

Évaluation finale du Programme pays 2010-2013 d'ONU FEMMES au Burundi

Rapport final

Préparé pour : ONU FEMMES Burundi

Préparé par :

Louise Mailloux

Goss Gilroy Inc.

Conseillers en gestion

Suite 900, 150 rue Metcalfe

Ottawa, ON K2P 1P1

Tél : (613) 230-5577

Facs : (613) 235-9592

Courriel : ggi@ggi.ca

31 décembre, 2013



GOSS GILROY INC.

Management Consultants
Conseillers en gestion

Acronymes

BINUB	Bureau Intégré des Nations Unies au Burundi
CDF	Centre de développement familial
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard de la Femme
CIRGL	Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs
CNCA	Comité National pour la Coordination des Aides
COMESA	Common Market for East and Southern Africa
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
ISTEEBU	Institut des Statistiques et des Études Économiques du Burundi
NU	Nations Unies
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONUF	ONU FEMMES
PNUD	Programme des Nations unies pour le Développement
REFES	Secrétariat permanent pour les Réformes Économiques et Sociales
SNU	Système des Nations Unies
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNIFEM	United Nations Development Fund For Women
UNIMT	United Nations Integrated Management Team

Sommaire Exécutif

Ce rapport final présente les constats, les enseignements et les recommandations de l’évaluation du Programme pays d’ONU FEMMES Burundi 2010-2013 qui a été réalisée entre octobre et décembre 2013 par une consultante internationale. Elle coïncidait avec la fin du cycle de programmation et visait à alimenter le Plan stratégique de 2014-2016. L’évaluation portait sur l’ensemble du Programme pays, soit les quatre thématiques d’ONU FEMMES au Burundi : *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes; Autonomisation et sécurité économique des femmes; Planification et budgétisation sensibles au genre; et Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes*. L’évaluation a porté sur la pertinence, l’efficacité et l’efficience du Programme, ainsi que la pérennité et l’appropriation nationale des résultats.

Les méthodes de collecte de données incluaient une revue de documents clés (planification, rapports et produits du Programme), des entrevues avec des acteurs clés (p. ex. le personnel d’ONU FEMMES, partenaires de mise en œuvre, bénéficiaires etc.) à Bujumbura et dans deux régions du Burundi.

L’évaluation a conclu que toutes les composantes du Programme pays d’ONU FEMMES au Burundi étaient et demeurent très pertinentes pour aider à la réalisation des droits des femmes burundaises et l’avancement de l’égalité entre les hommes et les femmes. *L’Autonomisation, la sécurité économique des femmes et la Lutte contre les violences basées sur le genre et la lutte contre l’impunité* étaient jugés par tous les interlocuteurs comme les plus grandes priorités pour les femmes burundaises, surtout les femmes en milieu rural.

Les partenariats d’ONU FEMMES sont pertinents et porteurs et il y a peu de duplication entre les mandats et activités d’ONU FEMMES et les autres acteurs de développement au Burundi. Toutefois, l’évaluation a identifié des cas où ONU FEMMES aurait pu être plus stratégique et cherché les synergies entre ses activités et celles des autres partenaires techniques et financiers internationaux pour avoir plus d’impact.

Dû à un nombre de facteurs internes et externes à ONU FEMMES, le Programme pays a perdu presque deux ans dans la mise en œuvre de sa programmation et seulement la moitié du budget disponible a pu être décaissé. Malgré les efforts

déployés, ONU FEMMES n'a pas pu atteindre tous les de résultats (effets) prévus dans son Cadre de résultats et du rendement.

Dans la thématique *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes*, ONU FEMMES a contribué à l'inclusion du genre dans les politiques nationales clés telles que le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté II (CSLP11) et a aidé à élaborer la Politique Nationale sur le Genre. ONUF a contribué à l'accroissement du taux de participation des femmes aux élections de 2010 et nombre d'élues au niveau national et local. ONUF a également à une capacité accrue des parlementaires et de personnes clés dans divers ministères et la police nationale dans l'analyse basée sur le genre et l'élaboration de plans d'action dans le but d'accroître la participation et représentation politique des femmes et rendre les

Dans la thématique *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes*, ONUF a participé à la mise sur pied d'un centre de prise en charge intégrée de victimes de violences basés sur le genre qui a appuyés au moins 200 victimes et mené la condamnation de plus d'une centaine d'agresseurs dans les premiers 18 mois d'existence, le renforcement des capacités d'analyses en et une sensibilisation accrue aux questions de genre, la mise sur pied de groupes sectoriels sur le genre (gouvernement et le SNU), d'un service de prise en charge intégrée des victimes de violences basées sur le genre, des stratégies, des études, des diagnostics, des rapports (p. ex. progrès vis-à-vis la CEDEF) et le développement de plans d'action chez les partenaires clés. L'accompagnement et les interventions d'ONU FEMMES dans les activités évènements des partenaires ont été appréciés et jugés constructifs.

Dans la thématique *Autonomisation et sécurité économique des femmes*, ONUF a notamment contribué à la mise en place d'un fonds national de micro finance pour les femmes et qui devrait rejoindre environ seize mille femmes. Elle a également contribué à l'élaboration d'une stratégie de commerce transfrontalier inclusive des femmes.

La thématique *Budgétisation et planification sensible au genre* a réussi à sensibiliser plusieurs ministères sur la pertinence de cette approche et de mobiliser des ressources humaines pour participer à des formations techniques.

Parmi les principaux facteurs qui ont contribué à l'atteinte des résultats, il faut souligner l'addition de chargés de programme et un cadre de résultats et de suivi du

rendement qu'ONUF a élaboré en 2012. Les facteurs internes qui ont entravé l'atteinte des résultats incluent la lenteur du siège à approuver le Programme du Bureau pays 2010-2013 qui a sévèrement retardé la mise en œuvre et fait perdre des opportunités de mobilisation de fonds, la lenteur du Bureau régional à décaisser les fonds pour les activités, l'absence d'un(e) représentant(e) pendant plus de huit mois en 2012-2013 et un leadership parfois trop timide d'ONUF. Les facteurs externes incluent la faiblesse en gestion de projet de certains partenaires nationaux. Plusieurs projets gérés par d'autres ministères ou des ONG ont également connus des retards.

Au niveau de l'efficience, le nombre insuffisant de personnel administratif ont donné lieu en des retards, parfois de plusieurs mois, dans le déblocage des fonds ce qui a mené à une certaine frustration, démobilisation et démotivation selon certains partenaires. La gestion des activités a également fait défaut et il y a eu une tendance à condenser les activités dans les troisièmes et quatrième trimestres.

Il était trop tôt au moment de l'évaluation pour juger de la pérennité des résultats. Par contre, la grande majorité des partenaires ont souligné que parmi les facteurs porteurs de pérennité, la concertation, la consultation sur la programmation et la prise de décision conjointement avec ONU FEMMES sont primordiaux, ainsi que la gestion des activités et des budgets directement par les partenaires. L'expérience a toutefois démontré que ces dernières conditions comportaient des risques réels de dérapage en raison des capacités de gestion de certain partenaires surtout lorsque les budgets sont substantiels. Il est donc important de mettre en place des mécanismes de gestion des risques et de faire un accompagnement et un suivi serrés et soutenus.

RECOMMANDATIONS

Suite aux constats de la mise en œuvre du Programme pays ONU FEMMES 2010-2013, aux enseignements et aux bonnes pratiques identifiés, il est recommandé de :

1. Entreprendre un plaidoyer soutenu auprès de la Ministre de la Solidarité sociale, des Droits de la personne et du Genre afin de réactiver le Groupe sectoriel sur le genre afin que la coordination des actions de tous les partenaires techniques et financiers, de l'administration publique et des acteurs politiques et sociaux jusqu'aux collines puisse se faire de façon cohérente et efficace.
2. Dans le cadre de développement de partenariats stratégiques, les chargés de projet de chaque composante devraient dresser un portrait global des initiatives

réalisées par les partenaires technique et financiers bilatéraux et onusiens afin d'élaborer des programmes conjoints ou d'influencer leurs programmes pour qu'ils tiennent compte des questions de genre, qu'ils s'alignent aux priorités nationales et qu'ils contribuent aux résultats prévus dans les quatre composantes. Il faut en effet chercher les synergies et s'inscrire dans les processus des partenaires techniques et financiers et le SNU pour créer des effets de levier. Dans la même veine, il faudrait sensibiliser non seulement les acteurs du gouvernement burundais mais également les bailleurs bilatéraux et multilatéraux sur la budgétisation sensible au genre et chercher leur appui afin d'avoir un effet de levier pour la planification et budgétisation sensible au genre.

3. Jouer le rôle de leadership attendu d'ONU FEMMES auprès des agences du SNU. En particulier il faut aller de l'avant dans la mise en place du cadre stratégique et des plans d'action annuels basé sur les axes stratégiques déjà identifiés. Identifier les faiblesses des programmes des autres agences des SNU sur les questions de genre et offrir des conseils et des pistes d'action.

Comme le rôle d'ONU FEMMES est de guider les partenaires et de donner des conseils, il est important d'outiller les chargés de programmes en analyse genre dans divers domaines d'intervention des Nations Unies afin qu'ils puissent être plus efficaces auprès des partenaires onusiens et autres et dans le dialogue politique avec les partenaires gouvernementaux.

4. Sans abandonner ses autres activités au niveau national et les autres composantes du Programme pays, ONU FEMMES doit mettre l'emphase sur l'autonomisation et la sécurité économique des femmes et la lutte contre les violences basée sur le genre et trouver un équilibre dans le travail avec le gouvernement et la société civile et mettre l'emphase sur la zone rurale.
5. Le Programme pays doit chercher les synergies entre les diverses composantes pour faire effet de levier. Par exemple, le Fonds de micro finance prévoit rejoindre 900 associations en milieu rural. Ce sont des terreaux fertiles pour les autres composantes comme la sensibilisation et la lutte contre les violences, la planification et la budgétisation, la gouvernance, le leadership et la participation politique des femmes. Il faut également informer et inviter les médias locaux pour qu'ils rendent compte et disséminent les contenus dans les zones rurales.
6. Prendre une perspective plus élargie sur les questions de micro-crédit et examiner

de plus près comment les institutions de micro finance (IMF) burundaises peuvent mieux servir les femmes. Engager un dialogue avec ces institutions pour que celles qui n'en ont pas développent des plans d'action sur le genre et qu'elles sensibilisent leurs membres sur la nécessité de fournir des données sexo-spécifiques.

7. Développer des plans d'action concrets et étoffés pour chaque thématique, bien financés et éviter de faire des activités isolées qui ne sont pas inscrites dans un plan d'action intégré sur le long terme (au moins triennal).
8. Finaliser le cadre de rendement du Programme, clarifier les résultats à atteindre (p. ex. préciser de façon mesurable le type de renforcement des capacités à obtenir), procéder à la cueillette de données de référence tel que prévu et faire le suivi de chaque programme/projet (p. ex. Fonds de micro finance) grâce à des données quantitatives et qualitatives afin de mesurer les effets du Programme pays et faire la preuve de son efficacité.
9. S'assurer que la délégation d'autorité prévue par ONU FEMMES soit mise en place aussitôt que possible pour aider à améliorer l'efficacité du Programme.
10. S'assurer que les rôles et responsabilité du personnel de programme et administratif soient clarifiés et bien compris de tous pour augmenter l'efficacité. Faire un suivi plus serré des activités au cours de l'année pour éviter d'avoir à gérer trop d'activités en fin d'année.

Table des matières

Acronymes.....	i
Sommaire Exécutif	ii
Table des matières	vii
1.0 Introduction	1
1.1 Portée et objectifs de l’évaluation	1
1.2 Critères d’évaluation	2
1.3 Méthodologie.....	3
1.5 Limites de l’évaluation	4
2.0 Description du Programme 2010-2013.....	6
3.0 Constats de l’évaluation.....	11
3.1 Pertinence	11
3.2 Efficacité.....	16
4.3 Efficience.....	33
3.4 Pérennité des résultats	35
4.0 Enseignements et bonnes pratiques.....	40
4.1 Enseignements	40
4.2 Bonnes Pratiques	41
5.0 Recommandations	43
Annexe A: Matrice d’évaluation	46
Annexe B : Personnes rencontrées.....	50
Annexe C : Liste des documents consultés.....	53
Annexe D : Instruments de collecte de données	54

1.0 Introduction

Ce rapport final présente les constats, les enseignements, les bonnes pratiques et les recommandations de l’évaluation finale du Programme pays 2010-2013 d’ONU FEMMES au Burundi (le Programme). Ce rapport final présente les constats, les enseignements et les recommandations de l’évaluation du Programme pays d’ONU FEMMES Burundi 2010-2013 qui a été réalisée entre octobre et décembre 2013 par une consultante internationale.

1.1 Portée et objectifs de l’évaluation

L’évaluation coïncidait avec la fin du cycle de programmation et devait alimenter le plan stratégique de 2014-2016. L’évaluation portait sur l’ensemble du Programme, soit les quatre thématiques d’ONU FEMMES au Burundi :

1. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*
2. *Autonomisation et sécurité économique des femmes;*
3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes.*

Les objectifs de l’évaluation étaient les suivants :

- Analyser la pertinence du Programme en général;
- Mesurer le niveau d’atteinte des résultats du Programme par rapport au contexte prévalant au moment de sa formulation et par rapport aux objectifs du Gouvernement burundais face à l’agenda Genre;
- Dégager les leçons apprises sur base des acquis, des réussites et des échecs;
- Analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution; et,
- Formuler des conclusions et recommandations pertinentes devant aider à la formulation d’une nouvelle proposition de programme 2014-2016 autour de l’égalité de genre et de l’autonomisation des femmes. Toutefois, en raison de divers facteurs, la stratégie pays a dû être développée avant que l’évaluation ne soit complétée.

1.2 Critères d’évaluation

Le tableau 1 ci-dessous décrit les critères de l’évaluation du Programme pays 2010-2013. Ceux-ci ont guidés l’élaboration du Cadre d’évaluation dont la matrice se trouve en dans l’Annexe A. Le cadre d’évaluation a été présenté au Comité d’évaluation d’ONU FEMMES (ONF) auquel ont participé des représentants du gouvernement.

Tableau 1 : Critères et questions de l’évaluation

Critères	Questions
Pertinence	<ul style="list-style-type: none"> Analyser le niveau d’alignement et de conformité du Programme aux Priorités nationales et besoins du Pays tels que décrits dans la Vision 2025, le CSLPII, UNDAF2012-2016, la Politique Nationale Genre, le Plan d’action de mise en œuvre de la R1325 et les autres instruments nationaux et internationaux auxquels le Burundi a souscrit; Analyser les complémentarités entre le programme et les autres initiatives des autres donateurs ou intervenants dans le même domaine.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> Analyser dans quelle mesure les résultats du programme ont été atteints et identifier les Stratégies de mise en œuvre les plus efficaces utilisées; Analyser le niveau de positionnement stratégique et les avantages comparatives d’UNW Burundi pour exécuter le Programme. Analyser le partenariat stratégique établi avec les autres acteurs intervenants; Analyser les raisons d’atteinte ou non des résultats et les facteurs ayant contribué négativement ou positivement à l’atteinte des résultats; Analyser dans quelle mesure les capacités des parties prenantes sont renforcées.
Efficiace	<ul style="list-style-type: none"> Analyser dans quelle mesure les ressources (fonds, expertise, temps, etc.) sont converties en résultats et comment les ressources programmées ont été mises en œuvre de manière efficiente; Analyser comment le programme a utilisé des capacités locales existantes des parties prenantes et les ressources disponibles et pour atteindre les résultats.
Promptitude	<ul style="list-style-type: none"> Analyser dans quelle mesure les retards ou les anticipations ont eu des impacts sur la mise en œuvre du Programme.
Pérennité et appropriation nationale	<ul style="list-style-type: none"> Analyser dans quelle mesure les résultats atteints sont pérennes, identifier les mécanismes nationaux de coordination mis en place pour assurer leur durabilité et appropriation nationale;

	<ul style="list-style-type: none">• Analyser la capacité programmatique et financière des partenaires pour soutenir les résultats du programme si l'appui des donateurs est renouvelé;• Dégager les meilleures pratiques à répliquer et les enseignements à tirer.
--	---

1.3 Méthodologie

Trois méthodes de collecte de données ont servi à recueillir des données provenant de différentes sources afin d'assurer la triangulation soit :

- Une revue documentaire approfondie ;
- Des entretiens avec des acteurs clés ; et
- Des visites à des groupes bénéficiaires du Programme

Tableau 2 : Catégories de documents analysés

<ul style="list-style-type: none">• Documents d'orientation du gouvernement (p. ex. CSLP II, etc.);• Documents de planification du Programme et des projets au niveau global et annuel;• Cadres de gestion du Programme ONUFEMMES et UNDAF 2012-2016;• Rapports annuels du programme rapports de projets; et• Produits générés par le programme/projets (p.ex. études, stratégies, guides, etc.)
--

La liste des documents analysés se trouvent dans l'annexe B.

Entretiens avec des acteurs clés

La deuxième source de données furent les entretiens (individuels ou de groupe) avec plusieurs partenaires de mise œuvre d'ONU FEMMES.

Tableau 3 : Catégories d'interlocuteurs pour les entrevues

--

-
- Chargés de Programme d’ONUFEMME/Burundi (4)
 - Gouvernement : Ministères (8)
 - Assemblée nationale - Parlement et Sénat (3)
 - Partis politiques (1)
 - Partenaires de la société civile dont Institutions de Micro-finance (IMF) et media (6)
 - Agences des Nations Unies (3)
 - Agences bilatérales (2)
-

Visites dans les communautés bénéficiaires

Des visites dans quelques localités (Bubanza, Gitega, Rutana et Bujumbura rural) ont permis de rencontrer et s’entretenir avec des groupes bénéficiaires dont des associations féminines bénéficiant de micro crédit, des élus locaux et d’effectuer une visite à un projet (le Centre Humura). Le tableau 4 indique les catégories de bénéficiaires rencontrés.

Tableau 4 : Catégories de bénéficiaires rencontrés

-
- Administrateurs communaux (1f)
 - Élus collinaires (10f- 5h)
 - Associations féminines bénéficiaires de micro-crédit (2)
 - Service de prise en charge intégrée - Centre Humura (Gitega)
-

1.5 Limites de l’évaluation

La limite principale de l’évaluation est qu’il était trop tôt pour voir les résultats du Programme étant donné les retards pris dans la mise en œuvre à la suite de la transformation d’UNIFEM vers ONU FEMMES, ce qui a fait que la plupart des activités n’ont débuté qu’en 2012 ou 2013 et que les résultats escomptés étaient ambitieux pour une période si courte de mise en œuvre.

Il faut noter, par ailleurs, que les effets (résultats) du renforcement des capacités, une stratégie privilégiée d’ONU FEMMES, ont tendance à mettre plusieurs années à se

concrétiser et qu'ils chevauche fréquemment deux cycles de programmation.

Par exemple, au niveau de la lutte contre l'impunité sur les violences basées sur le genre (VGB), le travail de sensibilisation d'ONU FEMMES auprès de la Police nationale a débuté en 2007 et il a fallu plusieurs années de sensibilisation des policiers sur leur rôle dans la cessation des violences basées sur le genre (VBG) pour mener à un Plan d'action de la Police national qui a été adopté en 2012. Pour donner un autre exemple, l'élaboration du Plan de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000) a également débuté en 2007 et ce n'est qu'en décembre 2011 que le gouvernement burundais l'a adoptée.¹

De plus, bien qu'ONU FEMMES se soit doté d'un cadre logique et d'un cadre de mesure du rendement, l'absence de données de référence et de suivi pour plusieurs résultats l'évaluation ont fait en sorte qu'il était difficile de valider tous les résultats (effets) atteints. L'évaluation a donc mis l'emphase sur les plus probants.

¹ Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre, Plan d'action National 2012-2016, Plan d'action pour la Mise en Œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité des Nations Unies, p 7.

2.0 Description du Programme 2010-2013

A l'issue des consultations menées avec le Gouvernement Burundais à travers les ministères sectoriels et le Ministère du genre en particulier, un Programme intitulé « **Soutenir le Burundi à traduire dans les faits les engagements qu'il a pris en matière d'égalité de genre, des droits humains des femmes et de leur Autonomisation** » a été formulé en partenariat avec ONU FEMMES pour la période 2010-2013².

Le but général du Programme pays d'ONU FEMMES (le Programme) était de soutenir le Burundi à réaliser l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes par l'application effective de ses engagements. Plus précisément, il visait à soutenir le Burundi à prendre le genre en compte dans son Cadre de lutte contre la pauvreté (CSLP II) et dans les politiques nationales, ainsi que d'appuyer leur mise en œuvre.

Le Programme s'inscrivait également dans la stratégie d'appui des Nations Unies pour le Burundi pour la période 2010-2014 (UNDAF+) dans laquelle les Nations Unies s'engageaient à travailler pour la consolidation de la paix et le relèvement communautaire.

Le Programme couvrait tout le pays et a été mis en œuvre en partenariat avec des ministères sectoriels, l'Assemblée nationale et le Sénat, des partis politiques, des organisations de la société civile, des institutions de micro finance, les médias et les agences du Système des Nations Unies. Certaines activités ont été mises en œuvre directement par ONU FEMMES.

Les quatre thématiques du Programme étaient :

1. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*
2. *Autonomisation et sécurité économique des femmes;*

² « Soutenir le Burundi à traduire dans les faits les engagements qu'il a pris en matière d'égalité de genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation »

3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*

4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes.*

La création d'ONU FEMMES en 2010 a mené à un recadrage du Programme qui a été finalisé en 2012 pour qu'il s'aligne aux objectifs stratégiques de l'organisation. La programmation initiale et le recadrage sont présentés ci-dessous.

1. Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;

2010- 2013 Effet/résultat anticipé : L'égalité genre en matière de leadership et de participation est pleinement intégrée au Parlement et dans les ministères clés, les entités décentralisées et les partis politiques.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

- Soutenir la participation politique des femmes Burundaises dans les instances de prise de décision.
- Appuyer l'amélioration de la participation politique des femmes Burundaises au cours des échéances électorales de 2010 et à tous les niveaux (national, provincial, communal et collinaire) ;
- Appuyer le Burundi à formuler un plan de mise en œuvre du quota d'au moins 30% de représentativité des femmes dans les fonctions publiques électives et non électives ;
- Appuyer le plaidoyer pour la mise en œuvre de ce plan et pour l'augmentation du nombre des femmes nommées à des fonctions publiques afin de réaliser le quota requis d'au moins 30% ;
- Renforcer les capacités des femmes élues et leaders Burundaises notamment par la création d'un caucus de femmes leaders Burundaises et renforcer les capacités de l'Assemblée nationale et du sénat dans l'intégration de l'égalité du genre et les droits humains des femmes dans le travail législatif.

Recadrage 2012 -2013 - Effet/résultat anticipé : Le leadership et la participation des femmes sont accrus et l'égalité de genre pleinement incorporé dans les cadres légaux, les politiques et les programmes des partis politiques.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

ONU FEMMES appuiera le Burundi à étendre son engagement de la représentation d'au moins 30% des femmes dans certains secteurs de l'administration publique comme cela a été recommandé par le comité CEDEF. Elle travaillera, aussi, étroitement avec les partis politiques pour y susciter un leadership féminin et y améliorer la participation des femmes. Afin de consolider les acquis électoraux de

2010, on poursuivra le renforcement des capacités des élues en leadership. Enfin, on renforcera les capacités de deux chambres du parlement (près de 90% des Parlementaires sont nouvellement élus) et des partis politiques dans l'intégration du genre dans les lois, les programmes et les politiques.

2. Autonomisation et sécurité économique des femmes;

2010-2013 Effet/résultat anticipé : Les stratégies pour renforcer l'autonomisation économique des femmes et l'accès aux ressources particulièrement pour les femmes agricultrices, les femmes dans le commerce transfrontalier et celles affectées par le conflit vivant dans les villages ruraux intégrés sont adoptées et mises en œuvre. (2010)

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

- Soutenir le relèvement communautaire et la réintégration socioéconomique des femmes affectées par le conflit.

Recadrage 2012 -2013 Effet/résultat anticipé : L'autonomisation économique des agricultrices, des femmes dans le commerce transfrontalier et des femmes affectées par le conflit est accrue.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

Le bureau ONU FEMMES Burundi travaillera dans cette thématique de deux façons, à savoir : (1) renforcer l'accès des femmes aux ressources productives et aux opportunités; et (2) améliorer la protection des femmes travaillant dans le commerce transfrontalier et l'agriculture. ONU FEMMES Burundi appuiera le plaidoyer et la sensibilisation pour l'adoption d'une loi équitable sur les successions comme recommandé par le comité CEDEF.

3. Planification et budgétisation sensibles au genre

2010-2013 Effet/résultat anticipé : Le CSLPII, les plans d'action sectoriels et leurs processus de budgétisation et de suivi qui intègrent les engagements spécifiques pour l'avancement de l'égalité des sexes et l'autonomisation de femme sont adoptés et mis en œuvre

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

- Soutenir la réduction de la pauvreté féminine au Burundi et l'intégration du genre dans les instruments de planification du développement et de budgétisation au niveau national et décentralisé

- Appuyer la prise en compte de l'égalité de genre dans le CSLPII, les programmes sectoriels, les plans de développement communaux et leurs processus de budgétisation et dans les mécanismes de coordination de l'aide;

Recadrage 2012 -2013 Effet/résultat anticipé : Les outils de planification et de budgétisation du développement du Burundi sont sensibles au genre et promeuvent la reddition institutionnelle de compte.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

ONU FEMMES sur deux axes : (1) appuyer le Burundi à intégrer l'égalité de genre, l'autonomisation des femmes et leurs droits dans le CSLP II (2012-2016), les programmes sectoriels, la planification locale et leurs processus de budgétisation ; et (2) appuyer le Gouvernement du Burundi et les partenaires au développement de mettre en place des mécanismes de financement, de suivi et d'évaluation mutuels des progrès accomplis en matière d'égalité de genre et des droits humains des femmes.

4. Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes

2010 -2013 Effet anticipé : Les mécanismes de prévention et de réponse pour la lutte contre les VBG, le VIH/SIDA et la discrimination à l'égard des femmes sont renforcés.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

- Soutenir les efforts pour mettre fin aux violences basées sur le genre et à la propagation du VIH/sida
- Renforcer les capacités des acteurs judiciaires (juges, magistrats, para-légaux, greffiers), la police et l'armée pour lutter efficacement contre les violences faites aux femmes
- Mobiliser la communauté (y compris à travers les Centres de Développement Familial - CDF - du ministère des droits de la personne humaine et du genre, et les Bashingantahe) pour prévenir et répondre de manière intégrée aux violences faites aux femmes et à la propagation du VIH/SIDA
- Soutenir les efforts du Burundi dans l'exécution des recommandations de la commission de la CEDEF de 2008
- Prise en compte de l'égalité du genre et des droits humains des femmes dans les mécanismes de la justice de transition (Commission Vérité et Réconciliation et tribunal spécial) ;
- Appui à la révision du code des Personnes et de la famille et adoption du code sur

les successions ; et

- Renforcer les capacités du Ministère des Droits de la Personne Humaine et du Genre dans le suivi effectif des engagements pris par le Burundi en matière d'égalité de genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation.

Recadrage 2012 -2013 Effet anticipé : Les mécanismes de prévention et de réponse aux violences basées sur le genre, le VIH/sida et les discriminations à l'égard des femmes sont renforcés.

Activités prévues pour la réalisation du résultat :

(sic.) de mobiliser la communauté pour prévenir et changer d'attitude à l'égard de violences basées sur le genre et le VIH/sida et d'appuyer le Burundi à mettre en œuvre les recommandations du comité CEDEF sur la justice de transition et la révision du code de la famille et la loi sur les successions. L'objectif dans cette thématique est de combattre l'impunité à l'égard de violences basées sur le genre.

Le plan de travail pour 2012-2013 notait qu'étant donné le mandat de l'ONU FEMMES, un cinquième objectif du programme serait d'assurer un appui de haute qualité à la coordination entre le Gouvernement du Burundi, les Nations Unies, les autres partenaires techniques et financiers et la société civile, y compris les organisations féminines en matière d'égalité de genre et des droits des femmes. Ainsi, ONU FEMMES allait plaider pour la mise en place d'un groupe sectoriel genre dans le CSLPII, organiserait et coordonnerait le groupe thématique genre des Nations Unies ainsi que les sous-groupes en rapport avec les questions de la Résolution 1325, du rapport de la CEDEF, des violences à l'égard des femmes et autres groupes sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

3.0 Constats de l’évaluation

Les constats de l’évaluation sont regroupés sous les critères de la pertinence, l’efficacité, l’efficience et la pérennité. Comme il a été mentionné dans la méthodologie, les constats se fondent sur l’analyse de documents clés du Programme pays 2010-2013, des entretiens avec les membres du personnel d’ONU FEMMES et divers partenaires clés, ainsi que des entretiens avec des bénéficiaires.

3.1 Pertinence

Constat 1 : Les thématiques du Programme pays d’ONU FEMMES étaient pertinentes étant donné les réalités auxquelles les femmes burundaises sont confrontées.

Autonomisation et sécurité économique des femmes

Les femmes représentent 90 % de la main-d’œuvre dans le secteur agricole. En général, elles travaillent gratuitement dans les exploitations familiales et une minorité d’entre-elles pratique le petit commerce de légumes, de fruits et d’autres denrées alimentaires.³ L’autonomisation et la sécurité économique des femmes sont essentielles pour alléger le fardeau qui repose sur leurs épaules en vertu de la grande pauvreté qui sévit, aggravée par la guerre civile et qui affecte les femmes et les enfants en plus grande proportion. Cette situation est renforcée par une société caractérisée par le système patriarcal où le pouvoir de décision au sein du ménage revient à l’homme, promu chef de ménage.⁴ De plus, les femmes sont exclues de l’héritage et leur accès aux ressources se limite au droit d’usufruit.

Même si la Constitution burundaise prône l’égalité entre les sexes, la discrimination fondée sur le genre persiste dans les pratiques sociales encore régies par la coutume et certains textes législatifs et réglementaires, notamment les régimes matrimoniaux, les successions et les libéralités restent discriminatoires envers les femmes.⁵

³ Ibid. p. 42

⁴ BAD, Profil Genre du Burundi, novembre 2011, p 19

⁵ Ibid. p 14.

La question foncière demeure un défi majeur au Burundi, non seulement du fait de la non-résolution des conflits fonciers exacerbés par le retour massif des réfugiés mais aussi en raison du faible accès des femmes à la terre en tant que personnes vulnérables (veuves, orphelines).⁶

Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes

Selon toutes les sources, les violences basées sur le genre (VGB), en particulier le viol, sont très répandues et l'impunité demeure la règle générale. Les femmes, les jeunes et même les enfants sont quotidiennement victimes de violences sexuelles et domestiques et la violence domestique toucherait pratiquement une femme sur deux.⁷ Bien que les VBG aient été exacerbées par la guerre, elles sont liées également à la dépendance économique des femmes. Les femmes les plus démunies constitueraient 65 % des femmes ayant subi des violences domestiques. Les femmes victimes de violences déposent rarement des plaintes à la police, surtout en cas de viol. Malgré les efforts faits depuis plusieurs années par les organismes de la société civile et ONU FEMMES, en autres, de nombreux défis restent à relever, en raison des contraintes multiples dont la faible coordination des interventions relatives à la question du genre, de l'inadéquation du cadre institutionnel aux réalités culturelles, du faible taux de couverture des projets dans les zones à risque, du manque de ressources pour les interventions de lutte contre ces violences, du faible niveau d'accueil et de traitement des victimes des cas de violences, du manque d'information des femmes et de l'inapplication des lois.⁸

Gouvernance, leadership et participation politique des femmes

Bien que les femmes burundaises aient fait beaucoup de progrès en terme représentation politique 32 % des élus à l'Assemblée nationale, 46 % au Sénat, 34 % au niveau des communes et 20 % au niveau des collines.⁹ Par contre, les femmes sont sous représentées dans les organes dirigeants des partis politiques et elles sont également peu nombreuses dans l'administration publique, surtout dans les postes de directions intermédiaires et chez les hauts cadres. On estime qu'elles représentent environ 20% des fonctionnaires et se retrouvent surtout au bas de l'échelle administrative.

⁶ Ibid p. 31

⁷ Ibid p.50

⁸ Ibid, p. 52.

⁹ Ibid p. 47.



Planification et Budgétisation sensible au genre

La thématique sur la planification et la budgétisation sensibles au genre d’ONU FEMMES est également pertinente et justifiée. Le travail sur la budgétisation sensible au genre est reconnu comme essentiel pour l’avancement vers l’égalité. Par exemple, dans le même rapport cité ci-dessus, la Banque africaine de développement notait que « la mise en place de politiques effectives permettant de résoudre les problèmes urgents des femmes est une priorité de l’État qui doit mettre l’accent sur la sensibilisation et la formation des responsables du ministère des Finances en budgétisation sensible au genre. »¹⁰ Le document indiquait également que l’adoption et la mise en œuvre de la politique nationale du genre pouvait être un créneau favorable à la budgétisation selon le genre. De plus, on recommandait que les lacunes et les possibilités d’intégration de la dimension genre dans les budgets nationaux soient étudiées aussi bien par l’État que par les organismes de la société civile (OSC) et les partenaires techniques et financiers (PTF).

Les entrevues avec divers acteurs clés dans le cadre de l’évaluation ont confirmé la pertinence des différentes thématiques du Programme pays d’ONU FEMMES. Toutefois, la plupart des personnes rencontrées étaient d’avis que la pierre angulaire pour améliorer la condition des femmes burundaises est d’accroître leur autonomisation et leur sécurité économique, surtout les femmes rurales. La question des violences basées sur le genre était perçue comme la seconde priorité pour les femmes burundaises. Les questions de gouvernance, de leadership de participation des femmes aux décisions (postes électifs et non électifs) ainsi que la budgétisation sensible au genre étaient également considérées comme importantes afin d’améliorer la condition féminine au Burundi. Bien qu’il faille intervenir à tous les niveaux pour améliorer la condition des femmes burundaises, l’emphase devrait être mise dans les zones rurales où vit 90% de la population.

3.1.1 Niveau d’alignement et de conformité du Programme aux priorités nationales

Constat 2: *Les quatre thématiques du Programme pays d’ONU FEMMES sont*

¹⁰ Ibid. p. 22.

alignées avec les priorités gouvernementales sectorielles pour la réalisation des objectifs stratégiques du Burundi en matière de genre, particulièrement la Politique Nationale Genre.

L’analyse des documents de planification d’ONU FEMMES a confirmé qu’ONU FEMMES avait contribué à inscrire le genre dans les principales politiques et stratégies nationales comme Vision 2025, le CLSP II et la Politique Nationale Genre (PNG) et le Cadre d’intervention des Nations Unies (UNDAF) et que ses stratégies s’alignaient avec celles-ci.

Par exemple, les thématiques étaient alignées aux six objectifs stratégiques identifiés dans la PNG qui guide les actions à mettre en œuvre en matière de genre au niveau national.¹¹ Par exemple, la thématique Autonomisation et sécurité économique des femmes contribue à la réalisation de l’objectif stratégique no. 3 (OS3) : *Promotion équitable du potentiel et de la position de la femme et de l’homme au sein de l’économie* (p. 28) et OS6 Renforcement des capacités d’intervention des mécanismes institutionnels de mise en œuvre de la PNG (voir le tableau 5 ci-dessous pour les détails); La thématique sur la Gouvernance, leadership et participation politique des femmes contribue à l’objectif OS5 : *Promotion équitable de la participation des femmes et des hommes dans les sphères de décision et dans les mécanismes de consolidation de la paix et de la sécurité*; et la thématique de Lutte contre les le VIH/SIDA les VBG et l’impunité contribue à l’OS2 - *Renforcement de l’accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux* dont les stratégies incluent de contribuer à accroître le niveau d’information et de protection des femmes et des adolescent(e)s contre l’IST/SIDA et contribuer à réduire les violences basées sur le genre (p.28). Budgétisation sensible au genre contribue à tous les objectifs permettant de cibler les interventions prioritaires pour améliorer la condition de la femme burundaise.

Le Programme pays d’ONU FEMMES (ONUF) a également apporté un appui au Ministère en charge du genre pour la mise en œuvre de la PNG et ONUF est l’agence des Nations Unies désignée pour assurer la revitalisation du Groupe intégré genre du Système des Nations Unies (PNG OS6) dans son rôle de coordination et de leadership sur les questions de genre.

¹¹ PNG, p. 26-28.

3.1.2 Complémentarité entre le Programme et d'autres initiatives

En général les initiatives du Programme pays d'ONU FEMMES 2010-2013 étaient complémentaires aux initiatives des autres acteurs internationaux au Burundi et l'évaluation n'a pas relevé de duplication. Toutefois, il semble qu'ONU FEMMES n'a pas saisi toutes les opportunités et synergie entre ses propres initiatives ou priorités et celles des autres partenaires techniques et financiers (bilatéraux et SNU).

Violences Basées sur le Genre (VBG)

ONU FEMMES a travaillé avec ses partenaires nationaux (ministère en charge du genre, ministère de la Santé, Police nationale et ministère de la Justice) et internationaux (p. ex. PNUD, FNUAP, UNICEF, ONUSIDA) pour améliorer l'accès aux victimes à des services intégrés dont l'accès à la justice dans le cadre d'un projet pilote. Cette dernière initiative a permis à plusieurs agences du SNU de travailler conjointement à la mise en place du Centre Humura (guichet unique) qui est considéré comme un succès. Tous les acteurs des Nations Unies ont noté que les agences avaient travaillé en complémentarité dans le projet, chacune des agences mettant en œuvre sa contribution mais certains auraient souhaité une coordination plus serrée sans toutefois indiquer si cela avait eu un impact ou non sur l'efficacité ou l'efficience.

En termes de la sensibilisation de la force de Police Nationale sur les questions des violences basées sur le genre, ONU FEMMES occupe une position stratégique. Toutefois, les entrevues ont révélé qu'il y avait une importante initiative de formation de la Police Nationale financée conjointement par les gouvernements de la Belgique, les Pays Bas et l'Allemagne. Selon certains intervenants, le Ministère en charge du genre et ONU FEMMES auraient pu mieux tirer avantage de cette initiative d'envergure pour y insérer de la formation sur les questions de violences basées sur le genre. Un plaidoyer en faveur de l'inclusion de formation sur les VBG dans la programmation des bailleurs bilatéraux aurait peut-être eu un effet de levier.

Planification et Budgétisation sensible au Genre De même, au niveau de la planification et de la budgétisation, certains partenaires ont fait valoir que le Ministère en charge du genre et ONU FEMMES aurait pu influencer l'initiative du

Ministère de la Fonction publique, du travail et de la Sécurité Sociale sur les questions de réformes administratives, appuyé par le PNUD afin de s'assurer que les questions de genre y soient traitées de manière intrinsèques et non séparément une fois le processus bien entamé.

Bien que la portée de l'évaluation n'a pas permis de répertorier d'autres exemples où on aurait pu tirer avantage des initiatives d'autres partenaires techniques et financiers, il n'en reste pas moins qu'ONU FEMMES pourrait faire un inventaire des initiatives des bailleurs bilatéraux et multilatéraux au Burundi afin de voir dans lesquels on pourrait insérer les priorités thématiques du Programme pays pour avoir un plus grand impact. Les différents groupes sectoriels semblent une bonne source d'information sur ces opportunités. Il serait donc important d'y participer ou de contacter les chefs de file des groupes sectoriels pour se tenir au courant des initiatives en cours et à venir.

3.2 Efficacité

Cette section rapporte les résultats obtenus entre 2010 et 2013 par le Programme ONU FEMMES au Burundi par thématique.

3.2.1 Atteinte de résultats du Programme pays 2010-2013

Constat 3 : *Le Programme pays d'ONU FEMMES a contribué à faire des gains importants dans les quatre thématiques en termes de capacité accrue des partenaires nationaux en analyse basée sur le genre, du développement et de l'adoption de stratégies nationales visant l'avancement des droits des femmes, l'égalité de genre et la représentation politique accrue des femmes.*

Étant donné les retards dans le démarrage programme, le recadrage des résultats à atteindre pour les aligner aux priorités stratégiques d'ONU FEMMES et la mise en place du système de gestion axée sur les résultats et le cadre de rendement en 2012, le démarrage effectif du Programme a été 2012 et plusieurs des activités prévues n'ont démarré qu'en 2013. En conséquence, à la fin du cycle de programmation en 2013, ONU FEMMES n'avait réalisé qu'à peu près la moitié des activités planifiées (2.8M \$

sur 5.6M \$ en termes de décaissements, il ne s'était pas écoulé suffisamment de temps pour voir l'impact du Programme. De plus, certains des résultats étaient plutôt vagues (renforcement des capacités sans préciser quelles capacités ou dans quel but).

Toutefois, on peut dire que le Programme a généré un bon nombre de produits tangibles, tels que des études, des rapports, des stratégies sectorielles, des plans d'action et la mise en place de structures de coordination. Depuis 2012 et surtout en 2013, le Programme a également réalisé ou appuyé un bon nombre d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités pour la prise en compte du genre dans les différentes composantes vers l'objectif global la réalisation des droits des femmes. Les réalisations mises en relief dans cette évaluation du Programme pays sont celles qui ont été jugées les plus importantes sur la base des entrevues, des observations directes et de la revue documentaire.

Malgré l'absence de rapport annuel d'ONU FEMMES au niveau pays pour 2010 (sous UNIFEM les rapports étaient rédigés au niveau régional), l'évaluation a conclu néanmoins que le Programme d'ONU FEMMES a contribué à l'élection d'au moins 30% de femmes au Parlement, 46% au Sénat et de 17% élues collinaires et administrateurs communaux à travers le pays. Comme il a été mentionné ci-dessus, ce résultat, auquel ONU FEMMES a contribué, est le fruit des activités réalisées en grande partie lors du précédent Programme pays en collaboration avec une multitude de partenaires.

En 2011, ONU FEMMES a contribué à quatre résultats importants qui servent d'assise pour faire avancer les questions de genre au Burundi soit :

1. L'adoption du Plan d'action de mise en œuvre de la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies par le Gouvernement burundais;
2. L'adoption du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté de deuxième génération (CSLP-II) sensible aux besoins spécifiques des femmes et des filles ;
3. La mise en place, par le Gouvernement Burundais, du Groupe sectoriel genre comme cadre stratégique de coordination et de dialogue en matière d'intégration de genre et des besoins spécifiques des femmes dans les programmes de développement, les processus de budgétisation et les mécanismes de suivi et évaluation.
4. L'élaboration d'un plan stratégique pour les femmes entrepreneures de l'Afrique

de l'Est (2013-2017) pour mieux intégrer les femmes dans le commerce transfrontalier.

En ce qui concerne la lutte contre la pauvreté, un résultat probant est que le CSLP II intègre non seulement les questions d'égalité de genre et les besoins spécifiques des filles et des femmes de façon transversale mais aussi ces questions sont présentées dans l'axe stratégique 1 comme préoccupation au même titre que l'instauration d'un État de droit et la bonne gouvernance. L'adoption d'un cadre stratégique de lutte contre la pauvreté de deuxième génération (CSLP-II) sensible aux besoins spécifiques des femmes et des filles était une étape importante car il facilite la réalisation de certaines politiques sectorielles sensibles au genre.¹²

L'adoption par le Gouvernement du plan de mise en œuvre la Résolution 1325 au Burundi est également significatif en ce qu'il l'engage à rendre périodiquement compte, au niveau national et international des réalisations par rapport à la Résolution et sur la situation des femmes et des filles en relation à la consolidation de la paix et au développement.¹³

Grâce à l'appui d'ONU FEMMES, la 6ème Conférence du Réseau Afrique de l'Est des femmes entrepreneures a été tenue en octobre 2011. Elle a réuni plus de 150 participants venus de sept pays dont l'Association des femmes d'affaires du Burundi (AFAB), une importante association de femmes entrepreneures. Suite à la conférence, un plan stratégique pour les femmes entrepreneurs de l'Afrique de l'Est (2013-2017) a été élaboré afin de favoriser leur implication dans le commerce régional et transfrontalier.

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats attendus par composante, les indicateurs et cibles associées et les principales réalisations depuis 2012 que l'évaluation a validés.

Tableau 5 : Gouvernance, leadership et participation politique des femmes

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
----------------	--

¹² BAD, PGB, p. 24.

¹³ Plan National de mise en œuvre de la Résolution 1325, p.6.

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
<p>Effet 1: L'égalité genre en matière de leadership et de participation est pleinement intégrée au Parlement et dans les ministères clés, les entités décentralisées et les partis politiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un guide sur l'intégration transversale du genre dans l'administration publique a été produit. • Plusieurs membres de partis politiques h/f, de l'assemblée nationale et du Sénat ont été sensibilisés aux questions de genre. Plusieurs partis politiques ont manifesté leur l'intention d'intégrer le genre dans leurs plateformes électorales. Les partis politiques ont élaboré un plan d'action général pour intégrer le genre dans leur programme politique. • 2287 sur 4172 élues collinaires formées en intégration du genre, leadership et techniques de communication (55%) • (94.7%) des élues communales des 17 provinces renforcées sur les textes législatifs • Formation d'environ (190 leaders dont 124 f) élus/leaders communaux de 5 provinces en leadership en négociation, lobbying et plaidoyer; (229 leaders dont 148 f) en techniques de communication et de facilitation. • 12 forums (937 participants) et 16 rassemblements (8 389 participants) organisés sur des questions liées au genre. • 47 émissions radio réalisées et diffusées.
<p>Indicateur1.a):% de femmes nommées à des postes de l'administration publique, chefs de projets ou dans des conseils d'administration Cible : 30%</p>	<p>Pas de données de référence mais on estime que le pourcentage de base est de 22 % toute fonction confondue. Il est trop tôt pour voir l'effet du guide sur l'intégration transversale du genre dans l'administration publique qui a été produit. Trop tôt pour observer des résultats tangibles par rapport à l'indicateur. Les personnes rencontrées ont témoigné d'une plus grande sensibilité aux questions de genre.</p>
<p>Indicateur1.b):% de femmes dans des postes de direction des partis politiques Cible : 30%</p>	<p>Trop tôt pour observer des résultats tangibles par rapport à l'indicateur. Les personnes rencontrées ont témoigné d'une plus grande sensibilité aux questions de genre.</p>

ONU FEMMES a réalisé de nombreuses formations sur l'intégration transversale du genre avec les parlementaires et les élus locaux et a mené à l'élaboration de plans d'action pour les commissions sur le genre de Parlement et du Sénat ainsi que pour plusieurs partis politiques. ONU FEMMES a pris soin de s'assurer que les partenaires qui participaient aux formations de renforcement sur le genre aient accès à des outils d'analyse et de planification axés sur les résultats. A titre d'exemple, les partis politiques ont eu accès à liste de question clés sur le genre (développé par OXFAM /NOVIB) et o a développé des objectifs communs accompagnés de résultats, leur

donnant un nombre d’éléments concrets sur lesquels ils pouvaient travailler.

De même, les rencontres avec des élus locaux ont permis de discuter du potentiel du Programme en termes de l’amélioration de la gouvernance, du leadership et de la participation des femmes au niveau local. Des témoignages d’hommes et de femmes élus locaux ont été recueillis dans trois régions. Bien que l’on ne puisse généraliser à partir de ces témoignages, ils ont confirmé le potentiel que peut avoir une plus grande implication des femmes dans la vie politique au niveau local. Par exemple, les élus rencontrés, hommes et femmes, étaient d’avis que les femmes chefs de collines exerçaient une influence positive sur le développement social et la réduction de conflits dans leurs collectivités.

Toutefois les effets de la thématique *Gouvernance, leadership et participation politique des femmes* “Le leadership et la participation des femmes sont accrus et l’égalité de genre pleinement incorporé dans les cadres légaux, les politiques et les programmes des partis politiques” n’ont pas encore été mesuré de façon systématique. Pour connaître l’impact véritable de la formation, il faudrait dans le futur qu’ONU FEMMES (ou ses partenaires) réalisent des enquêtes au niveau provincial auprès des élus(es) et de la population avec des échantillons représentatifs à partir de données de référence.

Tableau 6 : Autonomisation et sécurité économique des femmes

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
<p>Résultat 2.1 Les stratégies pour renforcer l’autonomisation économique des femmes et l’accès aux ressources particulièrement pour les femmes agricultrices, les femmes dans le commerce transfrontalier et celles affectées par le conflit vivant dans les villages ruraux intégrés sont adoptées et mises en œuvre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique pour les femmes entrepreneurs de l’Afrique de l’Est (2013-2017) élaboré. • En matière d’autonomisation économique, ONU FEMMES a réalisé une étude sur les opportunités économiques en milieu rural. • Des séances d’information et de sensibilisation sur le commerce transfrontalier légal ont été réalisées auprès de 167 femmes mais il n’y a pas eu de suivi pour savoir combien ont changé de pratique. • 40 femmes faisant du commerce transfrontalier ont reçu une formation en gestion d’entreprise. Par contre, il n’y a pas eu suivi pour savoir combien avaient mis en pratique l’apprentissage et avec quel succès. Selon AFAB, seulement deux des 5-6 associations mise en place étaient encore

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
	<p>fonctionnelles au moment de l’évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des associations féminines ont pu continuer de bénéficier de prêt d’un Fond de micro crédit mis en place en 2009 qui ont permis à des femmes d’augmenter leur pouvoir économique et contribuer aux dépenses familiales. • Un Fonds de crédit pour les femmes a été mis en place grâce à l’appui d’ONU FEMMES. Toutefois il n’était pas encore opérationnel au moment de l’évaluation.
<p>Indicateur2.1a): Nombre de femmes ciblées ayant accès aux opportunités de formation, aux technologies modernes de production et aux crédits. Cible : D’ici 2013, au moins 13 500 femmes agricultrices et commerçantes organisées en 900 associations et réseaux auront un accès aux produits financiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Fonds de crédit a été mis en place mais n’a pas encore octroyé les prêts. Pour la réalisation de ce programme, ONU FEMMES a forgé des partenariats avec les ministères de l’Agriculture, la FAO, le ministère du Commerce le ministère des Finances et de la planification du développement, ainsi que la Banque centrale et des IMFs.
<p>Indicateur 2b): D’ici 2013 au moins 16 000 femmes ont accès aux opportunités économiques telles que les nouvelles technologies de production, l’accès aux crédits et aux services pour renforcer leurs performances dans les affaires.</p>	<p>Bien ONU FEMMES a réalisé une étude sur les opportunités économiques en milieu rural, peu d’activités pour accroître leur accès aux opportunités économiques telles que les nouvelles technologies de production, l’accès aux crédits et aux services pour renforcer leurs performances dans les affaires avaient eu lieu.</p>

La mise en place du Fonds de micro crédit peut être considérée comme un résultat tangible découlant de l’évaluation positive des crédits octroyés grâce à l’initiative du Fonds de Consolidation de la Paix des Nations Unies en 2007 et des mécanismes mis en place pour renforcer les services financiers auprès des femmes.

Bien que l’évaluation n’avait pas pour but de couvrir les activités du précédent Programme pays, il a été jugé utile de visiter certaines des associations féminines ayant bénéficié des services de micro finance afin de documenter les acquis et mettre en évidence le potentiel du Fonds de micro crédit que le Ministère chargé du genre venait de mettre en place avec l’appui d’ONU FEMMES.

Ces visites ont permis d'obtenir des témoignages sur le potentiel de croissance économique pour les femmes car les femmes qui ont été choisies pour les visites de terrain avaient eu succès probant. Les visites auprès d'associations féminines en milieu rural ont certainement permis de mettre en évidence non seulement la pertinence mais également le potentiel du Fonds de micro crédit. Les témoignages des femmes des deux associations visitées ont montré que le micro-crédit avait permis à plusieurs d'entre elles de devenir plus autonome financièrement au-delà de leurs attentes. A titre d'exemple, une des associations avait commencé avec un prêt de départ de 3.5 millions de francs burundais réparti entre 18 personnes qui a été remboursé en une année (selon les échéanciers prévus). En 2012, le groupe a contracté un prêt de 19.3 millions qui a également été remboursé en entier dans les délais prévus. En 2013, l'association avait fait une demande de prêt de 50 millions, une somme qui a été confirmée par l'IMF.

Avec ces avancées ce groupe avait réussi à décrocher un contrat de fourniture de riz du Programme Alimentaire Mondial (PAM). Selon les membres, les micro-crédits leur a permis non seulement de mieux nourrir, habiller et éduquer leurs enfants, ils ont également permis de gagner le respect de leur mari et leur famille mais aussi leur capacités d'investir.

Toutefois le manque de suivi systématique et de données statistiques n'a pas permis connaître l'impact du Fonds de Consolidation de la Paix des Nations Unies mis en place en 2007 sur le niveau d'autonomie financière des bénéficiaires ou sur les indicateurs de santé et sociaux-économiques. Il est à espérer que le Fonds de micro-crédit pour les femmes remédiera à cette importante lacune en recueillant des données de référence et en faisant un suivi des indicateurs sociaux-économiques désagrégés selon le sexe afin de connaître le véritable impact du micro-crédit sur les femmes, les ménages ruraux et des collectivités.

En plus de l'effet immédiat de donner accès à du crédit à des milliers de femmes, ce Fonds pourrait servir de levier et encourager les institutions de micro finance burundaises à développer des produits de micro finance pour les femmes qui font cruellement défaut. Dans une perspective plus large, le ministère chargé du genre, avec l'appui d'ONU FEMMES, pourrait influencer les institutions de micro-crédit afin qu'elles recueillent des données sexo-spécifiques sur leurs clientèles pour connaître leur impacts sur les populations desservies.

Selon la BAD¹⁴, le Réseau des institutions de micro-finance (RIM) ne possède pas de données sexo-spécifiques malgré l’existence de fiches désagrégées de suivi et d’évaluation des caisses. Certains promoteurs ne voient pas l’intérêt de la désagrégation des données. Le rapport indiquait également que les organismes d’appui aux IMF, tels que le RIM, FORCE, etc., devraient inclure des formations et informations sur le genre dans leur plan d’action et sensibiliser leurs membres sur l’importance de fournir des données sexo-spécifiques.

Il y aurait donc lieu d’examiner de plus près comment les institutions de micro finance (IMF) burundaises peuvent mieux servir les femmes, en commençant par savoir ce qu’ils font déjà.

Tableau 7: Planification et budgétisation sensible au genre

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
<p>Effet 3: Le CSLPII, les plans d’action sectoriels et leurs processus de budgétisation et de suivi qui intègrent les engagements spécifiques pour l’avancement de l’égalité des sexes et l’autonomisation de femmes sont adoptés et mis en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Production d’une étude sur l’état de prise en compte du genre dans la production de statistiques de différents ministères et formulé des recommandations pour le développement des indicateurs permettant de mesurer les progrès en matière d’égalité hommes/femmes.
<p>Indicateur 3 a) : niveau de la prise en compte de l’égalité de genre et l’autonomisation des femmes dans le CSLPII, les programmes sectoriels et les PCDCs.</p> <p>Cible1: Les programmes sectoriels et PCDCs ainsi leurs budgets prennent en compte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les questions de genre ont été incluses dans le CLSP II en 2011. • Des ateliers de sensibilisation auprès de hauts gestionnaires, membres de la société civile et des médias, suivi par des formations techniques sur la budgétisation sensible au genre, ont été réalisés en 2012 et 2013 (90 cadres au départ) dont une formation de formateurs (pool d’experts) était en cours à Turin au moment de l’évaluation. Trente formateurs y participaient. L’effet de cette formation ne pouvait pas être mesuré. Par contre, les entretiens avec les acteurs clés ont laissé présager que certaines mesures dans le prochain budget de certains ministères pourraient tenir compte

¹⁴ BAD, PGB, p. 44-45.

Effet/Résultat	Progrès réalisés (Principaux produits)
les besoins des femmes et sont sensibles au genre	du genre. Des élus ont également indiqué qu’ils allaient faire des interventions en ce sens lors de la présentation du budget au Parlement. Il reviendra à ONU FEMMES de faire le suivi en 2014 pour voir si cela fut bien le cas.
<p>Indicateur 3 b): niveau de la prise en compte de l’égalité de genre et l’autonomisation des femmes dans les mécanismes de coordination et processus de suivi de l’aide (CNCA, Groupes Sectoriels, Groupe de Coordination des partenaires de l’aide)</p> <p>Cible 2 : Existence d’un groupe genre avec son Secrétariat fonctionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe sectoriel genre a été créé en 2011 dont la présidence revient au Ministère chargé du genre et la co-présidence à ONU FEMMES. Toutefois le groupe sectoriel genre a été convoqué que quelques fois depuis sa création et n’était pas suffisamment fonctionnel pour avoir l’effet désiré.

Il était trop tôt au moment de l’évaluation de mesurer les effets des activités de la thématique *Planification et Budgétisation Sensible au Genre* car les activités de formation avaient débuté en 2013 et étaient en cours lors de la collecte de données. Par exemple, l’appui à la production de statistiques sensible au genre a mis à jour certains défis et faisait l’objet d’une réflexion plus approfondie de la part des partenaires au moment de l’évaluation. De même, la formation sur la budgétisation sensible au genre était en cours au moment de l’évaluation et il était trop tôt pour que les budgets incorporent l’analyse de genre. Toutefois, les entretiens avec les gestionnaires et les élus sur cette question ont indiqué qu’il y avait un intérêt à le faire.

Il convient de mentionner, à titre d’exemple, qu’en 2011 un rapport de la Banque Africaine de développement (BAD) indiquait que l’impact des dépenses publiques et mesures prise pour améliorer la condition des femmes au Burundi n’était pas connu mais on prenait pour acquis que la saine gestion aurait des effets positifs sur les femmes :

« L’amélioration de la qualité des dépenses publiques à travers une gestion plus efficace et efficiente des ressources publiques, contribuera à renforcer la part des dépenses pro-pauvres dans le

budget, ce qui devrait bénéficier en priorité aux populations vulnérables que sont les femmes et les enfants. »¹⁵

Il ressort deux choses de ce rapport. En premier lieu, on n’a pas jusqu’à présent mesuré les effets des dépenses et des programmes gouvernementaux sur les femmes. Le suivi et évaluation de la budgétisation basée sur le genre pourrait aider à identifier les résultats pour les femmes. En deuxième lieu, il faudrait sensibiliser non seulement les acteurs du gouvernement burundais mais également les bailleurs bilatéraux et multilatéraux et chercher leur appui afin d’avoir un effet de levier pour la planification et budgétisation sensible au genre.

Tableau 8 : Lutte contre les Violence Basées sur le Genre

Effet/Résultat	Progrès réalisés (principales activités ou produits)
<p>Résultat 4: Les mécanismes de prévention et de réponse pour la lutte contre les VBG, VIH/SIDA et la discrimination à l’égard des femmes sont renforcés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un centre pilote de prise en charge intégrée des victimes de VBG a été créé et est fonctionnel (centre Humura à Gitega). • ONU FEMMES a également appuyé la mise en place d’un forum national des femmes qui est maintenant en place. Par contre, selon divers intervenants interviewés dans le cadre de l’évaluation, la composition du Forum manquerait de représentativité au niveau des secteurs sociaux, économiques et politiques du pays. • ONU FEMMES a appuyé la Police Nationale à élaborer des manuels de formation sur la lutte contre les violences et un plan d’action. • Deuxième conférence sur le rôle des organes de sécurité à mettre fin à la violence contre les femmes et les filles en Afrique (Novembre 2012), présidée par le Burundi et qui a réuni plus de 150 participants, dont 43 de délégations étrangères. • Amélioration des connaissances sur les violences sexuelles et sexistes dans la région, et de domestication du protocole sur les VBG au Burundi (CIRGL).
<p>Indicateur 4.a): Nombre d’interventions initiées par les communautés Cible: 200 initiatives</p>	<p>Pas de données de référence et l’indicateur n’a pas été mesuré.</p>
<p>Indicateur 4.b): Proportion des</p>	<p>Pas de données de référence et l’effet n’a pas été mesuré sauf pour</p>

¹⁵ AFDB, p 16

Effet/Résultat	Progrès réalisés (principales activités ou produits)
victimes de VSBG ayant accès à une prise en charge complète. Cible : 60% des victimes	le Centre Humura dont les données provisoires après un peu plus d’un an étaient comme suit : 1545 f, 120 h pris en charge et 130 agresseurs jugés.
Indicateur4.c): Existence de mécanismes de suivi de la mise en œuvre des recommandations sur la CEDEF. Cible 3: un comité de suivi de la CEDEF existe et est fonctionnel	L’évaluation n’a pas permis de vérifier l’existence de ce Comité de suivi. En outre, il a été confirmé que grâce à l’appui d’ONU FEMMES, le gouvernement a pu produire en 2013 son rapport sur la mise en œuvre des recommandations de la CEDEF et d’un rapport alternatif d’organisations de la société civile.

L’impact sur la diminution des VBG était encore peu perceptible en 2013. Toutefois un pas important semblait avoir été franchi au niveau de l’appropriation de la question des VBG au niveau de la Direction de la Police Nationale résultant en partie du leadership de la Commandante de la Section de protection des mineurs et des mœurs de lutte contre la violence basée sur le genre.

Le Centre pilote de prise en charge intégré Humura a vu le jour en aout 2012 était fonctionnel au moment de l’évaluation. Par contre, un projet de près d’un million de dollars US appuyé par ONU FEMMES et mis en œuvre par le Ministère de la Solidarité nationale, des Droits de la personne et du Genre de 2011 à 2013 était très loin des résultats escomptés. Le projet devait rejoindre les femmes dans huit provinces à partir des Centres de développement familiaux (CDF). ONU FEMMES et les représentantes du Ministère ont confirmé que seule la première tranche du budget a été décaissée depuis que le projet a été approuvé. Ce projet était la pierre angulaire de la stratégie de prise en charge des victimes de VBG dans les huit provinces ciblées.

Tableau 9 : Coordination sur les questions relatives au genre

Effet/Résultat	Progrès réalisés (principales activités ou produits)
Résultat sur en rapport avec la coordination inter-agence : un cadre global du système des Nations-Unies pour éliminer	<ul style="list-style-type: none"> Mis en place d’un groupe sectoriel sur le genre (GSG) présidé par le ministère chargé du genre et co-présidé par ONU FEMMES. Quelques réunions de coordination et suivi du GSG ont été tenues en 2012 et 2013.

Effet/Résultat	Progrès réalisés (principales activités ou produits)
les VBG est adopté et mis en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Des activités de coordination entre les agences des NU ont eu lieu mais le cadre de coordination n'a pas été mis en place. • On a décidé en mars 2012 de trois axes prioritaires. • Au moment de l'évaluation, l'élaboration du programme conjoint des NU sur les VBG était en cours.
Pas d'indicateur identifié	

3.2.2 Renforcement des capacités

Une difficulté rencontrée pour mesurer les effets du Programme pays est que les résultats anticipés et rapportés par ONU FEMMES en termes de renforcement des capacités n'étaient pas toujours clairement définis.

Par exemple au niveau du renforcement des capacité de leadership des élues locales, bien que l'évaluation n'ait pas permis de vérifier avec certitude l'effet des formations, les témoignages recueillis lors des entretiens individuels et lors des visites à des communautés cibles laissent présager que ces formations ont eu des effets positifs dans les collectivités visées.

De même, les entretiens avec de représentants du Parlement, du Sénat et des partis politiques laissent présager que les questions de genre seront abordées dans les programmes électoraux des principaux partis politiques et contiendront des mesures concrètes pour améliorer la condition féminine. De même les entretiens avec les parlementaires et membres du Sénat laissent présager qu'ils examineront d'un œil critique les budgets des ministères sectoriels qui leurs seront présentés.

De la formation technique a également été offerte sur la planification et budgétisation sensible au genre. Au moment de l'évaluation, environ 30 cadres supérieurs de ministères clés dont le Ministère de la Planification et des Finances recevaient une formation sur la budgétisation sensible au genre offerte par le Centre International de la Formation de l'OIT. Le temps dira si les connaissances acquises seront utilisées lors de la formulation des budgets des Ministères sectoriels. Les séances de

sensibilisation et de formation technique semblaient avoir convaincus plusieurs hauts cadres de la pertinence et les bénéfices de la budgétisation sensible au genre.

3.2.3 Stratégies de mise en œuvre les plus efficaces

Constat 4 : *ONU FEMMES a choisi des stratégies de mise en œuvre adaptées aux objectifs poursuivis, aux groupes cibles et aux capacités de gestion des partenaires. L'évaluation n'a relevé qu'un seul cas où il y a eu des dérapages importants qui ont empêché d'atteindre les résultats escomptés.*

ONU FEMMES a utilisé différentes stratégies pour atteindre les résultats escomptés. Certaines composantes du Programme ont été mises en œuvre par les ministères partenaires, par des organismes de la société civile, par ONU FEMMES ou conjointement avec d'autres agences des Nations Unies.

On peut dire que la nature et l'envergure de l'intervention, les objectifs et la population cible étaient des facteurs importants dans le choix des stratégies de mise en œuvre et que celle-ci étaient adaptées au contexte. Toutefois, l'évaluation ne disposait pas de données probantes pour affirmer qu'une était nécessairement mieux qu'une autre.

Par exemple, il était approprié de passer par l'Association des femmes d'affaires du Burundi (AFAB) pour la sensibilisation et la formation des commerçantes transfrontalières ou de mandater l'organisation Doshirehamwe pour sensibiliser les élus locaux étant donné leur proximité aux personnes ciblées. Dans le cas de la sensibilisation des élus locaux en particulier, il semble que la stratégie ait donné de bons résultats, selon les témoignages recueillis.

La mise en œuvre directement par ONU FEMMES a également donné de bons résultats. Il est certain que lorsqu'ONU FEMMES met en œuvre ses propres initiatives, elle a un contrôle accru sur plus d'aspects de l'initiative comme le budget, le déroulement des activités, les échéanciers, le suivi des progrès, etc. bien que cette approche semble moins porteuse au niveau de l'appropriation nationale.

Une approche porteuse en termes de pérennisation est d'y aller par étape, bâtir sur les

acquis et baser les activités sur des plans d'action développés par ou avec les partenaires, endossés par la haute gestion de l'organisation et accompagnés d'un budget de fonctionnement à moyen ou long terme (au moins trois ans). L'expérience récente d'ONU FEMMES sur la formation en planification et budgétisation sensible au genre est un exemple de cette approche (voir la section 3.4).

Une autre approche qui a fait ses preuves dans le Programme mais qui peut être coûteuse est l'exposition des partenaires à des pratiques plus avancées dans d'autres pays. Il faut s'assurer qu'une masse critique d'individus assez hauts placés participent pour que l'organisation s'engage dans des changements profonds (voir également la section 3.4).

Les stratégies de mise en œuvre exécutée directement par le gouvernement ou les organisations de la société civile ont donné, de façon générale, des résultats positifs pour le Programme. Par contre, selon les personnes interviewées dans le cadre de l'évaluation, une initiative d'envergure sur les VBG gérée par le Ministère chargé du genre a éprouvé de sérieuses difficultés et n'a pas réussi à atteindre les résultats anticipés. Selon les divers intervenants, les principaux facteurs qui ont influencé négativement la mise en œuvre de cette initiative incluaient des procédures administratives lourdes, des décisions prises à trop haut niveau de la hiérarchie, trop de changements au niveau du personnel et des difficultés à suivre les budgets et le manque de discipline pour respecter les échéanciers.

La conclusion que l'on peut tirer de cette expérience est que lorsque des initiatives d'envergure sont gérées directement par le gouvernement, il faut prévoir plus d'accompagnement, possiblement au moyen d'un comité de pilotage auquel participerait ONU FEMMES et qui pourrait suivre de plus près la gestion de ces initiatives.

3.2.4 Niveau de positionnement stratégique et avantages comparatifs

Constat 5: *En termes des quatre thématiques du Programme pays, l'évaluation a conclu que les activités d'ONU FEMMES sont en grande partie complémentaires à celles des autres agences des NU et des bailleurs bilatéraux. Toutefois, ONU FEMMES pourrait jouer un plus grand rôle de coordination et de spécialiste sur les questions de genre auprès des Nations Unies.*

Comme il a été mentionné, ONU FEMMES est l'agence déléguée pour représenter les agences des Nations Unies et les bailleurs bilatéraux auprès du gouvernement Burundais sur les questions relatives au genre. Son mandat est de travailler étroitement avec le ministère de la Solidarité nationale, de Droits de la personne humaine et du Genre et elle partage la présidence du Groupe sectoriel sur le genre avec le ministère. Selon les différentes sources de données, ONU FEMMES a aidé à mettre en place le Groupe sectoriel sur le genre mais son niveau d'influence sur le ministère pour que celui-ci soit se réunisse sur une base régulière n'a pas été à la hauteur des attentes et qu'ONUF était trop timide sur certains dossiers. Beaucoup d'intervenants s'attendaient qu'elle use de son leadership et cherche des moyens de faire avancer des questions épineuses mais considérées comme essentielles, telles que la loi sur le régime matrimonial et la succession.

De plus, bien que toutes les agences des Nations Unies doivent tenir compte du genre de façon transversale dans leur programmation, il est reconnu qu'ONU FEMMES a un rôle particulier à jouer. Certains partenaires des NU étaient d'avis qu'ONU FEMMES ne jouait pas suffisamment ce rôle. On s'attendait que les chargés de programmes examinent la programmation des partenaires onusiens et les conseille sur les améliorations à apporter et qu'elle coordonne de façon plus efficace les initiatives des NU sur le genre.

Opportunités de coordination

Bien que les activités d'ONU FEMMES fussent en grande partie complémentaires à celles des autres agences des Nations Unies ou d'autres acteurs de développement, l'évaluation a relevé deux exemples où une plus grande coordination avec certains partenaires aurait été souhaitable (voir la section sur la Pertinence)

3.2.5 Partenariats stratégiques

Constat 6 : *ONU FEMMES a développé des partenariats stratégiques et prometteurs dans ses quatre domaines d'intervention en s'associant à des partenaires non traditionnels.*

Le partenaire naturel d'ONU FEMMES au sein du gouvernement est bien sûr le ministère de la Solidarité nationale des Droits de la personne humaine et du Genre et

avec lequel elle travaille depuis plusieurs années. Tous les acteurs reconnaissent que ce ministère et ONU FEMMES sont des alliés de choix sur les questions de genre. En outre, l’évaluation a permis de confirmer qu’ONU FEMMES a établi des partenariats stratégiques avec plusieurs partenaires clés du gouvernement burundais, des agences du SNU et de la société civile pour aider à améliorer la condition des femmes burundaises. Plusieurs de ces partenaires sont des partenaires non traditionnels d’ONU FEMMES et ces partenariats sont prometteurs. La liste ci-dessous n’est pas exhaustive mais représente principaux partenaires du Programme pays dans la période 2010-2013.

Tableau 10 : Partenaires clés d’ONU FEMMES

Thématique du Programme pays	Partenaires clés
<i>Tous les thèmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de la Solidarité nationale, des Droits de la personne humaine et du Genre • CNCA
<i>Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée nationale et Sénat • Partis politiques
<i>Autonomisation et sécurité économique des femmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère du Commerce • Ministère de l’Agriculture et de l’Élevage • Association des femmes d’affaires du Burundi (AFAB)
<i>Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Police Nationale • Ministère de la Justice • PNUD, FNUAP, UNICEF, ONUSIDA
<i>Planification et budgétisation sensibles au genre</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de la Planification et des finances • Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité sociale
<i>Suivi et Évaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • INSTEEBU • Système des Nations Unies (SNU)

3.2.6 Facteurs ayant influencé l’atteinte des résultats

Des facteurs internes et externes ont contribué ou contrevenu à l’atteinte des résultats

du Programme. Les facteurs internes sont surtout liés à la création d'ONU FEMMES et les facteurs externes sont surtout liés aux capacités et la volonté politique des partenaires de mise en œuvre. Ils sont analysés ci-dessous.

Facteurs positifs

Parmi les facteurs positifs qui ont contribué à l'atteinte de résultats, l'augmentation des effectifs du Bureau pays d'ONU FEMMES a été significative. En 2011, on s'est doté de quatre chargés de programme additionnels, dont un chargé du suivi et évaluation et une chargée des communications. Dans la même année, ONU FEMMES a mis en place un système de planification stratégique axée sur les résultats, accompagné d'un cadre de mesure du rendement, y compris des indicateurs et cible qui a pris effet en 2012. En 2012, ONU FEMMES a offert de la formation sur la gestion axée sur les résultats (GAR) pour le personnel et des partenaires clés, ce qui aide à mieux suivre les progrès vers l'atteinte des résultats et devrait porter fruit dans le futur.

Facteurs négatifs

La transition liée à la création d'ONU FEMMES (transition UNIFEM vers ONU FEMMES) a eu un effet négatif sur le Programme. Créée en juillet 2010 l'organisation est devenue officiellement opérationnelle à partir du 1er janvier 2011 et le Bureau de pays du Burundi a été lancé au mois de juin 2011 mais le Programme pays n'a été approuvé qu'en 2012.¹⁶ Comme il a été mentionné, le Programme a connu un retard de démarrage et la mise en œuvre important suite à un recadrage des objectifs et activités. Presque deux ans de programmation ont donc été perdus en raison de cette transition.

Capacités de gestion et volonté politique des partenaires

L'évaluation a fait ressortir que les capacités de gestion de projets axés sur les résultats et de gestion financière étaient généralement faibles chez les partenaires de la société civile et du gouvernement mais que certains ministères éprouvaient plus de difficultés que d'autres à éviter les dépassements, respecter les lignes budgétaires et les échéanciers.

¹⁶ ONU FEMMES, Premier rapport intérimaire au Gouvernement de la Belgique avril 2011 - décembre 2012, p. 10.

Un autre facteur important qui a retardé les efforts en matière de genre dans le pays, dont ceux d’ONU FEMMES, et qui tient plutôt de la volonté politique est l’absence d’un groupe sectoriel efficace sur le genre pour coordonner les actions des ministères, des agences de développement international et des organisations de la société civile.

4.3 Efficience

4.3.1 Efficience des ressources (fonds, expertise, temps, etc.)

Constat 7 : *L’efficience du Programme a été compromise par plusieurs facteurs dont les lenteurs au niveau des décaissements et une gestion interne pas assez serrée au niveau de la mise en œuvre des activités. Toutefois, la délégation de pouvoir de dépenser limitée conjuguée à et des lenteurs administratives des partenaires étaient des entraves additionnelles à l’efficience.*

Lenteurs dans les décaissements

Plusieurs acteurs clés ont fait part d’une certaine frustration dans la lenteur des décaissements des fonds provenant d’ONU FEMMES pour mener les activités ou rembourser des activités déjà réalisées, ce qui selon eux peut prendre jusqu’à des mois. Cela a non seulement retardé la mise en œuvre du Programme mais aurait eu un effet de démotivation et démobilitation des partenaires.

Parmi les facteurs responsables des retards dans les décaissements, le manque de délégation de pouvoir vient en premier lieu. Tous les membres du personnel et la Direction du Bureau pays étaient d’avis que l’absence de délégation fiduciaire vers le Bureau de pays était la raison principale des nombreux retards dans les décaissements. Selon le personnel d’ONU FEMMES, cette délégation devrait se faire en 2014. En l’absence de cette délégation, il vraisemblable que les retards de mise en œuvre des activités du Programme vont perdurer jusqu’à ce que la délégation soit complétée.

Il semble que le problème de décaissement se soit accentué depuis que le Bureau de Nairobi a pris en charge les transactions avec le Burundi en juillet 2013. La

nouveauté des relations entre le bureau régional et le Bureau pays aurait fait en sorte que les procédures ont été ralenties par le besoin de transmettre certains documents à plusieurs reprises. De plus, il a été établi que le manque de ressources humaines au sein de l'administration du bureau pays et du bureau régional d'ONU FEMMES ait exacerbé le problème. Les membres du personnel ont indiqué également que les rôles et responsabilités administratives devraient être clarifiés au sein du personnel pour éviter les erreurs qui ralentissent le processus de décaissement. Un facteur additionnel ayant un impact sur les décaissements est la lenteur administrative des partenaires gouvernementaux qui peuvent prendre plusieurs mois de retard à produire les demandes de financement ou les rapports financiers requis.

Besoin d'un suivi plus serré des activités

Certains partenaires ont dénoté une tendance à se faire offrir des activités vers la fin du calendrier annuel, parfois avec très peu d'espace de manœuvre afin, semblerait-il, qu'ONU FEMMES puisse décaisser les fonds avant la fin de l'année. Par exemple, au troisième trimestre de 2013, ONU FEMMES n'avait utilisé qu'environ 25% de son budget annuel, ce qui a résulté à une concentration des activités dans les troisième et quatrième trimestres. Certains partenaires ont également indiqué s'être faits offrir des activités sans avoir une idée précise du budget disponible rendant la planification difficile.

3.3.2 Utilisation des capacités locales existantes pour atteindre les résultats

Constat 8 : *ONU FEMMES a fait appel aux ressources locales pour la mise en œuvre de son Programme mais comme celles-ci sont limitées on doit fréquemment faire appel à des consultants internationaux.*

Durant la période en ONU FEMMES a fait appel à des ressources locales à maintes reprises. Par exemple, elle a utilisé des organismes non-gouvernementaux pour la mise en œuvre sa programmation. Toutefois, les capacités locales sont assez faibles selon les acteurs clés. Le gouvernement ne dispose pas de suffisamment de ressources humaines qualifiées, particulièrement des femmes, pour mettre en œuvre les activités sur le genre. Il en est de même pour les ONG locales. Il en résulte qu'on doit souvent faire appel à des ressources humaines externes, comme des consultants internationaux de sexe masculin. Plusieurs interlocuteurs ont déplorés le manque de ressources féminines qualifiées.

Toutefois, le fait que des hommes s'intéressent et soient sensibles aux questions de genre est une bonne chose en soi comme l'ont fait remarqué plusieurs intervenants. Au Burundi les hommes occupent en grande majorité les postes décisionnels au sein du gouvernement et dans les organisations de la société civile et les stratégies d'inclusion des hommes dans les activités de sensibilisation et de formation semblent porter fruit. De plus, le fait qu'un homme occupe le poste de représentant à ONU FEMMES est vu d'un bon œil selon plusieurs intervenants car cela renforce le message que le genre est également une question qui préoccupe les hommes. Il faudrait peut-être songer à développer un programme de formation en analyse de genre pour outiller les consultants et consultants nationaux.

3.4 Pérennité des résultats

Constat 9 : Au moment de l'évaluation, il ne s'était pas écoulé suffisamment de temps pour juger de la pérennité des acquis durant la période en question. Dans plusieurs cas, les partenaires ne disposaient pas de fonds propres pour assurer la continuité des activités et étaient dépendants du financement externe.

Comme il a été montré dans la section 3.3, il était encore trop tôt à la fin du cycle de programmation pour bien cerner les effets du Programme malgré les efforts déployés par ONU FEMMES et il était prématuré de juger de leur pérennité. Malgré cela, il est possible de tirer quelques conclusions sur les meilleurs moyens d'assurer la pérennité.

La mise en œuvre directement par les partenaires est un moyen pour assurer l'appropriation nationale et même si les capacités à atteindre des résultats est inégale elle devrait, en principe, avoir un impact positif sur la pérennité. Par contre, plusieurs des partenaires rencontrés ont indiqué ne pas disposer des ressources financières nécessaires pour pérenniser les activités sans assistance externe. La dépendance reste encore très forte.

Une approche porteuse en termes de pérennisation est d'y aller par étape, bâtir sur les

acquis et baser les activités sur des plans d'action développés par ou avec les partenaires, endossés par la haute gestion de l'organisation et accompagnés d'un budget de fonctionnement à moyen ou long terme (au moins trois ans). Cette approche a plus de chances de pérenniser les activités que lorsque celles-ci ne font pas partie des plans des partenaires et sans leur engagement à les mettre à exécution.

La formation offerte sur la planification et la budgétisation sensible au genre semble prometteuse en ce sens. On a utilisé une approche de formation par étape en sensibilisant tout d'abord un assez grand nombre de personnes. Suite à cela quatre-vingt-dix participants ont participé à une première formation technique, ce qui a permis d'identifier une trentaine de personnes aptes à mettre en pratique les connaissances acquises. Ceux-ci ont été invités à une formation de formateurs en Italie.

Il faudrait ensuite s'assurer que chaque ministère qui a envoyé des participants à cette formation développe un plan d'action pour institutionnaliser les acquis afin que la planification et la budgétisation sensible au genre devienne une pratique courante. Il faudrait également formaliser les rôles, responsabilités et tâches des personnes en charge de la planification et la budgétisation sensible au genre et d'instaurer un système de suivi interne pour mesurer les progrès réalisés et le rendement à plus long terme. On pourrait également développer un plan de formation en cascade dans l'organisation pour qu'il existe une masse critique de personnel formé et éviter que les acquis ne s'évaporent. Dans cette même veine, il serait utile de prévoir des manuels de formations et de procédures qui sont intégrés dans les activités courantes de l'organisation.

Il faut donc que les formations sur le genre s'inscrivent dans un plan de renforcement de capacités des partenaires en vue d'institutionnaliser les pratiques, fonction ou le schème. L'administration publique burundaise n'a pas encore adopté un système de personnel technique permanent et le personnel change souvent. Les formations qui ne sont pas inscrites dans des plans institutionnels risquent d'être oubliées et répétées sans fin.

Il va sans dire que lorsque que l'on introduit des innovations ou des pratiques nouvelles, les partenaires risquent de ne pas vouloir s'engager dès le départ. Dans ce cas, il est bon d'exposer les partenaires à des expériences réussies par d'autres

organisations semblables, d'autres juridictions ou pays. Par exemple, la Police Nationale a bénéficié de visites au Rwanda pour se familiariser aux pratiques de la Police de ce pays sur les questions de violences basées sur le genre et la prise en charge intégrée des victimes. Cela a permis de faire des avancées plus rapides au Burundi sur cette question.

De plus, l'évaluation a conclu qu'ONU FEMMES a fait preuve d'une culture consultative, de concertation et d'inclusion dans sa planification stratégique qui a été fort appréciée. La plupart des partenaires clés d'ONU FEMMES ont confirmé avoir participé à un atelier de planification d'ONU FEMMES pour la programmation de 2014-2016. Cette approche est porteuse en termes d'appropriation.

L'inclusion d'acteurs de la société civile et des médias dans les activités avec le gouvernement permet également qu'ils soient bien renseignés sur les priorités et les stratégies nationales, d'acquérir les connaissances nécessaires pour porter un œil critique sur les questions de genre et rappeler au gouvernement ses engagements pour la réalisation des droits des femmes.

Finalement, l'engagement d'ONU FEMMES avec ses partenaires clés sur une longue période est reconnu comme un facteur qui favorise la pérennité des acquis. Comme il a été mentionné plus haut, la plupart des initiatives d'ONU FEMMES prennent plusieurs années à porter fruit. Il faut donc rester engagé sur une assez longue période pour que les partenaires aient la possibilité de s'approprier les acquis et d'identifier les ressources nécessaires pour les pérenniser au sein de leurs organisations, qu'elles soient gouvernementales ou non-gouvernementales.

3.4.1 Mécanismes nationaux de coordination mis en place pour assurer la durabilité et l'appropriation nationale;

Il existe encore un très fort besoin de coordination des différents acteurs nationaux et internationaux sur les questions de genre au Burundi. Comme le faisait remarquer le document sur la Politique Nationale sur le Genre (PNG), « *Dans leur ensemble, l'efficacité des PTF intervenant dans le domaine du genre et de la promotion de la femme est très appréciée mais reste limitée en grande partie par la dispersion de*

leurs actions, trop souvent ciblées en rapport avec leurs centres d'intérêt respectifs et donc une faible harmonisation de leurs stratégies d'intervention. »

La coordination des acteurs sur les questions de genre relève en grande partie du ministère chargé du genre. Comme il a été mentionné, le mécanisme de coordination nationale mis en place pour la coordination d'actions convergentes sur les questions d'égalité hommes-femmes est le Groupe sectoriel sur le genre. Ce groupe devrait en principe favoriser l'appropriation nationale puisqu'il est présidé par la Ministre de la Solidarité sociale, des Droits de la personne et du Genre.

Toutefois, le groupe sectoriel sur le genre est perçu par comme pratiquement non fonctionnel depuis sa création. Par exemple, il ne s'est réuni que 2 fois en 2013 et selon un interlocuteur est le groupe sectoriel qui se réunit le moins. Selon plusieurs intervenants, les rencontres parsemées du Groupe sectoriel genre ont permis d'échanger de l'information mais on n'a pas encore produit de lignes d'orientation concrètes ou de plan d'action pour guider les actions de tous les acteurs nationaux et internationaux. En l'absence d'un groupe sectoriel actif sur les questions de genre, les progrès pour améliorer la condition des femmes burundaises, particulièrement celles qui vivent en milieu rural, tarderont à se faire sentir.

3.4.2 Capacité programmatique et financière des partenaires

La portée de l'évaluation n'a pas permis de faire une analyse exhaustive et en profondeur des capacités programmatique et financières des partenaires mais on a pu dégager quelques constats.

Bien que certains ministères disposent de ressources financières importantes, le Burundi manque de ressources intérieures pour financer ses dépenses publiques, qui sont déficitaires. Le pays continue d'être très dépendant de l'aide externe. Par exemple en 2011, le Burundi accusait un déficit de 48% de son budget total et le déficit budgétaire était financé quasi exclusivement sur des dons extérieurs, dont plus du tiers sous forme d'aide budgétaire.¹⁷

Parmi les ministères qui manquent de moyens financiers pour mettre en œuvre la

¹⁷ BAD, p 16

Politique National Genre, plusieurs des acteurs rencontrés dans le cadre de l'évaluation ont fait valoir que le ministère de la Solidarité nationale, des Droits de la personne humaine et du Genre dispose de ressources financières nettement insuffisantes pour coordonner la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre.

Les ONG sont également très dépendantes de l'assistance internationale et manquent de ressources humaines pour mettre en œuvre ses propres activités.



4.0 Enseignements et bonnes pratiques

Suite aux constats et l'analyse de la mise en œuvre du Programme pays ONU FEMMES 2010-2013, l'évaluation a dégagé certains enseignements et bonnes pratiques à considérer pour la programmation 2014-2016.

4.1 Enseignements

Certains enseignements ont été dégagés de la mise en œuvre du programme pays 2010-2013 d'ONU FEMMES au Burundi.

- Sans un cadre d'orientation clair et le leadership actif du Ministère chargé des questions de genre, les progrès resteront limités pour les femmes burundaises surtout les femmes rurales.
- Il est important de travailler à plusieurs niveaux mais les besoins des femmes les plus grands sont à la base dans le milieu rural comme quatre-vingt pourcent de la population y vit.
- La société civile est parfois en meilleure position que le SNU pour faire le plaidoyer sur des questions épineuses et vice-versa. Il est important de développer des moyens d'intervention en fonction de la conjoncture sans laisser tomber les objectifs stratégiques pour les femmes.
- Il faut s'y prendre longtemps d'avance pour les projets avec le gouvernement comme partenaire et suivre de près les initiatives au moyen de comités de pilotage et appuyer la mise en œuvre en mettant suffisamment de jalons. Il est également nécessaire d'anticiper et gérer les risques pour éviter de perdre de la crédibilité aux yeux de bailleurs et assurer que les femmes à la base puissent bénéficier des interventions mises en œuvre pour elles.
- Pour maintenir la motivation des partenaires il est mieux de travailler en continuité que de façon sporadique/plan action long terme. Pour les projets de courte durée vaut mieux passer par la banque pour les paiements aux

bénéficiaires.

4.2 Bonnes Pratiques

Certaines bonnes pratiques qu’il vaut la peine de répliquer dans le prochain cycle de programmation ont également été dégagées.

- Les consultations et la concertation avec les partenaires/acteurs clés, pour la planification stratégique et la définition des programmes favorisent de pérennité et l’appropriation nationale. Il est important de ne pas prendre de décisions programmatiques unilatérales (sans le partenaire) pour éviter de les démobiliser. Dans la mesure du possible et dans un cadre de gestion des risques, les activités et les budgets administrés par les partenaires favorisent l’appropriation nationale.
- Une approche porteuse en termes de pérennisation est d’y aller par étape, bâtir sur les acquis et baser les activités sur des plans d’action développés par ou avec les partenaires, endossés par la haute gestion de l’organisation et accompagnés d’un budget de fonctionnement à moyen ou long terme (au moins trois ans). L’expérience récente d’ONU FEMMES sur la formation en planification et budgétisation sensible au genre est un exemple de cette approche.
- La formation en ligne est une alternative moins coûteuse par rapport aux formations en personnes. Elles peuvent s’échelonner sur une plus grande période permettant aux participants de gérer leur apprentissage selon leur disponibilité. Comme elles contiennent également un élément intégré de mesure des connaissances acquises, elles permettent de sélectionner les participants les plus motivés pour recevoir une formation plus avancée.
- La formation offerte sur la planification et la budgétisation sensible au genre a utilisé une approche par étape prometteuse en termes de coûts- efficacité. On a tout d’abord sensibilisé un assez grand nombre de personnes. Ensuite, un nombre plus restreint de personnes a participé à une première formation (en ligne) ce qui a permis d’identifier une trentaine de personnes aptes à mettre en pratique les connaissances acquises. Ceux-ci ont été invités à une formation de formateurs à l’étranger.

- Il y a moindre résistance lorsque l'on présente des statistiques sur la situation des femmes d'où l'importance d'appuyer le Institut national des statistique et des études économiques pour mettre en place un système de cueillette des données basées sur le genre et sexo-spécifiques. Pour les programmes appuyés par ONU FEMMES il est important de recueillir des données de références et de mettre en place système de suivi chez les partenaires pour démontrer es progrès réalisés dans la réalisation des droits de femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes au Burundi.
- Une autre bonne pratique est d'utiliser des partenaires de proximité aux populations ciblées car elles ont une connaissance approfondie du milieu et ont la confiance des populations locales et la proximité aide à réduire les coûts de programmation.

5.0 Recommandations

Suite aux constats de la mise en œuvre du Programme pays ONU FEMMES 2010-2013, il est recommandé de :

1. Entreprendre un plaidoyer soutenu auprès de la Ministre de la Solidarité sociale, des Droits de la personne et du Genre afin de réactiver le Groupe sectoriel sur le genre afin que la coordination des actions menant à l'égalité des hommes et des femmes de tous les partenaires techniques et financiers, de l'administration publique et des acteurs politiques et sociaux jusqu'aux collines puisse se faire de façon cohérente et efficace.
2. Dans le cadre de développement de partenariats stratégiques, les chargés de projet de chaque composante devraient dresser un portrait global des initiatives réalisées par les partenaires technique et financiers bilatéraux et onusiens afin d'élaborer des programmes conjoints ou d'influencer les programmes afin qu'ils tiennent compte des questions de genre, qu'ils s'alignent et qu'ils contribuent aux résultats prévus dans les quatre composantes au niveau pays. Il faut en effet chercher les synergies et s'inscrire dans les processus des PTF et du SNU pour les influencer ou élaborer des programmes conjoints pour créer des effets de levier. Dans la même veine, il faudrait sensibiliser non seulement les acteurs du gouvernement burundais mais également les bailleurs bilatéraux et multilatéraux sur la budgétisation sensible au genre et chercher leur appui afin d'avoir un effet de levier pour la planification et budgétisation sensible au genre.
3. Finaliser le cadre de rendement du Programme, clarifier les résultats à atteindre (p. ex. préciser de façon mesurable le type de renforcement des capacités à obtenir), procéder à la cueillette de données de référence tel que prévu et faire le suivi de chaque programme/projet (p. ex. Fonds de micro finance) grâce à des données quantitatives et qualitatives afin de mesurer les effets du Programme pays et faire la preuve de son efficacité.
4. Jouer le rôle de leadership attendu d'ONU FEMMES auprès des agences du SNU. En particulier il faut aller de l'avant dans la mise en place du cadre stratégique et des plans d'action annuels basé sur les axes stratégiques déjà identifiés. Identifier faiblesses des programmes des autres agences des SNU sur

les questions de genre et offrir des conseils et des pistes d'action. Comme le rôle d'ONU FEMMES est de guider les partenaires et de donner des conseils, il est important d'outiller les chargés de programmes en analyse genre dans divers domaines d'intervention des Nations Unies afin qu'ils puissent être plus efficaces auprès des partenaires onusiens et autres et dans le dialogue politique avec les partenaires gouvernementaux.

5. Sans abandonner ses autres activités et composantes, ONU FEMMES doit mettre l'emphase sur l'autonomisation et la sécurité économique des femmes et la lutte contre les violences basée sur le genre et trouver un équilibre dans le travail avec le gouvernement et la société civile.
6. Bien qu'il soit important de continuer à renforcer les politiques nationales, il faut travailler plus à la base dans les zones rurales dans toutes les composantes du Programme pays et chercher les synergies entre les diverses composantes pour faire effet de levier. Par exemple, le Fonds de micro finance doit rejoindre 900 associations en milieu rural. Ce sont des terreaux fertiles pour les autres composantes comme la sensibilisation et la lutte contre les violences, la planification et la budgétisation, la gouvernance et le leadership des femmes. Informer et inviter les médias locaux pour qu'ils rendent compte et disséminent les contenus.
7. Prendre une perspective plus élargie sur les questions de micro-crédit et examiner de plus près comment les institutions de micro finance (IMF) burundaises peuvent mieux servir les femmes. Engager un dialogue avec ces institutions pour que celles qui n'en ont pas développent des plans d'action sur le genre et qu'elles sensibilisent leurs membres sur la nécessité de fournir des données sexo-spécifiques.
8. Développer des plans d'action concrets et étoffés pour chaque thématique du Programme, bien financés, basé sur des actions et faire moins d'activités isolées qui ne sont pas inscrite dans un plan d'action concret sur le long terme (au moins triennal).
9. Finaliser le cadre de rendement du Programme, clarifier les résultats à atteindre (p. ex. préciser de façon mesurable le type de renforcement des capacités à obtenir), procéder à la cueillette de données de référence tel que prévu et faire le suivi de

chaque programme/projet (p. ex. Fonds de micro finance) grâce à des données quantitatives et qualitatives afin de mesurer les effets du Programme pays et faire la preuve de son efficacité.

10. S'assurer que la délégation d'autorité prévue par ONU FEMMES soit mise en place aussitôt que possible pour aider à améliorer l'efficacité du Programme.
11. S'assurer que les rôles et responsabilité du personnel de programme et administratif soit clarifiés et bien compris de tous pour augmenter l'efficacité. Faire un suivi plus serré des activités au cours de l'année pour éviter d'avoir à gérer trop d'activités en fin d'année



Annexe A: Matrice d’évaluation

Évaluation Programme pays 2010-2013 d’ONU FEMMES au Burundi

CRITÈRE ET QUESTIONS	SOUS-QUESTIONS	INDICATEUR(S)	SOURCE(S)
Pertinence			
Q1. Dans quelle mesure le Programme s’aligne-t-il et conforme-t-il aux Priorités nationales et aux besoins du Burundi?	<p>Q1.1 L’égalité entre les hommes et les femmes et l’autonomisation des femmes font-elles partie de priorités nationales?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;</i> 2. <i>Autonomisation et Sécurité économique des femmes;</i> 3. <i>Planification et budgétisation sensibles au genre; et,</i> 4. <i>Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes.</i> 	La mesure dans laquelle le Programme s’aligne et conforme aux priorités nationales et aux besoins identifiés dans les documents.	<p>Revue de documents : <i>Vision 2025, le CSLPII, UNDAF 2012-2016, la Politique Nationale Genre, le Plan d’action de mise en œuvre de la R1325 et les autres instruments nationaux et internationaux auxquels le Burundi a souscrit (CEDEF etc.)</i></p> <p>Entrevues : <i>Personnel d’ONUF ministères, agences du SNU, agences bilatérales</i></p> <p>Groupe Focus : <i>Parlementaires, Media, organisation de la société civile</i></p>
Q2. Les activités du Programme sont-elles complémentaires aux autres initiatives des autres donateurs ou intervenants en matière de genre.	<p>Q2.1 Que font les autres partenaires du SNU et pays donateurs au niveau des quatre thématiques du Programme ONUF?</p> <p>Q2.2 La programmation d’ONUF est-elle complémentaires à celles des autres acteurs internationaux et nationaux?</p> <p>Q2.3 Ya -t-il des duplications dans les activités menées avec les partenaires?</p>	Degré de complémentarité/duplication	<p>Revue de documents : <i>UNFAF, Programme ONUF</i></p> <p>Entrevues avec acteurs clés : <i>Personnel d’ONUF ministères, agences du SNU, agences bilatérales.</i></p>
Efficacité			

Évaluation Programme pays 2010-2013 d’ONU FEMMES au Burundi

CRITÈRE ET QUESTIONS	SOUS-QUESTIONS	INDICATEUR(S)	SOURCE(S)
Q3. Quels résultats le Programme a-t-il atteint et quelles stratégies de mise en œuvre ont été les plus efficaces?	Q3.1 Quels résultats ont été atteints à ce jour dans chacune des thématiques du programme? Q3.2 Le Programme a-t-il accru les capacités des partenaires Q3.3 Quelles stratégies de mise en œuvre ont mieux réussies pour atteindre des résultats?	% des résultats prévus atteints (ou produits) Niveau de changement des capacités des partenaires Adéquation des stratégies	Revue de documents : <i>Évaluation de mi-parcours, rapports trimestriels</i> Entrevues avec acteurs clés : <i>Ministères, personnel d’ONUF, agences du SNU</i> Groupes de discussion focalisée : <i>parlement, sénat, société civile, médias</i> Visite de terrain : <i>organisations bénéficiaires</i>
Q4. ONUF est-elle dans une position stratégique pour obtenir des résultats dans les thématiques du Programme ? <i>1. Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;</i> <i>2. Autonomisation et Sécurité économique des femmes;</i> <i>3. Planification et budgétisation sensibles au genre; et,</i> <i>4. Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes.</i>	Q4.1 Quels acteurs internationaux interviennent dans les thématiques du Programme ? Q4.2 Quelle est le niveau d’influence d’ONUF auprès du gouvernement, de la société civile et des acteurs internationaux dans les thématiques du Programme ? Q4.3 ONUF a-t-elle des avantages comparatifs par rapport à d’autres acteurs dans ces domaines ?	Perception du rôle d’ONUF dans l’atteinte des résultats dans les thématiques du Programme	Revue de documents : <i>Document de Programme d’ONUF 2010-2013, UNDAF</i> Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, agences du SNU, Ministères, organisations de la société civile</i>
Q5. Les partenariats établis sont-ils stratégiques pour l’atteinte des résultats du Programme ?	Q5.1 ONUF s’est-elle associées à des partenaires clés pour atteindre les résultats prévus? Q5.2 Y a-t-il d’autres partenaires clés qui devraient être inclus dans la stratégie d’ONUF ?	Adéquation des partenariats pour l’atteinte des résultats prévus?	Revue de documents : <i>Rapports de projets/programme, Revue mi-parcours</i> Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, Agences des SNU, ministères, pays donateurs, organisations de la société civile et</i>

Évaluation Programme pays 2010-2013 d’ONU FEMMES au Burundi

CRITÈRE ET QUESTIONS	SOUS-QUESTIONS	INDICATEUR(S)	SOURCE(S)
			<i>IMFs</i>
Q6. Quels facteurs ont affectés l’atteinte des résultats ?	Q6.1 Quels facteurs clés ont contribué à l’atteinte des résultats prévus ? Q6.2 Quels facteurs clés ou contraintes ont affectés négativement l’atteinte des résultats prévus ?	Nature et importance des facteurs	Revue de documents : <i>Rapports de projets/programme, Revue mi-parcours</i> Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, Agences des SNU, ministères, pays donateurs, organisations de la société civile et IMFs</i>
Efficiace			
Q7. Les ressources (fonds, expertise, temps, etc.) se sont-elles converties en résultats et les ressources programmées ont été mises en œuvre de manière efficiente ?	Q7.1 Les ressources d’ONUF et de ses partenaires (fonds, expertise, temps) étaient-elles adéquates pour obtenir les résultats escomptés ? Q7.2 Les capacités locales existantes des parties prenantes et les ressources disponibles pour atteindre les résultats ont-elles été optimisées?	Ratio entre les ressources et le nombre et qualité des produits Ratio entre les ressources et les effets escomptés	Revue de documents : <i>Plan de travail et rapports annuels et trimestriels, revue mi-parcours, rapports de projets</i> Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, agences bilatérales, Ministères</i>
Promptitude			
Q8. Les retards ou les anticipations ont-ils eu des impacts sur la mise en œuvre du Programme ?	Q10.1 Quelles mesures les partenaires ont-ils pris pour éviter ou rattraper les retards possibles dans la mise en œuvre du Programme?	Types de mesures documentées Perceptions sur l’adéquation des mesures	Revue de documents : <i>Plan de travail et rapports annuels et trimestriels, revue mi-parcours, rapports de projets</i> Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, agences bilatérales, Ministères,</i>
Pérennité et appropriation nationale			

Évaluation Programme pays 2010-2013 d’ONU FEMMES au Burundi

CRITÈRE ET QUESTIONS	SOUS-QUESTIONS	INDICATEUR(S)	SOURCE(S)
Q9. Dans quelle mesure les résultats atteints sont-ils durables et dans quelle mesure les partenaires nationaux pourront-ils les maintenir dans le temps ?	<p>Q11.1 Quels mécanismes nationaux de coordination sont en place pour assurer la durabilité et l’appropriation nationale des résultats atteints?</p> <p>Q11.2 Quelles ressources (humaines et financières) les partenaires nationaux ont-ils allouées pour assurer la pérennité des résultats ?</p> <p>Q11.3 Quelles autres mesures ont-été prises pour assurer la pérennité des résultats obtenus à ce jour ?</p>	<p>Adéquation et ampleur des mécanismes de coordination</p> <p>Adéquation et ampleur des ressources allouées</p>	<p>Revue de documents : <i>Rapports trimestriels, Revue de mi-parcours, Politiques sectorielles du gouvernement.</i></p> <p>Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, ministères, agences du SNU</i></p> <p>Groupes de discussion focalisée : <i>Parlementaires, sénat, organisations de la société civile, médias, partis politiques</i></p>
Q10. De ce qui a été réalisé à ce jour par le Programme quelles sont les meilleures pratiques à répliquer et enseignements peut-on tirer ?	<p>Q12.1 Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?</p> <p>Q12.2 Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?</p>	<p>Pratiques et enseignements identifiés</p>	<p>Revue de documents : <i>Revue mi-parcours, rapports annuels et trimestriels, rapports de projets</i></p> <p>Entrevues avec intervenants clés : <i>Personnel d’ONUF, ministères, agences du SNU, IFM</i></p> <p>Groupes de discussion focalisée : <i>Organisations de la société civile, parlementaires, partis politiques, média</i></p>

Annexe B : Personnes rencontrées

ORGANISATION	NOM	TITRE
ONU FEMMES	Jérémie Delage	Représentant
	Clémence Bunugagi	Chargée du programme Gouvernance, Leadership et participation politique des femmes
	Marie-Josée Kandanga	Chargée du programme Lutte contre les VBG, les IST/VIH-SIDA et lutte contre l'impunité
	Vincent Niyungeko	Chargé du programme Autonomisation des femmes et sécurité économique
	Scolastique Ntirampeba	Chargée du programme de planification et budgétisation sensible au genre
	Marie Inamuganuro	Gestionnaire de communication
	Arthémon Gihimbare	Chargé du Suivi et Évaluation
	Spès Rusuku	Associée aux finances
Ministère de l'intérieur, Direction générale de la coordination des ONG et la promotion des libertés publiques	Renova Nirikana	Conseiller de la Direction
Commission nationale pour la coordination de l'aide - CNCA	Nicodème Niakiyica	Cadre d'appui (juriste) Secrétariat permanent
Ministère du Commerce, de l'Industrie, des Postes et du Tourisme	Atanas Nsaruwami	Directeur du commerce extérieur et Point focal national de commerce transfrontalier
Ministère de l'Agriculture	Pierre Sinzobahana	Directeur Général de la Mobilisation pour l'auto développement et de la vulgarisation agricole
Assemblée Nationale	Honorable Marc Rwabahungu	Secrétaire général
Ministère de la Fonction Publique du travail et de la sécurité publique	Potame Akizimana	Directeur général
PNUD	Rosine Sori-Coulibaly	Coordinatrice Résidente du Système des Nations Unies
Assemblée Nationale	Honorable Marc Rwabuhanga	Secrétaire général
Police nationale	Christine Sabiyumva	Commandante de l'Unité de police en charge de la lutte contre

ORGANISATION	NOM	TITRE
		les VSBG
Secrétariat permanent pour les Réformes économiques et sociales (Planification et CSLPII)	Francoise Twisenge	Conseillère technique
Commission des questions sociales et du genre de l'Assemblée nationale	Honorable Norbert Ndiwokubwayo	Député, Président de la Commission
Commission Genre du Sénat	Honorable Veronique Nizigama	Sénatrice, Présidente de la Commission
Institut des statistiques et études économiques du Burundi	Nicolas Ndayishimiye	Directeur général
Association de femmes d'affaire du Burundi (AFAB)	Alice Remezo Immaculée Nsengiyumva	-Présidente -Secrétaire générale
Ministère de la Solidarité sociale, des Droits de la personne humaine et du Genre	Victoire Nahimana	- Secrétaire permanente + - Directrice intérimaire de la Promotion - Directrice générale de la Promotion de la femme
Ministère du Commerce, de l'Industrie, des Postes et du Tourisme	Athanase Nsabumwami	Point focal, Commerce transfrontalier
Ministère des finances	Edonias Niyongabo	Directeur général de la Planification, programmation et budgétisation
	Jeanine Hashazinka	Directrice générale des prévisions et planification nationale
Coopération Suisse	Annonciata Ndikumasabo	Chef de Bureau, Suppléante-DDC
Coopération Belge	Yves Nindorera	Chargé de programme, État de droit et gouvernance
PNUD	Patricia Ntahorubuze	Gestionnaire du programme Gouvernance et VBG
FNUAP	Anne Marie Bariyuntura	Gestionnaire du programme sur les VGB
ONUSIDA	Dr Barouani Yuma Kilundu	Coordonnateur Pays de l'ONUSIDA au Burundi
Parti politique FRODEBU	Frédéric Bamvuginyumvira	Vice-président
Institution de micro finance WISE	Marie Louise Kamikazi	Directrice Générale
FENACOBU (IMF) siège Gitega, Province Gitega	Apolinaire Manirakiza	Chef du service du crédit
Institution de micro finance CECM	Marie Louise Nsabayumva	Directrice générale

ORGANISATION	NOM	TITRE
Association des femmes journalistes	Désiré Nolanzize	Secrétaire exécutif
Centre Humura Service de prise en charge intégrée	Dr Sylvie Nzeyimana	Directrice
Province Bubanza et Bujumbura Rural		Association appuyée par CECM, (microcrédits)
Province Rutana, Commune Mpinga Kayove		Élus locaux (5h/7f)
Province Rutana, Commune Mpinga Kayove	Révoate Nibigira	Administratrice Communale
Centre Humura Service de prise en charge intégrée (VBG), Gitega		Travailleur social en devoir
Organisation féminine Doshirehamwe, Gitega	Marianne Nijimbere	Coordonnatrice
Collectif des associations féminines ONG burundaises CAFOB – société civile	Goreth Nimpagarotse	Coordonnatrice

Annexe C : Liste des documents consultés

- Banque Africaine de Développement, Profil Genre du Burundi, Tunis 2011.
- Ligue Burundaise des Droits de l'Homme (ITEKA). (2007). Rapport Annuel.
- ONUFEMMES. (Décembre 2012). Revue A Mi-Parcours du Plan De Travail Annuel 2012-2013 & Plan de Travail Annuel 2013.
- ONUFEMMES Burundi. (2012/2013). Note Stratégique.
- République du Burundi. (10 janvier 2012). Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté CSLP II.
- République du Burundi, Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre, des Droits de la Personne Humaine et du Genre. (juillet 2012). Politique Nationale Genre du Burundi 2012-2025.
- Système des Nations Unies au Burundi. (Décembre 2012). Plan Cadre des Nations Unies pour l'aide au développement UNDAF 2012-2016.
- UNIFEM. Soutenir le Burundi à traduire dans les faits les engagements qu'il a pris en matière d'égalité de genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation (2010-2012). Burundi.
- UNWOMEN. (2012). Soutenir le Burundi à Traduire dans les Faits les Engagements qu'Il a Pris en matière d'égalité de Genre, des Droits Humains des Femmes et de leur Autonomisation (Programme Pays) - Premier rapport intérimaire au Gouvernement de la Belgique, avril 2011- décembre 2012.
- UNWOMEN. (April - June 2013). Quarterly Report, Burundi.
- UNWOMEN. (January - March, 2013). Quarterly Report, Burundi.
- UNWOMEN Burundi. (January - June 2012). UNWOMEN Burundi Main Activities/Achievements Report.

Annexe D : Instruments de collecte de données

Guide d’entrevue

1. Personnel d’ONU FEMMES

Comme vous le savez, ONU FEMMES/Burundi réalise une évaluation de son programme pays 2010-2013. Les objectifs de l’évaluation sont les suivants : analyser la pertinence du programme, mesurer le niveau d’atteinte des résultats, dégager les enseignements à tirer sur la base des acquis, des réussites et des échecs; analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution et formuler des conclusions et recommandations devant aider à la formulation d’une nouvelle proposition de programme 2014-2017. ONU FEMMES a retenu les services de Mme Louise Mailloux de Goss Gilroy inc. (GGI), une firme indépendante d’experts-conseils en gestion canadienne pour réaliser cette évaluation. Une revue documentaire, des entrevues auprès de personnes-ressource clés, des séances de discussion focalisées et des visites sur le terrain, seront mis à profit dans le contexte de l’évaluation.

C’est en votre qualité de personne-ressource clé que vous êtes invité(e) à participer à une entrevue semi-structurée. Ces entrevues visent à obtenir de l’information approfondie pour les besoins de l’évaluation. Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette évaluation et votre décision à cet égard n’aura aucune incidence sur vos rapports avec ONU FEMMES. Toutefois nous espérons que vous accepterez de participer. Les informations que vous fournirez seront traitées de manière confidentielle et que pour les fins de l’évaluation. Les informations ou observations recueillies ne seront en aucun cas attribués à des personnes en particulier. Il faudra compter environ 60 minutes pour mener à bien l’entrevue.

Si vous avez des questions au sujet de l’entrevue ou de l’évaluation en général, n’hésitez à communiquer avec M. Arthemon Gihimbare d’ONU FEMMES au 79-11-97-39 ou par courriel à arthemon.gihimbare@unwomen.org.

Introduction

Pouvez-vous me donner des renseignements généraux à votre sujet ? En particulier, veuillez décrire brièvement vos fonctions dans le programme d’ONUF et le nombre d’années ou mois en poste.

1. Pertinence

1. L'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes font-elles partie de priorités nationales du Burundi, en particulier les thématiques suivantes ou en ce qui concerne particulièrement le programme que vous gérez :
 1. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*
 2. *Autonomisation et Sécurité économique des femmes;*
 3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
 4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes ?*
2. Que font les autres partenaires du SNU et pays donateurs au niveau des quatre thématiques du Programme ONUF?
3. La programmation d'ONUF est-elle complémentaires à celles des autres acteurs internationaux et nationaux?
4. A votre avis, y a-t-il des duplications dans les activités menées avec les partenaires?

Efficacité

5. Quels résultats ont été atteints à ce jour dans chacune des thématiques du programme?
6. Le Programme a-t-il accru les capacités des partenaires ? Quelles sont les capacités accrues et comment se manifestent-elles dans les pratiques des partenaires?
7. Quelles stratégies de mise en œuvre ont mieux réussies pour atteindre des résultats?
8. Quelle est le niveau d'influence d'ONUF auprès du gouvernement, de la société civile et des acteurs internationaux dans les thématiques du Programme ?
9. ONUF a-t-elle des avantages comparatifs par rapport à d'autres acteurs dans ces domaines ?
10. ONUF s'est-elle associées à des partenaires clés pour atteindre les résultats prévus?
11. Y a-t-il d'autres partenaires clés qui devraient être inclus dans la stratégie d'ONUF ?
12. Quels facteurs clés ont contribué à l'atteinte des résultats prévus ? Quels facteurs clés ou contraintes ont affectés négativement l'atteinte des résultats prévus ?

Efficiences



13. Les ressources d'ONUF et de ses partenaires (fonds, expertise, temps) étaient-elles adéquates pour obtenir les résultats escomptés ?
14. Les capacités locales existantes des parties prenantes et les ressources disponibles pour atteindre les résultats ont-elles été optimisées ?

Promptitude

15. Quelles mesures les partenaires, ONU FEMMES incluse, ont-ils pris pour éviter ou rattraper les retards possibles dans la mise en œuvre du Programme?

Pérennité et appropriation nationale

16. Quels mécanismes nationaux de coordination sont en place pour assurer la durabilité et l'appropriation nationale des résultats atteints?
17. Quelles ressources (humaines et financières) les partenaires nationaux ont-ils mis en place pour assurer la pérennité des résultats ? Quelles autres mesures ont-été prises pour assurer la pérennité des résultats obtenus à ce jour ?
18. Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?
19. Quels enseignements clés peut-on tirer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?
20. A votre avis, quelle(s) priorité(s) stratégique(s) en matière du gouvernement burundais ONU FEMMES devrait-elle appuyer dans le futur ?

En conclusion

Avez-vous d'autres commentaires qui pourraient être utiles pour l'évaluation ?

Merci beaucoup du temps et de l'attention que vous m'avez consacrés.

Guide d’entrevue

2. Ministères du gouvernement burundais

Comme vous le savez, ONU FEMMES/Burundi réalise une évaluation de son programme pays 2010-2013. Les objectifs de l’évaluation sont les suivants : analyser la pertinence du programme, mesurer le niveau d’atteinte des résultats, dégager les enseignements à tirer sur la base des acquis, des réussites et des échecs; analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution et formuler des conclusions et recommandations devant aider à la formulation d’une nouvelle proposition de programme 2014-2017. ONU FEMMES a retenu les services de Mme Louise Mailloux de Goss Gilroy inc. (GGI), une firme indépendante d’experts-conseils en gestion canadienne pour réaliser cette évaluation. Une revue documentaire, des entrevues auprès de personnes-ressource clés, des séances de discussion focalisées et des visites sur le terrain, seront mis à profit dans le contexte de l’évaluation.

C’est en votre qualité de personne-ressource clé que vous êtes invité(e) à participer à une entrevue semi-structurée. Ces entrevues visent à obtenir de l’information approfondie pour les besoins de l’évaluation. Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette évaluation et votre décision à cet égard n’aura aucune incidence sur vos rapports avec ONU FEMMES. Toutefois nous espérons que vous accepterez de participer. Les informations que vous fournirez seront traitées de manière confidentielle et que pour les fins de l’évaluation. Les informations ou observations recueillies ne seront en aucun cas attribués à des personnes en particulier. Il faudra compter environ 60 minutes pour mener à bien l’entrevue.

Si vous avez des questions au sujet de l’entrevue ou de l’évaluation en général, n’hésitez à communiquer avec M. Arthemon Gihimbare d’ONU FEMMES au 79-11-97-39 ou par courriel à arthemon.gihimbare@unwomen.org.

Introduction

Pouvez-vous me donner des renseignements généraux à votre sujet ? En particulier, veuillez décrire brièvement vos fonctions dans le ministère, le nombre d’années ou mois en poste et vos rapports avec les thématiques du programme qu’appuie ONU FEMMES.

1. Pertinence

1. L’égalité entre les hommes et les femmes et l’autonomisation des femmes font-elles partie de priorités nationales du Burundi, en particulier les thématiques suivantes :

- 1. Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*

2. *Autonomisation et Sécurité économique des femmes;*
 3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
 4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes ?*
2. Que font les autres partenaires du SNU et pays donateurs au niveau du/des programme(s) qui vous concerne ?
 3. La programmation d’ONUF est-elle complémentaires à celles des autres acteurs internationaux et nationaux?
 4. A votre avis, y a-t-il des duplications dans les activités menées par ceux-ci avec les partenaires nationaux?

Efficacité

5. Quels résultats ont été atteints à ce jour par le programme au niveau du gouvernement (ou votre ministère en particulier) ? Quels autres résultats ont été réalisés avec autres partenaires comme le Parlement, les partis politiques, la société civile et les média ?
6. Depuis 2010, l’ONUF a-t-elle contribué à accroître les capacités des partenaires burundais et de votre ministère en particulier ? Quelles sont les capacités accrues et comment se manifestent-elles dans les pratiques de votre ministère ?
7. Quelles stratégies de mise en œuvre ont mieux réussies pour atteindre des résultats?
8. Quelle est le niveau d’influence d’ONUF auprès du gouvernement, de la société civile et des acteurs internationaux dans les thématiques du Programme ?
9. ONUF a-t-elle des avantages comparatifs par rapport à d’autres acteurs dans ces domaines ?
10. ONUF s’est-elle associées à des partenaires clés pour atteindre les résultats prévus?
11. Y a-t-il d’autres partenaires clés qui devraient être inclus dans la stratégie d’ONUF ?
12. Quels facteurs clés ont contribué à l’atteinte des résultats prévus ? Quels facteurs clés ou contraintes ont affectés négativement l’atteinte des résultats prévus ?

Efficiencie



13. Les ressources d’ONUF et de ses partenaires (fonds, expertise, temps) étaient-elles adéquates pour obtenir les résultats escomptés ?
14. Les capacités locales existantes des parties prenantes et les ressources disponibles pour atteindre les résultats ont-elles été optimisées ?

Promptitude

15. Quelles mesures les partenaires, ONU FEMMES incluse, ont-ils pris pour éviter ou rattraper les retards possibles dans la mise en œuvre du Programme?

Pérennité et appropriation nationale

16. Quels mécanismes nationaux de coordination sont en place pour assurer la durabilité et l’appropriation nationale des résultats atteints?
17. Quelles ressources (humaines et financières) les partenaires nationaux ont-ils mis en place pour assurer la pérennité des résultats ? Quelles autres mesures ont-été prises pour assurer la pérennité des résultats obtenus à ce jour ?
18. Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?
19. Quels enseignements clés peut-on tirer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?
20. A votre avis, quelle(s) priorité(s) stratégique(s) en matière du gouvernement burundais ONU FEMMES devrait-elle appuyer dans le futur ?

En conclusion

Avez-vous d’autres commentaires qui pourraient être utiles pour l’évaluation ?

Merci beaucoup du temps et de l’attention que vous m’avez consacrés.

Guide d’entrevue

3. Personnel des agences des Nations Unies et des pays donateurs

Comme vous le savez, ONU FEMMES/Burundi réalise une évaluation de son programme pays 2010-2013. Les objectifs de l’évaluation sont les suivants : analyser la pertinence du programme, mesurer le niveau d’atteinte des résultats, dégager les enseignements à tirer sur la base des acquis, des réussites et des échecs; analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution et formuler des conclusions et recommandations devant aider à la formulation d’une nouvelle proposition de programme 2014-2017. ONU FEMMES a retenu les services de Mme Louise Mailloux de Goss Gilroy inc. (GGI), une firme indépendante d’experts-conseils en gestion canadienne pour réaliser cette évaluation. Une revue documentaire, des entrevues auprès de personnes-ressource clés, des séances de discussion focalisées et des visites sur le terrain, seront mis à profit dans le contexte de l’évaluation.

C’est en votre qualité de personne-ressource clé que vous êtes invité(e) à participer à une entrevue semi-structurée. Ces entrevues visent à obtenir de l’information approfondie pour les besoins de l’évaluation. Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette évaluation et votre décision à cet égard n’aura aucune incidence sur vos rapports avec ONU FEMMES. Toutefois nous espérons que vous accepterez de participer. Les informations que vous fournirez seront traitées de manière confidentielle et que pour les fins de l’évaluation. Les informations ou observations recueillies ne seront en aucun cas attribués à des personnes en particulier. Il faudra compter environ 60 minutes pour mener à bien l’entrevue.

Si vous avez des questions au sujet de l’entrevue ou de l’évaluation en général, n’hésitez à communiquer avec M. Arthemon Gihimbare d’ONU FEMMES au 79-11-97-39 ou par courriel à arthemon.gihimbare@unwomen.org.

Introduction

Pouvez-vous me donner des renseignements généraux à votre sujet ? En particulier, veuillez décrire brièvement vos fonctions et le nombre d’années ou mois en poste et vos rapports avec le programme d’ONU FEMMES.

1. Pertinence

1. L’égalité entre les hommes et les femmes et l’autonomisation des femmes font-elles partie de priorités nationales du Burundi, en particulier les thématiques suivantes :
5. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*

6. *Autonomisation et Sécurité 2.économique des femmes;*
7. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
8. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes ?*

2. Que fait votre agence au niveau des quatre thématiques du programme ONUF?
3. À votre avis, la programmation d'ONU F est-elle complémentaires à celles des autres acteurs internationaux et nationaux?
4. Existe-t-il des duplications dans les activités menées par ONUF, les agences du SFU et les pays donateurs avec les partenaires nationaux ?

Efficacité

5. Quels résultats ont été atteints à ce jour dans chacune des thématiques du programme ou celle qui concerne directement votre agence ?
6. Les activités d'ONU F ont-t-elles accru les capacités des partenaires onusiens et nationaux ? Quelles sont les capacités accrues et comment se manifestent-elles dans les pratiques des partenaires?
7. Quelles stratégies de mise en œuvre ont mieux réussies pour atteindre des résultats?
8. Quelle est le niveau d'influence d'ONU F auprès du gouvernement, de la société civile et des acteurs internationaux dans les thématiques dans lesquelles ONU F intervient ?
9. ONU F a-t-elle des avantages comparatifs par rapport à d'autres acteurs dans ces domaines ? Si oui lesquels ?
10. Selon vous, ONU F s'est-elle associées à des partenaires clés pour atteindre des résultats dans les thématiques dans lesquelles elle intervient ? A votre avis quelles sont les forces et les faiblesses de ces partenariats ?
11. Y a-t-il d'autres partenaires clés qui devraient être inclus dans la stratégie d'ONU F ?
12. Selon vous à quels résultats ONU F a-t-elle contribué au cours des deux ou trois dernières années ? Quels facteurs clés ou contraintes ont affectés négativement l'atteinte des résultats d'ONU F ?

Pérennité et appropriation nationale



13. Quels mécanismes nationaux de coordination sont en place pour assurer la durabilité et l'appropriation nationale des résultats atteints?
14. Quelles ressources (humaines et financières) les partenaires nationaux ont-ils mis en place pour assurer la pérennité des résultats ?
15. Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer de la mise en œuvre du programme appuyé par ONUF à ce jour ? Quels enseignements clés peut-on tirer de la mise en œuvre du programme à ce jour ?
16. A votre avis, quelle(s) priorité(s) stratégique(s) en matière du gouvernement burundais ONU FEMMES devrait-elle appuyer dans le futur ?

En conclusion

Avez-vous d'autres commentaires qui pourraient être utiles pour l'évaluation ?

Merci beaucoup du temps et de l'attention que vous m'avez consacrés.

Guide d'entrevue

4 Partenaires non gouvernementaux

Comme vous le savez, ONU FEMMES/Burundi réalise une évaluation de son programme pays 2010-2013. Les objectifs de l'évaluation sont les suivants : analyser la pertinence du programme, mesurer le niveau d'atteinte des résultats, dégager les enseignements à tirer sur la base des acquis, des réussites et des échecs; analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution et formuler des conclusions et recommandations devant aider à la formulation d'une nouvelle proposition de programme 2014-2017. ONU FEMMES a retenu les services de Mme Louise Mailloux de Goss Gilroy inc. (GGI), une firme indépendante d'experts-conseils en gestion canadienne pour réaliser cette évaluation. Une revue documentaire, des entrevues auprès de personnes-ressource clés, des séances de discussion focalisées et des visites sur le terrain, seront mis à profit dans le contexte de l'évaluation.

C'est en votre qualité de personne-ressource clé que vous êtes invité(e) à participer à une entrevue semi-structurée. Ces entrevues visent à obtenir de l'information approfondie pour les besoins de l'évaluation. Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette évaluation et votre décision à cet égard n'aura aucune incidence sur vos rapports avec ONU FEMMES. Toutefois nous espérons que vous accepterez de participer. Les informations que vous fournirez seront traitées de manière confidentielle et que pour les fins de l'évaluation. Les informations ou observations recueillies ne seront en aucun cas attribués à des personnes en particulier. Il faudra compter environ 60 minutes pour mener à bien l'entrevue.

Si vous avez des questions au sujet de l'entrevue ou de l'évaluation en général, n'hésitez à communiquer avec M. Arthemon Gihimbare d'ONU FEMMES au 79-11-97-39 ou par courriel à arthemon.gihimbare@unwomen.org.

Introduction

Pouvez-vous me donner des renseignements généraux à votre sujet ? En particulier, veuillez décrire brièvement vos fonctions au sein de votre organisation, le nombre d'années ou mois en poste et vos rapports avec les thématiques du programme qu'appuie ONU FEMMES.

1. Pertinence

1. L'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes font-elles partie de priorités nationales du Burundi, en particulier les thématiques suivantes :
 1. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*

2. *Autonomisation et Sécurité économique des femmes;*
3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes ?*

Efficacité

2. Depuis 2010, l'ONUF a-t-elle contribué à accroître les capacités des partenaires burundais ? Quelles sont les capacités accrues et comment se manifestent-elles dans la pratique ?
3. Quelles stratégies de mise en œuvre ont mieux réussies pour atteindre ces résultats?
4. ONUF s'est-elle associées à des partenaires clés pour accroître les capacités des partenaires nationaux pour faire avancer les thématiques mentionnées ci-dessus ?
5. Y a-t-il d'autres partenaires clés qui devraient être inclus dans la stratégie d'ONUF ?
6. Quels facteurs clés ont contribué à l'atteinte des résultats prévus ? Y a-t-il eu des contraintes qui ont affecté négativement l'atteinte des résultats prévus ?
7. Quelles mesures ONUF et ses partenaires ont-ils pris pour éviter ou minimiser les retards.

Pérennité et appropriation nationale

8. Quelles ressources (humaines et financières) et mesures les partenaires nationaux (votre organisation et/ou le gouvernement) ont-ils mis en place pour assurer la pérennité des résultats ?
9. Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer de la mise en œuvre du programme à ce jour ?
10. Quels enseignements clés peut-on tirer de la mise en œuvre du Programme à ce jour ?
11. A votre avis, quelle(s) priorité(s) stratégique(s) en matière du gouvernement burundais ONU FEMMES devrait-elle appuyer dans le futur ?

En conclusion

Avez-vous d'autres commentaires qui pourraient être utiles pour l'évaluation ?

Merci beaucoup du temps et de l'attention que vous m'avez consacrés.

Guide de groupes focus

1. Partenaires nationaux

Comme vous le savez, ONU FEMMES/Burundi réalise une évaluation de son programme pays 2010-2013. Les objectifs de l'évaluation sont les suivants : analyser la pertinence du programme, mesurer le niveau d'atteinte des résultats, dégager les enseignements à tirer sur la base des acquis, des réussites et des échecs; analyser les forces et faiblesses du Programme et les contraintes rencontrés au moment de son exécution et formuler des conclusions et recommandations devant aider à la formulation d'une nouvelle proposition de programme 2014-2017. ONU FEMMES a retenu mes services pour réaliser cette évaluation. Une revue documentaire, des entrevues auprès de personnes-ressource clés, des séances de discussion focalisées et des visites sur le terrain, seront mis à profit dans le contexte de l'évaluation.

C'est en votre qualité de personne-ressource clé que vous êtes invité(e) à participer à une au groupe focus. Ces groupes visent à obtenir de l'information approfondie pour les besoins de l'évaluation. Vous êtes tout à fait libre de participer ou non à cette évaluation et votre décision à cet égard n'aura aucune incidence sur vos rapports avec ONU FEMMES. Toutefois nous espérons que vous accepterez de participer. Les informations que vous fournirez ne seront utilisées que pour les fins de l'évaluation. Les informations ou observations recueillies ne seront en aucun cas attribués à des personnes en particulier. La durée du groupe focus sera d'environ deux heures.

Si vous avez des questions au sujet de l'évaluation en général, n'hésitez à communiquer avec M. Arthemon Gihimbare d'ONU FEMMES au 79-11-97-39 ou par courriel à arthemon.gihimbare@unwomen.org.

Introduction

Pouvez-vous me donner des renseignements généraux à votre sujet ? En particulier, veuillez décrire brièvement vos fonctions, le nombre d'années ou mois en poste et vos attentes en relation aux thématiques suivantes:

1. *Gouvernance, Leadership et Participation politique des femmes;*
2. *Autonomisation et Sécurité 2.économique des femmes;*
3. *Planification et budgétisation sensibles au genre; et,*
4. *Violences basées sur le genre, le VIH/SIDA et les droits humains des femmes ?*

Efficacité

1. Depuis 2010, l'ONUF a-t-elle contribué à accroître les capacités des partenaires burundais ? Veuillez décrire les principales activités qui ont été menées sur les questions du genre en collaboration avec ONUF ?
2. Cela a t'il mené à des changements positifs ? Y a t'il eu des effets imprévus positifs ou négatifs suite à ces activités ?

Pérennité

3. Quelles ressources (humaines et financières) et mesures ont-été mises en place pour assurer la pérennité des acquis en termes de la prise en compte du genre dans les pratiques des entités que vous représentez ou au niveau de l'administration publique du Burundi ?

Meilleures pratiques et enseignements à tirer

4. Quelles sont les meilleures pratiques à répliquer et les enseignements clés des activités appuyées par ONU FEMMES à ce jour ?
5. A votre avis, quelle(s) priorité(s) stratégique(s) en matière du gouvernement burundais ONU FEMMES devrait-elle appuyer dans le futur ?