le suivi et l'évaluation, les formations, les indicateurs et les systèmes de budgétisation d'Inter-Aide/RCBDIA.
- Promouvoir la participation des femmes aux postes de direction, tant au niveau supérieur qu'inférieur, comme dans les structures des Kebele et des Woreda.
- Encourager et soutenir les femmes pour qu'elles soient éduquées, qu'elles aient accès aux ressources et qu'elles les contrôlent, y compris les ressources pour le travail de terrain comme les motos.
- Engager les hommes à changer les stéréotypes/normes de genre et à renforcer la participation des femmes aux postes de direction en faisant d'eux des défenseurs et des modèles pour l'émancipation des femmes.

IV. Perspectives du terrain

- Former des partenariats avec d'autres acteurs du secteur WASH afin de partager les expériences, les connaissances et les compétences, d'introduire des initiatives/programmes de subsistance à petite échelle pour les membres les plus vulnérables de la société et également pour autonomiser les femmes sur le plan économique.
- Établir des groupes de femmes entre pairs afin qu'elles puissent se soutenir mutuellement et créer un espace pour le mentorat des femmes en position de gouvernance dans les structures des comités de l'eau.
- Les activités de construction d'eau doivent aller de pair avec la construction de latrines dans les endroits où la défécation en plein air est largement pratiquée.

LA SENSIBILISATION, LES FORMATIONS AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET LES FORUMS DE PARTAGE D'EXPÉRIENCES SONT NÉCESSAIRES À DIFFÉRENTS NIVEAUX

- Fournir une formation au personnel d'Inter-Aide et de RCBDIA sur l'intégration du genre, le suivi et l'évaluation, la budgétisation et la planification sensibles au genre.
- Renforcer les capacités des bureaux des affaires féminines de Kebele et Woreda en matière de genre afin qu'ils puissent fournir un soutien technique continu aux associations et fédérations de manière coordonnée.
- Renforcer les capacités des structures et comités communautaires de l'eau en matière de genre, de leadership et de compétences de vie.
- Formation des hommes et des femmes à l'égalité des sexes afin de modifier les relations entre les sexes, la division du travail entre les sexes et de renforcer l'engagement des hommes dans les activités ménagères et de promouvoir l'idée que l'engagement des femmes dans les activités publiques profite à toute la famille.
- Organisez des forums de partage d'expérience entre les champions et les championnes, ainsi que d'autres membres de la communauté.
- Inclure les femmes dans les formations à l'artisanat et à la maintenance et fixer un quota pour former des femmes artisans. Les femmes devraient être impliquées dans les processus de sélection des participants à la formation.
- Il est encore nécessaire de sensibiliser à l'importance d'accroître la participation des femmes aux réunions.
- Reconnaître les champions féminins qui participent à la construction et aux activités publiques et les champions masculins qui partagent la charge du ménage et plaident pour l'émancipation des femmes.
- Organiser des forums où les femmes de différentes structures et réseaux tels que les associations de crédit, les fédérations et les associations puissent se rencontrer et partager leurs expériences.

CHANGER LES NORMES SOCIALES ET DE GENRE

- Construire une culture du dialogue en réunissant les hommes et les femmes pour changer l'idée que « les femmes ne peuvent pas le faire » et pour changer les normes sociales et les relations entre les sexes.
- Utiliser une approche transformative pour changer les valeurs sociales et les normes de genre qui perpétuent le statut inférieur des femmes. Toute tentative de changer les relations entre les sexes/de renforcer la participation publique des femmes doit tenir compte de la charge de travail des femmes au sein du foyer.

E. SUGGESTIONS / RECOMMANDATIONS D'ACTIONS TRANSVERSALES

Il a été suggéré d'adopter une ou plusieurs des actions transversales proposées :

- Pour soutenir le **plaidoyer** en faveur de la maintenance et le partage de l'expertise qui devrait contribuer à la mise à l'échelle, il est prévu **un processus d'évaluation externe continu** sur la responsabilité des engagements pris dans le cadre de l'accord, les méthodes de suivi mises en place, les stratégies de plaidoyer en faveur de la maintenance (pertinence et leur portée) qui pourrait intégrer pleinement cette dimension.
- **Collaborer avec les universités locales** pour réaliser des études spécifiques sur les questions de maintenance, pour inclure le sujet dans les formations dédiées à l'accès à l'eau et à l'assainissement (Malawi - Université de Zomba), mais pourquoi pas aussi avec l'Université d'Addis Abeba et son Centre d'études sur le genre.
- Les visites d'échange entre les responsables de projets, les responsables d'ONG locales, les équipes et les confrontations documentaires sont également des occasions de faire avancer le sujet en interne.
- Organiser un focus spécifique sur le genre lors d'un comité de suivi annuel (AFD, autres ONG, chercheurs et chercheuses).
- Organiser un atelier en France avec d'autres acteurs du domaine d'activité pour mettre en miroir les initiatives menées sur le terrain, partager les enseignements et les enrichir par le retour d'expérience d'autres organisations intéressées et impliquées dans le sujet peut également être l'occasion de renforcer un positionnement original.



Éthiopie (mars 2022)

V. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT

(PHASE 2 ACCOMPAGNEMENT - ÉTAPE 3 SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE - ÉTAPE 4 MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE ET APPROPRIATION)

L'appui d'Inter-Aide à l'intégration des femmes dans les décisions liées à la gouvernance de l'eau et de l'assainissement visait à évaluer la manière dont les activités et la gouvernance WASH intègrent le point de vue des femmes. En émettant des recommandations basées sur l'expertise et l'analyse du contexte et en accompagnant la valorisation des bonnes pratiques choisies collectivement, la mission d'appui permet à Inter-Aide d'identifier et de caractériser son approche genre dans les systèmes de maintenance WASH.



Mécanicienne de pompe à motricité humaine,
district de Nkhotakota, Malawi (novembre 2021)

Lors du COPIL organisé pour présenter les résultats du rapport initial et du diagnostic de terrain, une conversation dense a été engagée sur la nécessité de clarifier l'approche genre de l'organisation. L'atelier de consultation dans chaque pays pour la priorisation des recommandations et le deuxième COPIL ont permis de définir une voie claire pour les activités à mener et un chemin pour assurer leur mise en œuvre.

Les étapes observées au cours d'une période de six mois indiquent qu'Inter-Aide progresse régulièrement vers une approche plus claire et plus transformatrice du genre. Même s'il s'agit d'un point de départ, on peut noter que l'approche genre est également menée indépendamment, mais avec un effet de percolation de cette étude et de l'appui de P&C, à Madagascar, où une personne focale genre a été recrutée en 2021 et où des adaptations sont faites dans le programme concernant la sensibilisation à l'hygiène menstruelle, les procédures de recrutement, les questions de sécurité pendant le transport et les réunions avec les communautés.

A. DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN DE TRAVAIL SUR LE GENRE

Sur la base des recommandations du deuxième COPIL, chaque équipe nationale a élaboré un plan de travail qui a été révisé par les consultantes de Prospective et Coopération.

La plupart des suggestions faites par les expertes en genre ont été prises en compte par les équipes éthiopienne et malawienne de manière très efficace et dynamique.

En outre, il a été extrêmement positif de constater que le plan a commencé à être mis en œuvre dès qu'il a été approuvé. Les collègues de chaque pays ont reçu des suggestions et un soutien des consultantes lorsque cela était nécessaire.

ACTIVITÉS RÉALISÉES AU MALAWI

Maintenance

- ➔ Présentation du projet à l'autorité traditionnelle/au comité de développement de la région
 - Hommes et femmes sont invités
 - Participation égale
 - Recherche de candidats masculins et féminins
 - Adaptation linguistique
- ➔ Campagne d'entretien
- ➔ « Réunions de révision » avec l'autorité traditionnelle/ADC
- ➔ Formation initiale et recyclage des mécaniciens et mécaniciennes de zone
 - Invitation des conjoints

Communautés

- ➔ Réunions avec les chefs de groupements villageois
 - La représentation des femmes (1/ point d'eau) et la prise de parole
- ➔ Évaluation technique des points d'eau
 - Présence de femmes nécessaire
 - Adaptation du langage utilisé par les mécaniciens de la région
- ➔ Réunions communautaires
 - Parité et mixité, et 1 animateur homme et femme
- ➔ Formation des dirigeants communautaires (CLT)
 - Examen des affiches / Collecte d'argent et achat de pièces détachées par les hommes et les femmes

Processus futur

- Recrutement d'une personne chargée de la coordination des questions de genre (septembre 2022).
- Développement d'indicateurs de suivi

ACTIVITÉS RÉALISÉES EN ÉTHIOPIE

Mai 2021 : recrutement d'un conseiller en matière de genre

- ➔ Amélioration de la représentation des femmes dans les fédérations de l'eau (WUAF)
 - Deux femmes dont au moins une à un poste clé
 - Élections des membres des fédérations
 - Demande de point d'eau supplémentaire

- ➔ Suivi et évaluation
 - Quantitatif : représentation des femmes
 - Qualitatif : Entretiens avec des femmes occupant des postes clés

- ➔ Formation des femmes membres des Fédérations

- ➔ Procédures de recrutement
 - Entretiens avec le personnel féminin sur le terrain
 - Entretiens avec l'équipe de recrutement, suivis de :
 - Recommandations
 - Objectif d'égalité des chances pour des postes équivalents
 - Bonnes conditions de travail

- ➔ Procédures de protection et d'éthique inspirées du modèle malawite et adaptées à la législation nationale.

Soutien progressif du point focal genre (activités, S&E) au secteur agricole (élevage, production fourragère, agroforesterie...).

Plan d'action traduit et partagé avec l'équipe à Madagascar

Processus futur :

- ➔ Amélioration du suivi (catégorisation des WUAFs)
- ➔ Observation du processus électoral pour inclure plus de femmes
- ➔ Formation de trésorier : Renforcement des capacités



Formation genre dispensée aux équipes à Madagascar (février 2022)

B. HOTLINE

La hot line et les réunions régulières entre l'expert international, l'expert national en genre et les équipes pays ont permis de réajuster les interventions des consultantes en fonction des besoins. Cette hotline fonctionnait dans toutes les directions, les consultantes internationales et nationales communiquant avec les collègues d'Inter-Aide et vice versa. Ces conversations ont permis d'identifier les goulots d'étranglement tels que le manque de sensibilisation des membres de l'équipe d'Inter-Aide au niveau central et national.

Les sujets abordés dans le cadre de la ligne directe étaient divers et comprenaient, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Partage de documents sur et pour la formation en matière de genre.
- Discussion sur les moyens d'adapter l'approche des formations et de les réaliser en fonction des réticences locales.
- Discussion et soutien sur les meilleures façons de mettre en œuvre la « procédure de protection et d'éthique » interne...



Éthiopie (mars 2022)

C. IDENTIFICATION DU POINT FOCAL POUR LE GENRE

En Éthiopie, Inter-Aide a lancé un recrutement en 2021 pour la création d'un poste de référent-e genre qui a été mobilisé pour réaliser des enquêtes qualitatives sur les secteurs WASH et Agriculture. Cette personne a rejoint l'équipe au moment de la mission de terrain de Prospective et Coopération. Les consultantes de Prospective et Coopération ont fait une formation ad-hoc pour faciliter l'intégration de la référent genre. Cette formation a été assurée par la consultante locale pendant et après la mission de terrain.

Au Malawi, le processus de discussion sur le recrutement d'un ou une référent-e genre a pris du temps. Mais, suite à une mission du Directeur Pays au Malawi, en mai 2022, il a été décidé - conjointement avec les équipes locales - qu'un poste de référent-e genre serait créé à partir de septembre 2022. Différentes possibilités sont discutées comme le recrutement d'une personne non seulement pour la composante eau mais aussi pour l'agriculture et la santé. Ce processus a pris plus de temps que prévu mais l'intérêt de l'équipe pour l'inclusion d'un tel poste et la discussion sur la nécessité d'un point focal genre pour les différents secteurs indiquent qu'un profond processus de réflexion et d'adoption d'une approche transformative du genre est en cours au sein de l'organisation.

D. FORMATION DE L'ÉQUIPE SUR LES QUESTIONS DE GENRE

Prospective et Coopération dans le cadre de la mission actuelle a réalisé des formations ad hoc en service chaque fois que cela était nécessaire, notamment en Éthiopie avec le point focal genre.

En outre, à la suite de la mission mais dans le cadre d'un contrat supplémentaire, Prospective et coopération réalisée :

- Une formation de 4 jours en face à face avec l'équipe du Malawi (11 personnes au total).
- Une formation de 2 jours (un jour en face à face) avec l'équipe centrale d'Inter-Aide en tant que responsable de secteurs avec un total de 20 personnes.

Ces demandes supplémentaires d'Inter-Aide sont également une illustration de la réflexion pertinente dans laquelle l'organisation s'engage. Le fait de former le personnel au niveau local (Malawi) et au niveau central pour s'assurer que tous ont une compréhension adéquate des questions de genre et des outils pertinents pour traiter tous les aspects de l'analyse de genre, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation indique un engagement pertinent de la part de l'organisation.

En Éthiopie, le point focal genre a assuré la formation du personnel avec l'appui du matériel de formation développé par les consultants ou par d'autres et partagé avec les équipes nationales et les collègues.

E. SUIVI, ÉVALUATION ET RECHERCHE

La mission a réfléchi aux indicateurs du programme, et a même suggéré de les reformuler pour être en phase avec les recommandations qui seront mises en œuvre : les indicateurs d'impact ou de résultats, et les approches de capitalisation.

Des commentaires ont été donnés aux études réalisées dans chacun des pays par les équipes locales. Il s'agissait non seulement d'aspects liés à la méthodologie mais aussi à l'analyse des données.



PROSPECTIVE & COOPERATION

1, place Gabriel Péri - Vieux port
13001 MARSEILLE - FRANCE

contact@prospectivecooperation.org

T. +33 (0)6 84 31 24 54

prospectivecooperation.org

Association Coopérative loi 1901 - SIREN 791 758 956