

SAVING
LIVES
CHANGING
LIVES

Evaluation décentralisée pour la prise de décisions basée sur les preuves



World Food
Programme

Evaluation Décentralisée

Evaluation thématique sur les questions de genre 2016-2018

Rapport d'évaluation v.2 reduite

Mars 2020

Bureau PAM Burkina Faso

Gestionnaire de l'évaluation Pié OUATTARA

Préparé par

Dr. Sabrina AGUIARI, chef d'équipe

Dr. Nestorine SANGARE', experte en genre

Dr. Victorien KPODA, expert en développement rural

Remerciements

Cette évaluation a été possible grâce à la participation et au soutien de plusieurs personnes et parties prenantes. L'équipe voudrait remercier tous ceux et celles qui ont partagé leur temps et leurs expériences, sans en recevoir des bénéfices immédiats, notamment toutes les personnes rencontrées dans les entretiens et les discussions de groupes, sur les sites des interventions, et en particulier ceux et celles qui ne sont même pas bénéficiaires de l'assistance du PAM. Nous remercions ceux et celles qui ont participé activement dans les ateliers formatifs avec intérêt, souvent montrant beaucoup de passion pour un travail collaboratif de réflexion : le personnel des ONG partenaires, des services étatiques et tout le Bureau Pays PAM du Burkina Faso qui a réussi à s'organiser, en dépit des urgences habituelles, pour être présent et contribuer. Nous remercions en particulier le S&E et le gestionnaire de cette évaluation pour l'engagement pour la cause de l'équité de genre, la grande disponibilité, le sens de la conciliation, d'ouverture aux nouvelles possibilités d'intervention, et la volonté à résoudre ponctuellement les problèmes. Nous remercions aussi l'équipe GRN, tout le personnel du Programme, l'administration, la logistique, les ressources humaines pour tout la collaboration et le support porté à ce travail. Un remerciement aussi au management du Bureau Pays, pour l'importance stratégique qu'est accordée à la nécessité de contribuer à résoudre les inégalités de genre, dans la spécificité du mandat du PAM et à travers le plan pour le pays, et pour la confiance qu'ils nous ont manifestée, permettant la transformation d'un exercice évaluatif en un parcours formatif. Merci également à l'Unité Evaluation du Bureau Régional, pour l'accompagnement reçu tout au long de cet exercice.

**A la mémoire de Pié OUATTARA, notre ami et compagnon de tous les chantiers ; tombé comme un héros qui donne la victoire à son peuple au sacrifice de sa vie,
La valeur n'attend point le nombre des années ! Que tes œuvres t'accompagnent !**

Clause de non-responsabilité

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles de l'Equipe d'évaluation, et ne reflètent pas nécessairement celles du Programme Alimentaire Mondiale (PAM). La Responsabilité des opinions exprimées dans ce rapport appartient uniquement à ses auteurs. La publication de ce document ne signifie pas que le PAM appuie les opinions exprimées.

Les dénominations utilisées et la présentation de matériel dans les cartes n'implique en aucun cas l'expression d'opinion de la part du PAM en ce qui concerne le statut juridique ou constitutionnel de tout pays, territoire, ou zone maritime, ou en ce qui concerne la délimitation des frontières.

Table des matières

Résumé Exécutif	i
1. Introduction	1
1.1 Vue d'ensemble du sujet de l'évaluation	2
1.2 Contexte	2
1.3 Méthodologie de l'évaluation et limitations	6
2. Résultats de l'Évaluation	12
2.1 - Conscience Genre - Quelles sont les connaissances et compétences du personnel PAM dans le BP en matière de genre ?	12
2.2 Pertinence - Est-ce que l'analyse et l'assistance du PAM prennent en compte la problématique H/F, les différents besoins et les rapports de pouvoir ?	15
2.2.a Pertinence au niveau des analyses diagnostiques	15
2.2.b Au niveau des documents de projets : S&E, études et application dans le cycle de projet	20
2.2.c Au niveau des actions : analyse systématique de la sensibilité de genre par activité	22
2.3 Efficacité - Est-ce que la réalisation des activités du PAM amène des opportunités d'amélioration des relations entre H et F et d'autonomisation des femmes à travers une participation véritablement égale des sexes ?	25
2.3.a Mécanismes pour assurer la participation : leur assimilation de la part des partenaires	25
2.3.b Participation effective aux opportunités amenées par le PAM à travers les activités d'assistance	26
2.3.c Contrôle des ressources par les femmes	29
2.3.d Participation à la prise de décision	30
2.4 Efficience - Comment le type de compréhension courante et le niveau d'intégration actuelle de la problématique genre dans les projets influencent-ils leur efficience ?	31
2.5 - Impact - Dans quelle mesure et direction l'intervention du PAM transforme les relations H/F au Burkina Faso?	34
2.6 – Do no harm- Dans quelle mesure les projets du BP ont pris en charge la protection de tous/toutes bénéficiaires ?	36
2.7 Perennité - Quelles sont les chances que les résultats en matière de protection, participation égale et prise de décision soient pérennisés dans les groupes bénéficiaires et dans le BP du PAM ?	38
2.8 Cohérence - Quel est le degré de cohérence dans les projets du BP ?	39
3. Conclusions, Leçons Apprises et Recommandations	42
3.1 Conclusions	42
3.2 Leçons apprises	46
3.3. Recommandations	46

Liste des figures

Figure 1 : Tableau Synopsis des recommandations et des responsabilités	v
Figure 2 : Sujet de l'évaluation	2
Figure 3 : Visualisation des quatre axes du paradigme de l'évaluation transformative, et déclinaison (en bleu) avec postulats spécifiques adoptés dans cette évaluation.	6
Figure 4 : - Calendrier illustrant l'hypothèse de la double saison de soudure	19

Résumé Exécutif

1. La présente évaluation a concerné l'ensemble des projets du Programme Alimentaire Mondial (PAM) mis en œuvre au Burkina Faso dans la période 2016-2018. Il s'agit d'une évaluation de processus visant à analyser la manière, dont le Bureau Pays (BP) du PAM a compris et incorporé au sein de l'organisation et dans ses opérations, la dimension de genre et d'examiner dans quelle mesure il suit les orientations et les objectifs de la Politique en Matière de Problématique Hommes-Femmes (H/F) 2015-2020 du PAM. L'approche utilisée dans cette évaluation a été choisie dans un souci d'utilité, visant surtout l'apprentissage, à travers l'approche d'une évaluation transformative.
2. **Sujets et Méthodologie.** Les projets sujets de l'évaluation sont le CP200163, l'PRRO200793 et le T-ICSP du 2018, composés de dix activités au total, mises en œuvre dans le pays. La période évaluée est comprise entre le début de 2016 et la fin de 2018. L'échantillonnage pour les enquêtes de terrain a permis de couvrir toutes les activités du PAM dans 5 régions (Sahel, Centre Nord, Est, Centre, Hauts Bassin) sur les neuf (9) où le PAM est présent. La collecte des données a été faite entre novembre 2018 et juin 2019.
3. La méthodologie retenue dans le cadre de la présente mission est l'évaluation transformative (Mertens, 2009), et l'approche féministe (Brisolara, Seigart & Sengupta, 2014). Il s'agit non seulement de considérer le niveau de prise en compte des différences de genre, mais aussi d'identifier les forces et faiblesses de l'action du PAM par rapport à sa probable capacité à améliorer (ou empirer) le niveau d'égalité H/F dans le cadre des opérations. Basée sur une mix de méthodes et une variété d'instruments de collecte de données, l'évaluation est abouti en un rapport détaillé pour une utilisation interne, et une version réduite (ce texte même) avec une synthèse des résultats et des recommandations.
4. La nature de cette évaluation, transformative et formative, non orientée sur l'évaluation d'impacte mais plutôt sur l'institutionnalisation genre et la mise en œuvre des projets, a demandé du temps et des énergies pour la participation du personnel et des partenaires à un degré plus élevé que de coutume. Les données secondaires examinées (soit de production du PAM que provenant d'autres sources) n'étaient pas complètes ni pleinement désagrégées par sexe. La dégradation de la situation sécuritaire s'est accentuée pendant la période des enquêtes de terrain et l'équipe a été obligée de réduire le temps de séjour dans les communautés. Les problèmes de sécurité ont aussi impacté sur la disponibilité de temps et la participation du personnel.
5. **Résultats.** Les résultats sont présentés suivant la structure de la matrice d'évaluation, avec ses huit critères (Conscience genre, pertinence, efficacité, efficience, *Do no harm*, impact, pérennité, cohérence).
6. **Critère I. Conscience de genre – Quelles sont les connaissances et compétences du personnel PAM dans le BP en matière de genre ?** Les documents de projet du PAM BF montrent une tendance claire à se conformer aux exigences et standards de sensibilité genre, demandés par le PAM au niveau central.
7. Dans le BP, le personnel féminin n'atteint pas 40% du staff total, et se réduit à 31% si on considère seulement le niveau de la Direction. Plusieurs mesures de discrimination positive en faveur des femmes de l'organisation relatives à la conciliation entre vie familiale et travail ne sont pas connues ou bien maîtrisées par le personnel.
8. Une structure dédiée à la promotion de l'égalité de genre existe au sein du Bureau Pays depuis 2016 : le *Gender Result Network* (GRN), composée de quatre (4) personnes qui arrivent à peine à

consacrer les 20% requis de leur temps de travail aux activités relatives au genre, à cause des autres urgences, cette équipe s'emploie surtout à la sensibilisation interne et participe marginalement au programme.

9. Il y a une déperdition progressive de la conscience de genre des décideurs du niveau central vers les agents des organisations partenaires chargés de la mise en œuvre concrète des activités au niveau communautaire. Le personnel plus enclin à la compréhension et à l'incorporation des mesures pour progresser vers une meilleure égalité de genre est parmi les agents qui s'occupent des activités développées à partir du projet *Purchase for Progress* (achats au service du progrès). Une conceptualisation de la différence entre besoins pratiques sexospécifiques et besoins stratégiques de genre est encore absente dans les discours courants et dans la présentation des interventions.
10. Le BP n'a pas encore un plan genre, et pour cette raison l'équipe d'évaluation a développé de manière participative une feuille de route basée sur le Plan genre régional pour incorporer la problématique H/F de façon systématique.
11. **Critère II. Pertinence** - *Est-ce que l'analyse et l'assistance du PAM prennent en compte la problématique hommes-femmes, les différents besoins et les rapports de pouvoir ?* Cette question a été utilisée à plusieurs niveaux, et a été posée de manière séparée pour trois aspects du travail du PAM que sont : **a) le diagnostic de la sécurité alimentaire ; b) la conception des différentes activités ; c) la mise en œuvre des activités.**

a) Sur **le travail de diagnostic** du PAM, plusieurs constats ont été faits : d'un côté, on relève les limites du BP dans la prise en compte des dynamiques de genre : insuffisance de données désagrégées, absence d'une analyse systématique des données disponibles pour comprendre l'incidence des rapports de genre sur sécurité alimentaire. De l'autre côté, dans le système de diagnostic du Gouvernement et des parties prenantes qu'est le Cadre harmonisé, il faut dénoncer un biais dans l'interprétation des piliers de la sécurité alimentaire qui se répercute fortement sur l'évaluation de la sécurité alimentaire. Ce biais par rapport au genre vient des hypothèses diagnostiques sous-jacentes à la collecte, à l'analyse et à l'interprétation des données, qui se réfèrent à un imaginaire patriarcale de la société rurale burkinabé, avec des rôles et des identités de genre plutôt rigides et dépassés. La femme y est encore considérée comme dépendante de l'activité de l'homme pourvoyeur de son ménage, et la sécurité alimentaire des familles est considérée comme fortement tributaire du rendement du travail agricole masculin. Un ensemble de 8 hypothèses a été identifié, exposé et critiqué avec différentes sources d'évidences. Il en est résulté une hypothèse alternative, dérivée de l'analyse de genre : « **l'hypothèse de la double saison de soudure** », riche du point de vue heuristique, mais dont la validité reste encore à confirmer.

b) L'évaluation de la pertinence dans la **conception et le suivi des activités** (projets, S&E, études) permet de constater que les insuffisances lors du diagnostic de base reviennent dans la conception de l'activité et dans le S&E. L'absence d'un bon niveau de connaissances genre empêche le développement d'un cadre d'analyse et d'interprétation qui prenne en compte et révèle des éléments de la problématique H/F, à plusieurs moments du cycle du projet, y compris la rédaction des rapports. Cela réduit les possibilités d'identification des solutions programmatiques pertinentes pour la transformation des inégalités H/F. De plus, le budget prévu pour les activités liées à la prise en compte de la problématique H/F, par manque de clarification conceptuelle, est souvent réaffectée à d'autres urgences.

c) **Dans la mise en œuvre des activités** : L'existence de discriminations positives pour combler les inégalités de genre a été considérée comme un critère de sensibilité genre et donc comme un résultat positif de pertinence dans la mise en œuvre des projets. Généralement, ce sont les actions qui arrivent à toucher le niveau intra-ménage qui proposent des traitements différenciés H/F et des 'discriminations positives' avec des actions ciblées. Ces activités, basées sur l'appréciation de

certaines conditions biologiques (plutôt que sur des différences de genre), sont surtout plus orientées vers des questions de protection que vers l'autonomisation des femmes.

12. **Critère III. Efficacité** - *Est-ce que la réalisation des activités du PAM amène des opportunités d'amélioration des relations entre H et F et d'autonomisation des femmes à travers une participation véritablement égale des sexes ?* Globalement, les interventions du BP, surtout dans les activités dites 'de résilience', ont, non seulement de fortes potentialités en termes d'efficacité selon les critères de genre (participation effective à la prise de décision, et transformation des équilibres vers l'amélioration des relations H/F), mais aussi montrent quelques résultats intéressants. Seulement, les modalités actuelles de collaboration avec les partenaires de mise en œuvre présentent des limites évidentes et même des obstacles pour atteindre des résultats de qualité. Le système du « faire faire », s'il n'est pas corrigé par des clauses plus contraignantes en matière de genre dans les contrats, il risque de jouer négativement sur l'efficacité en termes de genre.
13. La participation à la prise des décisions relatives aux interventions d'assistance est encore minimale pour les femmes, et les partenaires de mise en œuvre ne sont pas bien équipés pour la renforcer. Parmi les activités évaluées, en plus des activités de résilience, celles visant le renforcement des chaînes de valeur montrent des résultats très positifs à cause des pourcentages élevés de femmes engagées dans les Organisations Paysannes (OP) soutenues par le PAM. Seulement, la grande proportion des quantités dites « vendues par les femmes » n'est pas forcément en faveur de l'autonomisation des femmes (on n'est pas sûr de la provenance des produits ni de l'utilisation des revenus). De même, l'augmentation de la production familiale et sa commercialisation à des prix intéressants peuvent ne pas être des indicateurs d'une sécurité alimentaire assurée ou d'une amélioration de la condition de la femme au sein du ménage.
14. **Critère IV - Efficience** - *Comment le type de compréhension courante et le niveau d'intégration actuelle de la problématique genre dans les projets influencent-ils leur efficience ?* La présente évaluation a constaté que les programmes du BP au Burkina Faso ne prennent pas systématiquement en compte l'hypothèse d'efficience devenue classique dans l'approche genre du PAM, à partir des années 1990, et qui considère que le ciblage des femmes est un moyen efficace (sans diversion) pour la distribution équitable de nourriture dans les ménages, étant donné la responsabilité presque exclusive qu'ont les femmes de nourrir les familles à travers la préparation quotidienne des repas. En dehors des activités de prévention et de lutte contre la malnutrition, le choix n'est pas de remettre l'assistance entre les mains des femmes, mais entre celles du chef de ménage. Non seulement ce choix présente un conflit interne avec la tradition relative à la problématique H/F du PAM, mais montre des limites en termes de possible détournement de l'assistance (surtout en espèce) au niveau intra ménage, comme confirmé par les enquêtes de terrain.
15. Sur la même base, on peut affirmer que le passage de l'assistance en aliments à l'assistance en espèces peut aussi impliquer une réduction d'efficience, spécifiquement au niveau des femmes, due à leur illettrisme, à leur très faible pouvoir de négociation au niveau intra ménage, et au risque accru de détournement de l'assistance à d'autres fins.
16. **Critère V. Impact** - *Dans quelle mesure et direction l'intervention du PAM transforme les relations H/F ?* Même si cette évaluation est plus axée sur l'analyse du processus, des constats par rapport à l'impact du PAM sur les relations H/F dans les sociétés burkinabè sont ressortis. D'un côté, il y a un risque que le PAM perpétue, par ses interventions, des inégalités de genre, en soutenant des hypothèses diagnostiques basées sur des clichés qui ne semblent plus être représentatifs des dynamiques des rapports H/F de la société rurale contemporaine au Burkina Faso (voir Critère II).. De l'autre côté, certaines activités du PAM orientées vers le développement du travail rémunéré pour les femmes comme le Projet Lait et le P4P (voir Bonnes Pratiques, Annexe 1-B et C, Vol. II), ou encore quelques instances du FFA, ont généré une satisfaction des femmes bénéficiaires et un sentiment de reconnaissance envers le PAM. Ces activités contribuent à la fois à la valorisation des femmes dans leurs communautés et à un niveau significatif d'autonomisation.

17. **Critère VI. Do no Harm** - Dans quelle mesure les projets du BP ont pris en charge la protection des tous/toutes bénéficiaires ? Dans sa propre perception le BP PAM dit s'investir beaucoup dans les mesures de protection. Effectivement, des protocoles de protection existent et sont connus par le BP et ses partenaires, mais, le système de contrôle de la qualité de la mise en œuvre de ces protocoles de la part des partenaires semble insuffisant.
18. Par ailleurs, l'analyse des informations disponibles sur la protection ne rentre pas dans la révision systématique des approches d'intervention, parce que même le PAM n'a pas un accès régulier à ces informations gérées par UNHCR ou d'autres partenaires. La violence basée sur le genre est évoquée dans plusieurs sites d'intervention, mais le PAM n'est pas encore équipé pour s'attaquer adéquatement à ce problème.
19. De plus, les activités très positives du point de vue genre comme P4P, risquent ainsi de générer des résultats positifs apparents mais avec une contribution invisible et non rémunérée des femmes (Voir les résultats de l'analyse collaborative pendant les ateliers avec les OP décrits dans le Tableau sur « l'économie de confiscation », Annexe 3 Vol. I et l'analyse critique en Annexe 1-B, Vol. II).
20. **21. VII. Pérennité** - Quelles sont les chances que les résultats en direction de protection, participation égale et prise de décision soient pérennisés dans les groupes bénéficiaires et dans le BP PAM ? L'incertitude d'une partie du personnel sur la légitimité pour le PAM de travailler pour l'égalité de genre est un risque direct à la pérennité des activités. Le travail suggéré dans la feuille de route répond à ce problème. Les activités visant au renforcement de la capacité nationale à travers le soutien au SAP, le P4P national et le programme des cantines scolaires n'ont pas encore un impact notable en termes de mise à l'échelle dans le pays.
21. Les activités dites « de résilience » constituent par excellence un type d'intervention qui nécessitent de viser la pérennité. Le choix du PAM d'utiliser l'approche PCP est remarquablement positif aussi dans cette perspective. Etendre son application, et organiser un renforcement de capacités techniques, pour le PAM et pour les partenaires, sur les techniques de facilitation inclusive et de mobilisation communautaire, et sur les potentialités de l'agroécologie (surtout en combinaison avec l'égalité de genre) peut contribuer à pérenniser les acquis de FFA ainsi que la réponse aux changements climatiques et la recherche de la sécurité alimentaire.
22. **Critère VIII. Cohérence** - Quel degré de cohérence (interne, nationale et internationale) est présente dans les projets du BP ?
Les documents de projets analysés montrent une bonne cohérence générale avec la Politique genre du PAM. Ils sont cohérents avec l'Axe 3 sur la croissance inclusive et durable de l'UNDAF, et le PNDES, mais plus faibles et moins orientés aux aspects des droits de femmes. La description des objectifs et des activités est aussi en ligne avec l'Agenda 2030 des Nations Unis et, l'Agenda 2063 de l'Union Africaine, sans mentionner les ODD ni les Aspirations précises de référence en matière de genre.
23. Il y a une bonne cohérence entre les objectifs spécifiques de la Politique genre du PAM et ceux de la Politique Nationale genre du Burkina Faso. Le PAM est déjà très actif dans le Cadre de concertation des PTF en genre et développement au Burkina Faso.
24. **Conclusions.** L'évaluation a mis en exergue des insuffisances au niveau de l'appropriation interne de la Politique en matière de problématique H/F et au niveau de sa mise en œuvre. L'engagement de la direction et d'une grande partie du personnel programme du BP vers l'incorporation des principes de l'égalité de genre nécessite d'être soutenus par une démarche systématique d'institutionnalisation. Le travail d'évaluation transformative conduite de manière participative a indiqué non seulement les points forts et faibles des projets, de la structure organisationnelle du BP, et des modalités de formation et recrutement du personnel, mais aussi les étapes nécessaires pour mieux incorporer les principes de la stratégie au niveau institutionnel et programmatique. Un effort est nécessaire pour augmenter (ou maintenir, comme prévu dans la planification) des ressources

humaines et financières allouées pour réaliser la transformation envisagée. Des changements concrets à opérer (dans le diagnostic, la définition des interventions, leur mise en œuvre et suivi et évaluation) sont déjà été identifiés de façon participative et validés de manière collégiale à travers cette évaluation. Ils nécessitent maintenant dans un bref délai l'attention, le temps et la volonté pour leur mise en œuvre.

25. **Recommandations.** Les recommandations de l'évaluation sont nombreuses et détaillées, provenant d'une approche transformative et d'un travail participatif (avec les parties prenantes internes et les partenaires) qui en a déjà validé la majeure partie. Comme demandé par le personnel, une section est consacrée aux détails des renforcements suggérés spécifiquement pour les activités de réponse à la saison de soudure. Toutes les recommandations sont synthétisées dans le tableau ci-dessous.

Figure 1 : Tableau Synopsis des recommandations et des responsabilités

Axe	Action	Direction	Programme	GRN	S&E	VAM	Approvisionnement	Ressources Humaines
1 – Gestion du personnel	Mise en œuvre de la feuille de route genre	X						
	Recrutement d'un pourcentage plus élevé de femmes	X						X
	Renforcement de la communication et échange sur les sujets liés à la problématique H/F, en incluant tout le personnel	X		X				
2 - Organisation interne des fonctions et des ressources financières	Renforcer le S&E pour la transformer en "Suivi, Analyse, Genre et Évaluation" (SAGE).	X	X					
	Revoir le cadre de collecte-analyse pour les diagnostics et S&E		X	X	X	X		
	Renforcer le GRN et le transformer en GRN+	X	X					
	Créer un budget genre dédié spécifiquement au GRN+	X	X					
	Identifier un Sous-bureau pilote pour tester les recommandations	X	X					
3- Relations avec les partenaires et les bénéficiaires	Revoir les contrats de partenariat et y inclure des clauses de résultats genre		X				X	
	Renforcer l'utilisation de l'approche PCP						X	
	Diffusion capillaire de l'information au sujet du service du numéro vert pour les bénéficiaires				X			
	Activités de sensibilisation sur la problématique H/F au sein de la population bénéficiaire	X		X				
	Promouvoir une discussion publique sur les VBG et les relations d'exploitation dans les activités PAM		X	X				
4 -Synergie avec les autres acteurs de	Possibilité d'un partenariat stratégique avec la FAO (PAM PCP <-> FAO Clubs Dimitra)		X	X				

	Possibilité de partenariat avec ONUFEMME		X	X				
	Facilitation de la création d'une table de concertation genre régionale selon le modèle national		X	X				
	Appui à l'Etat pour le genre et les questions humanitaires							
5 - Recommandations détaillés programmatiques pour activités de résilience	Appropriation des valeurs de la Politique Genre		X	X	X			
	Vérification des hypothèses double saison de soudure	X	X					
	Proposer une révision du Cadre Harmonisé selon le genre			X	X			
	Concentrer plus d'attention sur jeunesse	X	X					
	Promouvoir la sécurisation foncière pour les femmes		X	X				
	Lancer des études sur l'impact de l'agrobusiness sur sécurité alimentaire et genre				X	X		
	Renforcer les techniques de bio-régénération de terres		X		X			
Recenser les espèces végétales comestibles et organiser la diffusion des connaissances		X	X					

1. Introduction

26. Le Programme Alimentaire Mondial (PAM) a adopté une Politique sur la problématique homme-femme pour la période 2015-2020, assortie du plan d'action régional « De la parole aux actes », en vue de « transformer les opérations et les programmes afin que le PAM puisse fournir des services plus efficaces et plus efficaces à tous ceux auxquels il vient en aide » (PAM 2016b). L'évaluation décentralisée sur les questions de genre dans les interventions du PAM au Burkina Faso de 2016 à 2018 a été initiée pour mesurer les progrès réalisés par l'organisation dans ce domaine. De plus, le Bureau Pays (BP) a besoin, pour son Plan Stratégique (CSP, 2019-2023), des leçons apprises de l'évaluation pour renforcer son approche transformative des relations entre les sexes.
27. L'évaluation a deux objectifs qui se renforcent mutuellement : la responsabilité et l'apprentissage. Vu le caractère transformatif et aussi formatif de cette évaluation, l'accent a été mis sur la dimension de l'apprentissage, c'est-à-dire :
- Analyser le niveau d'attention, de compréhension et d'engagement du personnel du BP par rapport à la problématique homme/femme (H/F), tout en facilitant l'auto-évaluation, la réflexion et l'autocritique des participants en matière de genre;
 - analyser la sensibilité au genre du diagnostic de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, depuis la conception, la mise en œuvre jusqu'au Suivi-évaluation (S&E) des activités du PAM, et identifier les biais possibles dans les différentes étapes du cycle de projet ;
 - collecter les données à travers une pluralité de méthodes et faciliter l'analyse et la validation participatives;
 - renforcer la compréhension du personnel PAM sur la responsabilité institutionnelle en matière d'égalité de genre;
 - tirer les leçons et les meilleures pratiques pour améliorer les interventions, en vue de promouvoir une approche transformative des relations sociales.
28. Il y a deux typologies de parties prenantes à l'évaluation: a) Les parties prenantes internes : le personnel du BP, constituant le groupe principal de participants du PAM (siège de Ouagadougou, sous-bureaux de Fada et Dori, bases de Kaya et Ouahigouya); le Bureau Régional PAM de Dakar, le Siège du PAM, y compris le Bureau de Genre (GEN) et le Bureau de l'Évaluation (OEV). b) Les parties prenantes externes : les différents partenaires étatiques et privés et les bénéficiaires, considérés comme les participants secondaires à l'évaluation. Parmi les partenaires, il faut distinguer les partenaires gouvernementaux (MS, MFSNF, MAAH, MENA, SP-CNPS), les Equipes Pays des autres agences des Nations Unies (UNCT, HCR, FAO, IFAD, UNICEF, UNFPA), les partenaires multilatéraux (Banque Mondiale, Banque Africaine de Développement, Union Européenne, CILSS, CEDEAO) les partenaires bilatéraux (Canada, Danemark, France, Suède, etc.), les ONG nationales et internationales et autres partenaires de mise en œuvre.¹
29. Ces parties prenantes constituent en même temps les utilisateurs de l'évaluation. Les utilisateurs primaires sont le BP et ses partenaires. Les ministères, en tant que partenaires du BP PAM pourront utiliser les résultats de cette étude pour améliorer leurs diagnostics et leurs actions dans le domaine du genre et de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Le Bureau Régional (BR) et l'OEV, tout comme le Siège en sont les utilisateurs secondaires, aussi bien dans le processus décisionnel et la formation continue du personnel, que pour la supervision d'ensemble et les compte-rendu annuels au Conseil d'Administration, ou pour des fins de plaidoyer et de levée de fonds auprès des partenaires financiers. Les bénéficiaires eux-mêmes pourront se servir des

¹Voir les Annexes du Rapport de Démarrage de l'Évaluation thématique genre du PAM au Burkina Faso (2016-2018)

leçons et recommandations pour dialoguer avec les partenaires au développement. Enfin, les conclusions liées à la pertinence, et basées sur la critique des hypothèses implicites aux différents diagnostics, ont été présentées au Forum International Francophone de l'Évaluation (FIFE) de novembre 2019 organisé par le Réseau Francophone des Évaluateurs (RFE). La présentation a été l'occasion de plaider pour une meilleure intégration de la démarche transformative dans la méthodologie des évaluations.

1.1 Vue d'ensemble du sujet de l'évaluation

30. Il s'agit d'une évaluation thématique, formative et transformative sur les questions de genre dans les interventions du PAM au Burkina Faso de 2016 à 2018. Elle porte sur l'appréciation du niveau de sensibilité genre soit du personnel du BP PAM que des interventions (conception et mise en œuvre), et sur la capacité des actions du PAM à transformer et à réduire les inégalités de genre dans le contexte des trois projets sujets de l'évaluation² (Cf. Tableau 1) couvrant surtout les régions du Centre Nord, de l'Est, du Nord et du Sahel.

Figure 2 : Sujet de l'évaluation

Projet	Période	Budget	Bénéficiaires prévus
CP 200163	2011-2015 amendé 9 fois et prolongé jusqu'au 31-12- 2018	prévu : 50 333 593 USD révisé: 56 229 126 USD	F 499 000 H 388 000 Tot 888 000
PRRO 200793	1-07- 2015 au 30-06-2017	prévu : 45 508 799 USD révisé : 51 078 027 USD	F 685 600 H 498 300 Tot 1 183 900
Transitional Interim Country Strategy program T-ICSP	01-01-2018 au 31-12- 2018	prévu : 25,555,873 USD révisé : à 51 078 027 USD	F 212,854 H 153,378 T 366,232

31. Eu égard à la nature transformative de l'exercice, l'équipe a préféré focaliser son attention sur les activités actuellement en place, et partant sur l'ensemble du T-ICSP, le seul encore en cours durant la phase terrain en 2019. La correspondance entre les activités et les projets est présentée dans l'Annexe 2, Vol. I.

1.2 Contexte

32. Selon les projections faites par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD 2006), la population burkinabè devait atteindre 20 244 080 en fin 2018. Cette population est composée de 51,3% de femmes et se caractérise par son extrême jeunesse (INSD 2014) : 50% de la population a moins de 16 ans, 30,4% des jeunes ont un âge compris entre 15 et 35 ans. Plus de 60% ont moins de 20 ans (INSD 2009). L'indice synthétique de fécondité (ISF) est de 5,4 enfants par femme et la population croît au rythme annuel moyen de 3,1%. La population est majoritairement rurale (77,3% habitent en milieu rural). L'espérance de vie a progressé de 49 ans en 1990 à 60 ans en 2016, pour passer, en 2018, à 61.9 ans pour les femmes contre 60,4 ans chez les hommes. En 2014, l'incidence de la pauvreté était de 40,1% (47,5% en milieu rural contre 13% en milieu urbain). L'Indice de développement humain (IDH) du Burkina Faso qui était de 0,420 en 2016 (classant le pays au 185ème rang sur 188 pays) est passé à 0,434 en 2018 (PNUD 2019) avec

² Cf. Annexe 2, Vol. I. Tableau des résultats pour une vue d'ensemble des activités spécifiques des trois projets et Annexe 20, Vol. I Carte 1 sur les régions couvertes par ces projets.

un PIB par habitant de 1650 dollars. L'IDH 2018 pour les femmes est de 0.403 contre 0.461 pour les hommes. Le Burkina Faso affiche un indice d'inégalité Genre (IIG) de 0.612, qui le place au 147^e rang en 2018. En effet, malgré le principe d'égalité entre les sexes stipulé dans la Constitution de 1991 (Cf. Préambule, alinéa 6 et Art. 1), plusieurs discriminations existent non seulement dans les pratiques traditionnelles, mais même dans le Code des personnes et de la famille de 1989, toujours en vigueur, qui fixe par exemple, l'âge nubile des filles à 17 ans et 20 pour les garçons. Les mariages polygames sont tolérés (Cf. Art. 232 et 258).

33. Dans le domaine de la santé, des avancées importantes sont aussi visibles : l'indicateur de mortalité des enfants de moins de 5 ans, est passé de 219,1‰ en 1998 à 81,6‰ en 2015. De 2014 à 2018, le taux d'accouchement assisté s'est globalement amélioré avec une couverture moyenne de 83,5%, entre 2014 et 2018. Le taux de mortalité maternelle est passé de 484 à 330/100 000 naissances vivantes pour la même période. Cependant, ces progrès n'ont pas permis d'atteindre ni la valeur cible de 2015 du Plan national de Développement sanitaire 2011-2020 (fixé à 176,7‰) ni celle des OMD (141,5‰). Selon l'EMDS 2015, le taux de prévalence contraceptive moderne (TPCm) était à 22,5%. Il est passé à 30,7% en 2018 pour une cible attendue de 32% en 2020 dans le Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020. Le taux de demande satisfaite en méthodes contraceptives pour toutes les femmes est de 58,9% et de 58,2% pour les femmes en union. Selon l'enquête SIGI (OCDE 2018), la majorité des femmes se trouve encore exclue du processus de décision relatif à leur propre santé (54%), deux fois plus que les hommes (25%). Selon la Direction de la promotion de l'éducation inclusive, de l'éducation des filles et du genre (DPEIEFG), en 2016/2017, au post-primaire et secondaire, 7 050 cas de grossesses ont été recensés, soit une augmentation de 31,8% par rapport à l'année 2015/2016 (5351 cas). Au niveau du primaire, 696 cas de grossesses ont été inventoriés. Les filles de 15 à 18 ans sont les plus touchées (58, 35%). Dans un contexte où l'avortement n'est pas permis, mais illégalement pratiqué (CEDAW 2017 ; Code Pénal 1996) ; cette situation entraîne un enchaînement de problèmes dont l'avortement clandestin, l'infanticide, l'abandon scolaire et l'exclusion familiale. 42% des cas d'abandon scolaire des filles sont dus aux grossesses. Les abandons scolaires pour mariage précoce concernent 19% des cas en 2016-2017. En 2018, le Ministère en charge de la femme et des affaires sociales a recensé 198 cas de refus de paternité dans la seule province du Kadiogo.
34. En ce qui concerne la lutte contre VIH SIDA, entre 2010 et 2017, le taux de prévalence du VIH-SIDA a baissé de 1% à 0,8% au niveau global. Il est passé de 1,2% à 1% parmi les femmes et de 0,8% à 0,6% parmi les hommes, ce qui indique une féminisation du problème. Le taux de prévalence du VIH s'est accru chez les jeunes femmes (de 15-24 ans) de 0,3% à 0,5%, tandis que chez les jeunes hommes du même âge, le taux a été réduit de 0,8% à 0,3%. En 2018, on observe une plus forte prévalence dans les groupes spécifiques de la population, comme les "travailleuses du sexe" (16,19%) (INSD 2010).
35. Si les mutilations génitales féminines sont interdites par la loi depuis 1996 (Cf. Loi 043/96/ADP, Art. 380), en 2010, on recensait encore 75,8% de femmes de 15 à 49 ans mutilées (Thomson Reuter Foundation 2018). En 2018, la proportion des femmes ayant subi une forme de mutilation génitale est de 67,6% (EMC-MDS 2015). La proportion de femmes excisées augmente avec l'âge, passant de 42,4% pour la tranche 15-19 ans à 87,4% pour la tranche d'âge 44-49 ans. On constate une réduction progressive de ces mutilations dans les nouvelles générations.
36. La loi n° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes a été adoptée en 2015. Les dispositions répressives de cette loi ont été reprises et renforcées dans le Code Pénal n°025-2018/AN du 31 mai 2018. Malgré ces avancées 71% de femmes victimes de violence continuent de garder le

³ Selon le Ministère de la promotion de la femme (2014), ce Code est particulièrement favorable aux femmes.

silence (MFSNF 2019). Le manque de synergie entre les différents acteurs de lutte contre ces violences limite l'efficacité des actions.

37. Dans le domaine de l'éducation, l'Annuaire statistique 2017/2018 montre que les garçons ont plus accès que les filles (leur TBA au CP1 est de 106,9% contre 102,7% pour les filles). Cependant, cette situation s'inverse à partir de la classe du CE1 (le TBA des filles à ce niveau est de 85,1% contre 84,5% pour les garçons) et les tendances se maintiennent jusqu'à la fin du post-primaire (en 3ème le TBA des filles est de 37% contre 34,4% pour les garçons). En classe de seconde, le rapport sexo-spécifique redevient favorable aux garçons (garçons TBA 37% contre 34% pour les filles). Au post-primaire, les résultats des filles au Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) sont restés inférieurs à ceux des garçons de 2007-2008 (Garçons : 43,2%, Filles : 33,1%) à 2017-2018 (Garçons : 47,7%, Filles : 38,5%). Seulement 26,9% de filles admises passent du post-primaire au secondaire contre 36,9% de garçons. Pour ce qui est de l'accès à l'enseignement et formation technique et professionnel (EFTP), le rapport est de 1 sur 2 en ce qui concerne l'inscription des filles (32,7%) et des garçons (67,3%), car la préférence est toujours donnée au garçon par les parents.
38. Dans le secteur de la production agro-sylvo-pastorale, faunique et piscicole, principale source d'alimentation et de revenus, qui occupent plus de 80% de la population, 98% de femmes sont engagées en tant que main-d'œuvre non payée (EDS 2010). Les femmes n'ont pas un rôle dans la prise de décision sur l'utilisation des ressources générées dans le champ familial (Gnoumou & Thiombiano 2014), alors qu'elles assurent plus de 75% de la production de subsistance. Selon le rapport PAM Genre et Marché (Henry 2016), 89,7% de femmes possèdent des champs individuels de faible superficie (0.5 et 1ha) et 42,7% sont propriétaires d'animaux. En 2018, 46% des parcelles aménagées dans les bas-fonds et 31% des périmètres irrigués reviennent à des femmes⁴, ce qui pourrait être une incidence de la Loi 034-2009 portant sur le régime foncier rural et de la Loi n°034-12/AN portant sur la Réorganisation Agraire et Foncière du 02 juillet 2012.
39. Si en milieu urbain on observe quelques améliorations dans l'accès à l'eau potable (74% en 2000 à 80% en 2015) (WHO/UNICEF 2015), en milieu rural la situation s'est empirée, passant de 51% en 2000 à 37% en 2015 (PNUD 2015). En 2016, les proportions étaient respectivement de 81% pour les ménages dirigés par les femmes et 75% pour ceux dirigés par les hommes (INSD 2017).
40. Le taux de chômage était estimé à 6,6% dont 9,3% chez les femmes et 4% pour les hommes en 2014. La tranche d'âge de 15 à 19 ans est plus concernée par le chômage, avec le taux le plus élevé (8,6%), suivie par celle de 20 à 24 ans (7,6%). Le 47,9% de femmes sont sans emplois salariés et développent des initiatives d'autocréation d'emplois par le biais de l'entreprenariat féminin. Entre 2012 et 2016, le montant total des crédits octroyés aux hommes et aux femmes par l'ensemble des fonds nationaux de financement s'élevait à 86 745 milliards FCFA. Sur cette période, le Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF) a accordé 37 089 milliards FCFA, c'est à dire, 43% des financements alloués par l'ensemble des fonds nationaux. Les taux d'intérêt du FAARF se situent entre 9 à 17% et sont jugés trop élevés pour sa clientèle exclusivement féminine. En 2018, on dénombrait environ 129 Structures de Financement Décentralisées (SFD) agréées dont les adhérents sont constitués à 80% de femmes. Au niveau des institutions de microfinances (IMF), le montant des crédits varie de 10 000 FCFA à 3 000 000 FCFA, et les taux d'intérêts sont très élevés et peuvent atteindre 30%. Les crédits sont investis dans la production agro-pastorale, la transformation des produits agricoles et l'artisanat.
41. La position géographique du Burkina Faso, au centre de la zone soudano-sahélienne de l'Afrique de l'Ouest, le rend particulièrement exposé aux effets néfastes de la variabilité et des changements climatiques (Ministère de l'environnement et du Cadre de vie 2007). Les données climatologiques indiquent une nette augmentation des températures et une régression de la

⁴ Données recueillies lors des enquêtes par les consultants

pluviométrie ces dernières années. Ces irrégularités pluviométriques changent le calendrier agricole et impactent négativement la production à cause de la prédominance de l'agriculture pluviale, avec peu d'aménagements hydro-agricoles. Cela a de fortes répercussions sur une large proportion de la population, le secteur agricole utilisant 86% de la population occupée (Dipama 2016).

42. Faim et malnutrition persistent, 45% des ménages sont structurellement non autonomes du fait de leur faible production alimentaire. L'Office des Nations Unies pour les affaires humanitaires (ECHO) indique qu'en 2018, la situation nutritionnelle et l'insécurité alimentaire au Burkina Faso sont alarmantes, avec un taux de malnutrition chronique de 27,3%, (7,6% pour la malnutrition aigüe et 19,2% pour l'insuffisance pondérale chez les enfants de moins de 5 ans). Selon FEWS NET, plus de 950 000 personnes ont été victimes de l'insécurité alimentaire en 2018, ce qui a conduit le gouvernement à des politiques volontaristes en vue de réduire de 40% le retard de croissance chez les enfants âgés de 0 – 59 mois d'ici 2025 et la mortalité infanto-juvénile, à la suite de l'adhésion à l'initiative SUN (Scaling Up Nutrition) en 2011 et la mise en place en 2014 d'une plateforme REACH (Renewed Efforts Against Child Hunger and undernutrition). Les efforts du gouvernement ont porté sur l'adoption de plusieurs référentiels politiques: le Programme national du secteur rural ou PNSR I 2011-2015 en 2012 et PNSR II 2016-2020 en 2018; les Priorités Résilience Pays Alliance Globale pour la Résilience (PRP-AGIR) (2012); Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS) en 2012, la Politique Nationale de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNSAN) en 2013 ; la Politique Nationale de la Nutrition (PNN) 2016-2020 ; le Programme Sectoriel de l'Éducation et de la Formation (PSEF) 2012-2021 en 2013 ; le Programme de Développement Stratégique de l'Éducation de Base (PDSEB) et le programme d'alimentation scolaire 2012-2021, dont l'Axe 6 porte sur « la prise en charge de la nutrition et de la santé en milieu scolaire ». Tous ces programmes sont synthétisés dans le PNDES adopté en 2016, et visant la réalisation des ODD.
43. Le Burkina Faso connaît depuis 2016, des attaques terroristes et des conflits intercommunautaires d'une ampleur inédite, occasionnant des déplacements internes de populations⁵. Selon les estimations du Ministère en charge des affaires humanitaires, il y avait 486 360 personnes déplacées internes en novembre, composées majoritairement de femmes et d'enfants. Il y a une dégradation progressive de la situation sécuritaire dans les régions affectées, mais les humanitaires n'arrivent plus à s'y rendre pour leur porter secours. C'est le Conseil national de secours d'urgence et de réhabilitation (CONASUR) qui est chargé de la prise en charge des victimes de ces crises. Cette structure compte peu de femmes formées dans ses démembrements. L'absence de cadre de concertation formel entre acteurs de mise en œuvre du programme d'activités du CONASUR constitue une difficulté signalée dans le rapport 2019 de la structure. Le registre unique des personnes vulnérables mis en place ne concerne que 67 communes du pays en 2018 (CONASUR 2018).
44. Dans un tel contexte, le défi à relever par le PAM est de parvenir à impulser une dynamique de transformation qualitative et durable des relations H/F dans le domaine de la sécurité alimentaire et de la nutrition, à travers la mise en œuvre du CSP 2019-2023. Sa politique genre de 2016-2020 donne des orientations adéquates pour cette transformation et constitue un atout pour accompagner efficacement l'Etat burkinabè. Le CSP en cours a été élaboré en tenant compte de la situation sécuritaire qui prévaut.
45. En plus du PAM, plusieurs autres donateurs bilatéraux et multilatéraux financent des projets et programmes de sécurité alimentaire et nutritionnelle au niveau régional et national, aussi bien au Sahel que dans les autres régions du pays : l'Union Européenne avec le PASANAD (2017-2021), et le VAFA ; la Banque Mondiale avec le PAPSA (2014-2018) ; l'AFD avec le PIGO ; la FAO a lancé en

⁵ En 2018, on dénombrait 3830 femmes déplacées contre 2551 hommes : Rapport d'activités 2018 du CONASUR

août 2018 sept (7) projets dans le domaine ; la Coopération italienne avec le P2RPIA-CNS; la Coopération allemande avec le PACES (lancement en 2017) ; l'ONU et le Plan conjoint d'appui pour le Sahel SNU / CILSS pour 2015-2016 ; L'USAID finance depuis 2014 l'Initiative RISE.

46. Depuis 2000, un Cadre de Concertation (CCG) des bailleurs de fonds dans le domaine du genre a été créé. Sont membres du CCG toutes les agences du Système des Nations Unies (FAO, OMS, ONUSIDA, PAM, UNICEF, PNUD, UNFPA, UNESCO), la BAD, la Banque Mondiale, l'Union Européenne, l'UEMOA, les partenaires bilatéraux (Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, France, Italie, Suisse, Suède, etc.). Ils ont mis en place en 2005, un Fonds Commun Genre (FCG) en vue d'un appui technique et financier au gouvernement dans sa lutte contre les inégalités de genre. Le PAM est membre du CCG mais pas du FCG.

1.3 Méthodologie de l'évaluation et limitations

47. **Approche évaluative** : La méthodologie globale de la présente évaluation, est une méthodologie formative et transformative bâtie sur un travail fortement participatif. Elle a été conçue de façon collaborative avec la Direction du BP du PAM, comme une opportunité d'auto-analyse par le personnel du PAM du niveau d'attention réservée au genre au sein de l'organisation et dans la mise en œuvre des activités ; ce qui est cohérent avec le paradigme de l'évaluation transformative de Mertens (2009).
48. **Le paradigme de l'évaluation transformative, sa pertinence et son innovation.** La pertinence de l'évaluation transformative tient du fait que le travail du PAM est une évaluation en continu, un apprentissage dans l'action grâce à une démarche itérative (diagnostics, surveillance de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, suivi des activités mises en œuvre par des partenaires, évaluation des projets ou des politiques internes). Ce paradigme a donné à l'équipe un cadre théorique pour travailler de façon critique sur les postulats, les hypothèses sous-jacentes que le BP lui-même utilise comme référence dans son travail 'évaluatif'. Le Tableau 2 présente les concepts qui explicitent le contenu des quatre axes du paradigme de référence de l'évaluation transformative avec des adaptations pour le PAM (axiologie=valeurs adoptées ; ontologie= ce qui est considéré réel ; épistémologie = modalités et sources considérées acceptables pour générer des connaissances fiables ; méthodologie= pratique pour développer des connaissances et conduire l'évaluation).

Figure 3 : Visualisation des quatre axes du paradigme de l'évaluation transformative, et déclinaison (en bleu) avec postulats spécifiques adoptés dans cette évaluation.

[Elaboration originelle avec additions sur la base de Mertens (2009), Patton (2006) et Brisolará, Seigart & Sengupta (2014)]

<p>Accent sur les droits humains, la justice sociale Engagement pour identifier des parcours pour transformer les sociétés vers une meilleure égalité de genre -> évaluation féministe</p> <p style="text-align: center;">Axiologie</p>		<p>Aller au-delà du relativisme culturel pour reconnaître que les relations de POUVOIR et le PRIVILÈGE sont des facteurs universels de la réalité La femme n'est pas une déclinaison de l'homme, qui en serait le centre normatif. Option pour redéfinir le sujet humain (<i>au moins</i>) comme H/F - La réalité du travail quotidien des femmes doit être centrale pour la théorie de SA(N) -> Opter pour la « Sécurité des repas »</p> <p style="text-align: center;">Ontologie</p>
---	--	--

	Espace Évaluation Autoréflexion et changement	
Épistémologie		Méthodologie
Relation entre chercheur/se et communauté des participant/es bien fondée sur la compétence du contexte, y compris les valeurs traditionnelles et sur la conviction de la fausse-neutralité de la connaissance dite <i>objective</i> Le type de narration adopté par le sujet d'évaluation comme source d'information est important		Utilisation de méthodes mixtes (et appropriées) liées à l'action sociale, capables de générer des données pendant un travail de formation et capacitation sur le concept genre, d'accompagner une co-analyse participée, et d'identifier avec les participant-e-s primaires les étapes pour une transformation de l'action du PAM BF. Fusion entre critères genre et critères d'évaluation

49. **Questions d'évaluation et collecte de données.** Pour créer la matrice d'évaluation l'équipe a développé huit (8) critères et huit (8) questions-guide (cf. Annexe 18, Vol. I) : 1) La conscience genre ; 2) la pertinence ; 3) l'efficacité ; 4) l'efficience ; 5) l'impact ; 6) la protection (Do no harm) ; 7) la pérennité ; 8) la cohérence. Plusieurs méthodes de collecte de données ont été combinées. Comme évaluation transformative et formative (Patton 2006) focalisée sur les utilisateurs primaires (Patton 2009) que constitue le personnel du PAM, l'exercice s'est basé sur une multiplicité de sources, principalement qualitatives, avec quelques données quantitatives, privilégiant surtout l'interaction interpersonnelle.
50. **Echantillonnage.** La base d'échantillonnage pour conduire les enquêtes de terrain est constituée par toutes les zones couvertes par les projets CP200163, PRRO200793 et T-ICSP. La sélection des sites s'est faite en tenant compte des différentes actions à évaluer (voir Annexe 2, Vol. I), du temps disponible pour les enquêtes de terrain et des défis sécuritaires. Ainsi un échantillon de 10 actions représentatives des activités des trois projets sujets de l'évaluation et touchant toutes les régions administratives a été choisi. Pour les ateliers d'évaluation transformative, tout le personnel du BP du PAM était concerné. Tous les partenaires ont été contactés pour participer avec 2 personnes de leur choix. Les entretiens individuels ont concerné des personnes réparties comme suit : PTF ; partenaires étatiques ; partenaires de mise en œuvre, bénéficiaires et non bénéficiaires dans les communautés intéressées par les activités.
51. Les activités de **collecte des données** menées par l'équipe sont présentées dans l'Annexe 22, Vol. I ; elles peuvent être classées en quatre (4) catégories : 1) La revue documentaire avec analyse des sources de données secondaires ; 2) les ateliers de formation interactive (au nombre de 7), 3) les enquêtes de terrain (comprenant a) l'enquête préliminaire en ligne pour le personnel du PAM ; b) les visites et observations dans un échantillon de sites d'activités du PAM, c) les entretiens de groupe ou individuels avec les parties prenantes, et d) les autres exercices d'observation du travail du PAM.
52. La **revue documentaire** (voir en Annexe 16, Vol. I la liste détaillée des documents considérés), a pris en compte entre autres : l'analyse détaillée d'un échantillon de 12 contrats avec partenaires et 4 termes de références du personnel PAM.
53. Les **7 ateliers de formation** ont permis de toucher au total 138 personnes (Cf. Annexe 23, Vol. I) : 48 pour le personnel PAM (43,7% de femmes contre 56,3% d'hommes) et 90 pour les partenaires (36 femmes, 40% du total, contre 53 hommes, 60%). Ces ateliers ont permis de: - apprécier l'institutionnalisation de l'égalité de genre au niveau organisationnel ; améliorer la

connaissance de la Politique du PAM en matière de problématique H/F par le staff et les partenaires; faciliter une auto-évaluation sur la compréhension effective de la problématique H/F, accroître les capacités d'inclusion des valeurs d'égalité de genre au niveau programmatique et opérationnel ; réaliser une revue documentaire participative, axée sur l'analyse de contenu et faire l'analyse critique du discours des documents pertinents du PAM (projets, contrats, TDR, etc.) ; faire la lecture et l'analyse collectives avec le personnel du PAM, repérer (quand c'est possible, selon le niveau d'engagement des participants) les valeurs attachées au genre selon la méthode dite du Changement le plus significatif (« Most Significant Change », MSC), à travers des travaux de groupes et des jeux de rôles; identifier et vérifier les bonnes pratiques ; mieux trianguler les informations collectées.

54. Les entretiens réalisés dans **les enquêtes de terrain**, ont concerné essentiellement : **a)** le personnel du PAM avec une enquête préliminaire en ligne, ayant engagé 39 répondants (22 hommes et 17 femmes). Cette enquête préliminaire visait à comprendre le niveau de familiarité avec les concepts de la problématique H/F et le niveau d'engagement dans la programmation sensible au genre et genre-transformationnelle (inspiré du manuel de Gender Audit de l'OIT; voir résultats en Annexe 24, Vol. I); **b)** les PTF (cinq entretiens, un à l'ambassade du Canada et à l'ambassade du Danemark, à la FAO, à l'Union Européenne, au HCR); **c)** les partenaires étatiques (11 entretiens répartis comme suit: 3 avec les agents du Ministère de l'éducation; 2 avec le ministère de la Santé, 4 avec les structures du ministère de l'agriculture ; 1 avec le SP/CONAPGenre (Ministère en charge du genre) et 1 avec le CONAREF); **d)** les partenaires de mise en œuvre (22 partenaires de 7 structures différentes ont été entendus); et f) les populations cibles pour qui un total de 16 FGD ont été conduits, touchant 173 participants-es. 10 FGD avec des femmes seulement (117 participantes) et 6 FGD avec les hommes (56 participants). D'autres entretiens de groupes ou individuels ont touché 41 autres bénéficiaires (27 hommes et 14 femmes). (Cf. Liste des entretiens en Annexe 15, Vol. I).
55. L'équipe a conduit **16 visites de terrain** pour mieux analyser 8 différents types d'activités du PAM mise en œuvre par les partenaires, selon l'échantillonnage décrit dans l'Annexe 25, Vol. I). 6 services ministériels ont été aussi visités (le Secrétaire Général du Ministère de l'agriculture, la Direction de la Nutrition, la DAMSSE, la DDMPA, le SP/CONAPGenre et le Système d'Alerte Précoce SAP) Ces structures ont reçu 4 types d'activités d'assistance technique (la nutrition, les cantines scolaires nationales, le P4P national et le SAP).
56. Enfin des **activités d'observation** participante ouverte (OPO) des actions conduites par le personnel PAM avec les partenaires et / ou avec les bénéficiaires (1 implémentation d'une PCP à Napalghin, 2 revues après action (« After Action Review », AAR) à Koudougou et à Ouagadougou, 1 revue annuelle du plan concerté et de planification 2019 de P4P à Kaya).
57. **Calendrier.** Le déploiement de l'équipe sur le terrain s'est effectué du 8 avril au 28 mai. Les enquêtes ont couvert les régions du Sahel (8-12 ; 29-30 avril), du Centre-Nord (13-15 avril ; 1er-3 mai), du Centre (Ouagadougou 16-17 ; 16-22 mai), l'Est (4-10 mai), les Hauts-Bassins (11-15 mai). La fiabilité des données est garantie principalement par trois mécanismes : la triangulation de plusieurs sources, les discussions avec les participants/es et les rencontres de debriefing et de validation des constats avec le mandataire au fur et à mesure de la mission. Malgré les limites de temps et l'insécurité, l'équipe a pu rejoindre certains répondant-e-s chez eux/elles pendant leurs activités, notamment ceux/celles qui ne sont pas impliqués dans les comités de gestion du projet ou qui appartiennent à des couches plus vulnérables, selon l'approche suggérée par "Time to Listen" (Anderson et al. 2012). De cette manière, l'équipe cherchait à inclure le maximum de voix possibles, sans trop déranger les populations bénéficiaires dans leurs occupations. Quelques entretiens avec les bénéficiaires et autres informateurs clés ont été enregistrés et transcrits par un groupe d'assistants, permettant à l'équipe de disposer des informations en format numérique.

58. **Ethique.** L'approche de l'évaluation dans son entièreté a été guidée par des obligations éthiques, à commencer par l'analyse des postulats / hypothèse de l'équipe, et des sujets/participants primaires de l'évaluation. D'une manière générale, dans le sens de l'apprentissage, la démarche transformative a amené les participant-e-s primaires - le personnel du PAM - à considérer la redevabilité comme prioritaire pour créer une atmosphère de confiance. La redevabilité a été interprétée comme une responsabilité à assumer, moins par rapport aux cibles des projets que par rapport à la capacité transformative du PAM en direction de la justice sociale et de l'égalité de genre là où le PAM intervient. Pour ce qui est des normes éthiques standard d'évaluation, l'équipe a suivi les principes de base, notamment:

- **La confidentialité** des sources des données dans la conduite de l'enquête préliminaire avec le PAM et dans les entretiens individuels avec les personnes des communautés bénéficiaires; l'anonymat à la source pour le retour des ateliers; au cours des nombreux entretiens individuels, l'équipe garantissait la confidentialité pour favoriser l'émergence d'informations plus critiques par rapport à la réalisation des projets.
- **La facilitation** était active et orientée à garantir la participation de toutes les personnes pendant les discussions de groupes dans les communautés et pendant les ateliers. L'organisation des discussions en sous-groupes a permis de couper certaines dynamiques internes de monopolisation de la parole ou de marginalisation de certains participants-es.
- **Entretiens en groupes homogènes quant au sexe** dans les communautés, ou échange individuel en aparté avec les personnes trop influentes dans les groupes cibles ou les personnes exclues de l'assistance. Il fallait surtout garantir l'expression des femmes compte tenu de la présence des partenaires, pour faire remonter leur description de la problématique H/F dans les activités d'assistance et dans les structures sociales très hiérarchisées (notamment chez les réfugiés).
- La réduction **au minimum de l'impact négatif** de la présence de l'équipe d'évaluation au sein de l'organisation et sur le temps des populations, de sorte à ne pas créer de préjudice au bien-être des communautés visitées. L'équipe a surtout visité des communautés bénéficiaires de l'assistance ; elle a aussi contenu le temps requis pour les discussions de groupe; elle a essayé de réaliser quelques entretiens sur les lieux de travail des répondants pour ne pas abuser de leur temps.
- L'équipe a clarifié son **indépendance** vis-à-vis du PAM et de ses partenaires pour favoriser - autant que possible, l'expression de récits **autonomes**. Elle l'a fait en expliquant toujours que le but de l'évaluation, c'est avant tout l'apprentissage et l'amélioration des compétences des acteurs (staff PAM et partenaires) et non un exercice punitif. Toutefois, l'équipe est bien consciente que son travail dans les communautés a été trop bref pour favoriser un véritable processus participatif, capable de permettre l'expression des voix marginalisées et contrôlées par de nombreux systèmes sociaux de pouvoir complexes et inévitables au niveau communautaire et familial.
- Pour ce qui concerne le **respect des valeurs**, l'équipe a opté pour une approche déclarative, cohérente avec la démarche transformative, à tous les niveaux. Dans les rencontres avec les bénéficiaires, elle a clarifié en termes appropriés à l'audience sa propre mission, en précisant que, tout est basé sur le respect des droits humains et sur la reconnaissance de l'égalité de dignité de tous les êtres humains, conformément à la mission du PAM qui relève de l'humanitaire. Dans le travail en profondeur avec les partenaires et le personnel PAM, l'équipe a insisté sur le respect des valeurs culturelles comme étant nécessairement en harmonie avec la vision des droits humains - égaux pour tous les individus, hommes et femmes. Dans les débats, l'équipe a mis l'accent sur

la centralité du respect de la dignité humaine dans les valeurs déclarées par les différentes cultures et traditions, à distinguer des comportements factuels qui ont émergé dans les sociétés, et qui transforment de façon instrumentale la différence H/F en hiérarchie et en injustice de genre.

59. La question sécuritaire a pesé sur **l'indépendance de l'évaluation**. L'équipe devait s'en remettre au personnel du PAM et aux partenaires de mise en œuvre pour le choix des sites, et dans plusieurs cas pour contacter les communautés et organiser les rendez-vous pour les discussions de groupes, et les accompagner lors des visites aux communautés. Cela peut avoir influencé l'expression des répondant-e-s. Mais la triangulation des données et « l'imagination sociologique » (Mills 1959) des évaluateur/trices, opérant des visites inopinées au passage (cas de Goulghin) et intégrant dans les informateurs clés des personnes non bénéficiaires des interventions a permis de récupérer leur indépendance.
60. **Limitations.** Les risques énumérés dans le rapport de démarrage (indisponibilité du personnel, insécurité, inaccessibilité des données) se sont tous avérés. Ainsi, à Dori et à Ouagadougou, il n'a pas été facile d'avoir la disponibilité de tout le personnel pour l'exercice. L'insécurité dans les régions du Sahel⁶ et de l'Est du pays a rendu certains sites (Gorgadji, Banogo, etc.) inaccessibles, obligeant l'équipe à les remplacer par d'autres localités indiquées par les partenaires. L'équipe était contrainte de ne pas s'éloigner des villes, ni dépasser trois (3) heures sur les sites. Dans l'ensemble, le temps imparti aux ateliers de formation (2 jours) a été jugé trop bref par les participants. Plusieurs activités prévues avec les bénéficiaires (utilisation de caméras et images pour solliciter les opinions des bénéficiaires sur le travail du PAM, le comportement du personnel, et les effets au niveau de la relation H/F dans les communautés et au sein des ménages) ainsi que les non bénéficiaires n'ont pas été réalisées, ce qui a réduit les possibilités de collecte de données sur les effets des activités au niveau des communautés, et la compréhension de l'efficacité et impact. De plus, les données secondaires quantitatives trouvées dans les différentes bases de données du PAM (COMET, base ENDOS nutrition, CSPS) n'étaient pas toujours complètes ou pleinement désagrégées pour permettre une analyse genre. Par exemple, la catégorie « jeunes » est souvent considérée comme une catégorie homogène ; les femmes des ménages polygames sont considérées comme cheffes de ménage au même titre que des femmes veuves ou sans maris; dans le domaine de la nutrition on a les chiffres des femmes enceintes ou allaitantes dépistées malnutries, mais pas le nombre de celles qui ont fait le dépistage pour calculer la prévalence du phénomène durant toute l'année.⁷ Il n'y a pas d'information sur la situation de la nutrition chez les hommes pour permettre de comparer avec celles des femmes. Dès le début de la mission, il était convenu de faire une évaluation de processus et non une évaluation d'impact⁸; de même les aspects d'évaluation de l'efficacité économique des opérations n'étaient pas dans l'objectif de la mission.

⁶Le 10 avril 2019, moins de 2 heures après le départ de l'équipe du camp de réfugiés de Godebou, une attaque terroriste a visé le poste de gendarmerie faisant des victimes (au moins un gendarme). C'était un jour de distribution. Dans la même journée aussi une délégation conjointe du HCR et du gouvernement avait visité le camp, indépendamment du programme de travail de l'équipe. Dans cette période les attaques commençaient à devenir récurrentes dans le Sahel et aussi sur l'axe Kaya - Dori. Pour cette raison, et compte tenu du fait que toute visite au camp devait se terminer avant 15h30, il y a de bonnes raisons de considérer cette attaque complètement indépendante de la visite de l'équipe.

⁷ En particulier, l'analyse des données de la base ENDOS provenant du Ministère de la Santé, si elles avaient été complètes, auraient pu fournir des évidences pour falsifier/vérifier l'hypothèse formulée par l'équipe au cours de l'évaluation de la "double saison de soudure" (voir dans le chapitre de constats). D'autres recherches ad hoc sont donc nécessaires pour argumenter ce constat possible.

⁸ Cela s'explique par le fait que la période couverte par l'évaluation (2016-2018) était de courte durée et très récente pour permettre de faire ressortir l'impact des activités genre

61. **Gestion des limitations.** L'équipe a remédié au mieux à l'indisponibilité du personnel en diversifiant les sources de données. Pour faire face à la dégradation de la situation sécuritaire, des entretiens téléphoniques ont été utilisés pour certains répondants, notamment ceux de Djibo. Il n'y a pas de doute que ces limitations ont eu quelque impact sur les résultats de l'évaluation en termes de manque ou de qualité de l'analyse. On peut ainsi déplorer l'absence de la voix des productrices de lait de Dori, le manque de constats terrain à Banogo, présenté comme un cas de réussite de PCP dans la littérature du PAM. Par manque de temps, il n'a pas été possible de rencontrer des autorités communales pour apprécier les effets de l'activité 9 du T-ISCP, à savoir la gestion des cantines scolaires avec l'appui du PAM dont la compétence leur est transférée.

2. Résultats de l'Évaluation

62. Les constats de l'évaluation sont présentés selon la séquence des questions telles qu'établies dans la matrice de l'évaluation (Annexe, Vol. I), à savoir la conscience genre, la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact, la protection (« Do no harm »), la pérennité et la cohérence. Ils sont structurés comme une réponse à chaque question d'évaluation. Les sous-questions sont utilisées pour l'organisation interne du contenu, et chaque paragraphe se réfère à un critère/indicateur d'évaluation.

2.1 - Conscience Genre - Quelles sont les connaissances et compétences du personnel PAM dans le BP en matière de genre ?

63. Pour répondre à cette question, neuf (9) critères d'évaluation ont été utilisés :

- i. La compréhension que le personnel du BP a de l'intégration du genre dans les projets et opérations ;
- ii. L'existence de structure formelle dédiée à l'égalité de genre ;
- iii. La participation aux activités menées par le GRN.
- iv. L'existence d'un plan genre du BP.
- v. La compréhension de la différence entre protection et autonomisation, besoins pratiques et besoins stratégiques de genre ;
- vi. L'accès aux informations et formation genre pour le personnel ;
- vii. La connaissance des instruments genre de l'organisation ;
- viii. L'inclusion explicite de la problématique H/F dans les Termes de Référence du personnel du BP.
- ix. La perception des bénéficiaires et des partenaires par rapport à l'égalité de genre et à la posture du BP

64. Compréhension de la signification de l'intégration du genre dans les projets et opérations. Deux faits sont à noter :

- D'une part, une narration de plus en plus cohérente dans les documents de projets avec les standards de sensibilité genre du PAM ;
- D'autre part, un certain décalage entre cette narration et la perception que le personnel se fait de sa propre mission et de la mission du PAM.

En effet, les documents de projet du BP dans la période considérée sont toujours estampillés du marqueur genre (2A ou 3) qui en consent le financement. Le document de l'ICSP va même jusqu'à évoquer une action d'assistance capable d'être transformatrice des rapports de genre. Toutefois, très souvent, au nom du principe de « Do no harm » (ne pas nuire), beaucoup font preuve de réserve, à l'idée de 'bousculer' les dynamiques des rapports H/F au sein des ménages (sans reconnaître immédiatement que l'assistance constitue déjà une interférence externe dans la vie du ménage). La compréhension de l'expression très utilisée dans les conversations "être sensible au genre" se limite souvent à la présence des femmes, sans aller jusqu'aux implications pratiques de cette présence comme le veut la vision structurée de la Politique du PAM sur la problématique hommes/femmes 2015-2020. La revue des termes de références de quelques positions du staff a aussi montré l'absence totale de liens avec la problématique H/F, une occasion perdue améliorer la conscience genre du personnel et partant, l'efficience même dans la mise en œuvre d'activités sensibles à la problématique H/F, en réponse à la priorité de la politique genre du PAM.

65. **Structure formelle dédiée à l'égalité de genre** : existence, type de composition et influence au niveau HR et programme, et plaidoyer avec les parties prenantes. Le BP a identifié quatre points focaux genre (une personne dans l'Unité Programme et deux dans l'Unité Logistique) qui font partie du Gender Result Network (GRN), un réseau global coordonné et animé à travers des formations et des rencontres virtuelles par l'Unité Genre opérant au niveau du Quartier Général.

Toutefois, malgré l'engagement individuel des membres du GRN, ils ne peuvent pas introduire des changements internes aptes à transformer la culture genre de l'environnement organisationnel pour les raisons suivantes :

- Manque de Plan d'action de mise en œuvre de la Politique genre du PAM.
- Pas de possibilité d'influence sur la politique d'enrôlement des nouveaux agents, suite à leur positionnement hiérarchique,;
- Le BP n'a pas, pour l'instant, une personne dédiée à plein temps à la thématique genre, qui puisse s'occuper soit de fournir un appui technique à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et évaluation ainsi qu'au rapportage des activités axées sur le genre, soit de coordonner le processus d'institutionnalisation du genre au sein de l'organisation. Plusieurs voix internes considèrent nécessaire le renforcement de l'effectif avec un/une spécialiste genre pour permettre d'atteindre de meilleurs résultats.

66. Participation aux activités menées par le GRN. Les activités que le GRN a coordonnées jusqu'à présent peuvent se regrouper en trois (3) catégories :

- Les activités liées à la célébration des Journées internationales sur les droits des femmes comme le 8 mars (journée de la femme) ou le 25 novembre (Journée contre les violences faites aux femmes, qui a lieu pendant les 16 Jours d'activisme). La participation à ces événements est considérée satisfaisante par le GRN ainsi que de la part du reste du personnel.
- Une discussion électronique en 2017, entre personnel, sur l'égalité de genre. Malgré la bonne participation, la discussion n'est pas parvenue à une analyse genre des besoins organisationnels ni à proposer une feuille de route pour améliorer l'institutionnalisation de la Politique genre du PAM.
- La participation du GRN à certaines actions de l'Unité programme qui lui donne des entrées intéressantes pour d'éventuelles actions transformatrices de genre. Il s'agit de : 1) la participation à la formulation des projets, pour en garantir la conformité avec les standards imposés par le système de Marqueurs Genre ; 2) la participation aux rencontres de revue des activités (After Action Review), qui offrent souvent l'occasion d'adresser aux partenaires des concepts et des priorités en vue de la prise en compte de la problématique H/F ; 3) la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Planification Communautaire Participative (PCP), qui leur donne un accès direct aux communautés bénéficiaires.

67. **Existence d'un plan genre BP.** Le BP n'a pas encore élaboré un plan d'action genre selon les indications du Plan régional. L'évaluation a utilisé la structure du Plan régional pour générer, en atelier, des éléments possibles du plan. Grâce aux contributions des participants et avec la facilitation de l'équipe d'évaluation, une feuille de route a été élaborée (voir Annexe 2, Vol. II), comme un parcours de transformation de l'action du PAM en vue d'une meilleure prise en compte de la Politique genre.

68. **Compréhension de la différence entre protection et autonomisation, besoins pratiques et besoins stratégiques de genre.** Pour la grande majorité du personnel, la prise en compte du genre dans les activités du PAM se limite à avoir un nombre égal de bénéficiaires femmes et hommes dans les actions. Dans les consignes données aux partenaires pour les distributions, en plus de l'égalité d'accès aux ressources, l'accent est mis sur les aspects de protection, en se référant aux femmes toujours comme à un groupe vulnérable. La poursuite d'une vision d'égalité entre les sexes est mentionnée dans quelques contrats avec partenaires seulement (4 contrats sur 12 examinés) en se référant brièvement à la Politique Genre, mais sans exigence d'en rendre compte. Autrement, lors des entretiens ou des ateliers avec le personnel, la contribution du PAM, dans les limites de son mandat, à l'autonomisation réelle et à l'influence des femmes sur les

prises de décision, n'a jamais été explicitement mentionnée comme finalité. Il y a une certaine résistance et même une certaine peur à changer les équilibres existant surtout au niveau intra-ménage sous le prétexte de ne pas bousculer les valeurs culturelles et se mêler de la vie privée des bénéficiaires. Et malgré cette posture, tandis que sans le vouloir, on pourrait dire que le PAM occupe symboliquement (et temporairement) la place du chef de famille pourvoyeur (nous y reviendrons dans la section Pertinence). Cet argument a facilité l'ouverture des discussions avec le personnel à considérer pertinente l'analyse des rapports sociaux de pouvoir préexistants. Si les outils des PDM permettent de capturer des informations sur celui qui dans le ménage récupère l'aide, ou qui prend les décisions concernant l'aide ou le temps nécessaire pour aller chercher l'aide, ils ne touchent pas les implications sur les dynamiques entre H et F au sein des ménages. On est en droit de dire que les effets non désirables aussi bien que les effets cohérents avec l'agenda de promotion de l'égalité de genre se réalisent sans une intention explicitement orientée de la part du personnel.

69. **Accessibilité aux informations et formations genre pour le personnel.** Presque la moitié (48%) du personnel du BP, dans l'enquête préliminaire, a déclaré n'avoir jamais eu une formation sur le thème de genre. En général le personnel est au courant de l'existence d'une ressource dans l'intranet du PAM pour la formation genre préparée par le bureau central genre. Les matériaux sont disponibles en plusieurs langues. Il n'y a que les quatre points focaux, membres du réseau GRN, qui disent effectivement avoir eu recours à ce matériel pour se former, malgré la difficulté à consacrer du temps à cette formation. Ils bénéficient cependant des téléconférences périodiques de formation avec l'Unité centrale Genre.
70. **Connaissance des instruments genre de l'organisation.** Par rapport à la diffusion du document de la Politique sur la problématique hommes-femmes 2015-2020 du PAM, il y a eu une séance de partage entre le personnel du BP. Cependant, on observe que cette politique, n'est pas maîtrisée par une grande partie des agents et ne semble pas servir fréquemment de référence dans leurs actions. A l'exception de l'activité de ciblage, le personnel PAM impliqué dans la mise en œuvre quotidienne des opérations a en général une perception neutre de son travail par rapport au genre : un travail qui n'influence pas et n'est pas influencé par les dynamiques de genre.
71. **Mandat explicite sur l'inclusion de la problématique H/F dans les Termes de Référence.** Pendant les ateliers d'évaluation formative du personnel du PAM, l'analyse guidée des cahiers des charges des différents postes a révélé l'absence de référence et d'attributions concernant la problématique H/F. La seule exception est observée dans les TdR des quatre points focaux genre, à qui il est fait obligation formelle d'allouer 20% de leur temps professionnel pour des activités liées à l'intégration de la politique H/F. Leur évaluation de performance reflète aussi cette attribution.
72. **Perception des bénéficiaires et des partenaires par rapport à l'égalité de genre et à la posture du PAM.** Au niveau des partenaires du PAM, la prise en compte du genre est perçue comme une conditionnalité pour pouvoir bénéficier des contrats de prestation. Certaines structures partenaires mènent déjà des activités genre avec d'autres donateurs (partenaires étatiques, OSC) ou en sont responsables (SP/CONAP Genre). Pour ce qui concerne les bénéficiaires, les données collectées n'ont pas permis d'apprécier cet aspect, qui reste encore à explorer. Comme précisé dans la méthodologie, cet aspect fait partie des limites de l'évaluation et était déjà inscrit dans les limitations de l'exercice.
73. **En conclusion,** avec quelques exceptions dans le personnel de la direction, en dehors des points focaux genre et du personnel du programme P4P, on remarque généralement une faible conscience des implications genre de la part du personnel et une connaissance limitée des instruments développés par le PAM pour la prise en compte systématique de la problématique

H/F. On note plutôt une tendance diffuse à considérer fixe la séparation des rôles aussi bien dans la vie privée que dans l'environnement professionnel.

2.2 Pertinence - Est-ce que l'analyse et l'assistance du PAM prennent en compte la problématique H/F, les différents besoins et les rapports de pouvoir ?

74. La réponse à cette question se situe à trois (3) niveaux :
- La pertinence au niveau des analyses diagnostiques ;
 - La pertinence au niveau des documents des projets ;
 - La pertinence au niveau des actions

2.2.a Pertinence au niveau des analyses diagnostiques

75. Au niveau diagnostic, la prise en compte de la problématique homme-femme se butte à un outil diagnostic peu sensible au genre, le Cadre Harmonisé (CH), dont les hypothèses sous-jacentes font de la sécurité alimentaire une variable dépendante de la production et de la disponibilité céréalière, considérée comme activité principale du chef de ménage. Après avoir présenté et déconstruit ces hypothèses, l'équipe propose que l'on parle plutôt de sécurité des repas que de sécurité alimentaire.

76. En effet, le CH est un processus d'analyse collaborative guidé par une institution du Ministère de l'agriculture, le Système d'Alerte Précoce (SAP), soutenu par le PAM dans le T-ICSP. Le SAP a pour mission l'analyse des risques d'insécurité alimentaire, en collaboration avec le Comité permanent Inter-états de lutte contre la sécheresse dans le Sahel (CILSS). Les sources de données utilisées par le CH, que ce soit les prévisions de production de la campagne agricole, agrégées au niveau provincial, ou les informations sur les prix des denrées alimentaires (prix collectés selon une périodicité semestrielle) ou encore les informations sur l'état nutritionnel (basée sur des données standard biométriques, relatives aux enfants en-dessous de 5 ans, et aux femmes enceintes et allaitantes), aucune de ces informations n'est structurée selon un cadre d'analyse sensible au genre. Il n'y a aucune analyse sur la réalité socio-économique des producteurs agricoles, ni sur les relations de pouvoir entre producteurs/trices, marchand(e)s, commerçant(e)s, selon le genre, l'ethnie, l'âge, la position géographique, etc. De plus, un biais méthodologique important qui s'est introduit dans la production des données sur les stocks alimentaires des ménages se rapporte à la mesure des stocks : l'unique support à la sécurité alimentaire pris en compte dans les enquêtes, c'est les stocks de céréales. Ainsi les récoltes provenant des champs familiaux et même la production personnelle des femmes et des enfants sont recensées et comptabilisées comme la propriété des chefs de ménage, qui sont généralement des hommes. Les autres productions alimentaires ne provenant pas de la céréaliculture (gombo, oseille, etc.) ne sont pas comptabilisées. Un particulier très intéressant au niveau symbolique est ressorti dans les enquêtes : la farine est reconvertie en grain avant d'être comptabilisée comme production du ménage, peu importe sa provenance réelle (elle peut avoir été achetée par la femme). De cette manière, non seulement la contribution alimentaire additionnelle des femmes est rendue invisible, mais aussi leur action complémentaire à la sécurité alimentaire au niveau de l'étape du pilier utilisation est **effacée**. Ainsi en 'renversant' un processus de transformation fait par les femmes (transformer les grains en farine, puis en repas), on affiche symboliquement une volonté manifeste de négliger le travail crucial accompli par les femmes à cette étape. **L'approche actuelle du diagnostic sur la sécurité alimentaire, basée sur des disponibilités céréalières ne considère donc pas pertinents ni nécessaires les détails relatifs au pilier de l'utilisation : tout le long processus, complexe et quotidien de préparation des repas, assigné aux femmes reste socialement invisible et techniquement pas pertinent quant à la mensuration de la sécurité alimentaire.**

77. En outre, même les informations censées être typiquement sensibles au genre, comme les informations sur la nutrition, ne permettent pas une analyse basée sur le genre : les données ne

sont collectées qu'auprès des enfants ou des femmes mais seulement à un moment précis de leur vie en lien avec la maternité. Conceptuellement cette approche ne permet pas une analyse des dynamique d'alimentation et résultats de nutrition selon le genre. C'est plutôt la différence biologique, et non le genre, qui est considérée. Or il y a non seulement une différence en besoins alimentaires entre les hommes et les femmes, mais aussi une différence de pouvoir de décision dans la gestion, l'accès/contrôle, l'utilisation et la consommation des ressources alimentaires en quantité et en qualité au sein des ménages. En ne capturant pas les informations sur l'état nutritionnel des hommes lors des enquêtes de nutrition menées conformément à la méthodologie SMART de l'UNICEF, toute analyse comparative basée sur le genre par rapport à l'utilisation effective de la nourriture de la part des hommes et des femmes au sein des ménages est impossible et le vécu différencié de l'insécurité alimentaire ne peut pas être appréhendé.

78. En somme, qu'il s'agisse des indicateurs dits d'alerte précoce (pluviométrie et production agricole) ou de temps réel (prix et tendances des marchés), ou des indicateurs d'impact (état nutritionnel), les sources d'information utilisées par le PAM dans le diagnostic des vulnérabilités alimentaires selon le CH **ne permettent pas une analyse explicitement sensible au genre**. Ces indicateurs sont totalement inaptes à capturer et à décrire les dynamiques de genre et à les mettre en relation avec la vulnérabilité alimentaire et la résilience. Or ces dynamiques constituent, par elles-mêmes, une cause co-déterminante de l'insécurité alimentaire différenciée selon le genre : **l'équipe récuse la pertinence des diagnostics quant au genre**. Le PAM devra influencer davantage aussi bien le diagnostic des disponibilités alimentaires que celui de la situation nutritionnelle en vue d'interventions plus pertinentes selon le genre.
79. **Dévoiler les hypothèses sous-jacentes implicites aux diagnostics du PAM et du CH**: l'équipe a identifié et dévoilé l'existence des hypothèses sous-jacentes⁹ aux diagnostics qui ne sont pas adaptées aux dynamiques de genre dans les sociétés rurales contemporaines au Burkina Faso, en vue d'offrir au BP des entrées possibles pour calibrer ses diagnostics et recadrer ses interventions. Les hypothèses identifiées sont présentées en détaille dans le tableau en Annexe 21, Vol. I. On peut les résumer ainsi :
- Un présupposé de base biaisé sur l'existence d'un archétype masculin efficace, bon père de famille, détenteur des moyens de production agricole, premier et presque unique responsable, en tant que chef de famille, de la production alimentaire et de la satisfaction adéquate des besoins en nourriture de tous les membres de son ménage.
 - Cet homme pourvoyeur, dévoué à la cause de sa famille (du reste perçue comme exempte de tout conflit) se bute, malgré sa bonne foi, à des obstacles qui l'empêchent d'assumer ses responsabilités : les changements climatiques, les aléas et variations de la pluviométrie, la baisse progressive de la production liée à la dégradation du sol et au manque d'intrants, les invasions de ravageurs, les chocs économiques, etc.
 - la sécurité alimentaire et nutritionnelle consiste dans la disponibilité et l'accessibilité des céréales (sans conceptualisation adéquate du pilier de l'utilisation). Or, la disponibilité alimentaire serait liée à la production agricole masculine (culture saisonnière de céréales ou de rente) ; et l'accessibilité alimentaire est vue seulement sous l'angle de la présence et des coûts des denrées sur le marché.
 - Nous avons appelé cette hypothèse non confirmée et au contraire invalidée par les enquêtes de terrain et certain littérature comme le **mythe de l'homme pourvoyeur**.

⁹ On peut dire que ces hypothèses sont de type diagnostic, même si elles sont l'expression d'un certain système de valeurs et surtout elles correspondent à une certaine représentation du monde (rural), que selon la terminologie de l'évaluation transformative on peut appeler ontologie (voir paragraphe Méthodologie). Pour une distinction entre catégories d'hypothèses dans l'évaluation voir Morrow & Nkwake (2016).

Le Rapport Faim Zéro publié en 2017 par le Ministère de l'Agriculture et des Aménagements Hydrauliques (MAAH) avec un important support technique du PAM, est une illustration particulièrement claire de la force de cette hypothèse. Il présente des explications de causalité de l'insécurité alimentaire comme entièrement étrangères et externes aux ménages touchés, plutôt fortement dépendants de la réduction proportionnelle (non absolue) de la production par rapport à la croissance démographique. Le rapport ne touche au pilier utilisation que du point de vue des impacts au niveau de la nutrition, se focalisant, seulement sur les effets peu satisfaisants enregistrés au niveau des indicateurs de nutrition par les groupes cibles. Les séquences du processus de transformation des céréales en repas et celles qui en sont les principales actrices (les femmes) sont complètement ignorées. Et quand les auteurs affirment que la "majorité des personnes souffrant de malnutrition au Burkina Faso sont des femmes et des filles vivant en milieu rural", l'explication qu'ils en donnent tient du "faible niveau d'éducation des femmes et des filles, les difficultés d'accès aux services de santé, les pratiques alimentaires archaïques et inadéquates" (Rapport Faim zéro 2017 :17). Cette causalité lointaine ignore entièrement les grandes transformations en cours dans la société rurale burkinabé, et notamment la **féminisation de l'agriculture** (voir Whitehead 2008 ; Whitehead et Kabeer 2001), de moins en moins rentable et attractive pour les hommes, qui tendent à se tourner vers les sites aurifères artisanaux et semi-industriels, ou vers l'exode saisonnier ou permanent. L'unité familiale est transformée en une entreprise agricole ayant pour main-d'œuvre gratuite les femmes et les enfants. Au même moment ces derniers/ères sont de plus en plus confronté-es à un appauvrissement croissant, à cause des limitations dans l'allocation de temps et de ressources (terres, main-d'œuvre, équipement), sans oublier la confiscation de la production familiale par les hommes. Les ressources et les énergies des femmes sont employées pour garantir la production et l'alimentation des populations, dans des situations asymétriques par rapport aux droits et aux responsabilités basées sur le genre. Ce qui empêche toute possibilité d'autonomisation. D'autres rapports d'analyse du BP de la sécurité alimentaire au Burkina Faso (Cf. Annexe 16c, Vol. I) partagent la même faiblesse analytique, tant au niveau des hypothèses de causalité, qu'au niveau du cadre théorique de la sécurité alimentaire. Ce sont ces analyses et ces rapports de diagnostic biaisés et aveugles aux dynamiques de genre qui ont amené le PAM et ses partenaires à choisir le calendrier saisonnier des cultures pluviales (traditionnellement gérées par les hommes) comme référence temporelle unique pour organiser le cycle annuel des interventions (même s'ils ont des difficultés opérationnelles et des retards fréquents dans la mise en œuvre).

80. **Réviser les hypothèses sous-jacentes.** La révision des présupposés de la sécurité alimentaire et nutritionnelle doit partir du niveau intra-ménage, là où les produits agricoles sont transformés en nourriture et consommés. Malheureusement, ce niveau reste encore trop peu exploré par le PAM. Partant d'un regard axé sur la différence de genre, de l'hypothèse (de type ontologique) relative au rôle du niveau intra-ménage, et sur la base des entretiens réalisés avec les bénéficiaires et les partenaires, une autre interprétation a été soumise et validée à plusieurs reprises lors des ateliers formatifs. Cette interprétation, c'est que **les femmes sont les actrices centrales de la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans les ménages et qu'elles vivent d'une manière particulière l'insécurité alimentaire**. Elles sont les actrices de la sécurité alimentaire en tant que productrices et transformatrices. Elles ressentent plus fortement l'insécurité alimentaire en tant que chargées des repas et à cause des dynamiques de genre.
81. Au sujet de la production et de la transformation, plusieurs recherches dans d'autres régions du monde, confirment la "féminisation de l'agriculture", qui est une tendance constatée sur le terrain : de simples participantes à la production agricole on voit progressivement s'instaurer la responsabilisation exclusive des femmes pour la production agricole. Dès lors que les hommes s'orientent vers d'autres opportunités (commerce, orpaillage, exode rural, etc.), les femmes prennent leur place dans les champs, sans en avoir les mêmes prérogatives en termes de

bénéfices, de propriété et de pouvoir de décision sur la gestion de la production (Pattnaik *et al.* 2017). De plus, comme chargées de la transformation des produits agricoles en repas, les femmes se sentent responsables de pourvoir à l'alimentation du ménage, dussent-elles utiliser leurs revenus personnels. Au-delà de la pluralité des traditions, des cultures et des systèmes écologiques des régions analysées au Burkina Faso, une caractéristique commune que **l'on peut observer dans toutes ces localités, c'est la séparation nette au sein du même ménage entre une économie de l'homme/mari et une économie de la femme**. Si cette économie différenciée existe depuis longtemps, au point d'être considérée traditionnelle, **l'aspect nouveau observé au Burkina Faso est la réduction progressive de la contribution du mari à l'économie interne nécessaire à la survie du ménage, notamment à la sécurité alimentaire et nutritionnelle de ses membres** (Compaoré 1993). Le travail d'évaluation a confirmé cette observation. Selon les enquêtes de terrain et le travail de validation dans les ateliers avec les représentants des organisations paysannes (OP) on peut dire que dans les régions de l'Est, du Centre Nord, du Nord et des Hauts-Bassins, les récoltes provenant du lopin de terre des femmes (normalement environ un demi hectare, maximum un hectare) sont en réalité utilisées directement dans la préparation de la nourriture, ou partiellement vendues, généralement pour l'achat des autres ingrédients de cuisine ou d'autres besoins de base du ménage (éducation, santé)¹⁰. **La grande partie des revenus des femmes des localités visitées est généralement utilisée pour nourrir la famille.**

82. Au sujet de l'impact différencié de l'insécurité alimentaire sur les femmes, les données qui émergent de nos enquêtes de terrain contredisent l'hypothèse principale qui guide les interventions du PAM pendant la saison de soudure. Cette hypothèse considère le période plus difficile pour la sécurité alimentaire des ménages les mois avant les récoltes, et le période meilleur comme le mois après les récoltes. Mais en effet, il ressort, comme une habitude consolidée et très diffuse dans plusieurs régions et cultures, que les hommes ferment les greniers dits 'du ménage' après les récoltes jusqu'à l'ouverture de la campagne agricole suivante, en mai-juin. L'utilisation des grains stockés dans le grenier familial ne dépend donc pas en général d'une décision des femmes.¹¹ Même les vivres reçus du PAM sont remis aux chefs de ménages pour une gestion collective. Pendant ce temps, dans les communautés rurales l'économie des femmes (c'est à dire la production de subsistance dans les parcelles gérées par les femmes, petit commerce, cueillette, autres stratégies de survie, y compris le recours au « vol »¹²) doit satisfaire aux besoins alimentaires du ménage entier. C'est pourquoi l'équipe, en guise de critique à cet ensemble des hypothèses, **a formulé une autre hypothèse diagnostique: l'existence d'une double saison de soudure, qu'on soupçonne être plus pertinente, mais que pour le moment les données disponibles ne permettent pas de valider pleinement ni de rejeter**. Cette nouvelle hypothèse soutien que à côté de la période

¹⁰ Les champs personnels des femmes, octroyés par les maris pour subvenir à "leurs propres besoins" (habillement, produits de beauté, aide aux parents etc.) étaient traditionnellement destinés à la production de légumineuses pour la vente (arachide, haricot), parfois du riz, quand le terrain s'y prêtait, et des feuilles de sauce. La nécessité faisant loi, elles se voient de plus en plus obligées d'y mettre aussi des céréales pour ne pas avoir à acheter tout.

¹¹ Le groupe sénoufo à Sindou (Cascades) a fait remarquer lors de l'atelier de Bobo, que chez eux, c'est la femme qui gère "normalement" le grenier après les récoltes. Il n'y avait malheureusement pas de femmes de cette région pour nous expliquer le mécanisme de gestion : sont-elles de vraies ordonnatrices des sorties de vivres du grenier ou bien doivent-elles toujours avoir l'aval du mari ? Par ailleurs, la tradition de fermer les greniers après les récoltes était pour garantir la sécurité alimentaire au moment de la production. De plus en plus, cela se fait pour garantir la sécurité matérielle de l'homme quand il revient des sites d'orpaillage ou de ses aventures à l'extérieur, ou pour des besoins plus individuels que ceux du ménage.

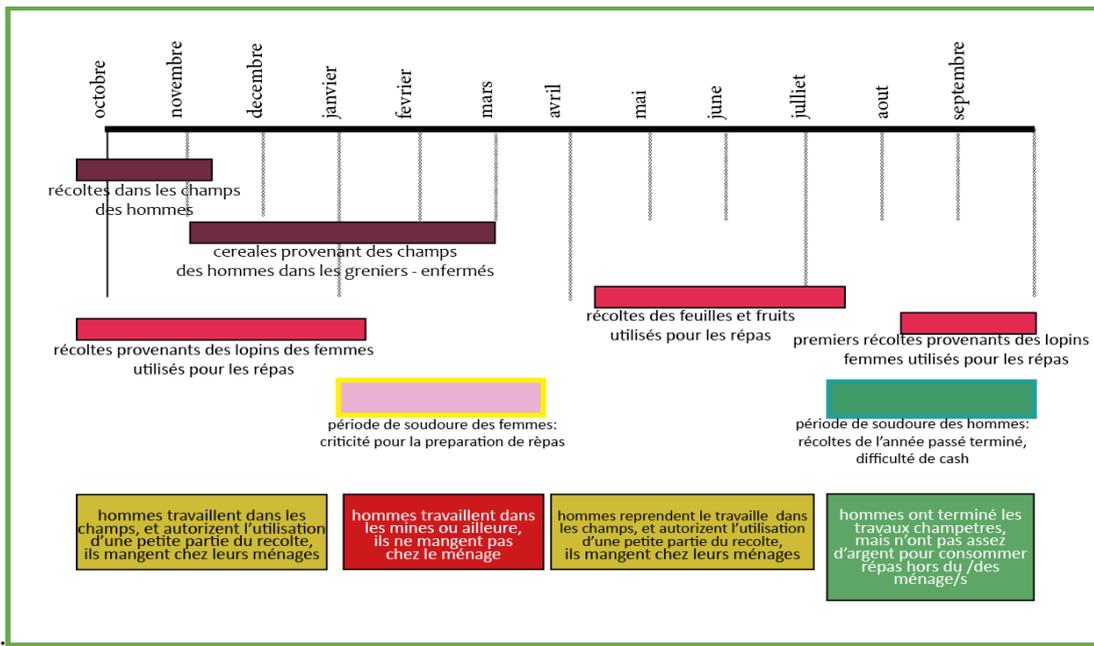
¹²Ce semble une pratique assez conventionnelle, même si ce n'est pas officiel, que les filles prélèvent des céréales dans le grenier de leurs pères ou de leurs frères à l'insu de ces derniers, mais toujours avec la complicité de leurs mères ou leurs petites sœurs non encore mariées ou leurs belles-sœurs, bref, un petit arrangement entre femmes, dès qu'elles en ont l'opportunité. Entre co-épouses, elles peuvent s'entendre également pour pratiquer aussi ce prélèvement en cachette dans le grenier familial, pour compléter les petites quantités accordées par le mari lui-même. Durant les entretiens, les femmes le racontaient avec humour comme faisant partie des prouesses du « génie féminin ».

déjà considérée et comprise entre juillet et septembre, il y aurait une autre période de soudure qui pourrait peser plus sur les femmes que sur les hommes, et qui correspondrait aux mois de décembre à mars/avril. Au cours de ces mois, les récoltes provenant du "lopin" des femmes semblent épuisées, et (à l'exception des cultures maraîchères) on ne trouve pas encore de produits frais, ni de fruits sauvages, ni de feuilles de sauce ou autres produits forestiers non ligneux. Alors, pour une bonne partie des femmes des régions visitées, garantir la préparation des repas quotidiens devient particulièrement difficile; surtout que la féminisation de l'agriculture ne leur laisse généralement plus assez de temps pour constituer des stocks importants de feuilles séchées pour les sauces. Par contre, le moment traditionnellement considéré comme période de soudure (appelons-le plutôt le «période de soudure des hommes») est pour les femmes une période d'accessibilité relativement améliorée aux stocks familiaux, car ça correspond au période du travail agricole quand les hommes consentent aux femmes d'utiliser le stock ménagère pour préparer les repas, et les amener dans les champs ou eux et les jeunes se trouvent à travailler. De plus, entre mai et juillet, selon les régions, la saison des pluies apporte une abondance de fruits nutritifs (karité, raisins, etc.) et de feuilles essentielles pour la préparation de tous les repas, et dont les femmes ont encore une certaine connaissance (même si c'est souvent limité à certaines espèces dans chaque endroit)¹³.

83. En conclusion, il semble possible d'améliorer la pertinence du diagnostic à travers une prise en compte du genre au niveau général de la théorie du changement qui sous-tend les projets et programmes du BP, en dévoilant des hypothèses cachées et biaisées concernant les dynamiques ménagères au tour de la production agricole et de l'alimentation, et en posant des hypothèses explicites alternatives, fondées sur des constats et sur une analyse genre des réalités de terrain (voir pour plus des détails Annexe 21 Vol. I). Si au lieu de prendre comme référence exclusive la production agricole contrôlée par les hommes, on regarde l'accessibilité physique à la nourriture préparée par les femmes, et le niveau de difficulté qu'elles rencontrent pour l'approvisionnement des autres ingrédients essentiels pour préparer les repas (et des repas variés), on sera amené à formuler le concept de **soudure des femmes**, différente de la **soudure des hommes** (Cf. Figure 1), ou bien **d'une double saison de soudure**.

Figure 4 : - Calendrier illustrant l'hypothèse de la double saison de soudure

¹³ A ce propos, l'Annexe 20 Vol I contient également des graphiques élaborés à partir des données de nutrition de la base ENDOS et du CSPA de Tibga (Est), qui avaient pour but de décrire ce phénomène. Malheureusement, les données ont été assez incomplètes pour des démonstrations fiables. On est étonné des pics du taux de malnutrition au niveau des femmes enceintes et allaitantes et des enfants en décembre janvier (période où il y a généralement la disponibilité des céréales plus qu'en juin-juillet-août, censés correspondre à la période de soudure. On pourrait y trouver certainement plusieurs explications (comme l'affluence des femmes pour le dépistage durant les périodes où elles sont moins occupées), mais dans l'état actuel des données, on ne peut pas non plus exclure l'hypothèse que c'est parce que les femmes ont leur période de soudure, tandis que pendant la saison de soudure (celle des hommes, selon l'équipe) il y aurait, en plus de l'intervention du PAM, l'ouverture des greniers familiaux et la présence des produits de la cueillette.



2.2.b Au niveau des documents de projets : S&E, études et application dans le cycle de projet

84. Cette section tente de donner réponse aux sous-questions suivantes :

i) Dans quelle mesure les données sont-elles désagrégées et analysées selon le genre, soit dans l'analyse de la situation que dans le suivi évaluation ? ii) Existe-t-il une interprétation des données selon l'analyse genre ? iii) Existe-t-il des critères genre pour le rapportage ? iv) Y a-t-il la possibilité d'apprécier la part du budget affecté aux activités centrées sur le genre ?

85. Désagrégation des données et analyse genre. Dans les documents des projets on observe une articulation progressivement plus solide et plus élaborée de la problématique H/F dans les trois projets considérés, et le PAM BF se montre de plus en plus engagé à collecter systématiquement des données désagrégées par sexe et aussi par âge, non seulement pour indexer les bénéficiaires mais aussi pour conduire les diagnostics. Toutefois, dans les divers formulaires de S&E, on trouve encore des insuffisances du point de vue de l'analyse genre et aussi de l'interprétation. Ces insuffisances sont entre autres :

- Une **représentation partielle des données par sexe** : tandis que certains indicateurs sont désagrégés par sexe, d'autres ne le sont pas (par exemple : le temps pour se rendre sur les sites de distribution n'est pas désagrégé ; il manque une comparaison systématique entre ménage avec chefs de famille H et F ; une insuffisance de compréhension de la problématique H/F amène à des représentations incorrectes des situations : les femmes des familles polygames sont classées chefs de ménage¹⁴ sauf celle à qui le mari est attribué dans le cadre des interventions, etc.).
- Une **désagrégation insuffisante et parfois superficielle des données** de S&E qui ne permet pas la compréhension de la dynamique en cours ni l'estimation de l'impact des changements au niveau des rapports de genre. Par exemple, dans l'activité d'appui aux chaînes de valeurs, on ne trouve pas dans les rapports des informations sur les quantités effectivement produites par les femmes elles-mêmes par rapport aux quantités

¹⁴ Si cette catégorisation exprime un souci d'égalité (remettre l'assistance aux femmes directement si le mari ne vit pas avec elles), il s'ensuit en réalité une série de difficultés du point de vue genre : le nombre de femmes chefs de ménage augmente dans les rapports, alors qu'en réalité ces femmes restent 'soumises' aux décisions du mari, qui peut récupérer l'assistance PAM pour une redistribution selon ses critères à lui. La polygamie est une institution avec des implications trop importantes pour les femmes et les enfants pour ne pas être relevée.

collectées par celles-ci ; ni combien de femmes ont vendu leurs propres productions et combien ont servi d'intermédiaires de vente par d'autres paysans (et avec quel profit).

- **Des choix de modalité d'assistance sans analyse genre** : C'est le cas des transferts monétaires. Les évaluations des activités disponibles (surtout à travers les PDM) ne présentent pas une appréciation différenciée H/F de cette modalité par rapport à l'assistance en vivres au sein du même ménage. Dans le PDM de 2013, après l'introduction de cette modalité, on retrouve un cadre analytique principalement basé sur l'hypothèse des relations collaboratives intra-ménage (les seuls types de risques considérés sont externes au ménage, comme vol ou braquage). Dans l'Évaluation Régionale de 2017 (Cf. Díaz et Betts 2017), le Programme Pays du BF ne fait pas partie des cas classés sensibles au genre ; la préférence pour le transfert monétaire découle de données non désagrégées par sexe de toute la population concernée, et les arguments évoqués se ramènent plutôt à des considérations d'efficacité et de simplification logistique pour le PAM, sans discussions sur la pertinence, l'efficacité et l'impact différenciés selon le genre¹⁵.

86. **Interprétation des données S&E à travers l'analyse genre.** Les acteurs impliqués dans les activités du PAM sont décrits de façon très neutre. Si dans un des PDM sur les Cantines scolaires (2017, p. 6), on mentionne de façon marginale que c'est essentiellement les femmes qui ont la charge de la cuisine, on ne leur adresse pas de question sur leurs besoins spécifiques pour réaliser le service que elles contribuent. Leur pouvoir relatif de négociation avec la communauté et avec le Comité de gestion des écoles (COGES), leur possibilité d'aspérer à des rémunérations adéquates et équivalents aux hommes, leurs conditions de travail et les types de risques auxquels elles sont exposées dépendent de leur identité de genre, et ne sont pas considérées ni adressées par le BP. Situation symétrique à été relevé avec les femmes magasinieres du projet P4P.
87. **Existence de critères genre pour la reddition des comptes des partenaires.** L'équipe a pu constater l'existence d'un seul rapport d'activités de la part des partenaires avec focus genre, un rapport dans le cadre du P4P (Cf. AFDR 2017). Il est nécessaire qu'un rapport annuel avec focus genre pour chaque projet soit rédigé. Ce serait très utile pour une meilleure conceptualisation interne et visibilité des résultats de processus du PAM en matière de problématique H/F. Cette innovation demandera aussi l'introduction des mises au point périodiques sur les activités genre, qui permettront de mieux surveiller et adapter la pertinence genre des interventions sur le terrain.
88. **Possibilité d'apprécier la part de budget de chaque projet affectée aux activités avec une cible genre.** Les entretiens avec le personnel du BP ont confirmé l'existence d'une allocation budgétaire - dans les étapes initiales de chaque ligne de programmation - pour des actions liées à la problématique H/F. Puisque ce budget n'est pas affecté sur la base d'un plan d'action genre adossé à la politique, mais plutôt sur la base d'un pourcentage forfaitaire définie *a priori*, cette allocation est régulièrement annulée au cours de l'année, au profit d'autres urgences opérationnelles. De plus, la sécurisation du budget peut être difficile car les activités de

¹⁵ Il n'y a pas de discussion sur les risques de récupération et de diversion de l'assistance monétaire au sein du ménage de la part des hommes, scénario très plausible et évoqué à plusieurs reprises dans les entretiens et lors de l'atelier bilan de la soudure à Koudougou et de la rencontre de la *Endline Review* 2018 à Ouagadougou. La revue documentaire confirme le fait que les implications genre du transfert monétaire ne sont pas traitées. Le rapport d'évaluation de 2014 (Cf. Brian Majewski et al. 2014 :29), est clair : « *Gender and protection implications of C&V are not measured consistently and positive implications cannot be proven based on systems in place* », même si ces implications sont liées beaucoup plus au statut de la femme au sein du ménage qu'à la modalité de transfert en lui-même (p. vii) ; chose vérifiée aussi dans l'étude conjointe du PAM et du HCR de 2013 sur la question (Cf. WFP and UNHCR. 2013).

programme considérées directement éligibles pour l'utilisation de ce budget ne sont pas clairement définies.

2.2.c Au niveau des actions : analyse systématique de la sensibilité de genre par activité

89. Une revue systématique de chaque activité du BP dans la période 2018-2019 a été faite pour appréhender **les actions ciblées** censées améliorer l'égalité de genre, et aussi **leur capacité de distinguer entre les besoins pratiques** et *besoins stratégiques de genre*. Effectivement, on note une intention positive de développer des programmes inclusifs, et capables de prendre en compte les besoins différenciés des personnes, en ligne avec l'objectif 1 de la Politique du PAM sur la problématique hommes/femmes 2015-2020. Toutefois, à part l'action visant à renforcer la filière laitière dans le Sahel, et partiellement avec les Rations à Emporter (RAE) et le soutien aux OP, le problème de diagnostic déjà relevé (voir 2.2.a) fait que les besoins pratiques ou stratégiques de genre ne sont pas articulés. Les actions ciblées se réfèrent la plupart du temps à des différences biologiques liées au sexe et à l'âge. Ce constat est illustré avec détails en modalité synoptique dans l'Annexe 4, Vol. I. Voici une synthèse de la revue.
90. **Dans l'activité 1** - L'assistance aux réfugiés maliens, le ciblage des ménages pauvres et très pauvres selon l'outil HEA ne se base pas sur des analyses de genre et les actions sont indifférenciées et non sensibles à la problématique H/F. De plus, on peut dire que l'attention envers les personnes à besoins spécifiques (PBS) pendant les distributions (avec mesures spéciales pour la logistique) est motivée par des considérations biologiques ou physiologiques (les femmes enceintes ont la priorité dans les files pour la distribution ; mais par exemple les femmes avec enfants ne le sont pas).
91. **L'activité 2 - La distribution des vivres d'urgence aux populations touchées par les chocs climatiques** a été évaluée comme la moins sensible au genre, pour plusieurs raisons (indiquées au par. 2.2.a) et ne semble pas capable de efficacité.
92. **L'activité 3** présente 3 opportunités pour la prise en compte du genre :
- **Les cantines scolaires**, en général, avec un ciblage basé sur l'âge et sur la fréquentation scolaire : la discrimination positive vers les enfants qui vont à l'école renforce leur participation et l'égalité des chances.
 - Si les conditions de travail des cantinières (qui sont partout des femmes volontaires) sont améliorées, cette activité pourrait devenir un instrument d'autonomisation pour ces femmes.
 - L'action **spécifique des RAE** est justifiée par une analyse des inégalités de genre dans l'éducation. En principe cela favorise un plus grand accès des filles à l'école et permet d'éviter les mariages précoces. Les besoins des jeunes filles basés sur la différence sexuelle peuvent aussi être prises en compte par la direction de l'école (existence de lavabos, toilettes séparées filles/garçons, serviettes hygiéniques).
93. **L'activité 4, sur la prévention de la malnutrition, et l'activité 5 sur le traitement de la malnutrition** seraient des actions qui prennent en charge les dynamiques de genre, mais on devrait plutôt les classer comme des actions ciblées de protection, axées sur les différences biologiques et sur les besoins pratiques de genre. A l'exception des personnes vivant avec le VIH (PvVIH), elles ne sont pas transformatives. En effet:
- Le ciblage est basé sur des arguments médicaux liés aux besoins spécifiques dus à la différence sexuelle biologique ou à l'âge.
 - La stratégie adoptée par le PAM et les partenaires pour couvrir les besoins des enfants se base sur une analyse de genre qui reconnaît les femmes comme porteuses de la responsabilité primaire de soins des enfants. Mais il s'agit là du côté instrumental, les

coûts d'opportunité générés par cette responsabilité ne sont pas considérés. L'activité s'arrête sur les besoins pratiques de genre, sans s'aventurer dans les besoins stratégiques.

- A la base de cette activité on trouve l'hypothèse que les femmes ont besoin d'une meilleure nutrition pendant la grossesse et l'allaitement. Cette hypothèse permet une discrimination positive basée sur la différence sexuelle. Le programme n'analyse pas les dynamiques de malnutrition qui influencent les conditions de vie des femmes même ayant des besoins additionnels, sur la base des relations de genre (aucun type d'informations sur l'état nutritionnel des hommes n'est disponible dans le système de S&E, à l'exception des PvVIH).
- Au sujet des PvVIH, on trouve des analyses de type sociologique et économique, qui incorporent structurellement la problématique H/F. Les réponses sont faites en conséquence pour sauver des vies, par l'amélioration des conditions sociales des patients. Les données sur les conditions de nutrition des hommes comme des femmes sont collectées dans les opérations de cette activité. Cette **action est une des plus sensibles au genre dans le portefeuille du BP au Burkina Faso**. Toutefois, la participation des hommes et des femmes dans l'action n'est pas égale. Selon le rapport sur l'état nutritionnel des PvVIH assistées (PAM, Ministère de la Santé du Burkina Faso 2018), 4/5 des personnes assistées sont des femmes; elles sont $\frac{3}{4}$ selon le PDM 2017. Cette forte disparité entre les sexes indique un grand travail à faire encore pour encourager les hommes à se faire dépister et soigner, au-delà de restriction (auto)imposées par une certaine idée de l'identité masculine.

94. **Dans l'activité 6**, concernant la **réhabilitation des sols dégradés** (« Food for Assets », FFA) on observe que la conception de l'action se base sur une analyse de genre qui identifie et adresse l'inégalité d'accès à la terre entre hommes et femmes, et propose une discrimination positive basée sur le genre, donnant la priorité à l'inscription des femmes dans les listes des participant(e)s. La conception de l'action présente aussi une forte attention de protection basée sur considérations des spécificités biologiques autour du sexe et de l'âge (recommandée attention particulière pour les femmes enceintes, les enfants et les personnes âgées). Toutefois, les actions préliminaires de diagnostic ne semblent pas prendre en compte toutes les étapes nécessaires pour appliquer les principes de ciblage différencié. Le personnel ne semble pas s'être approprié des principes de base justifiant un traitement différencié pour les hommes et les femmes selon l'analyse de genre. Dans les cas analysés, même si l'approche du diagnostic était participative, utilisant le PCP, aucun débat ne semble avoir été mené avec la communauté pour aboutir à un consensus de discrimination positive en faveur des femmes. Le fait de trouver une majorité de femmes sur les sites FFA visités n'est pas forcément signe de discrimination positive en leur faveur, et plusieurs évidences ont montré que le résultat pourrait être lié à un faible intérêt à participer de la part des hommes. A Goulghin et Toece (Centre-Nord), il est ressorti que les hommes étaient déjà engagés en grand nombre sur les sites aurifères. A Dapoutenga (Région Est), selon les répondants, les informations sur la rémunération n'étaient pas claires au début de l'action : on pensait à un travail bénévole non rémunéré, ce que a éloigné les hommes.

95. **Dans l'activité 7, sur l'appui aux chaînes de valeurs** des petits producteurs (agropasteurs) à travers les formations et l'accroissement des capacités, il faut distinguer deux actions importantes pour la prise en compte du genre : « le projet lait » qui est lié à l'activité 3 sur les cantines scolaires et l'accompagnement des organisations paysannes (OP) dans la production et la commercialisation¹⁶. **Dans le cadre du projet lait**, le PAM soutient le développement de la filière laitière dans le Sahel, en accompagnant les Unités de Transformation Laitière (UTL), en vue de fournir aux écoles bénéficiaires des cantines scolaires un yaourt local de très bonne qualité.

¹⁶ Ces deux actions ont fait également l'objet d'une analyse critique en Annexe 1-B et C, Vol. II)

Le ciblage dans cette activité est basé sur une analyse de genre approprié : l'intervention est exclusivement centrée sur les femmes, reconnues comme sujets minoritaires dans l'accès aux ressources productives dans le secteur agro-pastoral. Il y a une intention manifeste de transformation des conditions des femmes bénéficiaires, et d'autonomisation des femmes, à travers un accès accru aux opportunités et aux moyens de production. **Quant à l'action d'accompagnement des OP dans le développement des capacités et dans la commercialisation**, elle est beaucoup plus approximative en matière d'analyse des dynamiques de genre. La discrimination positive proposée dans cette action se réfère uniquement à la préférence que le PAM veut accorder à des organisations ayant une prévalence de femmes membres. Bien que la conception de cet aspect vise à produire des bénéfices directs sur les femmes, le système de S&E interne de chaque OP est encore peu articulé. Il manque de données pour comprendre dans les détails si les bénéfices que les femmes membres des OP tirent sont aussi significatifs que pour les hommes (Cf. Annexe 1-B, Vol II et Annexe 3, Vol. I, dans le "Tableau de l'économie de confiscation"). Les ateliers avec le personnel du PAM et les partenaires (y compris de P4P), en combinaison avec les enquêtes de terrain auprès des communautés de bénéficiaires, et le développement d'une étude de cas sur le paradoxe observé dans la région du Sud-Ouest (riche production agricole et augmentation de l'insécurité alimentaire) ont amené à une remise en cause de l'hypothèse de base de P4P, qui suppose que **l'intérêt du petit producteur, homme comme femme, soit aligné sans contradiction avec l'intérêt alimentaire de son propre ménage**. Cette théorie du changement de l'activité P4P ne prend pas en compte les relations de genre que déterminent les rôles et les rapports de pouvoir dans les ménages, et notamment l'existence des dynamiques non collaboratives intra ménage (voir l'Annexe 6, Vol I).

96. Pour les **activités 8 et 9**, relatives à la **capacitation des structures étatiques** de la Direction de l'Allocation des Moyens Spécifiques aux Structures Éducatives (DAMSSE) pour les cantines scolaires, et de la Direction de développement des marchés des produits agricoles (DDMPA), pour le P4P national, on observe que la présentation (et la compréhension que les partenaires ont développé) de l'intervention est centrée sur des questions d'efficacité et ne prend pas du tout en compte le focus originaire de l'action du PAM sur les aspects genre (qui existe dans les descriptions au-delà des limites illustrées). Il faudrait travailler davantage sur la conditionnalité et sur un engagement gouvernemental de haut niveau pour mettre les priorités genre dans l'assistance du PAM au gouvernement. L'inclusion des partenaires étatiques des activités 8 et 9 dans les plans futurs de capacitation sur la problématique H/F est donc nécessaire.
97. Pour ce qui concerne l'**activité 10, le soutien pour la mise en œuvre du Système d'Alerte Précoce (SAP)**, comme précisé plus haut dans la section 2.2.a, cette activité, fondamentalement de type diagnostic et analytique, procède d'un préjugé de genre qui ne reconnaît pas le rôle central des femmes dans la production agricole et dans la transformation de la nourriture. Une reconsidération du cadre théorique, et la correction des outils de collecte des données sur les stocks alimentaires seront nécessaires.
98. En conclusion, **les actions du PAM au Burkina Faso qui arrivent à toucher le niveau intra-ménage, proposent des traitements différenciés et des 'discriminations positives' avec des actions ciblées**. Quand l'analyse atteint ce niveau, le BP devient aussi capable de reconnaître et de répondre aux vulnérabilités des femmes créées par les systèmes culturels et socio-économiques (exemple des RAE). Sinon, en général, les actions se réfèrent à des vulnérabilités liées à des conditions biologiques particulières (grossesse, allaitement), et présentent des soucis de protection (non d'égalité ou autonomisation) sur la base de ces conditions biologiques.

2.3 Efficacité - Est-ce que la réalisation des activités du PAM amène des opportunités d'amélioration des relations entre H et F et d'autonomisation des femmes à travers une participation véritablement égale des sexes ?

99. Globalement, les interventions du PAM ont de fortes potentialités et même quelques résultats intéressants en termes d'efficacité selon les critères de genre. Mais les modalités actuelles de collaboration avec les partenaires présentent des limites évidentes, voire des obstacles pour atteindre des résultats de qualité. A travers l'approche du "Faire Faire" le BP confie aux partenaires la mise en œuvre des actions de ses projets, dans l'hypothèse que les partenaires (surtout locaux) sont mieux placés et équipés pour assurer la mobilisation communautaire nécessaire et garantir une participation inclusive et des opportunités effectives pour les femmes et les hommes. Les informations tirées des entretiens et de l'analyse des contrats, et validées dans les ateliers avec les partenaires et le personnel du PAM, montrent que cette hypothèse de travail du BP n'est pas systématiquement avérée. En incorporant les critères d'analyse genre développés dans la matrice d'évaluation (à savoir : participation, prise de décision, influence sur les décisions, accès/contrôle des ressources, répartition des bénéfices, impact sur les normes de genre), quatre (4) sous-questions permettent d'apprécier l'efficacité du Programme Pays à transformer les relations de genre en direction de l'égalité de droit et à autonomiser la composante féminine :

- a) Existe-t-il des mécanismes pour garantir la participation des hommes et des femmes et dans quelle mesure ces mécanismes sont-ils assimilés par le personnel de terrain ?
- b) Dans quelle mesure la participation des hommes et des femmes est-elle effective dans les opportunités amenées par le PAM ?
- c) Dans quelle mesure les femmes ont le contrôle des ressources qui arrivent à travers l'appui du PAM ?
- d) Dans quelle mesure tous les bénéficiaires, hommes et femmes, participent-ils à la prise de décision, même au niveau intra-ménage, en relation aux bénéfices amenés par les interventions du PAM?

Un tableau avec des constats et commentaires détaillés comparant pertinence et efficacité selon le genre par activité est présenté en Annexe 4, Vol. I reprenant le travail fait lors des ateliers de formation. Ci-dessous sont articulés les points essentiels.

2.3.a Mécanismes pour assurer la participation : leur assimilation de la part des partenaires

100. Presque tous les programmes du BP présentent des mécanismes (généralement des quotas pour femmes) pour favoriser la participation des représentants des bénéficiaires aussi bien dans la prise de décision relative à certains aspects des opérations d'assistance¹⁷ que dans les actions mêmes. Les partenaires ont assimilés ce concept, même si il est aperçu comme un fin en soi plutôt qu'un moyen d'amélioration des relations H/F.
101. Un des mécanismes les plus puissants reste l'approche PCP, expérimentée dans plus de 10 villages depuis 2016 (Cf. Annexe 2, Vol. II). Toutefois, le niveau de respect des normes, la qualité de la participation provoquée, et l'engagement des partenaires pour promouvoir l'égalité effective reste plutôt faible. Selon les observations directes du processus¹⁸ et sur la base des informations ressorties pendant les ateliers du personnel du BP et des partenaires, avoir

¹⁷ Il faut signaler le cas particulier des activités pour la prévention et traitement de la malnutrition, où les bénéficiaires (des enfants) sont représentés par les mamans. Ces actions font partie aussi des rares activités où le PAM remet l'assistance directement entre les mains des femmes, pour une raison, on le sait, instrumentale : « L'expérience a montré que, entre les mains des femmes, la nourriture est plus probablement plus proche de la bouche des enfants dans le besoin » (WFP, *Women and WFP*, March 2011).

¹⁸ L'équipe a effectué une visite d'observation de la conduite d'une PCP sur le site de Napalghin le 27 septembre 2018.

disponible un paquet pre-conçu d'activités, que semblent être trop figées, s'harmonise difficilement avec les vulnérabilités et les opportunités des différents groupes intéressés. Par exemple, après avoir constaté le fardeau des charges non rémunérées pour les femmes dans la phase du diagnostique du PCP, aucune action spécifique n'est prise pour adresser le problème. On a également observé que les représentants des jeunes ou des personnes âgées tendent à ne pas être équilibrés selon le sexe, et que les facilitateurs des partenaires et du BP ne s'engage pour combler ce déficit, et considèrent ces catégories d'âge comme ayant des besoins homogènes et indépendants des dynamiques de genre.

102. Aucun des 12 contrats avec partenaires analysés ne présente des indicateurs de S&E pour apprécier la qualité de la participation ; seulement 1 contrat sur 12 demande de renseigner les données quantitatives désagrégées sur la composition des comités de distribution. Rarement les contrats établis par le BP avec les partenaires présentent des indications ou des clauses qui s'accompagnent avec des instruments de redevabilité en matière de genre. Dans l'échantillon examiné 3 contrats posent l'autonomisation des femmes comme un objectif et une priorité, et font référence à la Politique du PAM sur la problématique H/F tout en précisant, au moins dans deux cas : "à moins que les femmes, ne soient exposées de ce fait au risque d'agression ou de violence de tout type", sans proposer de mesures alternatives de protection et plutôt en cadrant la question comme clairement secondaire dans le mandat.

2.3.b Participation effective aux opportunités amenées par le PAM à travers les activités d'assistance

103. En général, le personnel du BP montre un certain intérêt à la participation effective des femmes et des hommes aux opportunités offertes par l'assistance du PAM. Cependant, une analyse approfondie des actions montre des limites imputables à la compréhension et à l'engagement du personnel et des partenaires vis-à-vis de la problématique H/F, comme on peut l'illustrer avec les cantines scolaires, la création des actifs productifs, et l'appui aux PvVIH.

104. **Les cantines scolaires, une action inclusive mais incomplète** : Ces cantines réalisées directement avec les partenaires de mise en œuvre, représentent une modalité très efficace quant à leurs capacités de rétention des filles et des garçons à l'école, selon les données des rapports du PAM et les témoignages des directeurs des écoles visitées. Elles peuvent garantir des opportunités aux groupes d'âge jeunes, aux groupes marginalisés, y compris les catégories moins nanties. La mesure additionnelle de la ration à emporter (RAE) réservée aux jeunes filles de CM1/2 résulte comme un instrument puissant non seulement pour inciter les parents à scolariser les jeunes filles, mais aussi pour leur maintien à l'école, leur évitant ainsi les mariages précoces. Toutefois, les enquêtes de terrain ont permis de relever deux risques à prendre en compte :

- Risque de détournement ou de diversion des RAE dans les communautés par manque de compréhension des raisons programmatiques qui justifient la discrimination positive en faveur des filles. Il faudrait une communication plus explicite sur les valeurs d'égalité qui sous-tendent les choix du PAM.
- Risque d'annulation des résultats positifs des RAE au moment du passage des filles au secondaire. Les conditions des jeunes filles des familles indigentes, étudiant loin de chez elles, les rendent très vulnérables. Elles doivent survivre avec des ressources économiques très limitées qui ne couvrent même pas les besoins basiques. Il s'en suit, selon les récits recueillis auprès de certains partenaires (notamment au poste de santé de Tibga) des stratégies de survie négatives, comme "sexe contre nourriture". Elles finissent souvent dans des grossesses non désirées qui les rendent encore plus vulnérables, et souvent mettent fin à leurs études ; sans compter les risques de l'interruption volontaire de grossesse conduite nécessairement de manière clandestine.

Ces histoires ont un potentiel multiplicateur négatif : elles peuvent confirmer chez les parents le préjudice de genre sur l'inutilité de l'école des femmes. Partant de ce fait, elles interrogent la logique d'intervention du PAM, qui entend augmenter le taux et le niveau de scolarisation des femmes mais qui cible, pour son intervention, les filles qui sont encore avec leurs parents et pas celles qui sont beaucoup plus exposées et plus à risque de tomber dans des grossesses non désirées à cause d'une situation d'insécurité alimentaire – et en produisant de retour une plus forte insécurité alimentaire.

Il serait souhaitable d'inclure les jeunes filles des écoles secondaires dans les RAE sous formes de bourses alimentaires pour continuer leurs études.

- L'autre limite constatée dans cette action, c'est l'insuffisance des ressources qui ne permet pas au BP d'assurer une couverture géographique plus inclusive, pour une composante aussi transformative. **Cette difficulté est certainement un obstacle à l'efficacité d'activité d'envergure nationale selon un focus genre.** C'est le cas pour plusieurs autres activités prometteuses.¹⁹

Un travail stratégique de plaidoyer et de partenariat spécifique sur l'avancement de l'égalité de genre, avec d'autres acteurs humanitaires et de développement et le Gouvernement, est nécessaire pour répliquer les bonnes pratiques. A cet effet, il faut une meilleure documentation des activités sur la problématique H/F.

105. **L'appui à la création des actifs productifs : considérations biologiques**, question des coûts d'opportunité : En plus de la réelle difficulté à trouver les ressources nécessaires pour des activités qui soient effectivement inclusives, il y a aussi la limite d'une compréhension partielle des obstacles à la participation aux bénéfiques, et d'une certaine 'timidité' de la part du BP (chez les partenaires encore davantage) à toucher certains détails dont la modification pourrait améliorer l'efficacité des interventions en provoquant une plus forte participation, au-delà des différences de genre. L'équipe relève trois (3) limites :

- L'introduction de quotas pour les femmes dans la composition des groupes bénéficiaires dans cette action (60%), est certainement une mesure qui facilite la participation quantitative des femmes aux opportunités d'assistance. Mais il peut s'avérer, comme déjà souligné, que la prévalence des femmes ne soit pas le résultat d'un consensus communautaire, plutôt la simple conséquence du fait que les hommes avaient moins d'intérêt à ce type de travaux. **Le système de S&E devrait essayer de capturer non seulement les proportions H/F dans les groupes bénéficiaires, mais aussi fournir des informations qualitatives de contexte** qui tentent de comprendre comment la prévalence des femmes sur les sites a été obtenue, et quels sont les arguments qui ont été utilisés pour convaincre la population, surtout masculine, à céder plus de place aux femmes.
- De plus, dans les normes du BP le standard de performance requis pour considérer une journée de travail demande aux femmes un rendement plus faible que celui des hommes ; cela est considéré comme une discrimination positive basée sur le genre. En fait, la différenciation est plutôt basée sur l'argument biologique de la différence de constitution corporelle. Cela réduit l'efficacité de l'action à améliorer l'égalité de chance pour une participation effective. En vue de la possibilité d'accompagner un débat au niveau communautaire sur l'asymétrie de la division de la charge du travail non

¹⁹ L'insuffisance de ressources a provoqué des interruptions prolongées et continues de stocks de vivres destinés aux activités de nutrition (pour femmes enceintes et femmes allaitantes [FEFA], enfants et PvVIH). Ainsi la réponse trop limitée des bailleurs de fonds, insuffisante à couvrir les besoins estimés et le plan de distribution élaboré, a compromis l'efficacité de cette action, pourtant fortement souhaitée par les bénéficiaires, que ce soit au poste de santé de Tibga (Est) ou les associations de PvVIH, à Bobo (Hauts-Bassins). En 2018, une seule distribution de l'assistance alimentaire (farines améliorées et huile) a été possible. Du reste, selon le PDM relatif à l'action PvVIH 2017, le taux de réalisation a été de 37%.

rémunéré entre H/F, il aurait fallu aussi différencier la durée de présence sur le site pour tenir compte de la charge de travail additionnel conduit par les femmes, y compris pour la préparation de repas. **La différence de genre entre hommes et femmes n'est donc pas prise en compte**, ni dans l'analyse ni dans la norme. Par conséquent, les **divers coûts d'opportunité exigés par les femmes et par les hommes** pour la participation aux projets ne sont pas considérés, dans cette activité de travail-contre-argent.²⁰

Il faudrait inclure, dans une réorganisation des activités de sensibilisation genre, des actions pour l'allègement des tâches des femmes et la redistribution du travail non rémunéré, sous le modèle des écoles de maris (Cf. Idrissa et al. 2018 : 12) déjà bien expérimentées dans des pays du Sahel.

- L'approche programmatique du PAM visant l'amélioration de la résilience des populations bénéficiaires à travers le FFA pour intégrer aux mesures d'urgence des mesures de développement, a un grand potentiel d'incorporation des actions transformatrices par rapport à la problématique H/F. Toutefois, tandis que les protocoles pour ces interventions indiquent la nécessité de négocier à l'avance l'attribution des terres, sur les sites visités, on n'a pas vu un grand intérêt de la part du PAM et des partenaires à accompagner ce processus. Il manque un travail préalable de plaidoyer avec les autorités locales et dans la communauté, pour l'affectation des terres réhabilitées.²¹ Cet aspect représente une des occasions manquées pour améliorer l'égalité de genre en favorisant **un accès plus équitable des femmes à la terre**.

106. **L'assistance aux PvVIH, une participation asymétrique aux opportunités.** En effet, dans les programmes d'assistance pour les PvVIH, l'asymétrie se note à plusieurs niveaux, avec un effet dramatique sur l'efficacité :

- Asymétrie dans la participation : il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes qui demandent à faire le dépistage du VIH/SIDA, et cherchent assistance pour se soigner²², à cause de la stigmatisation dont souvent sont victimes ces personnes. Une telle stigmatisation, bien entendue, est aux antipodes de l'identité de genre masculine. Quelques associations cherchent à amener davantage d'hommes à se faire dépister, étant entendu qu'il y a une plus grande prévalence masculine au sein de la population.
- Asymétrie dans le contrôle des ressources et la participation aux opportunités: la stigmatisation impose des interdictions de manipuler les aliments, ce qui signifie pour les femmes, la perte d'une capacité clé de l'identité de genre, tandis que c'est indifférent pour les hommes qui n'ont pas la charge sociale de la préparation des repas. Cela a un effet dramatique sur l'accès à l'alimentation selon les besoins. Elles sont souvent interdites aussi de toute forme d'AGR touchant la manipulation de nourriture.
- Asymétrie au niveau nutritionnel : selon les organisations rencontrées, l'état nutritionnel des PvVIH mâles assistés est moyennement meilleur à celui des femmes.²³ En raison de

²⁰ Dans les discours l'expression en acronyme FFA (« *Food for Assets* ») est habituellement utilisé, alors qu'il s'agit plutôt de CFW (« *Cash for Work* »)

²¹ A Goulghin (Centre Nord) il a été dit que c'est après la réhabilitation des terres que les services de l'agriculture se pencheront, avec la communauté, sur l'affectation des terres !

²² Remarqué par les organisations interviewées, et correspondant aux données du PDM 2017, qui estime que presque 59% de ménages de PvVIH assistés sont gérées par des femmes contre 41% gérées par des hommes.

²³ Dans les données de l'étude sur l'état nutritionnel des PvVIH de 2018, même si la dénutrition est plus élevée pour le groupe des bénéficiaires hommes, la condition de normalité est plus fréquente chez les hommes (67.7% contre 62.8% femmes), et la malnutrition totale (y compris malnutrition, surpoids et obésité) est moins prévalente pour les hommes (22,3%) que pour les femmes (37,2%). Malheureusement, les données concernant le périmètre brachial aussi bien que la consommation alimentaire ont été collectées seulement pour les femmes en âge de procréer. Ce choix montre comment en général, le personnel du programme et les chargés des

la stigmatisation et de l'interdiction de toucher aux ustensiles de cuisine, les rations alimentaires que les PvVIH femmes amènent sont gérées par d'autres femmes, et leurs portions à elles, décidées selon des critères pas nécessairement basés sur les besoins. Quant aux PvVIH hommes, ils sont nourris par des femmes dans leur ménage, en fonction de leur statut social, ou bien ils ont la possibilité d'acheter des repas tout prêts dans la rue.²⁴ De plus quand les femmes sont infectées en même temps que leurs maris, même les médicaments qu'elles reçoivent dans le programme d'assistance peuvent être partagés avec ces derniers, qui acceptent rarement le dépistage à cause de la stigmatisation sociale.

Sur la base de l'expérience de soutien aux PvVIH, l'équipe d'évaluation considère utile l'extension des mesures anthropométriques aussi aux hommes en général, dans tous les diagnostics ou évaluations des actions de renforcement de la sécurité alimentaire et de la nutrition, pour mieux comprendre les dynamiques concrètes d'accès à l'alimentation et aux repas au niveau intra-ménage.²⁵ L'asymétrie de traitement de corps des femmes et des hommes de la part du PAM (sauf que dans le programme d'assistance au PvVIH passe un message contraire aux valeurs d'égalité de genre et empêche une analyse solide de dynamiques clés dans la sécurité alimentaire.

2.3.c Contrôle des ressources par les femmes

107. **Un indicateur absent dans le système de suivi-évaluation.** D'une manière générale, le principe d'un contrôle égal par les H et F des ressources provenant de l'assistance PAM n'est pas reconnu comme une question qui concerne le BP. Cela tend à être relégué à la sphère de la vie privée des protagonistes, reconnaissant tacitement les droits des dominants à spolier les victimes des aides reçues. Il n'y a pas non plus, dans les activités de communication, des messages clairs pour orienter les bénéficiaires directs de l'assistance. Les partenaires de mise en œuvre des activités ne semblent pas outillés pour résoudre les conflits conjugaux liés à la gestion de l'assistance. En particulier, dans les activités de renforcement de chaînes de valeur, des résultats très positifs dans les pourcentages de femmes engagées dans les OP soutenues par le BP ne permettent pas de distinguer les quantités produites par les femmes et les quantités collectées et commercialisées par elles (Cf. Annexe 2-B, Vol. II). Cette absence limite la compréhension du type d'avantages qu'elles gagnent à travers cette activité, et jusqu'où elles en ont le contrôle.

L'équipe suggère l'introduction des indicateurs plus spécifiques dans les fiches d'auto évaluation des OP pour capturer, suivre et améliorer l'efficacité de l'activité pour les femmes (voir en Annexe 17, Vol. I les intégrations suggérées).

- **Hypothèse d'une 'économie de confiscation' non problématisée :** Si l'appui au renforcement des chaînes de valeur a été considéré comme une des bonnes pratiques du BP (voir Annexe 1, Vol. II), l'efficacité de l'intervention par rapport à la capacité de l'activité à générer des bénéfices effectifs pour les femmes est limitée par la non

analyses ne portent pas, dans les relations avec les partenaires (institutionnels ou de mise en œuvre) un regard vraiment imprégné de la problématique H/F. Toute la question de la différence de genre se résout souvent seulement à la différence sexuelle et biologique.

²⁴ Les cas rares de PvVIH hommes dénutris sont, selon les organisations interpellées, généralement des malades isolés par leurs familles.

²⁵ Comme expliqué dans 2.2.1 l'introduction de cette mensuration pourrait permettre aussi la falsification (vérification ou contestation) de l'hypothèse proposée par l'équipe d'une double période de soudure, différenciée pour les H et les F.

problématisation de ce que nous avons appelé « l'économie de confiscation » (Voir Annexe 3, Vol. I). Le système productif de l'agriculture familiale est censé se baser fortement sur cette « économie de confiscation » dans plusieurs groupes culturels du Burkina Faso.

Une véritable inclusion des femmes dans les bénéfices générés par le renforcement de chaînes de valeurs nécessite un travail plus intense de formation continue aux droits des femmes et d'accompagnement des groupes bénéficiaires vers une meilleure capacité de négociation intra-ménage.

2.3.d Participation à la prise de décision

108. **Pourcentage et position de H/F dans les comités de gestion des activités de projets.**

Malgré le fait que le personnel de programme tout comme les partenaires de mise en œuvre soient bien au courant des mécanismes de participation équitable prévus par les différents types d'intervention, il y a une certaine distance entre le modèle du mécanisme et son efficacité. Le constat le plus remarquable est que l'efficacité de la participation des représentants des groupes divers, y compris des femmes, semble proportionnelle au temps d'existence dans la communauté du mécanisme même. Ensuite, les mécanismes prévus (comité de gestion, comité de ciblage, comité de plaintes, représentant du camp réfugiés, représentant de bloque dans le camp) ne semblent pas assez élaborés pour garantir une pluralité de voix ; ils constituent plutôt une opportunité pour les groupes les plus forts de s'approprier le rôle de porte-parole, sans nécessairement représenter les intérêts des différentes catégories (formées par le sexe, l'ethnie, le statut socio-économique, ou l'âge) de la communauté²⁶. Ainsi on a rencontré des comités de ciblage ou de plaintes peu actifs, avec une présence minimale ou nulle des femmes,²⁷ qui n'ont rien des structures de participation et de décision. Aucune activité ne prévoit des actions de formation et d'accompagnement sur les principes de la bonne gouvernance ni sur les valeurs de l'égalité de genre : cette limitation risque de réduire énormément l'efficacité des mécanismes proposés ou plutôt imposés aux communautés assistées.

Une correction possible de ce problème pourrait être la constitution de comités de femmes uniquement, à côté des comités d'hommes, dans les processus de prise de décision ; ou tout au plus un comité féminin de "pré-ciblage" en plus du comité existant. Une activité préliminaire de capacitation de tous les comités sur les thèmes de bonne gouvernance et d'inclusion équitable des femmes, et des sujets plus vulnérables et marginalisés est nécessaire.

109. Comme illustration de ce constat, trois (3) activités présentent une situation qui mérite d'être relevée :

- **Les COGES dans les cantines scolaires**²⁸ semblent les structures de représentation les plus actives et dynamiques. Néanmoins, selon le PDM 2016, seulement 2% de COGES sont dirigés par des femmes. La position privilégiée pour les femmes se trouve dans le rôle de trésorière (25% des Comités), et seulement 7% ont une femme comme secrétaire. Le rôle significatif de « chargée de la scolarisation des filles » est essentiellement confié

²⁶ A Godebou, il semble y avoir des "experts en participation aux focus group", avec des membres d'office connus et un schéma qu'aucun consultant n'a le droit de modifier !

²⁷ Le comité de plainte institué dans l'intervention d'urgence à Yriastenga (Centre Nord) est composé de deux (2) personnes âgées selon la liste officielle, plus un de leur ami volontaire !

²⁸ Les COGES existent indépendamment de l'action du PAM, ils sont responsables pour la gestion de la nourriture et de la cantine mais ne reçoivent pas des ressources en espèces du PAM ; dans les écoles desservies par l'assistance du PAM les interactions entre COGES et partenaires PAM sont importantes.

aux femmes. Seulement 54% des COGES déclarent procéder à la codécision avec la participation des femmes.

- **Les associations des personnes vivant avec le VIH (PvVIH)** soutenues directement par l'assistance du PAM en tant que partenaires de mise en œuvre présentent, elles, une forte attention pour l'inclusion des femmes et pour assurer leur participation active dans la prise de décision. Selon le PDM 2017, 56% de postes de responsabilité à la fin de 2017 sont occupées par des femmes, tandis qu'en 2016 c'était seulement 45%. Sur les dix-huit (18) associations et structures partenaires, quatorze (14) affirment avoir formé au cours de l'année leurs membres ; sur l'ensemble des personnes formées, les femmes représentent 45% de l'effectif. Même si certaines dynamiques de leadership observées pendant l'évaluation ont montré dans un cas une influence trop forte des hommes (du reste en nombre très réduit) dans la prise de décision, les enquêtes de terrain confirment une très bonne participation des femmes dans ce groupe de partenaires. Ces résultats positifs peuvent être attribués au niveau d'instruction élevé des membres (à la différence des comités de gestion villageois), à leur longue histoire et à leur condition hybride de partenaires de mise en œuvre aussi bien que de bénéficiaires de l'assistance; mais aussi, selon le PAM, à la forte action de sensibilisation en faveur de l'inclusion et de l'équité de genre menée avec les associations partenaires.

On devrait mieux valoriser leur expérience de gouvernance aussi bien que leur compréhension des dynamiques de genre, à travers un travail d'échange et de mise en réseau avec les autres organisations partenaires.

- **Les représentants des réfugiés maliens** résultent être les plus actifs et les plus audacieux dans le dialogue entre bénéficiaires, partenaires de mise en œuvre et PAM ; un leadership construit probablement sur la durée (l'assistance dure depuis six ans), mais un leadership pas du tout inclusif, même si on trouve des femmes dans le groupe : avec le regard sur l'intersectionnalité, on relève une hiérarchie nette entre les femmes, basée sur l'ethnicité, la condition économique ou l'état civil, qui créent des clivages et des mécanismes de soumission et de contrôle internes. Les mécanismes initiaux de représentation établis dans les camps pour gérer l'activité d'assistance (un seul/e représentant/e pour 7000 bénéficiaires), sans capacitation sur les principes de bonne gouvernance ne peuvent pas adresser le problème de l'exclusion dans l'accès au pouvoir de décision.

110. Amélioration de la participation des femmes à la prise de décision dans les ménages de bénéficiaires. En général, avec l'exception de l'activité menée à travers le Projet lait, une bonne pratique à répliquer (voir Annexe 1-C, Vol. II) les interventions du PAM ne montrent pas un effet transformatif positif sur la participation des femmes à la prise de décision dans leur ménage. Une approche plus explicite et intentionnelle devrait être assumée.

Pour garantir l'efficacité de l'assistance, des actions plus explicites de sensibilisation sur les droits humains et donc les droits des femmes à exercer des décisions sur leur temps, leur travail, leurs ressources, leurs corps et aussi à participer aux choix pour l'allocation des ressources du ménage selon leurs valeurs et leurs besoins, constituent une mesure d'accompagnement nécessaire.

2.4 Efficience - Comment le type de compréhension courante et le niveau d'intégration actuelle de la problématique genre dans les projets influencent-ils leur efficience ?

111. En cohérence avec l'objectif de l'évaluation, le critère d'efficience a été décliné en plusieurs sous-questions et les constats sont ici présentés suivant les indicateurs posés par la matrice d'évaluation.

112. **Evidence que le ciblage des femmes est un moyen efficient** (sans diversion) pour la distribution équitable de nourriture dans le ménage. Cette hypothèse devenue classique dans l'approche genre du PAM à partir des années 1990²⁹ suggère que mettre la nourriture directement entre les mains des femmes, est une stratégie très efficiente, du fait que partout dans le monde ce sont les femmes qui ont la charge de préparer les repas. Cependant, ce ne sont pas toutes les actions de distribution directe³⁰ qui utilisent la consigne de l'assistance alimentaire aux femmes. Comme montré par le Tableau synoptique des activités (voir Annexe 4, Vol. I), l'option choisie dans la distribution générale, ciblée et la supplémentation alimentaire systématique (SAS) pour la prévention de la malnutrition (Activités 1, 2 et 4) est plutôt en faveur d'une rémission de l'assistance dans les mains du chef de ménage. **On peut donc conclure que le BP n'a pas suivi la règle interne de l'efficience basée sur le genre dans toutes les activités où la distribution directe aux femmes était possible, mais a plutôt privilégié l'approche ménage, où l'assistance est souvent remise entre les mains des chefs de famille.**

Ce choix se présente comme un conflit entre le principe d'efficience du PAM et une certaine idée de la protection, qui ne voudrait pas que l'aide engendre des crises au sein du ménage. Toutefois, au cours des enquêtes et des ateliers, l'hypothèse d'améliorer l'efficacité de l'assistance alimentaire directe du PAM en ciblant exclusivement les femmes, est souvent ressortie. On pourrait l'essayer dans certains sites, après des activités adéquates de sensibilisation pour expliquer et accompagner le choix programmatique et un suivi de proximité pour évaluer les différences éventuelles d'avec le schéma de ciblage actuel.

113. **Implication des hommes dans les activités de nutrition** : En effet, tandis que l'assistance est remise principalement aux hommes, selon les témoignages de plusieurs partenaires, les séances d'information sur la nutrition (que le PAM en principe veut adresser aussi aux hommes) et de vulgarisation des recettes pour la préparation de la farine enrichie avec les ingrédients locaux sont presque exclusivement fréquentées par des femmes. Pour maximiser l'efficience des opérations d'assistance (réduire détournement et dilution) il pourrait être très utile d'investir de manière systématique pour favoriser une meilleure prise de conscience de tous les chefs de ménage sur l'importance de la nourriture appropriée selon les connaissances actuelles des sciences biologiques, avec un focus sur les besoins nutritionnels pour le bon développement des enfants et sur les besoins spécifiques des femmes pendant la grossesse et l'allaitement.

L'expérience de l'école des maris, qui commence à donner des résultats au Niger, pourrait aider à augmenter la participation des hommes à ce type de séances de sensibilisation et d'information sur la nutrition.

114. **Niveau de compréhension des risques de détournement/dispersion de l'assistance à cause du pouvoir inéquitable de genre.** Comme suggéré plus haut, ni le PAM (du fait de son choix de collaborer avec les chefs de ménage) ni la majorité des partenaires ne se posent le problème du risque de détournement/dispersion de l'assistance qui existe au niveau intra-ménage. Or ce risque peut s'avérer plus grand que ce qui se laisse apercevoir par les parties prenantes dans la procédure d'assistance actuelle.
115. **Existence de mesures d'accompagnement de la stratégie du « faire faire » pour une meilleure prise en compte de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans**

²⁹C'est devenu proverbial dans WFP (2011). Women and WFP où c'est écrit : « Experience has shown that in the hands of women, food is most likely to reach the mouths of children in need ».

³⁰ Les actions impliquant un accord direct de capacitation avec les institutions étatiques ne sont pas considérées ici.

le cadre des activités menées par le PAM. Un autre axe important qui détermine l'efficacité du PAM c'est la stratégie du 'faire faire'. Les entretiens semi-structurés et les discussions pendant les ateliers avec les partenaires ont montré une très grande disparité dans le niveau de compréhension et d'articulation de la problématique H/F au sein des organisations partenaires. La concentration sur les aspects de vulnérabilité et non sur les capacités sont une option que peut jouer négativement sur l'efficacité

116. La composition majoritairement masculine du leadership des ONG partenaires ne devrait pas nécessairement représenter un obstacle pour un investissement systématique des organisations dans les valeurs d'équité, au regard de l'objectif de l'égalité entre H/F. Toutefois, puisque ce semble l'être selon les constats de terrain, il y a lieu de rechercher une plus grande mutualisation des responsabilités et une plus grande présence des femmes cadres dans les organisations partenaires.
117. **Existence de mesures pour éviter et/ou amoindrir les soustractions de l'aide de la part de sujets non ciblés.** Des mécanismes existent pour capturer ces problèmes, après la distribution (PDM, numéro vert), mais ils ne sont pas adaptés pour le suivi des problèmes de confiscation, détournement/dispersion intra-ménage. Améliorer la visibilité du numéro vert et instruire les femmes et les hommes dans les communautés sur les types de problèmes à dénoncer, y compris la confiscation, le détournement/dilution de l'assistance au sein du ménage, peut actionner un système de réponse de la part des partenaires et du BP dans le souci de la protection et pour augmenter l'efficacité de la mise en œuvre. Certaines activités de réhabilitation des terres dégradées risquent de manquer d'efficacité si des dispositions complémentaires sur la redistribution des terres réhabilitées ne sont pas incluses dans le protocole, dès le départ. Défricher et fertiliser un terrain avec l'importante contribution des femmes, rémunérées par le PAM, pour l'abandonner l'année qui suit au propriétaire (qui peut l'utiliser pour des cultures de rente) ne permet pas une optimisation de l'investissement ni du point de vue de l'égalité de genre ni du point de vue de la sécurité alimentaire. Efficacité et efficacité sont très liées dans la prospective d'évaluation de genre.
118. **Pourcentage prévu pour le budget genre, affectation réelle, taux d'exécution et différence entre activités prévues et réalisées** Le BP du PAM a en principe réservé une ligne de 15% du budget total pour la mise en place d'activités dédiées à la promotion de l'égalité de genre. Les 20% du temps du GRN est aussi en principe affecté à suivre des activités spécifiques pour la promotion de l'égalité de genre. Plusieurs personnes au PAM, soit du GRN que de l'unité programme, avouent que ce budget n'est pas maintenu et que souvent les exigences de terrain, y compris les défis que posent les opérations d'urgence, obligent la réaffectation de ce temps et de ces ressources à autre chose.
119. **Pourcentage de H et F prêtant service volontairement aux activités du PAM et temps alloué.** La présence des volontaires dans la chaîne des opérations pour la réalisation des activités du PAM peut être considérée comme une manière d'augmenter l'efficacité des programmes : plus grands résultats pour le même investissement monétaire. L'équipe n'a pas trouvé un cadre de données consolidées ou bien une approximation basée sur une estimation de la quantité de personnel volontaire mobilisé autour des activités du BP. Selon les enquêtes de terrain et la revue documentaire on peut dire que certainement l'activité de cantines scolaires bénéficie particulièrement du travail volontaire des membres des communautés ciblées pour l'assistance (notamment les femmes qui préparent les repas pour les enfants, les COGES et les enseignants).
120. La préparation des repas est réservée normalement à des femmes-cantinières, et leur rétribution, laissée à la discrétion des COGES, est minimale, et parfois presque inexistante ou remplacée par une compensation en nature (vivres, restes de nourriture). Leurs conditions de

travail (absence d'un lieu approprié pour la cuisine ou pour mettre à l'abri de la poussière les plats des enfants, manque de vestiaire, difficultés d'approvisionnement en bois, etc.) ne semblent pas être dans le viseur du PAM. Le 47% des écoles utilisent un registre des emballages (ce qui devrait réduire le risque de détournement), une autre minorité (environ 30%) d'écoles ont un magasin en bon état pour le stockage de la nourriture. Les magasiniers-ères sont généralement des hommes, ne sont pas considérés des bénévoles et sont payés plus que les femmes pour le même travail.

Une vérification des conditions de travail des femmes cantinières, y compris leur rémunération, est recommandée, parce que cela risque d'amoindrir la qualité des repas et provoquer une dissipation des ressources.

- Par contre, la création des jardins potagers dans le cadre de l'action pour les cantines scolaires a généré une grande valeur ajoutée pour la sécurité alimentaire et l'écologie. Les cantinières peuvent accéder sur place à des ingrédients frais et gratuits pour assaisonner le plat central à base de céréales dotées par le PAM. Si cette disponibilité est positive pour les résultats nutritionnels, elle pourrait aussi constituer une source de revenus pour la rémunération des cantinières (en nature ou bien après monétarisation). La présence de telles initiatives devrait être facilitée et même devenir une conditionnalité posée aux communautés à cibler, dans la mesure où la mise en place de ces jardins scolaires pourrait devenir le point de départ de plusieurs activités de régénération écologique, en lien avec les actions FFA (p.ex. : compost et collecte de déchets animaux, pépinière, reboisement, etc.). Donc, les jardins potagers sont une expérience qui augmente l'efficacité des cantines scolaires même du point de vue genre.

2.5 - Impact - Dans quelle mesure et direction l'intervention du PAM transforme les relations H/F au Burkina Faso?

121. Comme il a été souligné dans les limitations, l'approche de cette évaluation est transformative, axée sur les processus interne et l'agir du PAM et des partenaires, plutôt que sur l'analyse de l'impact sur le terrain. De plus, les projets évalués sont trop récents pour qu'une évaluation de l'impact soit possible, sans oublier le peu de temps passé avec les bénéficiaires sur le terrain. Pour toutes ces raisons les constats relatifs au critère d'impact sont limités. Des considérations plus approfondies ont été développées pour une action particulière, le "Projet Lait", traitée comme bonne pratique (Cf. Annexe 1-C, Vol. II).

122. **Dans quelle mesure les interventions du PAM ont renforcé la division de rôle et de responsabilité liés aux identités de genre ?** Dans les sites FFA visités, l'accès à des opportunités de travail rémunéré de manière égale pour H et F a généré un sentiment de reconnaissance de la part des femmes et une amélioration de leur situation économique. Le sens d'avoir droit à cette rémunération ne paraît pas, pour l'instant, bien enraciné dans la vision des participants aux travaux. Par conséquent, au niveau intra-ménage, il ne semble pas encore 'normal' pour les femmes de s'opposer à une confiscation de leur rémunération de la part des maris. Par ailleurs, cette activité de résilience regorge de potentialités pour déclencher des actions transformatives, avec un impact durable et à une échelle nationale:

- Elle pourrait servir de base pour affronter l'inégalité de la charge de travail domestique non rémunérée qui pèse sur les femmes, à travers une action qui engage davantage les hommes dans le travail "de reproduction" de la vie, au niveau ménage comme au niveau communautaire, en vue de libérer plus de temps aux femmes pour les activités rémunérées.
- Elle pourrait être aussi l'occasion de mener des actions explicites de plaidoyer en faveur des droits des femmes (l'accès à la terre en l'occurrence).

- Elle pourrait constituer, tout comme toutes les autres activités du PAM où il y a nécessité de structures de participation, le lieu pour l'émergence d'un leadership féminin. Le cas souvent cité en exemple c'est la responsable des femmes de Banogo (Est), avec le travail long et innovateur de la **PCP**. Cette approche a facilité la création d'un espace permettant aux femmes de participer aux décisions communautaires et de faire reconnaître leurs capacités de leadership. Dans les autres activités, outre les femmes du **Projet lait à Dori** (Sahel), c'est la représentante des **réfugiées dans le camp de Godebou** qui est souvent citée. Mais en fait, c'est plutôt une qui contribue à reproduire et à renforcer des hiérarchies intersectionnelles basées sur le sexe, l'ethnie, l'âge et le statut matrimonial des femmes.

123. **Dans quelle mesure les interventions du PAM ont généré des opportunités réelles et symboliques d'autonomisation pour les femmes ?** Cette question a trouvé quelques réponses dans les enquêtes de terrain, à travers l'observation directe et les discussions en ateliers, même si l'autonomisation des femmes ne semble pas un objectif à part entière dans la Politique du PAM en matière de problématique H/F,³¹ mais un corollaire de l'égalité des sexes. Est-ce pour cette raison qu'on ne trouve nulle part, dans les rapports des projets, des informations sur cette question ? De toute façon, à l'exception du « Projet Lait », les autres activités n'aspirent pas à améliorer les niveaux d'autonomisation (tant symbolique que réelle) des femmes. Il n'y a pas de traces d'un travail systématique de plaidoyer dans les communautés ou auprès des partenaires techniques ou de mise en œuvre pour accompagner une transformation des inégalités dans l'accès aux ressources ou dans le partage de la charge de travail non rémunéré des femmes. En synthèse, on peut dire que, conformément à la définition d'autonomisation fournie par la Politique sur la problématique H/F, l'action en faveur des UTL peut être considérée comme efficace en direction de l'autonomisation des femmes, avec un impact promis à la durabilité :

- **Une autonomisation économique et financière**, dans la mesure où les coopératives déjà opérationnelles arrivent à donner un salaire mensuel à chacune des membres (78 au total),³² et touchent aussi plus de 200 petites productrices de lait qui voient leurs revenus augmenter sensiblement.
- **Une autonomisation psychologique**, dans la mesure où, avec leur pouvoir d'achat, les femmes ont récupéré beaucoup de confiance en elles-mêmes, et de respectabilité dans leurs foyers et dans la communauté, spécialement auprès de tous ces jeunes (au moins 17) qui leur doivent leurs emplois stables de gardiens, chauffeurs, autres machinistes, sans compter les groupes en augmentation des collecteurs de lait.
- **Autonomisation politique** : avec leur pouvoir d'achat augmenté, le pouvoir de décision grandit. Elles ont la possibilité de décider, non seulement de l'utilisation de leurs gains, mais aussi sur beaucoup d'aspects de la vie du ménage (scolarisation des enfants,

³¹Dans ses 59 occurrences, le terme y apparaît toujours sous la forme "l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes", comme s'il s'agissait d'une même réalité, et dans les 4 objectifs stratégiques de la politique, seul l'objectif 3, "Prise de décisions par les femmes et les filles" touche spécifiquement à un aspect (et seulement un aspect) de l'autonomisation. Par contre, on trouve un encadré présentant la définition de l'autonomisation comme suit : "L'autonomisation des femmes est le processus qui permet aux femmes de faire des choix, d'accéder au pouvoir, de disposer d'options, de pouvoir maîtriser leur propre vie et d'agir. C'est un objectif à part entière. Pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent avoir non seulement les mêmes capacités d'action et le même accès aux ressources et aux possibilités offertes que les hommes, mais aussi pouvoir utiliser ces droits et ces possibilités pour faire des choix et prendre des décisions en tant que membres à part entière de la société, sur un pied d'égalité avec les hommes. Selon le PAM, les politiques et programmes d'assistance alimentaire doivent donc créer des conditions propices, et non préjudiciables, à l'autonomisation des femmes."

³² Il s'agit de Kossam Sai Seo (KSS) et Kossam N'ai Bodedji (KNB). Les membres perçoivent entre 50000 f CFA et 100 000f CFA/mois à partir des ventes de yaourt au PAM (entre 800 et 1200 litres par jour, au prix de 1250 FCFA le litre. Quant aux productrices, elles fournissent le lait au prix intéressant de 400 f CFA/litre, au lieu de 250 f (sinon 100f quand c'est du lait caillé) qu'elles vendaient sur le marché local, avec tous les risques de mévente ; d'où le nom significatif donné au lait : l'or blanc du Sahel.

approvisionnement en nourriture, etc.). Elles participent aussi de plus en plus à des instances de décision concernant la communauté tout entière, et même à des colloques internationaux.³³ Cela dit également la liberté de mobilité qu'elles acquièrent de plus en plus, et qui changent énormément leur vie.

2.6 – Do no harm- Dans quelle mesure les projets du BP ont pris en charge la protection de tous/toutes bénéficiaires ?

124. La Politique en matière de problématique hommes/femmes du PAM comporte un objectif explicite concernant la protection des droits humains fondamentaux des hommes et des femmes stipulant que "L'assistance alimentaire ne nuit ni à la sécurité, ni à la dignité ni à l'intégrité des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui la reçoivent, et elle est dispensée dans le respect de leurs droits." L'équipe a exploré l'articulation de ce principe dans les projets du BP sur la base de trois axes.

- i. **Existence documentée des actions pour améliorer la protection de bénéficiaires.** L'objectif de la Politique genre du PAM est relativement pris en compte dans le processus de mise en œuvre des activités par les partenaires de terrain. D'abord au niveau du ciblage, l'implication des communautés est un moyen de protection collective des personnes vulnérables ciblées contre la discrimination et l'exclusion par des membres de la communauté. Ensuite sur les sites de distribution, notamment au camp de Godebou, un mécanisme complexe et intelligent favorise l'accès aux ressources par tous les bénéficiaires en général, et les personnes avec besoins spécifiques (PBS) en particulier (handicapés, femmes enceintes, personnes âgées). Par contre, lors d'une visite de terrain sur un site FFA (à Goulghin), l'équipe a pu constater une moindre considération par rapport aux normes de protection physique. Cette disparité peut être causée par une différence de capacité et d'attention des partenaires sur les thèmes de protection, et par un faible contrôle des partenaires par le personnel du PAM pendant les opérations au niveau des communautés. Par ailleurs, malgré le fait que la politique genre du PAM autorise à considérer les effets de l'assistance au niveau intra-ménage, le suivi post-distribution se limite seulement à collecter des données à travers un questionnaire qui se contente de faire le point de la situation, sans donner lieu à un travail de sensibilisation spécifique sur les dynamiques intra-ménages en relation avec l'assistance du PAM et ses conséquences éventuelles. Dans les communautés visitées, des violences économiques, psychologiques et physiques sont signalées en lien avec l'assistance, et les femmes, aussi bien chez les femmes réfugiées que chez les bénéficiaires de 'argent contre travail', sont tenues par une certaine loi du silence qui leur fait obligation de préserver l'image de leurs époux. Les violations les plus fréquentes sont rapportées dans la gestion de l'assistance en espèces / *cash*. Il n'y a pas encore de **dispositif adéquat de prise en charge des victimes ou des capacités de médiation** familiale pour résoudre les conflits émergents.
- ii. **Existence d'indicateurs de protection et des données régulières de M&E dans la base de données.** Les recommandations découlant de l'étude de cas "Genre et Marché au Burkina Faso" sont encore actuelles et pertinentes en ce qui concerne pour les indicateurs de protection.³⁴ L'équipe n'a pas trouvé de rapports contenant des

³³ Au moment de l'enquête, la Présidente de KSS était en voyage en Belgique, pour un colloque. Celle de KNB était à Rome en 2018, au Siège du PAM, pour un témoignage au Conseil d'Administration.

³⁴ " Le rôle central de l'unité VAM serait le suivi évaluation pour le genre avec une liste d'indicateurs et d'activités à renseigner régulièrement. Il est important déjà de relever le fait que le processus d'élaboration de la nouvelle politique genre a impliqué toutes les unités (en mai 2015). Mais le VAM-Burkina aura besoin d'assistance genre en appui au point focal genre du PAM pour la mise en œuvre de cette politique genre" (P. E. Henry 2016).

informations spécifiques sur la protection, ni des évidences que le VAM et le S&E ont mobilisé des ressources et du temps pour adapter les indicateurs avec une attention plus forte à la protection dans toutes les activités. Un effort doit être fait pour documenter les liens entre les activités d'assistance et les violences basées sur le genre à tous les niveaux, particulièrement au sein des ménages. Dans le camp des réfugiés de Godebou un service de protection est géré avec continuité par une ONG partenaire (CREDO) du HCR. Les rapports de protection sont produits régulièrement mais ne sont pas systématiquement partagés avec le PAM pour des motifs de confidentialité. Le PAM ne peut donc pas documenter ses propres performances en matière de protection et de qualité de traitement des plaintes des bénéficiaires. Une meilleure communication entre le personnel PAM chargé de gérer les données du Numéro Vert et le S&E existe, mais l'équipe n'a pas trouvé d'évidence sur des séances de travail régulières entre l'Unité programme, du VAM et S&E sur les problèmes de protection.

- iii. **Existence et utilisation de mécanismes pour faire remonter l'information.** Les mécanismes de protection et de remontée de l'information recensés sont les comités de plaintes, le Numéro vert et le système de communication avec l'Ombudsman.

Pour ce qui est des **comités de plaintes**, on en a trouvé partout, dans les sites échantillonnés. Seulement, à l'exception du camp de réfugiés dans le Sahel, le rôle de ces comités n'est pas bien compris, par manque de formation adéquate. Au camp de Godebou, s'ils permettent effectivement de faire remonter les insatisfactions des hommes et des femmes par rapport au ciblage ou aux distributions de l'assistance aux réfugiés, ils ne sont pas efficaces pour faire remonter les problèmes liés à la gestion intra-ménage des vivres et du cash reçus. Ailleurs (Yriastenga au Centre Nord), des femmes reconnues vulnérables mais exclues de l'assistance du PAM durant la période de soudure par « malchance »³⁵ n'étaient même pas au courant de l'existence de ce comité ou de l'identité des membres.

Le **Numéro vert** en principe qui devrait permettre de saisir directement le Bureau du PAM pour rapporter les faits de traitement discriminatoires ou inéquitables, n'est pas bien connu des communautés, et les partenaires ne lui donnent pas une visibilité suffisante. Les destinataires primaires ne connaissent pas les types de plaintes considérés légitimes ni les procédures à suivre pour transmettre les plaintes en toute confidentialité. Même si l'équipe n'a pas eu accès à la base de données du Numéro Vert, elle peut affirmer que l'instrument est actuellement sous-exploité par rapport à l'ampleur du portefeuille (une seule personne est chargée de répondre aux messages, et y consacre moins de la moitié de son temps de travail). Pour finir, **outre l'existence d'un Ombudsman** pour recevoir d'éventuelles dénonciations de harcèlement sur le lieu du travail, l'équipe constate que des réunions **internes régulières se tiennent pour informer et rappeler les normes du code de conduite**. Néanmoins leur publicité et accessibilité sont réduites pour ceux et celles qui ont des contrats temporaires ou les stagiaires, qui sont surtout engagé(e)s dans les opérations de terrain. La communication sur les abus de pouvoirs nécessite d'être revue et bien renforcée, et les normes du code de conduite PAM contre le harcèlement sexuel doit être connues et approuvées par toutes les catégories de personnel PAM et ceux des partenaires dès le recrutement.

125. En conclusion : actuellement, le PAM au BF ne gère pas assez d'informations sur les possibles conséquences négatives produites par son assistance. Les mécanismes de protection existent mais ne sont pas pleinement exploités. Un effort peut être fait pour rendre la question

³⁵ « La chance », c'est l'astuce trouvée par le partenaire de mise en œuvre pour justifier son ciblage. Selon plusieurs répondants, les enquêteurs expliquaient que c'est les noms de ceux qui ont la chance qui vont être « tirés » pour l'assistance.

plus centrale dans les opérations, le S&E et l'analyse de vulnérabilité. Les indicateurs doivent être surveillés et les canaux de communication renforcés pour prévenir ou répondre avec célérité aux problèmes éventuels causés volontairement ou non, par les opérations d'assistance, en tenant particulièrement à prévenir, éviter et sanctionner la violence basée sur le genre (VBG).

2.7 Perennité - Quelles sont les chances que les résultats en matière de protection, participation égale et prise de décision soient pérennisés dans les groupes bénéficiaires et dans le BP du PAM ?

126. Avec quelques différences entre les actions, on peut dire que l'équipe a observé une certaine fragilité du programme au point de vue de la pérennité des acquis en matière de promotion de l'égalité de genre. Les observations de l'équipe sont à quatre (4) niveaux:

- i. D'abord, au niveau programmatique, deux actions qui présentent une intentionnalité explicite de pérennisation des acquis en matière de problématique H/F ont été critiquées : il s'agit de l'appui au P4P national et de l'appui au gouvernement pour les cantines scolaires
- ii. Ensuite, l'engagement du personnel dans la réalisation de la stratégie genre du PAM comme gage de pérennisation a été apprécié ;
- iii. La PCP est identifiée comme approche prometteuse en termes de pérennisation.
- iv. Enfin, l'opération à peine commencée de digitalisation des données des bénéficiaires (SCOPE) est vue comme une simplification possible des procédures d'accès à l'assistance par tous les bénéficiaires

127. **Les activités d'appui aux programmes nationaux de P4P et de cantines scolaires**, conçues en principe pour assurer la pérennisation des résultats, ne présentent malheureusement pas un potentiel transformateur de genre parce que les aspects genre ne sont pas perçus comme structurels par les partenaires étatiques : le P4P national n'a pas une attention avancée au genre dans ses relations avec les OP, et le programme de cantines scolaires nationales n'a pas la composante de la RAE. Ces deux exemples montrent que le transfert des bonnes pratiques du PAM en matière de genre à l'Etat se fait sans la prise en compte du genre !

128. **Niveau d'engagement du personnel PAM BP pour la réalisation de la Stratégie Genre PAM.** Il est vrai que la forte disparité³⁶ de **perception de l'action du PAM dans son interférence avec les dynamiques H/F**, n'est pas de nature à faciliter la consolidation des acquis existants en matière de soutien à l'égalité de genre à travers les opérations. Mais l'évaluation a eu une démarche transformative et fortement pédagogique par rapport aux concepts, principes et objectifs de la Politique en matière de la problématique H/F ; ce qui a permis de développer une motivation accrue du personnel à prendre en compte la Politique dans les interventions (cf. Rapport sur le volet formation de l'évaluation, Annexe 8, Vol. I). Cet engagement était déjà perceptible au niveau du GRN. Mais, mais il s'avère nécessaire de renforcer le mandat et de l'équipe du GRN, car la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes dans le travail humanitaire du PAM est gage de développement durable. Le plein engagement de tout le personnel pourrait être obtenu avec l'introduction de cet aspect dans les termes de références de toutes les positions (nationales et internationales), comme mesure de responsabilité et de redevabilité. C'est d'ailleurs une conséquence logique de la transformation de la feuille de route (Annexe 2, Vol. II) en un plan de travail genre.

³⁶Pour beaucoup en effet, ce n'est pas dans le mandat du PAM de s'intéresser aux dynamiques intra ménage, au nom du principe du **Do no harm**. Or la présence du PAM, pourvoyant aux besoins primaires des ménages, représente déjà une perturbation des dynamiques H/F, comme soutenu tout au long de cette évaluation : elle influence suffisamment les fonctions et rôles préétablis des H et F dans l'approvisionnement alimentaire des familles.

129. Un autre défi à la pérennisation se trouve dans la **dégradation de la situation sécuritaire**, imposant des transformations très rapides soit dans les opérations que dans la composition du personnel, avec un grand nombre de personnel international affecté pour de brèves périodes au BP. C'est sans conteste une difficulté pour maintenir les acquis, y compris le consensus obtenu dans la conception de la feuille de route, comme résultat tangible d'un travail participatif (Annexe 2, Vol. II). Il est important pour la direction et pour le personnel chargé directement des responsabilités sur les aspects genre d'accompagner rapidement la réalisation des étapes de la feuille de route.
130. **L'approche PCP dans les activités de résilience, gage de pérennité.** L'approche PCP utilisée dans les activités de résilience, avec son caractère participatif qui facilite l'appropriation de l'intervention par les bénéficiaires, a la potentialité d'introduire les changements souhaités dans une perspective de pérennité en cohérence avec la Politique genre du PAM. Elle pourrait être utilisée dans les différents contextes d'intervention au Burkina Faso, y compris dans l'urgence avec les personnes déplacées suite à l'insécurité. Cette approche peut ouvrir une démarche différente de communication entre le PAM et les bénéficiaires, pour développer une alliance en vue de la résilience et au-delà de l'intervention immédiate. Puisque le PAM a une présence déconcentrée sur le territoire -même dans les zones à risque- que les autres agences onusiennes ne peuvent pas avoir, cette approche peut rendre un service très important si elle est accompagnée par des partenariats techniques solides. Elle permettra d'expérimenter une coordination du « bas vers le haut » des différents types d'interventions. Elle pourrait ainsi représenter la formule consolidée pour mettre en pratique les recommandations de l'évaluation et les étapes de la feuille de route après une révision conséquente du S&E selon l'objectif de renforcement de l'égalité de genre. Au niveau de la lutte contre le changement climatique, la PCP est aussi un instrument puissant, qui pourrait amener à des transformations positives dans la récupération des terres et les systèmes de conservation des eaux de ruissellement, surtout si elle est accompagnée d'une claire vision de l'apport que l'agroécologie (en combinaison avec des actions spécifiques pour l'égalité de genre). Toutefois, elle nécessite un renforcement de capacité sur les techniques de facilitation inclusive et autonomisante, et de mobilisation communautaire, aussi bien pour le personnel du PAM que pour les partenaires de mise en œuvre.
131. **Connexion SCOPE-ONI pour pérenniser les mesures pour l'égalité de genre :** L'équipe suggère de connecter le système actuel de recensement biométrique des bénéficiaires dit SCOPE (initié en 2019), avec l'attribution des pièces d'identité (CNIB) à la population. On a observé que les femmes ont plus de difficultés en termes de mobilité et de coût pour obtenir une CNIB. Le PAM a dû encourager des femmes à se rendre en ville (en l'occurrence à Kaya) pour se faire établir les CNIB par l'Office National d'Identification (ONI). Avec sa base de données pour la gestion des urgences SCOPE, le PAM pourrait établir un accord avec l'ONI pour faciliter la délivrance de CNIB aux personnes vulnérables, dans la mesure où l'ONI accepte déjà les données personnelles transmises par des tiers pour l'émission des CNIB. Dans la perspective du renforcement des transferts monétaires aux femmes vulnérable, cette mesure pourrait s'avérer très efficace pour la pérennisation des actions d'urgence en lien avec l'égalité de genre.

2.8 Cohérence - Quel est le degré de cohérence dans les projets du BP ?

132. La cohérence des projets du BP est vue sous l'angle de leur alignement avec la politique du PAM en matière de problématique H/F, avec les ODD, et avec les politiques du pays.
133. **Objectifs et activités des projets cohérents avec la stratégie genre du PAM.** La période couverte par la présente évaluation (2016-2018) correspond aux trois premières années de mise en œuvre de la Politique genre du PAM. En rappel, le but de la politique est de donner au PAM les moyens d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités, afin que les besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de

sécurité alimentaire et de nutrition soient satisfaits. La formulation des objectifs, surtout dans les paragraphes de justification, présente de bons éléments de cohérence avec les objectifs de la Politique genre. Une synthèse de ce constat est présentée à l'Annexe 26, Vol. I.

134. **Objectifs et activités de projets du PAM cohérents avec les ODD** (2, 5, 17). Le PAM prend en compte aussi l'Agenda 2030 des Nations Unies et l'Agenda 2063 de l'Union Africaine, sans pour autant mentionner les ODD et les Aspirations précises auxquelles il se réfère en matière de genre. Le plan d'action genre du PAM (2016b) utilise le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) comme référence pour la prise en compte systématique de ces enjeux. Ce plan fait de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes un élément moteur de la contribution du PAM au défi Faim zéro et à l'accomplissement de l'ODD 2, entre autres objectifs. En tant qu'agence des Nations Unies au Burkina Faso, le PAM est partie prenante de l'UNDAF et s'en réfère dans la planification de ses activités. Il prend en compte l'Axe 3 portant sur la croissance inclusive et durable, la création des emplois décents et la sécurité alimentaire. Les textes de projets les plus récents, notamment l'ICSP sont focalisés sur une démarche de développement, et leur interprétation de la protection est devenue protection sociale et soutien à l'emploi, surtout des femmes et des jeunes.
135. **Objectifs des projets du PAM cohérents avec la stratégie genre du Pays.** Ici, il s'agit d'apprécier non seulement la cohérence de la Politique en matière de problématique H/F du PAM avec les politiques nationales et, notamment la Politique nationale genre (PNG) 2009-2019, mais aussi l'alignement des activités du PAM avec ces politiques et avec l'action des autres partenaires au développement.
136. **Cohérence avec la PNG 2009-2019 :** Cette politique a été citée dans le T-ICSP (Cf. par. 56), sans une indication précise des objectifs et axes prioritaires pris en compte. Ce qui est clair, c'est que les quatre (4) objectifs stratégiques de la politique genre du PAM sont en parfaite cohérence avec ceux de la PNG, à savoir la promotion des droits égaux et des opportunités d'accès aux services sociaux de base ; l'accès équitable aux ressources; la participation égale des hommes et des femmes dans les sphères de décision ; l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux et le partenariat en vue de la transformation des mentalités en faveur de l'égalité entre les sexes. Malheureusement, le BP n'a pas élaboré un Plan d'action local de mise en œuvre de sa politique qui puisse mettre en relief l'alignement de sa Politique avec les objectifs de la PNG.
137. **Cohérence avec les autres politiques nationales :** Les interventions du PAM au Burkina Faso couvrent plusieurs secteurs et domaines prioritaires (agriculture, économie, éducation, environnement, nutrition, sécurité alimentaire, santé, etc.), dans lesquels les inégalités liées au genre sont encore très marquées. Au fur et à mesure que les nouvelles politiques thématiques y relatives ont été élaborées entre 2016 et 2018, elles ont été prises en compte dans les documents du PAM (notamment, Priorités Résiliences Pays-Alliance Globale pour la Résilience, Programme National pour le Secteur Rural; Politique nationale de nutrition, Politique nationale de Sécurité alimentaire et Nutritionnelle citées dans le T-ICSP). Le contenu même du T-ICSP 2018 s'aligne sur la vision du PNDES, qui a absorbé les politiques thématiques dans ses politiques sectorielles dont certaines cadrent avec les secteurs et domaines d'intervention du PAM. Plusieurs activités proposées par le PAM sont en cohérence avec les priorités d'action gouvernementale et se mènent en partenariat avec les services techniques déconcentrés suivant leurs domaines d'expertise (agriculture, éducation, élevage). Dans le PNDES, l'objectif stratégique OS 2.4 porte explicitement sur la promotion d'un emploi décent et d'une protection sociale pour tous, en particulier les jeunes et les femmes. Du reste, comme indiqué dans le T-ICSP, le PAM a pris une nouvelle orientation stratégique pour renforcer les capacités nationales et locales afin de permettre au gouvernement et aux collectivités de posséder, de gérer et de mettre en œuvre

des programmes de sécurité alimentaire et nutritionnelle d'ici 2030, ce qui sous-entend aussi des capacités faire de l'égalité des sexes la porte d'entrée pour ces programmes.

138. **Synergie avec les autres partenaires au développement** : Le PAM est déjà très actif dans le Cadre de concertation des PTF en genre et développement au Burkina Faso. Il faut aller plus loin pour développer des partenariats actifs et efficaces au niveau régional et local et ainsi générer plus de résultats durables dans ses interventions dans le domaine du genre. L'expérience de la transformation laitière montre clairement l'importance de la synergie d'action entre les PTF d'une part, et entre le PAM et les services étatiques d'autre part.

3. Conclusions, Leçons Apprises et Recommandations

3.1 Conclusions

139. Les conclusions de l'évaluation font un retour sur les différents critères d'évaluation, à savoir, la conscience genre, la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact, la protection, la pérennité et la cohérence.
140. **Conscience genre.** Présentement le BP s'interroge sur comment intégrer concrètement les aspects genre dans l'analyse de la sécurité alimentaire et dans la mise en œuvre et le suivi-évaluation de ses activités ; néanmoins le parcours pour leur institutionnalisation solide est encore long. Le niveau d'engagement et de compréhension de la thématique montre une grande variété des positions, compréhensions et capacités entre les divers employés, ce qui est reflété dans la grande disparité de sensibilité au genre montrée par la conception et la mise en œuvre des activités du PAM. Si les plus engagés se soucient un tant soit peu des principes de protection des femmes, ils restent néanmoins orientés par une certaine vision de l'autonomisation des femmes. La différence entre besoins pratiques et besoins stratégiques en général n'est pas conceptualisée ni discutée. Les opportunités d'apprentissage sur l'égalité de genre développées par le PAM et disponibles en internet ne sont exploitées adéquatement que par le seul groupe identifié comme point focal genre. L'enquête préliminaire avec le personnel a révélé la nécessité d'intégrer un parcours d'appropriation de la Politique sur la problématique H/F dans les objectifs de cette évaluation transformative. Présentement le PAM BF manque d'instruments concrets pour guider la mise en œuvre des principes d'égalité des chances entre H et F, comme p.ex. : un plan d'action du BP basé sur la stratégie régionale, des termes de référence pour tout le personnel explicitement orientés à contribuer à réaliser l'égalité des chances, et des contrats pour tous les partenaires plus contraignant par rapport à l'engagement pour l'égalité de genre, avec de mesures spécifique de redevabilité. Lors de la conception des projets ou du programme stratégique du pays, un forfait de 15% du budget est généralement réservé pour la promotion du genre, mais ce budget n'est pas traité comme instrument actif pour l'affectation des ressources. Le GRN qui était plutôt engagé sur des actions de sensibilisation interne pour le personnel et les partenaires du PAM commence à rentrer plus activement sur les aspects programmatiques, avec les marqueurs genre. Leur position en début de parcours professionnel pourrait être une contrainte à la pleine utilisation de leurs capacités, connaissances et motivation en matière de genre. Cela se vérifie à la faible influence que le GRN exerce sur les ressources humaines et l'affectation budgétaire.
141. **Le personnel est informé** sur les risques de harcèlement sur le lieu du travail et les procédures à suivre dans ces cas. Il a manifesté un grand intérêt pour la réflexion menée sur les conditions de travail et les pratiques internes d'institutionnalisation du genre à travers les ressources humaines et la gestion du temps et de l'espace.
142. **Pertinence** – Pour ce critère, il a été analysé comment la problématique H/F est articulée dans le diagnostic, puis dans le suivi évaluation et enfin dans chaque activité.
143. **Au niveau diagnostic**, comme point fort, le BP en général a développé plusieurs instruments pour la conceptualisation des aspects genre dans l'analyse de la vulnérabilité alimentaire. Comme points faibles : il manque une pleine appropriation de ces outils et compétences qui permettent d'appréhender l'importance du rôle des inégalités de genre dans l'insécurité alimentaire et nutritionnelle. De plus, à cause des orientations du Cadre Harmonisé pour l'analyse de la sécurité alimentaire, basées sur une série d'hypothèses diagnostiques non explicitées et en même temps très biaisées par rapport au genre, le PAM risque d'être limité dans son analyse de la complexité socio-économique de la société burkinabé et d'orienter les interventions vers des directions non pertinentes pour améliorer l'égalité de genre. Sur la base

d'une interprétation des données disponibles sur la nutrition, l'équipe a proposé une nouvelle hypothèse diagnostique : l'existence d'une double saison de soudure, différente dans les périodes et dans les causes pour les H et le F. Cette hypothèse a la potentialité d'offrir un cadre d'analyse innovant à la fois heuristique (pour comprendre les dynamiques de la sécurité alimentaire) et pédagogique (pour amener le PAM BF à mieux intégrer la problématique H/F dans ses analyses, en tentant de la réfuter ou de la confirmer).

144. **Au niveau du S&E**, la collecte de données aussi bien que le cadre d'interprétation, doit être amélioré : il faut considérer le ménage non plus comme une unité homogène et indivisible mais comme un complexe de dynamiques de pouvoir, de valeurs et d'intérêts potentiellement conflictuels. Sans cela, l'analyse devient neutre et générale, même quand les informations sont disponibles pour une analyse désagrégée. Ensuite, il manque un cadre de définition pour assurer le suivi des ressources économiques affectées à l'égalité de genre et des dépenses y afférentes. Par contre, le GRN est tenu à l'auto-contrôle de son propre temps, pour garantir que les 20% soient consacrés aux activités pour l'égalité de genre.

145. **Au niveau de chaque action**, l'Annexe 4, Vol. I présente les faiblesses et les forces de chaque activité en fonction de sa capacité à promouvoir l'égalité de genre. Les discriminations positives favorisant les femmes avec des mesures ciblées sont en majorité concentrées sur la reconnaissance des besoins spécifiques des femmes (besoins sexo-spécifiques) plutôt que sur les difficultés que l'inégalité de genre leur cause dans les sphères psycho-socio-culturelles. Les activités qui incorporent l'analyse de genre et la définition des actions avec l'intention de corriger les inégalités produites au niveau culturel sont : l'action de FFA (pour le quota genre), l'assistance aux PvVIH, la pratique des RAE dans les cantines scolaires et le projet lait. Une activité qui surprend par contre pour l'absence d'une plus forte sensibilité genre, c'est l'activité 7, le soutien aux OP. Si dans le passé cette activité a fait l'objet d'une évaluation de résultats très positifs pour l'incorporation des priorités de genre, dans la présente évaluation l'équipe a mis en exergue certaines omissions dans l'analyse des capacités, des ressources et des retombées des acteurs H/F. Ce pourrait être, comme dans bien d'autres activités, à cause de l'utilisation excessive de l'hypothèse (implicite) de ménage collaboratif, qui porte à des simplifications au niveau de l'opération, y compris dans le S&E et dans la comptabilisation des résultats. Cette hypothèse cache bien souvent ce qui a été étiqueté pendant les ateliers de formation comme "l'économie de la confiscation", fondée sur l'asservissement et l'expropriation familiale du travail des femmes. Tout le volet de capacitation des structures étatiques (act. 8, 9, 10, respectivement sur le programme national de cantines scolaires, le P4P national, l'appui au système national d'alerte précoce et d'analyse de la vulnérabilité alimentaire dans le contexte du Cadre Harmonisé) souffre d'une absence totale d'attention dans l'articulation entre les objectifs des diverses activités et la problématique H/F.

146. **Efficacité. Capacités des activités du PAM d'atteindre des résultats positifs en matière d'égalité de genre.** Ce qui limite l'efficacité des activités du BP, c'est à la base, sa modalité opérationnelle, la stratégie du « faire faire », avec des contrats de partenariat souvent sans indications claires sur la priorité de l'égalité H/F. Ensuite, les instruments de suivi du PAM concernent seulement les aspects quantitatifs pour le contrôle de qualité. En général, il y a une certaine réticence de la part du PAM et des partenaires à investir du temps et des ressources pour rechercher les solutions permettant une participation substantielle et une influence qualitative des femmes, en garantissant l'expression directe et autonome de leurs besoins. En conséquence, même si l'idée de la participation égale est bien enracinée chez le personnel du PAM (voir quotas dans certaines actions), on observe une certaine superficialité de la part des partenaires à satisfaire ce principe. Par ailleurs, il n'y a pas un effort réel pour améliorer, à travers l'intervention du PAM, l'accès des femmes aux ressources productives, ni pour améliorer la participation des femmes à la prise de décision au niveau intra-ménage, soit sur l'assistance

reçue ou sur les ressources personnelles (y compris son propre temps) et familiales. Donc, pour plus d'efficacité des activités du PAM, il est important de rentrer non seulement dans la dimension intra-communautaire mais aussi intra ménage, aussi bien avec des mesures de sensibilisation sur l'égalité des droits des H/F pendant la mise en œuvre, qu'avec des indicateurs désagrégés de S&E.

147. Une autre menace à l'efficacité des actions du BP réside dans la modalité du transfert monétaire, un problème d'autant plus pertinent et urgent que la tendance actuelle du PAM et des bailleurs de fonds est d'augmenter de plus en plus l'assistance en espèce, surtout dans les urgences humanitaires comme celle qui a éclaté dans le pays au cours de 2019. Sur la base des enquêtes de terrain, et sur la base de la connaissance du contexte, l'équipe a constaté que le contrôle de l'assistance en espèce par les femmes est encore plus problématique que celui de l'assistance en vivres et le BP ne semble pas encore équipé pour prévenir, suivre et corriger ce problème qui réduit l'efficacité.
148. **Efficienc. Comment l'incorporation de la problématique genre influence-t-elle l'efficacité des opérations du PAM au Burkina Faso ?** La formule classique, promue depuis les années 1990, que le PAM a adopté pour poursuivre la prise en compte de la dimension genre indique comme parcours d'efficacité que les acteurs humanitaires remettent l'assistance (alimentaire surtout) entre les mains des femmes. Ce choix programmatique a été justifié sur la base d'un principe fonctionnaliste et utilitariste (étant les femmes chargées socialement des tâches liées à la préparation des repas), plutôt que sur la base d'une vision politique d'autonomisation des femmes. En pratique, dans les activités PAM au Burkina Faso, l'assistance est remise aux chefs de famille (hommes dans 90% des ménages burkinabé). Par contre, les séances de formation sur la nutrition et sur l'importance de l'alimentation variée pour les enfants sont dispensées principalement aux femmes. Augmenter la présence des hommes pourrait être une manière de contribuer à réduire la diversion/dispersion au niveau intra-ménage.
149. Le problème de diversion et dispersion de l'assistance n'est pas cadré par le PAM en relation avec la problématique de rapport H/F au niveau intra-ménage. Cette omission risque de réduire la compréhension des dynamiques, d'où l'utilité du suivi. La compréhension de la part de PAM de la problématique H/F n'arrive pas à articuler la différence entre besoins pratiques et stratégiques de genre, ce qui risque de réduire l'efficacité des opérations qui en principe sont connectées avec l'objectif 3 de la Politique genre du PAM, c'est-à-dire la recherche de l'autonomisation des femmes et le renforcement de leur pouvoir dans la prise de décision sur les questions de sécurité alimentaire et nutritionnelle.
150. L'absence de dialogue continu et explicite entre le PAM BF et les partenaires sur la centralité de la problématique H/F et sur les modalités de mise en œuvre est aussi une situation d'inefficacité. Les instruments comme les contrats entre PAM et partenaires devraient contenir des mesures de redevabilité par rapport aux objectifs de la Politique genre du PAM, pour améliorer la compréhension et l'atteinte des résultats sur la promotion de l'égalité de genre.
151. **Impact. Capacité du PAM à transformer les relations H/F au BF.** Les constats de la revue documentaire et des enquêtes de terrain ont pu faire noter, d'une part, que l'approche PCP a de fortes potentialités pour créer un espace d'expression publique et de participation des femmes à la prise de décision et qu'une action intentionnellement ciblée sur les femmes comme le Projet Lait a obtenu de grands résultats durables en termes d'autonomisation des femmes touchées par l'intervention. D'autre part, le PAM BF ne s'est pas positionné comme un acteur leader de plaidoyer pour l'égalité des femmes. Le travail diagnostic, comme expliqué dans la section pertinence, aussi bien que les choix de ciblage et le non engagement pour la sécurisation des terres dans les interventions de résilience, risquent de reproduire des stéréotypes ou renforcer les normes qui favorisent l'asymétrie des droits entre H/F.

152. **Do No Harm. Capacité du PAM BF de ne pas nuire à cause de l'assistance.** Le PAM a articulé les normes pour la protection des PBS dans les cas d'assistance qui sont transmis aux partenaires. Ce ne sont pas tous les partenaires qui donnent la même importance à ces normes. Le BP, malgré que la Politique genre PAM l'autorise, n'a pas retenu le problème de protection au niveau intra ménage, et reste très timide dans la communication sur cette question, avec un S&E pas assez sensible et approfondi à ce niveau. Des mécanismes existent pour permettre aux bénéficiaires de rapporter aux PAM des problèmes (comités de plaintes, Numéro vert, Ombudsman) ; mais ces mécanismes semblent être sous exploités par manque de visibilité ou manque d'accès aux informations. La communication interne sur les risques montre une interprétation très limitée de la protection. Il n'y a pas de discussion ouverte sur les risques de violences basées sur le genre (VBG), ou les risques liés à l'assistance, comme la récupération interne des bénéficiaires obtenus par les femmes. C'est le cas P4P qui ne se soucie guère de "l'économie de confiscation", dans les localités d'intervention.
153. **Pérennité.** Il a été noté quatre (4) niveaux d'intervention où le BP démontre clairement de travailler à pérenniser ses acquis : i) l'institution du GRN, qui ne cesse de mener des campagnes internes pour sensibiliser contre les VBG ; ii) l'approche PCP, avec ses promesses en matière d'espaces de participation pour les femmes ; iii) l'alignement sur la Politique nationale genre du Burkina Faso et le partenariat technique développé avec le gouvernement, qui permet, non seulement une mise à contribution du Service technique chargé du genre dans la formation des OP partenaires du PAM, mais aussi le transfert des bonnes pratiques telles que le P4P national ou les cantines scolaires ; iv) le recensement biométrique des bénéficiaires, qui pourrait faciliter l'obtention des CNIB pour tous-tes les bénéficiaires.
154. Malheureusement, la grande disparité dans les connaissances et convictions du personnel par rapport à la pertinence pour le PAM de la problématique H/F, aggravée par l'instabilité du personnel international causée par l'insécurité, est un facteur qui risque de rendre le travail interne ou externe moins stable, et les messages vers les partenaires moins persuasifs. Introduire des clauses claires pour l'engagement de chaque profil professionnel dans la prise en compte de la problématique H/F et la poursuite des efforts pour l'égalité de genre est nécessaire pour pérenniser le travail transformateur entrepris par le PB. En outre l'insécurité risque de réduire le contact entre le PAM et les communautés, et donc affaiblir le travail prometteur initié à travers les PCP. Par ailleurs, le programme national des cantines scolaires n'a pas la RAE : à long terme, le potentiel de transformation genre de ce programme risque d'être réduit. De même pour le P4P national, les partenaires nationaux ne semblent pas avoir bien perçu la portée programmatique de l'égalité de genre.
155. **Cohérence.** Malgré l'absence d'un plan d'action genre du BP, basé sur le plan international et régional de l'organisation (qui assure la cohérence avec les ODD) les textes des trois projets du PAM concernés par l'évaluation sont progressivement plus explicites sur la considération de la problématique H/F, et de plus en plus cohérents avec la Politique Genre du PAM, de la PNG 2009-2019 et des actions gouvernementales, même si les documents nationaux ne sont pas assez exploités. Le document du T-ICSP est particulièrement complet, mentionnant les trois premiers objectifs, mais manquant une référence programmatique entre l'articulation du problème constaté (dans la section d'analyse) sur la violence de genre et les activités programmées. Toujours dans les documents de projet, le concept de protection s'est progressivement aligné avec le concept récurant dans le document de programmation nationale de protection sociale et d'inclusion économique. L'expertise du PAM dans la gestion des problèmes humanitaires sera plus que jamais nécessaire pour accompagner le Burkina Faso qui vient d'adopter un plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325. Les activités du PAM sont également en cohérence avec l'UNDAF ; même si leur formulation n'est pas assez audacieuse, la priorité donnée aux activités agro-sylvo-pastorales des femmes et des jeunes est reflétée.

3.2 Leçons apprises

156. Les principales leçons apprises de l'évaluation transformative et formative sont :
157. **Leçon 1** - Sans une démarche systématique d'institutionnalisation du genre le BP ne pourra pas atteindre les effets et résultats attendus par la Politique Genre du PAM. Or une partie du personnel ne percevant pas bien la pertinence de la politique genre pour leur travail au PAM et n'ayant pas une obligation de résultats dans le domaine du genre, n'aperçoivent pas les potentialités de leur contribution à la cause. Pour que le principe de responsabilité des agents énoncé dans la politique devienne une réalité, il faut qu'il soit inclus dans les cahiers de charges, avec la redevabilité conséquente.
158. **Leçon 2** - Pour une thématique qui demande une transformation personnelle, mettre à la disposition du staff des outils de formation sur une plateforme d'auto-formation n'est pas suffisant ; surtout que la question des droits des femmes a toujours rencontré des résistances dans tous les milieux. Il faut en plus un contrôle de l'acquisition des compétences et le renforcement des capacités par des initiatives pratiques.
159. **Leçon 3** - Le budget est la traduction chiffrée de la vision d'une institution concernant une thématique prioritaire. Utiliser le genre comme une conditionnalité pour l'approbation des programmes des bureaux et de leurs budgets est un couteau à double tranchant. Des décisions de réaffectation du budget sont possibles et fréquentes ; une définition claire des activités indexées genre permettrait de mettre en place un système plus rigide pour vérifier si les ressources inscrites dans les budgets ont réellement servi à des actions pour l'avancement de l'égalité de genre.
160. **Leçon 4** - Les objectifs et les orientations de la Politique sur la problématique H/F du PAM sont très clairs et basés sur les droits humains. Le transfert de responsabilité pour sa mise en œuvre par les partenaires se fait sans des clauses claires de prise en compte du genre et de redevabilité en cette matière; ce qui compromet les chances d'atteinte des objectifs de la politique genre du PAM.
161. **Leçon 5** - On ne peut pas travailler pour changer les relations hommes femmes dans le domaine de la sécurité alimentaire et nutritionnelle en refusant de travailler au sein des ménages, là où les inégalités de genre s'exercent le plus et font plus de victimes. Quand les résultats de processus prennent le pas sur la recherche d'un impact réel des interventions, on court le risque de renforcer les inégalités existantes au lieu de les réduire. La démarche transformationnelle ne doit pas s'arrêter à la porte du ménage.

3.3. Recommandations

162. Sur la base des conclusions, des bonnes pratiques identifiées relatives au P4P, au Projet lait et au PCP (et présentées en Annexe 1 Vol. II), et enfin des leçons apprises, les principales recommandations de l'équipe au PAM BF sont présentées et organisées en 5 sections, pour chaque secteur:
- pour la gestion du personnel,
 - pour l'organisation des fonctions et des ressources financières,
 - pour les relations avec les partenaires et les bénéficiaires et
 - pour la coordination avec les autres acteurs de coopération
 - pour mieux incorporer la problématique H/F dans la théorie de la résilience du PAM au BF
163. **Recommandations pour la gestion du personnel.** Poursuivant l'impulsion qui a amené le management à lancer cette évaluation formative, pour réaliser une prise de conscience partagée par l'entièreté du staff sur la problématique H/F, il est nécessaire d'afficher une intention claire

de développement des capacités et de formation continue du staff en matière de problématique H/F.

164. **Pour la DIRECTION**, la mise en œuvre de la **feuille de route** (voir l'Annexe 2, Vol. II), doit être priorisée, étant donné que c'est un document de planification basé sur la Politique genre du PAM, le Plan Régional Genre, les ODD, et émanant de l'effort de l'évaluation transformative (et formative), avec une large participation du staff dans sa conception. Donc, il convient d'en faire un plan d'action conformément à ce qui est demandé par le BR, en s'assurant que les responsabilités pour la réalisation et le suivi soient bien partagées au sein des différentes unités du BP, et que des ressources adéquates soient allouées à cet effet, avec un calendrier.
165. **Pour la DIRECTION et LES RESSOURCES HUMAINES, le recrutement d'un pourcentage plus élevé de femmes** et aussi plus de personnes avec expertise en genre à côté des autres compétences dans les unités présentement à prévalence masculine est une nécessité. A cet effet, il faut renforcer les liaisons et partenariats avec les universités nationales, communiquer systématiquement à l'intérieur comme à l'extérieur sur les mesures déjà en place qui garantissent la conciliation entre famille et travail et la protection sur les lieux du travail, considérer les transformations indiquées par le staff lors des ateliers comme pouvant améliorer l'accessibilité pour les femmes (au regard des charges domestiques) aux postes offerts par le PAM, tenir compte, comme souligné par le personnel, de la durée des contrats (la stabilité étant une motivation à l'endroit des femmes, pour des postes difficiles et loin de la capitale).
166. **Pour la DIRECTION et le GRN**, faciliter et multiplier les espaces et la fréquence de communication et d'échange sur les sujets de la problématique H/F, en incluant l'entière participation du personnel, et avec l'objectif explicite d'améliorer les conditions de travail, de créer un environnement inclusif, égalitaire, respectueux, afin de mieux soutenir tout le personnel.
167. **Recommandations pour l'organisation interne des fonctions et des ressources financières**
168. **Pour la DIRECTION et L'UNITÉ PROGRAMME. Renforcer le S&E.** Le service de S&E/VAM devrait être renforcé et devenir une unité, en y ajoutant des postes d'assistants avec une compétence avérée en genre au niveau du bureau de Ouagadougou et des sous-bureaux. Sur la base des constats de l'évaluation et du travail critique conduit dans les ateliers de l'évaluation transformative, le cadre d'analyse (diagnostic, suivi et évaluation) devrait être revu pour incorporer structurellement l'analyse de genre, et pour sortir de la narration unique et apparemment neutre (en réalité fondée sur l'hypothèse de l'homme pourvoyeur) que soutient le Cadre Harmonisé. L'unité S&E devrait se transformer en unité **"Suivi, Analyse, Genre et Évaluation" (SAGE)**. Les indicateurs doivent être revus et adaptés pour assurer la désagrégation systématique par sexe et par âge pour ceux qui ne le sont pas encore (p.ex.: index de masse corporelle, IMC), mais aussi pour incorporer et comprendre des aspects importants dans la vie réelle des bénéficiaires, qui sont fortement liés aux identités de genre (i.e.: position dans les relations de polygamie) et au niveau intra-ménage (pouvoir de décision, travail quotidien, accès à la nourriture dans le ménage, type de défis dans l'approvisionnement quotidien de la nourriture). Aux indicateurs quantitatifs, il sera nécessaire d'ajouter des indicateurs qualitatifs, tant dans les enquêtes de base que dans les PDM, et restructurer les enquêtes pour utiliser plus de méthodologies qualitatives. Les rencontres de revue des activités ("*After action review*") auront des termes de référence très détaillés pour s'assurer que tous les sujets de discussion soient considérés dans la perspective de la problématique H/F, et que les conclusions portent des adaptations d'activités ou de leur mise en œuvre dans l'optique d'améliorer l'égalité entre H et F dans les communautés bénéficiaires, et au sein des groupes ou organisations (en commençant par le PAM) impliqués dans la mise en œuvre.

169. **Pour la DIRECTION et l'UNITÉ PROGRAMME. Renforcer le GRN.** Les activités du GRN doivent être plus structurellement engagées avec les activités de programme, tout en continuant le travail de sensibilisation interne. Il est nécessaire d'ajouter aussitôt que possible une position d'**Expert/e Genre** qui puisse coordonner (à 100% de son temps) le travail du GRN (qui va devenir **GRN+**), et être le/la référent/e pour soutenir avec le réseau genre l'incorporation de la problématique H/F dans toutes les unités. Le **GRN+ opérera en contact étroit avec le SAGE** (et en parallèle, suivant la même structure dans l'organigramme) pour revoir le cadre d'analyse, de sorte à garantir la régularité de l'analyse genre, en conseillant, au besoin, des enquêtes qualitatives selon les besoins d'approfondissement. Le GRN+ veillera à ce que l'unité programme puisse adapter les activités sur la base des constats de genre de l'analyse et des rapports du SAGE. Le GRN+ sera chargé du rapportage financier des fonds utilisés dans cette activité explicite de genre. Le GRN+ devra coordonner la mise en œuvre de la **feuille de route, et la transformer en plan opérationnel de travail** ; il sera aussi responsabilisé pour promouvoir la formation / transformation continue du personnel. La formation inclura aussi des modules approfondis sur la violence basée sur le genre (VBG), que ce soit physique ou structurelle. L'action et la programmation du GRN+ doivent être liées aux politiques et pratiques de RH, promouvant la formation continue et multiforme, intervenant dans la rédaction des cahiers de charges, et participant aux entretiens de sélection. Le GRN+ devra surveiller la cohérence entre les activités du BP et la politique genre du PAM, et s'assurer que les activités ont une capacité transformative par rapport au genre (y compris des initiatives de sensibilisation pour la promotion de l'égalité de genre dans l'opinion publique burkinabè et au sein des populations bénéficiaires).
170. **Pour la DIRECTION et l'UNITÉ PROGRAMME. Un budget genre spécifique au GRN+ :** pour réaliser la feuille de route, ce budget devra être conçu selon les nouvelles tâches envisagées, et son allocation devra être respectée. En plus, l'allocation d'un budget transversal pour les activités marquées comme genre devra être documentée en détail, au moment de la conception, et devra être respectée au moment du décaissement et de l'utilisation. Comme décrit plus haut, le GRN+ sera chargé du **rapportage de l'utilisation du budget genre transversal, et du budget genre spécifique.**
171. **Pour la DIRECTION et l'UNITÉ PROGRAMME. Sous-bureau pilot.** Avec le renforcement et le renouvellement des unités SAGE et GRN+ on s'attend à avoir aussi une meilleure coordination entre le niveau central du BP et la périphérie opérative constituée par les sous-bureaux. L'équipe suggère d'initier les transformations que les deux unités amèneront à **partir du sous-bureau de Fada**, considéré plus prêt à incorporer dans la quotidienneté des opérations des éléments d'innovation pour mieux prendre en compte la différence et les inégalités créées par le genre.
172. **Recommandations pour les relations avec les partenaires et les bénéficiaires.**
173. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME et APPROVISIONNEMENT. Revoir les contrats de partenariat.** Insérer dans chaque contrat de partenariat des clauses qui facilitent la prise en compte de la problématique H/F et qui participent à définir la redevabilité dans la contribution à l'égalité de genre, à travers la mise en œuvre des activités. Introduire dans le matériel contractuel un plan de S&E qui incorpore les indicateurs genre dans tout le cycle du programme (analyse, ciblage, participation, prise de décision, partage des bénéfices, impact, évaluation). Conditionner les contrats avec les organisations par leurs capacités à incorporer et à agir sur les principes d'égalité de genre en leur propre sein. Considérer la possibilité d'accompagner les partenaires, y compris les institutions étatiques, dans un processus d'auto-évaluation sur la capacité de prendre en compte la problématique H/F et d'avancer sur l'égalité des chances entre H/F.
174. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME.** Renforcer l'utilisation de l'approche PCP, en augmentant les villages approchés, en permettant une durée plus longue dans la phase de diagnostic, et en renforçant spécifiquement les capacités du staff responsable du processus, dans la facilitation

inclusive. Inclure le GRN+ dans l'adaptation, la programmation, la mise en œuvre et le suivi du PCP. Poser comme objectif explicite de l'approche PCP, l'amélioration effective de la participation quantitative et qualitative des femmes dans la prise de décision.

175. **Pour l'UNITÉ SAGE (S&E restructuré).** S'assurer d'une diffusion capillaire de l'information au sujet du service du numéro vert pour les bénéficiaires. S'assurer que les partenaires ont présenté et expliqué la fonction du service. Préparer un guide concis, clair et accessible sur les types de messages, y compris les plaintes que le numéro vert peut gérer. Revoir les protocoles existants pour la gestion des appels en vue d'une augmentation importante de l'utilisation du service, assurant la présence de procédures dans les cas d'alerte sur la situation qui nécessite une protection immédiate.
176. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME et le GRN+.** Augmenter considérablement **les activités de sensibilisation sur la problématique H/F et spécifiquement sur les droits des femmes au sein de la population bénéficiaire.** C'est en même temps une manière d'assurer l'efficacité des activités et d'améliorer la protection. Il est nécessaire d'inclure les hommes et de lier le discours sur l'inégalité avec les dynamiques qui perpétuent la pauvreté et l'insécurité alimentaire. Il est nécessaire d'explicitement la contradiction entre le mythe de l'homme pourvoyeur, venant de la tradition, et la réalité actuelle des hommes dans le milieu rural d'aujourd'hui, souvent perdus dans une économie de plus en plus monétaire et non inclusive. Par ailleurs, il faut donner plus de visibilité à l'énorme apport des femmes à l'économie familiale et à leur travail agricole. Il faut protéger cependant les droits des femmes pour éviter qu'elles ne soient transformées en ouvrières agricoles non payées par leurs conjoints, qui du reste n'assurent pas la sécurité alimentaire, même dans les cas de surproduction agricole. Revoir les protocoles pour la mise en place des comités de ciblage et de plaintes sur la base des constats et suggestions de l'évaluation.
177. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME et le GRN+.** Promouvoir une discussion explicite de la transformation des comportements (prédateurs) et des relations d'exploitation économique et sexuelle entre les hommes et les femmes y compris les jeunes filles, pour des soucis de protection des droits des femmes et aussi pour sauvegarder les résultats positifs obtenus par les actions du PAM comme la RAE. Le PAM doit veiller à une application de l'approche strictement basée sur les droits humains dans la mise en œuvre des activités pour s'assurer que les droits des femmes et des filles ne soient pas brimés suite à ses activités.
178. **Recommandations pour la coordination avec les autres acteurs de coopération**
179. **Pour la DIRECTION et le GRN+.** Considérer la possibilité d'un partenariat stratégique avec la FAO pour un effort conjoint soit dans l'analyse que dans la mise en œuvre. Considérer dans ce cadre de lancer ensemble l'initiative des Clubs Dimitra FAO dans les communautés qui s'engagent dans un parcours PCP, afin de pérenniser, à travers ces espaces de dialogue inclusif, les efforts enclenchés dans l'approche PCP pour une planification partagée. En général, dans l'approche de la résilience et sur la base de la nouvelle modalité de programmation du PAM basée sur des plans pluriannuels, la stratégie du « faire faire » devrait être rééquilibrée à travers l'instauration d'un nouveau rapport plus direct et plus engagé entre le PAM et les communautés assistées. La PCP et les plans qui en découlent peuvent en constituer l'instrument principal.
180. **Pour la DIRECTION et le GRN+.** **Considérer de développer un partenariat avec ONUFEMME centrale,** qui n'est pas présente au Burkina Faso, comme déjà expérimenté par le PAM dans d'autres pays, pour obtenir un appui technique dans le temps et pour définir ensemble des stratégies de mobilisation.
181. **Pour la DIRECTION et le GRN+.** Reprenant le modèle du cadre de concertation pour le genre (CCG), faciliter **l'ouverture d'une table de concertation au niveau des régions,** pour

promouvoir une coopération concrète dans le domaine d'égalité de genre et de résilience, basée sur la subsidiarité et la complémentarité entre les différentes agences et partenaires du développement (en commençant par le Sous-bureau de Fada). Le PAM devrait prendre le leadership dans cette initiative, et s'équiper pour une facilitation effective de concert avec le Ministère en charge de la Femme et en renforçant la collaboration avec la FAO.

182. **Pour la DIRECTION et le GRN+.** Une fois les changements réalisés et un fonctionnement solide de SAGE et de GRN+ obtenu, considérer la possibilité de proposer le PAM comme coordinateur du Fond National Genre pour optimiser l'efficacité et la pérennité des activités planifiées à travers une pleine intégration des initiatives d'urgence et de développement avec une forte composante genre. Essayer en particulier de reprendre les recommandations détaillées programmatiques (Encadré ci-dessous) pour voir quelles alliances stratégiques peuvent mieux valoriser et compléter les efforts du PAM.
183. **Recommandations détaillés programmatiques pour mieux incorporer la problématique H/F dans la théorie de la résilience du PAM au BF**
184. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME, le S&E/SAGE et le GRN+.** Le personnel du PAM devrait dépasser l'approche seulement quantitative et fonctionnaliste dans la participation et le ciblage des femmes, et mieux s'approprier les valeurs d'égalité et des droits universels tels que présentés dans la Politique genre du PAM. Si les vertus considérées féminines (femme nourricière, meilleure gestionnaire, cuisinière, etc.) doivent servir de base pour la réussite des projets de sécurité alimentaire et nutritionnelle, elles ne sauraient être des facteurs qui favorisent la violation des droits humains des femmes et des filles chargées de préparer les repas. Il est nécessaire donc de poursuivre les besoins stratégiques des femmes et non seulement leurs besoins pratiques - liés aux rôles transitoires de genre -. On ne peut pas renforcer la résilience structurelle des communautés sans renforcer l'autonomisation de tous ses membres, hommes et femmes.
185. **Pour la DIRECTION et l'UNITÉ PROGRAMME.** Engager le SAGE et le GRN+ dans une enquête de vérification/falsification systématique (d'après la révision du cadre de S&E) de l'hypothèse avancée par le présent rapport de la double période de soudure, une pour les hommes et une pour les femmes, qui, comme on l'a expliqué dans la section *Pertinence*, serait imputable à la prévalence d'un modèle non collaboratif entre H/F au niveau intra ménage. En vue de cet objectif, considérer la possibilité d'introduire l'indicateur IMC désagrégé par sexe dans les diagnostics, et de lancer une collecte de données de nutrition sur la base d'un échantillon représentatif pour suivre les tendances dans le cours de l'année, suivant les changements saisonniers.
186. **Pour SAGE et GRN+.** Promouvoir, au sein du Cadre Harmonisé, l'introduction d'un niveau additionnel d'informations pour raffiner le diagnostic saisonnier au-delà de la prévision de production agricole au niveau région/commune. Proposer en particulier une révision des systèmes d'alerte précoce pour canaliser des informations plus capables de capturer les dynamiques de genre en vue de faire des prévisions plus fiables sur la sécurité alimentaire, soit au niveau communautaire (comme par exemple: présence de sites d'orpillage artisanal actifs et capacité d'attraction H/F, G/F), soit au niveau intra-ménage (par exemple: ajouter IMC pour hommes comme pour femmes; proportion et tendance des mariages polygames, nombre et tendance de grossesses précoces).
187. **Pour la DIRECTION et l'UNITÉ PROGRAMME.** Revoir les programmes actuels pour concentrer plus d'attention sur la jeunesse. Pour une pérennisation des acquis en matière de scolarisation des filles, il est nécessaire d'étendre la protection des jeunes filles dans le parcours scolaire au niveau du primaire et post primaire, en continuant les appuis en produits alimentaires du schéma de la RAE. A travers la table de concertation, encourager les autres

partenaires (en partageant aussi des analyses pertinentes) à concentrer plus de ressources pour les besoins d'éducation et d'accompagnement des jeunes vers des activités productives ou bien des emplois dignes.

188. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME et le GRN+.** L'agriculture extensive ainsi promue à travers les cultures de rente entraîne une occupation des terres qui compromet l'accès des femmes à la terre. En effet, même si elles sont intéressées d'agrandir leurs champs personnels pour produire davantage, elles sont confrontées à la pression foncière d'une part et au risque de retrait de leurs terres par les propriétaires fonciers. Les actions de récupération des sols faites par les communautés ne profitent pas aux femmes car elles participent aux aménagements et récupération des terres dégradées sans avoir un accès sécurisé aux parcelles aménagées. Dans le cadre des interventions du PAM, une attention particulière devra être accordée à la réflexion sur l'utilisation des terres aménagées. La sécurisation de ces terres est nécessaire pour que les retombées puissent profiter particulièrement aux femmes.
189. **Pour le S&E/SAGE** En collaboration avec la FAO et d'autres partenaires, lancer urgemment des études ou des analyses axées sur l'impact actuel et les risques futurs pour la sécurité alimentaire (aussi bien que pour la santé et pour l'environnement) de certains modèles d'agriculture (typiquement proposés aux hommes comme innovation), basés notamment sur des cultures de rente et sur une forte utilisation de produits chimiques (engrais, herbicides, pesticides), aussi bien que sur des technologies semencières protégées par des brevets
190. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME ET S&E/SAGE.** Le travail de bio-régénération des terres dans lequel le PAM s'est investi à travers le FFA est un travail très pertinent pour soutenir la résilience des populations. Renforcer les aspects techniques des interventions avec des partenariats stratégiques, en s'appuyant sur une vision plus holistique du complexe communauté/environnement et en mobilisant une expertise spécifique sur le nexus agroécologie et égalité de genre, pourrait amener le PAM à générer un impact beaucoup plus important sur la sécurité alimentaire, sans augmenter de manière significative l'investissement. Il est nécessaire de concevoir les interventions de FFA autour de la priorité de renforcer la production environnementale de biomasse, y compris à travers une promotion systématique des pépinières et de la reforestation, utilisant des espèces comestibles, locales ou adaptées. Améliorer la disponibilité de biomasse végétale dans le moyen terme est une mesure essentielle pour renforcer la résilience des populations intervenant sur les capacités absorbatives, adaptatives et transformatives.
191. **Pour l'UNITÉ PROGRAMME et le GRN+.** En même temps, il est nécessaire de mettre en place des partenaires efficaces pour réaliser un programme de recensement des espèces comestibles, de leurs propriétés nutritionnelles et du savoir-faire culinaire, en produisant une documentation orientée aussi à l'utilisation dans un plan de formation culinaire et nutritionnelle dans les communautés. D'une région à l'autre, les femmes, responsables de l'utilisation des plantes pour la préparation des repas, ne connaissent pas les plantes comestibles consommées ailleurs, mais présentes partout, d'où la mise en système de cette connaissance, à travers un inventaire progressif, participatif, impliquant les femmes des milieux ruraux de chaque région.

Bureau PAM au Burkina Faso

<https://www.wfp.org/countries/burkina-faso>



Programme Alimentaire Mondial