



REPUBLIQUE DU BENIN

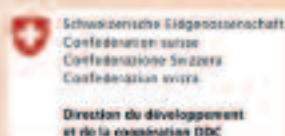
FRATERNITE - JUSTICE - TRAVAIL

MINISTRE DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE

Direction de la Promotion de la Femme et du Genre



PROGRAMME ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE AU BENIN 2010-2015



Royaume du Danemark



DÉCEMBRE 2009

REPUBLIQUE DU BENIN

FRATERNITE- JUSTICE- TRAVAIL

— . — . — .

MINISTERE DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE

— . — . — .

Direction de la Promotion de la Femme et du Genre

— . — . — .

PROGRAMME ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE
EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION
DU GENRE AU BENIN 2010-2015

Décembre 2009

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : La Logique d'intervention de la composante I	16
Tableau II : Coût de réalisation des activités de la Composante I	21
Tableau III : Planning pluriannuel de la composante I 2010-2015	22
Tableau IV : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé de la Composante I (en millions de francs CFA)	32
Tableau V : La Logique d'intervention de la Composante II	49
Tableau VI : Coût de réalisation des activités de la Composante II	51
Tableau VII : Planning pluriannuel de la composante II 2010-2015	52
Tableau VIII : Plan d'action 2010-2015 budgétisé de la Composante II (en millions de francs CFA)	55
Tableau IX : La Logique d'intervention de la Composante III	65
Tableau X : Coût de réalisation des activités de la Composante III	68
Tableau XI : Planning pluriannuel de la composante III 2010-2015	69
Tableau XII : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé de la composante III	74
Tableau XIII : Coût du Programme/Plan d'Actions	79

PREFACE

A l'instar de plusieurs autres pays membres de l'Organisation des Nations Unies, le Bénin s'est engagé depuis plus d'une décennie dans la mise en place de cadres institutionnels et la réalisation d'actions concrètes pour l'instauration d'un rapport de force plus équitable entre l'homme et la femme. Pour concrétiser cette volonté et disposer d'une boussole pour les actions à mener dans ce sens, nous nous sommes dotés en 2001 d'une Politique Nationale de Promotion de la Femme, avec un plan d'action multisectoriel pour la période 2002-2006.

Suite à l'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de cette politique, le Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, avec l'appui et la collaboration de Partenaires Techniques et Financiers œuvrant dans le domaine, a élaboré une Politique Nationale de Promotion du Genre, adoptée par le Conseil des Ministres le 18 mars 2009.

Le présent Plan d'Action multisectoriel a été élaboré pour rendre opérationnelle cette Politique Nationale de Promotion du Genre dans une approche programme pour la période 2010-2015.

Il est donc conçu sous forme d'un programme à trois (03) composantes :

- Composante I : Autonomisation de la femme et réduction de la pauvreté ;*
- Composante II : Institutionnalisation du genre ;*
- Composante III : Renforcement des capacités de la société civile et de tous les autres acteurs.*

Pour chaque composante un cadre logique des interventions de tous les acteurs est présenté, et précise les actions concrètes à mettre en œuvre en tenant compte des ressources à mobiliser pour l'atteinte des objectifs et des résultats attendus dans le document de Politique Nationale de Promotion du Genre.

Je formule le vœu que sa mise en œuvre fasse opérer le changement social pour le développement durable et équitable de notre pays.

Je voudrais remercier au nom du gouvernement du Docteur BONI YAYI les organisations de la Société Civile, les structures étatiques et les Partenaires Techniques et Financiers, tous ceux qui ont contribué à son élaboration et inviter chacun de nous à se l'approprier. Mes remerciements vont particulièrement à l'endroit de l'Ambassade du Royaume de Danemark, de la Coopération Suisse, du Programme des Nations Unies pour le Développement, au Fonds des Nations Unies pour la Population qui certainement ne ménageront aucun effort pour accompagner le Bénin dans la mise en œuvre de ce plan.

La Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale



Mamatou MEBA BIO DJOSSOU

INTRODUCTION

Contexte et justification de l'opérationnalisation de la PNPG

Selon le troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH3) de 2002, les femmes représentent 51,4 % de la population béninoise et 58,3 % d'entre elles vivent en milieu rural où elles participent pour la plupart à la main-d'œuvre agricole. Cette importance démographique des femmes, leur rôle dans la stabilité des ménages et leur contribution dans le secteur de production des biens et services recommandent que leur statut s'améliore significativement.

Au Bénin, on dénombre différents groupes socioculturels et plus d'une soixantaine d'ethnies avec des pratiques socioreligieuses multiples et variées (chrétiennes, islamiques et animistes). L'appartenance à chacun de ces groupes confère une spécificité dans les rapports entre homme et femme.

En effet, les sociétés traditionnelles sont basées sur des rapports hiérarchiques, gérontocratiques et patriarcaux, entre les classes d'âge, les hommes et les femmes, les notables et les artisans, les chefs traditionnels, religieux et les villageois, les différents groupes ethniques, entre les autochtones et « les étrangers ». Dans cette perception culturelle *la femme est comme une propriété de l'homme et demeure reléguée au second plan*. Il s'agit de société de type patriarcal marquée par une place importante faite aux anciens. Le contrôle effectif à tous les niveaux est assuré par le chef du village ou du clan, le chef de famille, l'ancien, l'oncle et en toutes circonstances, et de façon exclusive, par l'homme du sexe masculin, dépositaire du pouvoir.

Ces systèmes d'autorité plus ou moins patriarcaux structurent d'une manière

profonde les relations entre l'homme et la femme. Ils sont inscrits dans le droit et les institutions juridiques traditionnelles et organisent la répartition des domaines de responsabilité économique/politique au niveau macro aussi bien qu'au niveau micro. Ils règlent l'accès aux ressources naturelles et la prise de décision.

Le système de résidence est virilocal (l'épouse va habiter chez son mari et au sein de la famille de ce dernier), ce qui confère à la femme le statut d'étrangère dans sa nouvelle famille, ne lui accordant pas de pouvoir de décision, ni sur les enfants qu'elle met au monde, ni sur les biens meubles et immeubles de la famille, fussent-ils acquis sur ses propres ressources. Seule la maternité lui est reconnue dans cette organisation sociale traditionnelle. « Etre mère avant tout », c'est ce qui définit au mieux le statut social de la femme au Bénin. Ainsi, appelée à jouer pleinement son rôle de reproductrice, elle est faite pour rester à la maison. « *Gnonnu Xuessi, Sunnu Glégbénu* », expression consacrée dans un adage du pays pour exprimer la démarcation entre la sphère domestique, familiale, privée qu'est la maison et la sphère publique réservée à l'homme. Dans la même optique, la petite fille est appelée à apprendre auprès de sa mère son futur rôle d'épouse et de mère. Elle n'ira pas à l'école, n'aura pas un niveau d'éducation élevé lui permettant d'avoir accès à un emploi et à un revenu pour mener une vie saine et décente. Si elle va à l'école, elle est souvent confrontée au mariage précoce, forcé ou par échange et donc, déscolarisée.

Ces disparités sont manifestes par exemple dans les violences dont sont victimes 69%¹ des femmes ; l'accès plus difficile, dans la pratique sinon dans le droit, des femmes à la propriété foncière ; l'analphabétisme plus répandu chez les femmes, ce qui limite leurs

⁽¹⁾ Etude sur les violences faites aux femmes au Bénin, novembre 2009.

opportunités économiques ; ou encore dans la faible représentation des femmes dans les sphères de décision, qu'il s'agisse du pouvoir législatif (7,22% de femmes parlementaires pour la législature 2007-2011) ou du pouvoir exécutif (10 et 25% entre 1991 et 2007). La persistance des disparités de genre affecterait négativement la capacité d'un pays à réaliser une croissance durable, à s'assurer une gouvernance efficace, et ainsi à réduire substantiellement la pauvreté.

Dans la perspective de réaliser un développement humain durable, plusieurs politiques globales ou sectorielles favorables, à la promotion de la femme et ensuite, à la promotion du genre, ont été élaborées et adoptées. Il s'agit de la Déclaration de la Politique de Population du Bénin (1996), de la Politique Nationale de Promotion de la Femme (2001), de la Politique de Promotion de l'Alphabétisation (2001), de la Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural (2001), de la Politique de l'Education et de la Formation des filles (2007), etc.

Pour opérationnaliser la Politique Nationale de Promotion de la Femme, le Bénin s'est doté en 2002, d'un Plan Multisectoriel d'Actions pour la période 2002-2006. La mise en œuvre de ce Plan a révélé plusieurs facteurs de blocages que sont :

- (i) la faiblesse de la coordination et l'inexistence d'un mécanisme opérationnel de suivi/évaluation,
- (ii) le caractère sexospécifique des politiques élaborées non favorable à une éradication durable des inégalités de genre dans les sociétés béninoises. Face à cette situation, le gouvernement du Bénin s'est doté d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) pour corriger les déséquilibres des rapports de genre.

L'adoption par le Gouvernement, le

18 mars 2009, de la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) témoigne à plus d'un titre de l'engagement de l'Etat béninois à prendre la vision genre comme l'une des pierres angulaires du développement humain durable. En effet, après avoir adopté et ratifié nombre d'instruments et de mécanismes institutionnels et juridiques internationaux, régionaux et nationaux² prônant l'établissement de rapports égalitaires et équitables entre l'homme et la femme en matière d'accès et de contrôle des ressources et bénéfices, la PNPG se présente comme l'outil de planification stratégique nécessaire à la matérialisation de la volonté politique affichée par le Gouvernement. Dans le document de la PNPG, la vision de la promotion du genre au Bénin se définit comme suit : *«A l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable.»* En outre, l'objectif global auquel les actions de promotion du genre devront concourir est : *«Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.»*

Pour mettre en œuvre la PNPG, le Gouvernement a décidé d'élaborer un Programme et Plan d'action multisectoriel et pluriannuel. C'est dans ce cadre qu'un Programme et un Plan d'action multisectoriel structurés en trois composantes ci-après ancrées sur les objectifs stratégiques de la PNPG ont été élaborés. Il s'agit de :

- Composante I : Autonomisation de la femme et réduction de la pauvreté ;
- Composante II : Institutionnalisation du genre ;
- Composante III : Renforcement des capacités de la société civile et de tous les autres acteurs.

² Charte des Nations Unies de 1945 – Résolutions de la Conférence de Mexico en 1975 – Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF) en 1979 – Constitution béninoise du 11 décembre 1990 – Conférence de Beijing en 1995 – Code des Personnes et de la Famille en 2004 – Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) – Orientations Stratégiques de Développement (OSD) 2006-2011 – etc.

Objectifs et résultats de la mission

L'objectif global de la mission est de formuler à partir des orientations stratégiques de la Politique Nationale de Promotion du Genre un Programme et un Plan d'action multisectoriel ayant plusieurs composantes pour rendre opérationnelle la Politique Nationale de Promotion du Genre. La mise en œuvre de ces composantes pourra permettre, à terme, la réalisation des objectifs d'équité et d'égalité du genre à plusieurs niveaux.

De façon spécifique, la mission vise à :

- procéder à une analyse des acteurs des Ministères sectoriels et autres structures par rapport à la problématique genre en relation avec les stratégies définies dans la PNPG ;
- formuler la logique d'intervention (objectif global, objectifs spécifiques, résultats, indicateurs, activités) de chacune des composantes retenues ainsi que le cadre institutionnel y afférent ;
- formuler des stratégies pour la mise en œuvre des activités retenues dans le cadre de l'opérationnalisation des composantes élaborées ;
- élaborer le document de Plan d'Action ;
- procéder à l'estimation des coûts des activités programmées ;
- proposer des outils de suivi et d'évaluation du Programme/plan d'action et les opportunités de synergie ;
- proposer des outils de suivi et d'évaluation du fonctionnement du cadre institutionnel.

En lien avec ces objectifs spécifiques, les résultats attendus se présentent comme suit :

- un document du Plan d'Action comportant une approche de fonctionnement du cadre institutionnel, les objectifs opérationnels, les résultats, les indicateurs de performances, les activités, les coûts y afférents, ainsi que les stratégies de mise en œuvre et de suivi-évaluation est élaboré ;
- le Plan d'Action multisectoriel de mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre est validé et disponible.

Processus d'élaboration du Programme et du Plan d'actions pluriannuel

Les trois Programmes découlant de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin, assortis chacun d'un Plan d'action quinquennal, ont été élaborés suivant une démarche participative axée sur une méthodologie de recherche-action. Les différentes étapes de la démarche méthodologique suivies sont les suivantes :

- (i) la phase préparatoire,
- (ii) la collecte des données,
- (iii) l'organisation d'un atelier de programmation stratégique et d'un atelier de planification opérationnelle
- (iv) l'organisation des rencontres ad'hoc,
- (v) l'analyse des données et des inputs des ateliers et enfin,
- (vi) la rédaction du Programme et du Plan d'action multisectoriel et pluriannuel ayant trois composantes.

Phase préparatoire

Au cours de cette phase, l'équipe des consultants a eu des entretiens avec le commanditaire, en vue d'une harmonisation des points de vue sur les objectifs, les résultats attendus, ainsi que sur les aspects méthodologiques. De même, des outils méthodologiques ont été élaborés par les consultants et validés par le commanditaire. Enfin, l'organisation technique, matérielle et logistique des ateliers de programmation stratégique et opérationnelle a fait l'objet d'échanges et de propositions concrètes.

La collecte des données

Au cours de la collecte des données, il a été procédé à une analyse documentaire. A cet effet, l'équipe des experts a exploité les documents mis à sa disposition et /ou collectés par ses soins.

L'organisation d'ateliers de programmation stratégique et de planification opérationnelle.

Afin d'élaborer la logique d'intervention du Programme et ce, de façon participative, mais aussi et surtout dans une démarche programmatique, un atelier de planification stratégique a été organisé. Il a permis de formuler avec les différents acteurs réunis, les changements souhaités, les objectifs spécifiques, les résultats attendus, les indicateurs de mesure, les activités à réaliser.

Par ailleurs, un atelier de planification opérationnelle a été organisé et a permis d'élaborer les trois composantes du Plan d'Action multisectoriel 2010-2015. Il s'agit de Plan pluriannuel avec indication des acteurs susceptibles d'intervenir dans la réalisation des activités. De même, cet atelier a permis de procéder à l'estimation des coûts des activités et ce, sur la base des paramètres financiers clés, en usage au sein de l'administration publique. Enfin, les acteurs réunis au cours de cet atelier, ont eu à échanger sur le mécanisme de pilotage de la mise en œuvre du Plan d'action multisectoriel et pluriannuel 2010-2015.

L'analyse des données et l'élaboration des Programmes et des Plans d'action.

A partir des résultats de l'analyse documentaire, des ateliers de programmation stratégique et de planification opérationnelle, ainsi que ceux des rencontres ad'hoc, l'équipe des consultants a élaboré le Programme et le Plan d'action multisectoriel 2010-2015, conformément aux instructions du commanditaire.

La phase de validation et de finalisation du Programme et du Plan d'action

Un atelier de validation a eu lieu et a permis aux différents acteurs intervenant dans la promotion du genre, de formuler leurs observations qui ont été prises en compte pour l'élaboration de la version finale du

Programme et du Plan d'action multisectoriel 2010-2015. Il est à préciser qu'initialement il était prévu d'élaborer trois Programmes et trois Plans d'actions 2010-2015. Mais, au cours de l'atelier de validation, les participants ont recommandé qu'une fusion soit faite et que les différents documents élaborés soient présentés en un seul Programme et un Plan d'action multisectoriel ayant trois composantes.

Structuration du Programme et du Plan d'action.

Le Programme et le Plan d'action 2010-2015 ont été conçus en un seul document pour faciliter l'exploitation.

Ce document est structuré en sept chapitres ainsi que suit :

- les trois premiers chapitres sont consacrés distinctement aux trois composantes du Programme/Plan d'action, et chaque composante est subdivisée en cinq parties que sont :

- (i) le contexte spécifique de la composante,
- (ii) la logique d'intervention de la composante,
- (iii) le coût des activités de la composante,
- (iv) le Plan d'action pluriannuel de la composante,
- (v) le Plan d'action 2010-2015 budgétisé de la composante.

- les quatre autres chapitres suivants sont respectivement consacrés :

- (i) au coût global du Programme/plan d'action ;
- (ii) aux stratégies de mise en œuvre du Programme et du Plan d'action,
- (iii) au mécanisme de pilotage,
- (iv) au mécanisme de gestion, du suivi-évaluation du Plan d'action et aux hypothèses et risques pouvant affecter la mise en œuvre dudit Plan.

COMPOSANTE I :

AUTONOMISATION DE LA FEMME ET DE REDUCTION DE LA PAUVRETE

1-1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA COMPOSANTE I.

Pour mieux cerner le contour de la composante d'autonomisation de la femme et de réduction de la pauvreté, il s'est avéré nécessaire de clarifier les concepts d'autonomisation et de pauvreté.

En effet, une brève sémantique du concept *autonomisation* précise que « c'est l'acquisition de l'autonomie, celle-ci étant l'aptitude à vivre sans l'aide d'autrui³ ».

Quant à la *pauvreté*, elle est définie comme l'état d'une personne qui manque de moyens matériels, d'argent ; la *pauvreté* est aussi insuffisance de ressources ; ou encore insuffisance matérielle ou morale⁴.

Celui ou celle qui acquiert son autonomie s'affranchit donc d'un état de pauvreté, et vis versa. En conséquence, il accède à un niveau de développement individuel qui, par ricochet, induit un progrès au niveau collectif.

La pauvreté a un caractère multidimensionnel. Elle est monétaire, lorsqu'elle est analysée en fonction du revenu ou de la dépense par tête comme indicateur de niveau de vie.

Elle est non monétaire, lorsque l'analyse se réalise autour des conditions de vie et du patrimoine des ménages, déterminants d'un indice composite de niveau de vie⁵.

Les dispositions de la PNPG prévoient agir sur la pauvreté monétaire qui touche aussi bien les hommes que les femmes et qui par ailleurs est un déterminant de la pauvreté non monétaire.

En réalité, « *malgré d'importants progrès macroéconomiques, depuis notam-*

ment les années 90, le Bénin demeure l'un des pays les plus pauvres du monde. Le Rapport mondial sur le développement humain de 2006 classe le Bénin au 163^{ème} rang sur 177 pays selon l'Indice de Développement Humain (IDH) du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)⁶ ». Ainsi selon la SCRP, en 2006, l'incidence de pauvreté se serait accrue par rapport à 2002, passant de 28,5% à 36,8%. De même, la profondeur de la pauvreté se serait accentuée sensiblement au cours de la période, passant de 11% en 2002 à près de 14% en 2006 avec un écart plus marqué en milieu rural (40,6% contre 27% en milieu urbain). Cependant, les études ont montré que la pauvreté, vue sous l'optique genre met en exergue un écart très marqué en faveur des femmes.

En effet, en 2002 déjà, « l'incidence de pauvreté non monétaire des ménages dirigés par les hommes était de 45% contre 33% pour les ménages dirigés par une femme... Et en 2006, l'incidence de pauvreté non monétaire est de 42,3% pour les hommes contre 34,6% pour les femmes. Il y a ainsi 1,33 fois plus de pauvres dans les ménages dirigés par un homme que dans ceux dirigés par une femme. Les femmes chefs de ménages pauvres sont en forte proportion constituée de veuves, divorcées ou séparées (environ 45%). S'agissant de la pauvreté monétaire, on note 1,09 fois plus de pauvres dans les ménages dirigés par les hommes⁷. »

Néanmoins, ces écarts en défaveur de l'homme masquent un aspect essentiel de la pauvreté. En effet, même si la proportion des hommes pauvres reste supérieure à celle des femmes, ces dernières vivent une pauvreté plus sévère que celle des hommes.

³ Le Nouveau Petit Robert de la Langue française 2008.

⁴ Idem.

⁵ Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRP) 2007-2009, 2006.

⁶ Document de Politique de Développement de la Micro finance, 2007.

⁷ SCRP 2007-2009.

Ainsi, au niveau national en milieu urbain « l'intensité de la pauvreté des femmes chefs de ménage dépasse de 15,9% en moyenne... celle des hommes chefs de ménage...et au niveau national, en milieu rural, l'intensité de la pauvreté des ménages dirigés par les femmes dépasse de 16,8% celle des ménages dirigés par les hommes⁸ ». En outre, la situation de forte pauvreté de la femme apparaît davantage sous l'angle de la pauvreté non monétaire.

Toujours, selon la SCRP, les facteurs induisant la pauvreté au Bénin sont entre autres : le niveau d'instruction, le sexe du chef du ménage, l'accès aux infrastructures économiques (logement, santé, eau et électricité, télécommunication) et l'accès aux facteurs de production.

Il a été établi qu'« en 2007, dans l'enseignement primaire, l'écart entre le Taux Brut de Scolarisation des garçons (104%) et celui des filles (92%) était de 12 points et que par ailleurs, au nombre des causes les plus pertinentes de la pauvreté au Bénin se trouve l'analphabétisme qui concerne 67,4% de la population totale avec 78,1% de femmes analphabètes contre 44% d'hommes analphabètes⁹ ». Il est bien connu que les femmes sont en général les moins instruites, avec un fort taux d'illettrisme et d'analphabétisme. En conséquence, dans le contexte béninois de persistance des pesanteurs socioculturelles et économiques, elles ont moins de capacité à accéder aux facteurs de production et aux infrastructures économiques, c'est-à-dire aux ressources productives. Non seulement, elles n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins spécifiques, mais plus encore, elles ont du mal à accéder à leurs intérêts stratégiques...

Dans le secteur rural par exemple, il existe encore bien des facteurs qui desservent l'émergence de la femme rurale dont les plus importants sont en lien direct avec la pauvreté. Il s'agit notamment de :

- la faiblesse des revenus: pour remédier quelque peu à la faiblesse des revenus agricoles, la femme rurale s'impose de multiples activités (aides familiales, gestion de petites exploitations de cultures vivrières ou de rente, travaux domestiques, activités commerciales les jours de marché, corvées d'eau et de bois de chauffe, etc.). C'est ici véritablement l'image de la femme aux mille bras. Mais, la pluriactivité des femmes est en réalité sous-tendue par une situation de sous-emploi et de sous-rémunération corollaires de l'analphabétisme, du faible niveau de qualification professionnelle, des difficultés d'accès aux ressources productives adéquates¹⁰, etc.

- l'accès limité aux facteurs de production tels que la terre, les intrants, le crédit et les équipements :

- malgré l'adoption du Code foncier rural depuis 2007, les femmes continuent d'être privées du droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales suite à une « més-information », à l'analphabétisme qui entretient leur subordination aux règles coutumières dégradantes ou à la complicité d'autorités locales corrompues devant être garantes de leurs droits. Par ailleurs, moins nanties que les hommes, elles ne peuvent acquérir des terres arables ;
- les structures de distribution et de gestion des intrants agricoles sont dominées par les hommes. Aussi, si les circuits des intrants ne leur échappent pas totalement, leur accès demeure inéquitable aux femmes. Quant aux équipements de production et de transformation, loin d'être facilement accessibles aux femmes, ils nécessitent des améliorations en termes de performances.
- la précarité financière dans laquelle évolue la femme rurale ne lui permet pas jusque-là d'avoir un niveau suffisant de garanties pour accéder aux crédits agricoles des institutions financières. Le

⁸ Profil Genre du Bénin, 2006.

⁹ Le Livre Blanc, Femmes du Bénin au cœur de la dynamique du changement social, 2008.

¹⁰ Politique de Promotion de la Femme dans le secteur agricole et Rural (PPFR) 2001, p11.

développement et surtout l'accroissement des Institutions de Micro Finance (IMF) devraient pallier cette situation. Mais force est de constater que la Politique de Développement de la Micro finance n'a pas suffisamment pris en compte les disparités de genre au niveau des bénéficiaires des IMF.

Au regard de ce qui précède, il est apparu nécessaire de mettre en place une

composante « Autonomisation de la femme et de réduction de la pauvreté ». Une telle composante ambitionne de rendre la femme béninoise autonome au plan économique et de réduire autant que faire se peut, sa pauvreté. Par conséquent, la logique d'intervention ci-après met clairement en relief, les objectifs spécifiques à atteindre, ainsi que les résultats à obtenir.

1-2 LA LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA COMPOSANTE I

La composante *Autonomisation de la femme et de réduction de la pauvreté* découle de la déclinaison stratégique de quatre (04) objectifs stratégiques de la PNPG. Il s'agit des objectifs stratégiques ci-après :

- (i) *Objectif stratégique 4.1* : Améliorer les capacités d'autonomisation des femmes ;
- (ii) *Objectif stratégique 4.2* : Renforcer les actions relatives à la prise en compte du genre dans les Plans de Développement Communaux ;
- (iii) *Objectif stratégique 5.1* : Améliorer les conditions d'accès et de contrôle équitables aux ressources productives ;
- (iv) *Objectif stratégique 5.2* : Renforcer les capacités des hommes et des femmes à mieux gérer leurs ressources.

Ces objectifs ont servi d'ancrage pour

la déclinaison de la logique d'intervention. Ainsi, des objectifs spécifiques retenus, c'est-à-dire des objectifs qui seront atteints au terme de la mise en œuvre de la composante, des résultats ont été déclinés. Ces derniers sont caractérisés par des indicateurs de performances qui ont été formulés en vue d'assurer la mesure des progrès réalisés. Ensuite, les résultats ont été déclinés en activités. Il est à signaler que tout ce processus de déclinaison a été réalisé de façon à assurer l'effectivité de la cohérence nécessaire entre les différents paramètres et entre les différents niveaux. Le tableau I ci-après récapitule les différents paramètres formulés et qui constituent le cadre logique de la composante I du Plan d'action multisectoriel de la promotion du genre au Bénin.

Tableau I : La Logique d'intervention du Programme I

Programme I : Autonomisation de la femme et réduction de la pauvreté			
Objectifs spécifiques	Résultats	Indicateurs	Activités
Objectif Spécifique 1.1: Améliorer les capacités d'autonomisation des femmes.	R.1.1.1: L'accès des femmes aux microcrédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	I.1.1.1.1 : D'ici à 2025, 90 % des femmes en milieu urbain et 70 % en milieu rural ont accès aux microcrédits adaptés à leurs activités génératrices de revenus. I.1.1.1.2 : D'ici à 2025, le montant moyen du crédit alloué aux femmes passe de 100 000 FCFA à 250 000 F CFA.	A.1.1.1.1 : Mettre en place des conditions favorisant la multiplication des IMF dans les localités urbaines et rurales.
			A.1.1.1.2 : Plaider pour la réduction des taux d'intérêts appliqués par les IMF.
			A.1.1.1.3 : Former les femmes en matière de gestion de micro crédit.
			A.1.1.1.4 : Organiser des concertations entre les acteurs de la micro finance et l'Etat en vue de trouver un consensus d'augmentation de crédits.
			A.1.1.1.5 : Réaliser une expérience pilote en milieu péri urbain d'amélioration des conditions de vie des femmes en vue de leur prise en charge socio-économique et de la scolarisation des filles
			A.1.1.1.6 : Mettre en place un système de micro crédits aux femmes mères d'élèves pour la scolarisation et le maintien des filles dans le cursus scolaire
			A.1.1.1.7 : Renforcer les capacités des femmes sur la gestion des ressources.

			<p>A.1.1.1.8 : Accroître les ressources financières du Fonds National de Micro finance.</p> <p>A.1.1.1.9 : Renforcer les capacités d'intervention des IMF en milieu rural et urbain.</p>
	R.1.1.2 : Le renforcement de capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et porteuses est assuré.	<p>I.1.1.2.1 : D'ici à 2015, l'écart entre le pourcentage des femmes chefs d'entreprises et des hommes chefs d'entreprises est réduit de 50 %.</p> <p>I.1.1.2.2 : D'ici à 2015, la présence des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,....) est améliorée de 50 %.</p>	<p>A.1.1.2.1 : Alléger les conditions de création d'unités de production.</p> <p>A.1.1.2.2 : Vulgariser la carte des potentialités des 77 communes du Bénin au profit des femmes et des hommes</p> <p>A.1.1.2.3 : Mettre en place des unités de transformations de produits au profit des groupements de femmes.</p> <p>A.1.1.2.4 : Renforcer les capacités des femmes en entrepreneuriat et en leadership</p> <p>A.1.1.2.5 : Renforcer l'appui institutionnel aux Associations des Femmes pour le développement des AGR</p> <p>A.1.1.2.6 : Susciter les organisations des femmes en associations pour le développement des filières porteuses.</p> <p>A.1.1.2.7 : Appuyer la réalisation des infrastructures de voirie et d'assainissement (pistes de desserte rurale).</p> <p>A.1.1.2.8 : Créer des mesures incitatives au profit des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,.....)</p>
	R.1.1.3 : Le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés.	<p>I.1.1.3.1 : D'ici à 2015, 100 % des textes et conventions internationaux qui ont un décret d'application sont publiés au Journal Officiel (JO) et vulgarisés.</p> <p>I.1.1.3.2 : D'ici à 2015, 30 % des postes de responsabilité sont occupés par les femmes</p>	<p>A.1.1.3.1 : Impliquer davantage les OSC dans la vulgarisation des textes protégeant les femmes.</p> <p>A.1.1.3.2 : Vulgariser les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.</p> <p>A.1.1.3.3 : Organiser des émissions interactives sur les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.</p> <p>A.1.1.3.4 : Susciter l'octroi de bourses d'étude aux filles et aux femmes.</p> <p>A.1.1.3.5 : Faire le plaidoyer auprès des décideurs pour la nomination des femmes aux postes de responsabilité notamment en Conseil des Ministres</p>
	R.1.2.1 : L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à	I.1.2.1.1 : D'ici à 2015, l'accès aux services de santé des hommes et des femmes s'est accru de 39 % à 70 %.	A.1.2.1.1 : Promouvoir les mutuelles de santé au profit du secteur informel dans les communes.

Objectif Spécifique 1.2 : Renforcer les actions relatives à la prise en compte du genre dans les Plans de Développement Communaux.	l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	I.1.2.1.2 : D'ici à 2015, l'écart entre le taux de scolarisation des filles et des garçons est de 0 point. I.1.2.1.3 : D'ici à 2015, 50 % des communes sont des pôles de développement où les femmes et les hommes ont un accès égal à l'em- ploi stable.	A.1.2.1.2 : Promouvoir les mutuelles de santé complémentaire au profit des fonctionnaires.
			A.1.2.1.3 : Sensibiliser les élus locaux et les leaders d'opinion sur la scola- risation et le maintien des filles et des garçons à l'école.
			A.1.2.1.4 : Doter les services de santé d'agents qualifiés et de matériels sanitaires.
			A.1.2.1.5 : Construire les centres de santé à proximité des populations.
			A.1.2.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des populations aux centres de santé.
			A.1.2.1.7 : Sensibiliser les familles sur l'intérêt d'accorder les mêmes chances aux filles et garçons.
	R.1.2.2 : Le renforcement de capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.	I.1.2.2.1 : D'ici à 2015, 70 % des PDC ont pris en compte le genre comme outil de dé- veloppement	A.1.2.2.1: Poursuivre la formation des acteurs communaux sur l'inté- gration du Genre dans les PDC
			A.1.2.2.2 : Sensibiliser les personnes res- sources et le personnel des mairies sur les questions Genre et Développement
			A.1.2.2.4 : Suivre et évaluer l'intégration du genre dans les PDC.
	R.1.2.3 : L'impli- cation des groupes spéci- fiques dont celui des femmes dans l'élabo- ration et l'exé- cution des PDC est assurée.	I.1.2.3.1 : D'ici à 2015, au moins 15 % du budget annuel de chaque commune est alloué aux activi- tés des groupes spé- cifiques, notamment les femmes. I.1.2.3.2 : D'ici à 2015, 50 % des concentra- tions relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des PDC impliquent au moins 30 % des femmes.	A.1.2.3.1 : Sensibiliser par tous les moyens les femmes sur l'élaboration et l'exécution des PDC.
			A.1.2.3.2 : Sensibiliser les élus locaux à associer les femmes à tous les niveaux d'élaboration et de mise en œuvre des PDC.
			A.1.2.3.3 : Amener les communes à allouer des budgets suffisants aux activités des groupes spécifiques, notamment les femmes.
			A.1.2.3.4 : Développer le leadership des femmes à la gestion des affaires des communes.
			A.1.2.3.5 : Améliorer la représentativité des femmes dans les Comités chargés de l'élaboration et la mise en œuvre des PDC.
		I.1.3.1.1 : D'ici à 2015, 70 % des femmes ont accès à la propriété foncière productive et en assurent le contrôle.	A.1.3.1.1 : Vulgariser la politique foncière au Bénin.
			A.1.3.1.2 : Sensibiliser les élus locaux sur l'accès des femmes à la terre.

Objectif Spécifique 1.3 : Améliorer les conditions d'accès et de contrôle équitables aux ressources productives.	R.1.3.1: L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.	I.1.3.1.2 : D'ici à 2015, 50 % des femmes en milieu rural diversifient leur production en s'investissant dans les filières agricoles porteuses.	A.1.3.1.3 : Améliorer les conditions d'accès des femmes à la propriété foncière productive.
			A.1.3.1.4 : faire des plaidoyers auprès des décideurs en vue de l'accès des femmes à la propriété productive.
			A.1.3.1.5 : Accroître la création des filières porteuses.
			A.1.3.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des femmes aux filières porteuses.
			A.1.3.1.7 : Elaborer la carte de débouchés des produits des femmes.
			A.1.3.1.8 : Sensibiliser les femmes à s'orienter vers les filières porteuses
	R.1.3.2 : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.	I.1.3.2.1 : D'ici à 2015, le pourcentage des femmes et des hommes ayant accès aux matériels agricoles mécanisés s'est accru de 30 %.	A.1.3.2.1 : Acquérir et mettre à la disposition des hommes et des femmes des communes des matériels agricoles mécanisés.
			A.1.3.2.2 : Mettre en place un mécanisme de partage équitable des intrants dans les communes.
		I.1.3.2.1 : D'ici à 2015, le pourcentage des femmes ayant directement accès aux intrants agricoles s'est accru de 50 %.	A.1.3.2.3 : Doter les organisations agricoles de moyens matériels modernes.
			A.1.3.2.4 : Former les acteurs des organisations agricoles à l'utilisation des matériels agricoles.
			A.1.3.2.5 : Appuyer l'accès des hommes et des femmes aux logements décentes.
			A.1.3.2.6 : Favoriser l'accès des femmes au foncier urbain et rural.
			A.1.3.2.7 : Favoriser l'accès des femmes aux intrants agricoles.
Objectif Spécifique 1.4 : Renforcer les capacités des hommes et des femmes à mieux gérer leurs ressources.	R.1.4.1 : le renforcement des capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré.	I.1.4.1.1 : d'ici à 2015, 75 % des femmes et hommes sont formés et leurs ressources sont mieux gérées.	A.1.4.1.1: Mettre en place un mécanisme de formation des femmes et des hommes sur la gestion des ressources.
			A.1.4.1.2 : Organiser des formations au profit des hommes et des femmes sur la gestion des ressources.
	R.1.4.2 : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.	I.1.4.2.1: D'ici à 2015, le niveau de pauvreté monétaire des femmes et des hommes est réduit de 50 %.	A.1.4.2.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de revenus des femmes.
			A.1.4.2.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la pauvreté monétaire.

	R.1.4.3 : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.	I.1.4.3.1 : D'ici à 2015, le niveau de pauvreté non monétaire des femmes et des hommes est réduit de 50 %.	A.1.4.3.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de satisfaction des besoins des femmes.
			A.1.4.3.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la satisfaction des besoins des femmes.
			A.1.4.3.3 : Appuyer la réalisation des infrastructures de garderie d'enfants dans les zones administratives.

1-3 COÛT DE REALISATION DES ACTIVITES DE LA COMPOSANTE I

A partir des paramètres financiers clés, en usage au sein de l'administration publique, les coûts des activités ont été estimés.

Les montants indiqués par résultat dans le tableau ci-dessous sont obtenus à partir des coûts estimés par activité et

qui sont récapitulés dans le plan d'action budgétisé. Les détails y afférents se trouvent en annexe.

Ainsi, les coûts de réalisation des activités de la Composante I, sont évalués à 35.403.200.000 F CFA. Les détails sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Tableau II : Coût de réalisation des activités de la Composante I

Objectifs Spécifiques	Résultats	Coût	Total
Objectif Spécifique 1.1 : Améliorer les capacités d'autonomisation des femmes.	R.1.1.1: L'accès des femmes aux microcrédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	8 035 000 000	24 263 000 000
	R.1.1.2 : Le renforcement de capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et porteuses est assuré.	14 908 000 000	
	R.1.1.3 : Le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés.	1 320 000 000	
Objectif Spécifique 1.2 : Renforcer les actions relatives à la prise en compte du genre dans les Plans de Développement Communaux.	R.1.2.1 : L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	7 092 000 000	8 112 000 000
	R.1.2.2 : Le renforcement de capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.	555 000 000	
	R.1.2.3 : L'implication des groupes spécifiques dont celui des femmes dans l'élaboration et l'exécution des PDC est assurée	465 000 000	
Objectif Spécifique 1.3 : Améliorer les conditions d'accès et de contrôle équitables aux ressources productives.	R.1.3.1 : L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.	661 200 000	2 796 200 000
	R.1.3.2 : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.	2 135 000 000	
Objectif Spécifique 1.4 : Renforcer les capacités des hommes et des femmes à mieux gérer leurs ressources.	R.1.4.1 : le renforcement de capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré.	37 000 000	232 000 000
	R.1.4.2 : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.	15 000 000	
	R.1.4.3 : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.	180 000 000	
Coût de réalisation des activités		35 403 200 000	

1- 4 PLANNING PLURIANNUEL 2010-2015 DE LA COMPOSANTE I.

Les activités identifiées lors de la formulation du cadre logique de la composante I ont été programmées sur une période de cinq ans. De même, la structure responsable de la mise en œuvre, ainsi que celles qui y sont impliquées, ont été ciblées et indiquées par activité. C'est cet ensemble qui est récapitulé dans le Planning pluriannuel 2010-2015 de la composante I ci-après.

Tableau III : Planning pluriannuel de la composante I 2010-2015.

Résultats	Activités	Structure responsable	Structures impliquées	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
R.1.1.1 : L'accès des femmes aux micro-crédits adéquats et leur gestion sont assurés.	A.1.1.1.1 : Mettre en place des conditions favorisant la multiplication des IMF dans les localités urbaines et rurales.	Ministère en charge de la micro finance	-Ministère en charge de l'Economie et des Finances - MFSN - OSC	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.2 : Plaider pour la réduction des taux d'intérêts appliqués par les IMF.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	- Institut de la Femme - OSC - Ministère en charge de l'Economie et des Finances	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.3 : Former les femmes en matière de gestion de micro crédit.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	- IMF	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.4 : Organiser des concertations entre les acteurs de la micro finance et l'Etat en vue de trouver un consensus d'augmentation de crédits.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	- Ministère en charge de l'Economie et des Finances - IMF	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.5 : Réaliser une expérience pilote en milieu péri urbain d'amélioration des conditions de vie des femmes en vue de leur prise en charge socio-économique et de la scolarisation des filles	DPFG	- CF Département - CF Com - C-FEP - CA	X	X	X	X	X

R.1.1.2 : Le renforcement des capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et portueuses est assuré.	A.1.1.1.6 : Mettre en place un système de micro crédits aux femmes mères d'élèves pour la scolarisation et le maintien des filles dans le cursus scolaire	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	- IMF	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.7 : Renforcer les capacités des femmes sur la gestion des ressources.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	IMF OSC	X	X	X	X	X
	A.1.1.1.8 : Accroître les ressources financières du Fonds National de Micro finance.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	-Ministère en charge de l'Economie et des Finances - PTF	X	X	X		
	A.1.1.1.9 : Renforcer les capacités d'intervention des IMF en milieu rural et urbain.	Ministère en charge de la micro finance (DPMF)	Ministère en charge de l'Economie et des Finances - PTF - ONG - IMF	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.1 : Alléger les conditions de création d'unités de production.	Ministère en charge des PME	MI Ministère en charge de l'Economie et des Finances OSC MAEP	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.2 : Vulgariser la carte des potentialités des 77 communes du Bénin au profit des femmes et des hommes	Ministère en charge de la micro finance (DPE)	Tous les autres ministères OSC PTF Communes Les Départements ONG	X	X	X	X	

	A.1.1.2.3 : Mettre en place des unités de transformations de produits au profit des groupements de femmes.	Ministère en charge des PME - MI	MAEP Ministère en charge de la micro finance OSC PTF Communes	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.4 : Renforcer les capacités des femmes en entrepreneuriat et en leadership	Ministère en charge de la micro finance	MFSN PTF OSC ONG Institut de la Femme	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.5 : Renforcer l'appui institutionnel aux Associations des Femmes pour le développement des AGR	MFSN/DPFG	MFSN PTF ; OSC ; ONG Institut de la Femme Communes	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.6 : Susciter les organisations des femmes en associations pour le développement des filières porteuses.	MAEP	Ministère en charge de la micro finance MFSN OSC ONG PTF	X	X	X	X	X	X
	1.1.2.7 : Appuyer la réalisation des infrastructures de voirie et d'assainissement (pistes de desserte rurale).	Ministère en charge de l'urbanisme	Ministère en charge des travaux publics Communes PTF	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.2.8 : Créer des mesures incitatives au profit des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,...)	MAEP	MFSN OSC Communes Ministère en charge des Finances Ministère en charge des PME Ministère en charge de l'artisanat	X	X	X	X	X	X

R.1.1.3 : Le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés	A.1.1.3.1 : Impliquer davantage les OSC dans la vulgarisation des textes protégeant les femmes.	MFSN	- OSC - PTF - Communes Ministère en charge de la justice	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.3.2 : Vulgariser les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.	MFSN	OSC Institut de la Femme PTF	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.3.3 : Organiser des émissions interactives sur les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.	MFSN	Ministère en charge de la Communication OSC PTF Institut de la Femme	X	X	X	X	X	X
	A.1.1.3.4 : Susciter l'octroi de bourses d'étude aux filles et aux femmes.	Les Ministères en charge de l'éducation	Ministère en charge du développement MFSN PTF Ambassades	X	X	X	X	X	X
R.1.2.1 : L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	A.1.1.3.5 : Faire le plaidoyer auprès des décideurs pour la nomination des femmes aux postes de responsabilité notamment en Conseil des Ministres	MFSN	MRAI OSC Tous les ministères Toutes les institutions Communes	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.1 : Promouvoir les mutuelles de santé au profit du secteur informel dans les communes.	MS	Ministère en charge de la micro finance ANCB OSC MFSN	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.2 : Promouvoir les mutuelles de santé complémentaire au profit des fonctionnaires.	Ministère en charge du travail	Tous les autres ministères et institutions OSC	X	X	X	X	X	X

	A.1.2.1.3 : Sensibiliser les élus locaux et les leaders d'opinion sur la scolarisation et le maintien des filles et des garçons à l'école	MEMP MESFTP	Communes OSC PTF MFSN	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.4 : Doter les services de santé d'agents qualifiés et de matériels sanitaires.	MS	Ministère en charge du travail MEF MFSN Ministère du développement	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.5 : Faire un plaidoyer auprès des décideurs pour la construction des centres de santé à proximité des populations.	MFSN	Ministère du développement Ministère des finances PTF Ministère de l'Habitat Communes MS	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des populations aux soins de santé.	MS	MFSN OSC PTF	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.1.7 : Sensibiliser les familles sur l'intérêt d'accorder les mêmes chances aux filles et garçons pour l'accès à l'éducation	MFSN	Ministère en charge de l'éducation Ministère de la Communication OSC Communes	X	X	X	X	X	
R.1.2.2 : Le renforcement de capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.	A.1.2.2.1 : Poursuivre la formation des acteurs communaux sur l'intégration du Genre dans les PDC	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF Communes Préfectures OSC Ministère en charge du développement	X	X	X	X	X	X

R.1.2.3 : L'implication des groupes spécifiques dont celui des femmes dans l'élaboration et l'exécution des PDC est assurée	A.1.2.2.2 : Sensibiliser les personnes ressources et le personnel des mairies sur les questions Genre et Développement	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF Communes Préfectures OSC Ministère en charge du développement Institut de la Femme Ministère en charge de la communication	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.2.3 : Suivre et évaluer l'intégration du genre dans les PDC.	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF Communes Préfectures OSC Ministère en charge du développement	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.3.1 : Sensibiliser par tous les moyens les femmes sur l'élaboration et l'exécution des PDC.	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF Communes Préfectures OSC Ministère en charge du développement Institut de la Femme Ministère en charge de la communication	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.3.2 : Sensibiliser les élus locaux à associer les femmes à tous les niveaux d'élaboration et de mise en œuvre des PDC.	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF Communes Préfectures OSC Ministère en charge du développement Institut de la Femme Ministère en charge de la communication	X	X	X	X	X	X

R.1.3.1 : L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.	A.1.2.3.3 : Faire des plaidoyers à l'endroit des communes en vue de l'allocation de budgets suffisants aux activités des groupes spécifiques, notamment des femmes.	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF ; Communes ; Préfectures OSC Ministère en charge du développement Institut de la Femme Ministère en charge de la communication	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.3.4 : Développer le leadership des femmes à la gestion des affaires des communes.	MFSN	Ministère en charge de la décentralisation PTF ANCB Institut de la Femme OSC	X	X	X	X	X	X
	A.1.2.3.5 : Améliorer la représentativité des femmes dans les Comités chargés de l'élaboration et la mise en œuvre des PDC.	MS	MDGLAAD PTF OSC ANCB	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.1 : Vulgariser la politique foncière au Bénin.	MUHRFLEC	MCA-BENIN MAEP OSC ANCB	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.2 : Sensibiliser les élus locaux sur l'accès des femmes à la terre.	MFSN	OSC PTF ANCB MCA MUHRFLEC	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.3 : Améliorer les conditions d'accès des femmes à la propriété foncière productive.	MAEP	MFSN Ministère des Finances Ministère en charge de la Micro finance Communes	X	X	X	X	X	X

	A.1.3.1.4 : faire des plaidoyers auprès des décideurs en vue de l'accès des femmes à la propriété productive	MFSN	Communes MAEP OSC PTF	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.5 : Accroître la création des filières porteuses.	MAEP	MFSN Ministère en charge de la Micro finance OSC Ministère de l'Industrie Ministère du Commerce PTF Communes	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des femmes aux filières porteuses.	MAEP	Ministère en charge de la Micro finance OSC Ministère de l'Industrie Ministère du Commerce PTF Communes Ministère des PME	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.7 : Elaborer la carte de débouchés des produits des femmes	Ministère du Commerce	MAEP MEF OSC Ministère des PME Ministère en charge de la Micro finance	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.1.8 : Sensibiliser les femmes à s'orienter vers les filières porteuses	Ministère du Commerce	MFSN MAEP MEF OSC Ministère des PME Ministère en charge de la Micro finance	X	X	X	X	X	X

R.1.3.2 : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.	A.1.3.2.1 : Acquérir et mettre à la disposition des hommes et des femmes des communes des matériels agricoles mécanisés.	MAEP	MFSN MI MEF	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.2.2 : Mettre en place un mécanisme de partage équitable des intrants dans les communes.	MAEP	Les importateurs d'intrants Préfectures Communes OSC	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.2.3 : Former les acteurs des organisations agricoles à l'utilisation des matériels agricoles.	MAEP	Ministère en charge de la Micro finance OSC Préfectures Communes	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.2.4 : Appuyer l'accès des hommes et des femmes aux logements décentes.	Ministère en charge de l'habitat	MFSN OSC PTF	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.2.5 : Faciliter l'accès des femmes au foncier urbain et rural.	Ministère en charge de l'urbanisme	MAEP MCA OSC Communes IMF	X	X	X	X	X	X
	A.1.3.2.6 : Favoriser l'accès des femmes aux intrants agricoles.	MAEP	Les importateurs d'intrants Préfectures Communes OSC	X	X	X	X	X	X
R.1.4.1 : le renforcement des capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré.	A.1.4.1.1 : Mettre en place un mécanisme de formation des femmes et des hommes sur la gestion des ressources.	Ministère en charge des micro finances	IMF Communes MFSN	X	X	X	X	X	X

	A.1.4.1.2 : Organiser des formations au profit des hommes et des femmes sur la gestion des ressources.	Ministère en charge des micro finances	IMF Communes MFSN	X	X	X	X	X
R.1.4.2 : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.	A.1.4.2.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de revenus des femmes.	Ministère en charge des micro finances	Ministère du développement MFSN OSC PTF Consultants	X				
	A.1.4.2.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la pauvreté monétaire.	Ministère du développement	Tous les autres ministères OSC PTF Consultants					X
	A.1.4.3.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de satisfaction des besoins des femmes.	Ministère en charge des micro finances	Tous les autres ministères OSC PTF Consultants			X		
R.1.4.3 : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.	A.1.4.3.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la satisfaction des besoins des femmes.	Ministère en charge des micro finances	Tous les autres ministères OSC PTF Consultants					X
	A.1.4.3.3 : Appuyer la réalisation des infrastructures de garderie d'enfants dans les zones administratives.	MFSN	Tous les autres ministères OSC PTF	X	X	X	X	X

1-5 PLAN D'ACTIONS 2010-2015 BUDGETISE DE LA COMPOSANTE I

Le plan d'actions budgétisé est le récapitulatif des différents coûts qui ont été pris en compte pour déterminer le coût de chaque activité.

Tableau IV : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé de la Composante I (en millions de francs CFA)

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.1.1.1 : L'accès des femmes aux micro-crédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	A.1.1.1.1 : Mettre en place des conditions favorisant la multiplication des IMF dans les localités urbaines et rurales.			0.6		10	15.4		26
	A.1.1.1.2 : Plaider pour la réduction des taux d'intérêts appliqués par les IMF					10			10
	A.1.1.1.3 : Former les femmes en matière de gestion de micro crédit.					50	150		200
	A.1.1.1.4 : Organiser des concertations entre les acteurs de la micro finance et l'Etat en vue de trouver un consensus d'augmentation de crédits.			5		10			15
	A.1.1.1.5 : Réaliser une expérience pilote en milieu péri urbain d'amélioration des conditions de vie des femmes en vue de leur prise en charge socio-économique et de la scolarisation des filles	60		3			21		84
	A.1.1.1.6 : Mettre en place un système de micro crédits aux femmes mères d'élèves pour la scolarisation et le maintien des filles dans le cursus scolaire								PM En cours au Ministère Microfinance

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.1.1.7 : Renforcer les capacités des femmes sur la gestion des ressources.					50	150		200
	A.1.1.1.8 : Accroître les ressources financières du Fonds National de Micro finance.							5 000	5 000
	A.1.1.1.9 : Renforcer les capacités d'intervention des IMF en milieu rural et urbain.							2 500	2 500
	SOUS TOTAL R1.1.1								8 035
R.1.1.2 : Le renforcement des capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et porteuses est assuré.	A.1.1.2.1 : Alléger les conditions de création d'unités de production.							15	15
	A.1.1.2.2 : Vulgariser la carte des potentialités des 77 communes du Bénin au profit des femmes et des hommes			25			154		179
	A.1.1.2.3 : Mettre en place des unités de transformations de produits au profit des groupements de femmes.							5 000	5 000
	A.1.1.2.4 : Renforcer les capacités des femmes en entrepreneuriat et en leadership					240	720		960
	A.1.1.2.5 : Renforcer l'appui institutionnel aux Associations des Femmes pour le développement des AGR	500							500
	A.1.1.2.6 : Susciter les organisations des femmes en associations pour le développement des filières porteuses.		250	25		25	154	250	704

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.1.2.7 : Appuyer la réalisation des infrastructures de voirie et d'assainissement (pistes de desserte rurale).							3 700	3 700
	A.1.1.2.8 : Créer des mesures incitatives au profit des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,....)	3 850							3 850
	SOUS TOTAL R1.1.2								14 908
R.1.1.3 : Le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés.	A.1.1.3.1 : Impliquer davantage les OSC dans la vulgarisation des textes protégeant les femmes.	100							100
	A.1.1.3.2 : Vulgariser les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin						116	1 000	1 116
	A.1.1.3.3 : Organiser des émissions interactives sur les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.						100		100
	A.1.1.3.4 : Susciter l'octroi de bourses d'étude aux filles et aux femmes.							2	2
	A.1.1.3.5 : Faire le plaidoyer auprès des décideurs pour la nomination des femmes aux postes de responsabilité notamment en Conseil des Ministres							2	2
SOUS TOTAL R1.1.3									1 320

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.1.2.1: L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	A.1.2.1.1 : Promouvoir les mutuelles de santé au profit du secteur informel dans les communes.							1 925	1 925
	A.1.2.1.2 : Promouvoir les mutuelles de santé complémentaire au profit des fonctionnaires.						1 260		1 260
	A.1.2.1.3 : Sensibiliser les élus locaux et les leaders d'opinion sur la scolarisation et le maintien des filles et des garçons à l'école			12		216	90		318
	A.1.2.1.4 : Doter les services de santé d'agents qualifiés et de matériels sanitaires.							602	602
	A.1.2.1.5 : Faire un plaidoyer auprès des décideurs pour la construction des centres de santé à proximité des populations.					5	18		23
	A.1.2.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des populations aux soins de santé.							2 464	2 464
	A.1.2.1.7 : Appuyer la sensibilisation des familles sur l'intérêt d'accorder les mêmes chances aux filles et garçons pour l'accès à l'éducation							500	500
SOUS TOTAL R1.2.1									7 092
R.1.2.2: Le renforcement des capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.	A.1.2.2.1 : Poursuivre la formation des acteurs communaux sur l'intégration du Genre dans les PDC			10	17.5	35	112.5		175
	A.1.2.2.2 : Sensibiliser les personnes ressources et le personnel des mairies sur les questions Genre et Développement			10		35	90		135

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.2.2.3 : Suivre et évaluer l'intégration du genre dans les PDC.							245	245
SOUS TOTAL R1.2.2									555
R.1.2.3 : L'implication des groupes spécifiques dont celui des femmes dans l'élaboration et l'exécution des PDC est assurée	A.1.2.3.1 : Sensibiliser par tous les moyens les femmes sur l'élaboration et l'exécution des PDC.			10		35	90		135
	A.1.2.3.2 : Sensibiliser les élus locaux à associer les femmes à tous les niveaux d'élaboration et de mise en œuvre des PDC.			10		35	90		135
	A.1.2.3.3 : Faire des plaidoyers à l'endroit des communes en vue de l'allocation de budgets suffisants aux activités des groupes spécifiques, notamment des femmes.			1		6	3		10
	A.1.2.3.4 : Développer le leadership des femmes à la gestion des affaires des communes.			10	17.5	35	112.5		175
	A.1.2.3.5 : Améliorer la représentativité des femmes dans les Comités chargés de l'élaboration et la mise en œuvre des PDC			1		6	3		10
SOUS TOTAL R1.2.3									465
R.1.3.1: L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.	A.1.3.1.1 : Vulgariser la politique foncière au Bénin.			15		30	66.2		111,2
	A.1.3.1.2 : Sensibiliser les élus locaux sur l'accès des femmes à la terre.			10		35	90		135

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.3.1.3 : Améliorer les conditions d'accès des femmes à la propriété foncière productive.			1		6	3		10
	A.1.3.1.4 : faire des plaidoyers auprès des décideurs en vue de l'accès des femmes à la propriété productive		10			35	90		135
	A.1.3.1.5 : Accroître la création des filières porteuses.								PM En cours au MAEP
	A.1.3.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des femmes aux filières porteuses.		10			35	90		135
	A.1.3.1.7 : Elaborer la carte de débouchés des produits des femmes.								PM En cours au MAEP
	A.1.3.1.8 : Sensibiliser les femmes à s'orienter vers les filières porteuses			10		35	90		135
	SOUS TOTAL R1.3.1								661,2
	R.1.3.2 : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.								PM En cours au MAEP
									PM En cours au MAEP
									PM En cours au MAEP
									PM En cours au MAEP
	A.1.3.2.4 : Appuyer l'accès des hommes et des femmes aux logements décentes.							2 000	2 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.3.2.5 : Faciliter l'accès des femmes au foncier urbain et rural.		10			35	90		135
	A.1.3.2.6 : Favoriser l'accès des femmes aux intrants agricoles.								PM En cours au MAEP
SOUS TOTAL R1.3.2									2 135
R.1.4.1 : le renforcement des capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré.	A.1.4.1.1 : Mettre en place un mécanisme de formation des femmes et des hommes sur la gestion des ressources.					2			2
	A.1.4.1.2 : Organiser des formations au profit des hommes et des femmes sur la gestion des ressources					5	30		35
SOUS TOTAL R1.4.1									37
R.1.4.2 : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.	A.1.4.2.1 : Réaliser l'état des lieux sur la pauvreté monétaire.					5			5
	A.1.4.2.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la pauvreté monétaire.					10			10
SOUS TOTAL R1.4.2									15
R.1.4.3 : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.	A.1.4.3.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de satisfaction des besoins des femmes.					50			50
	A.1.4.3.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la satisfaction des besoins des femmes.					10			10

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.1.4.3.3 : Appuyer la réalisation des infrastructures de garderie d'enfants dans les zones administratives.							120	120
SOUS TOTAL R1.4.3									180
COUT TOTAL DES ACTIVITES									35 403,2

COMPOSANTE II :

INSTITUTIONNALISATION DU GENRE
AU BENIN 2010-2015

2-1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA COMPOSANTE II.

La compréhension et l'engagement de la communauté internationale et des gouvernements nationaux quant à l'intégration du genre dans les politiques, Plans d'action et Programmes/Projets de développement se sont sensiblement améliorés depuis quelques décennies. Notamment :

- des politiques et des stratégies d'intégration de l'approche genre ont été développées ;
- des mesures institutionnelles importantes ont été adoptées en vue d'accroître l'intérêt, les connaissances et la capacité professionnelle dans l'application de l'approche genre ;
- des recherches ont été menées dans différents domaines et les données désagrégées par sexe se sont accrues ;
- des connaissances considérables dans une perspective genre et dans différents domaines de travail des Nations Unies, des organisations africaines et des pays ont été produites.

L'évolution des idées en matière d'institutionnalisation et d'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement s'est ainsi manifestée tant au niveau international, qu'au niveau africain ou national et dans toutes les dimensions de développement. C'est pourquoi, une description adéquate du contexte d'institutionnalisation du genre au Bénin nécessite d'être faite selon les contextes juridique, économique, social et politique.

Contexte Juridique

Au Bénin, les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population. Au sein du foyer, elles sont au centre des décisions qui concernent la gestion et la survie de la famille. Elles sont très actives dans les différents secteurs d'activités de l'économie. Dans les milieux défavorisés, elles constituent souvent le seul soutien de la famille. En conséquence, la question de l'équité et de l'égalité homme/femme est une préoccupation politique et juridique depuis plus de trois décennies. La loi fondamentale de la république populaire du Bénin note clairement l'égalité homme/femme dans son article 124. L'article 26 de la Constitution du Bénin du 11 décembre 1990 réitère cette égalité homme/femme tant sur le plan politique, qu'économique et social.

C'est pourquoi, toutes les orientations stratégiques récentes de développement dans le pays intègrent le genre pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Notamment, tant sur le plan juridique que politique, elles bénéficient sans conteste du soutien de l'Etat, qui a fait de la promotion de la femme une priorité :

- en reconnaissant dans la Constitution du Bénin l'égalité des droits à tous les citoyens ;
- en ratifiant la Convention des Nations unies pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)¹¹;

¹¹ La signature de la convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes est une autre preuve de l'engagement des pays africains pour l'intégration du genre dans le processus de développement. L'article 2 de cette Convention condamne la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et encourage la mise en œuvre par tous les moyens appropriés d'une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. En conséquence, les Etats signataires s'engagent à :

- a.- inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe ;
- b.- adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes ;
- c.- instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire ;
- d.- s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation ;

- en adoptant le Programme d'action mondial pour la Promotion de la Femme de Septembre 1995 et la Déclaration du Millénaire de septembre 2000 qui réaffirme la volonté des gouvernants de « *promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie et de promouvoir un développement réellement durable* ».

Tous ces engagements sont l'expression récente de l'engagement du Bénin et, en particulier, de ses dirigeants à promouvoir le genre et à l'institutionnaliser pour un développement durable. Ils justifient l'élaboration et la formulation en 2009 de la Politique Nationale de Promotion du Genre du pays.

Contexte économique

La situation macro-économique du Bénin connaît des performances encourageantes depuis quelques années avec une croissance économique en augmentation. Cette croissance économique ne s'est toutefois pas faite uniformément et équitablement.

L'éligibilité du Bénin à l'Initiative pour les Pays Pauvres lui permet de bénéficier de remises de dettes qui, réinvesties dans les secteurs porteurs et dans les secteurs sociaux, devraient permettre d'améliorer le taux de croissance économique. A cet effet, le Gouvernement a formulé une Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté matérialisée dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSCR) dans un processus participatif. Cinq axes stratégiques constituent les piliers du DSCR, à savoir :

- (i) l'accélération de la croissance,
- (ii) le développement des infrastructures,
- (iii) le renforcement du capital humain,

- (iv) la promotion de la bonne gouvernance et enfin,
- (v) le développement équilibré et durable de l'espace national.

A travers, l'accélération de la croissance et le développement du capital humain, l'on parviendrait à : (a) l'amélioration des performances économiques en y faisant participer les pauvres, (b) au développement des services essentiels de base et à l'élargissement des filets de sécurité au bénéfice des couches les plus vulnérables de la population, (c) à la mise en place d'un cadre institutionnel favorable à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté ainsi, (d) qu'au renforcement de la capacité des institutions et des ressources humaines pour améliorer la gouvernance, y compris les relations entre l'administration et les administrés.

Il s'agit, entre autres, de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, de l'amélioration du code foncier en permettant à la femme d'avoir accès à la terre, de la facilitation de l'accès des femmes et surtout les pauvres, à la micro-finance, à l'alphabétisation en français fonctionnel et à la formation en gestion comme mesure d'accompagnement du micro crédit.

Ainsi, durant les prochaines années, le DSCR va intervenir en complément des plans d'action sectoriels et des programmes nationaux et locaux de développement. Il est important de noter que le DSCR, qui doit servir de cadre de référence pour les prochaines années en matière de politique économique et sociale, accorde une place particulière aux femmes et à la réduction des disparités liées au genre. La mise en œuvre du Plan d'action National Genre et Développement sera soutenue dans ce cadre.

e.- prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque ;

f.- prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes ;

abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Contexte social

La croissance démographique relativement élevée du Bénin se traduit par une pression sur les services et infrastructures sociaux de base. Une partie considérable de l'investissement effectué par le Gouvernement répond aux demandes croissantes en services de santé et d'éducation. En conséquence, l'éducation, l'alphabétisation, l'accès au micro crédit et autres constituent des secteurs importants ciblés par la Stratégie nationale de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCR, 2006) pour la réduction des écarts de genre. Par exemple, le renforcement du capital humain par : « la promotion de l'éducation » vise :

- (i) l'amélioration du taux de rétention des filles dans le système scolaire,
- (ii) la généralisation du système de parrainage d'appui financier à la scolarisation des filles,
- (iii) l'encouragement des foyers et des lycées pour jeunes filles et enfin,
- (iv) la promotion de l'alphabétisation des femmes.

En matière de renforcement de la protection sociale, le SCR (2006) vise la promotion de l'éducation et de la formation de la fille et de la femme, l'autonomisation économique de la femme, la promotion de la santé de la femme, l'amélioration et le respect du statut juridique de la femme, la valorisation des cultures et traditions favorables à l'épanouissement de la femme, la valorisation et la prise en compte du travail de la femme et enfin, la poursuite de la lutte contre les violences dans les rapports de genre).

Par ailleurs, les estimations de l'ONUSIDA, en partenariat avec le gouvernement du Bénin, font état de 1,04% de la population vivant avec le VIH au Bénin. La barre de 1% de prévalence ayant été franchie, la maladie se répand de plus en plus rapidement. Pour diverses raisons, notamment d'ordre social et économique, les femmes sont plus vulnérables au SIDA que les hommes : 53,2% des individus infectés par le

VIH sont des femmes, et elles le deviennent à un âge plus jeune (à 27,5 ans en moyenne, contre 34,4 ans chez les hommes)¹². C'est pourquoi le Bénin est partie prenante du Consensus africain de lutte contre le SIDA adopté à Addis Abeba en décembre 2000 ; consensus qui accorde une importance primordiale à la dimension «genre» de la lutte contre la pandémie. L'engagement du gouvernement est à cet effet concrétisé par la mise en place du Comité National de Lutte contre le SIDA, organe directement rattaché à la Présidence de la République. En matière de santé de la femme, la mortalité maternelle et la malnutrition constituent d'autres défis importants à relever pour la promotion du genre.

La scolarisation primaire au Bénin a connu une modeste amélioration durant ces dernières années. Il n'y a, certes, pas de discrimination aux dépens des filles dans le système éducatif formel. Cependant, filles et garçons souffrent du grave problème de l'accès insuffisant et des faibles performances scolaires, surtout en milieu rural. L'analphabétisme demeure élevé dans le pays. Les femmes et les filles sont plus touchées par ce phénomène. L'adhésion du Bénin à l'Education Primaire pour Tous (EPT) est la preuve concrète des mesures importantes et des politiques de l'Etat en vue de corriger ces écarts de genre.

Contexte politique et institutionnel

Le genre, à travers les Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011, s'inscrit dans la volonté du gouvernement du Bénin d'améliorer de façon significative le statut de la femme et de lui offrir autant de chance que les hommes par la suppression de tous les comportements et pratiques discriminatoires ainsi que décrit ci-dessus économiquement et socialement.

Plusieurs politiques sectorielles favorables, soit à la promotion de la femme, soit à la promotion du genre, ont été élaborées et adoptées. Il s'agit de :

- (i) la Politique de promotion de la Femme,
- (ii) la politique de promotion de la femme

¹² ONUSIDA : 2007

dans le secteur rural,
(iii) la Politique de l'éducation et de la Formation des filles,
(iv) la Déclaration de la Politique de Population du Bénin,
(v) la Politique de promotion de l'alphabétisation, etc. Un ministère de la famille et de la solidarité a été créé avec une direction nationale de la promotion du genre en son sein. Des unités focales de promotion du genre ont été instituées, mises en place et fonctionnelles dans les ministères sectoriels.

Pour optimiser ses performances économiques et sociales, l'Etat béninois a opté pour la décentralisation locale. La Constitution a prévu la mise en place des départements qui sont des démembrements de l'Etat central et la mise en place de collectivités décentralisées. Les communes dirigées par un conseil local démocratiquement élu sont actuellement opérationnelles. L'Assemblée Nationale ainsi que diverses autres institutions démocratiques nationales ont été également prévues par la constitution du pays et mises en place.

Ainsi donc, le Bénin dispose d'un contexte institutionnel qui devrait favoriser la participation des communautés et de tous au processus de développement et offrir aux partenaires la possibilité du développement d'un cadre approprié pour l'institutionnalisation du genre aux niveaux national, régional ou local et dans tous les programmes et projets de développement socioéconomique.

Justification de la composante

Depuis la conférence internationale du Caire (1994) sur la population et le développement et la quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, plusieurs gouvernements dans le monde se sont engagés à intégrer la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'élaboration de leurs po-

litiques et programmes de développement socioéconomique et culturel. C'est cela qui justifie l'élaboration et l'adoption de la politique nationale de promotion du genre du Bénin en 2009. Dans cette politique, l'analyse de la situation sociale au Bénin révèle la persistance de fortes disparités et d'écarts dans les conditions de vie entre les hommes et les femmes, induits essentiellement par un accès inégal aux ressources et aux services. Ces disparités et écarts défavorables au genre féminin, décrits en introduction générale de ce plan, s'expriment dans tous les domaines et secteurs de la vie socioéconomique que sont la scolarisation à tous les niveaux du système éducatif national, l'alphabétisation, les déperditions scolaires la représentativité dans les sphères de décision et sur les listes électorales, les pratiques socioculturelles et violences de toutes formes (mariage forcé, lévirat, excision, viols, harcèlement sexuel, stigmatisations, discriminations, etc.).

Une prise de conscience nationale de l'existence de liens étroits entre les facteurs démographiques et le processus de développement accompagné de changements positifs dans les comportements démographiques devra être ainsi promue à tous les niveaux et constitue la base de toute planification efficace, efficiente et pérenne de la promotion du genre au Bénin. Elle requiert notamment la culture et l'engagement effectif des parties prenantes à différents niveaux¹² vis-à-vis des questions de population et développement par *l'institutionnalisation du genre*, non seulement dans les structures politiques nationales de décision, mais également dans tous les secteurs et dans les différents plans, programmes et projets de développement de ces différents secteurs de la vie socioéconomique du pays. C'est le fondement de ce programme.

Il a pour objet de faire discerner de façon préventive les effets distincts qu'auront les actions, les programmes/projets sur les femmes et les hommes sur la base des

¹² Gouvernements, cabinets et directions de ministères, cabinets et directions des institutions démocratiques de l'État, Réseaux institués, Organisations de la société civile et Organisations Non gouvernementales, Organisations du Système des Nations Unies et Organisations bilatérales, Secteur privé, leaders d'opinion, etc.

réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes, d'une part, de les intégrer convenablement dans la conception et la mise en œuvre de ces actions ou de ces programmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux sectoriels, d'autre part. L'institutionnalisation du genre mènera notamment à l'offre de mesures différentes selon le sexe en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait, en réponse à l'égalité de droit acquis dans les textes constitutionnels et les textes de politique du pays. Ce programme introduit donc l'institutionnalisation du genre comme l'un des instruments de la gouvernance de l'État, c'est-à-dire, du gouvernement et de tous les acteurs nationaux (institutionnels, associatifs ou individuels).

L'institutionnalisation du genre est ici conçue dans une approche transversale puisqu'elle vise à intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et

les hommes à l'ensemble des décisions du gouvernement du Bénin ainsi qu'à celles des instances locales et régionales, publiques, para publiques ou privées. Il trouve sa justification dans le contexte des grandes réformes entreprises ces dernières années par les Gouvernements du Bénin et décrites ci-dessus tant dans le domaine économique (priorité donnée au développement rural et l'autonomisation financière de la femme), social (appui à la scolarisation des enfants des familles pauvres et à l'alphabétisation des femmes) que politique (mise en place effective des institutions démocratiques et de la décentralisation). Ces contextes environnementaux récents constituent autant *d'opportunités d'institutionnalisation de l'approche genre pour l'intégration véritable des disparités homme/femme dans les programmes et projets de développement, non seulement dans tous les secteurs, mais également dans les institutions régionales et communales.*

2-2 LA LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA COMPOSANTE II

La composante II *Institutionnalisation du genre* du Plan d'action multisectoriel de la promotion du genre découle de la déclinaison stratégique de trois (03) objectifs stratégiques de la PNPG. Il s'agit des objectifs stratégiques ci-après :

- (i) *Objectif Stratégique 2 .1* : Renforcer le mécanisme d'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs de développement ;
- (ii) *Objectif Stratégique 2 .2* : Mettre en place un dispositif favorable à l'application effective des textes de lois relatifs à la promotion du genre ;
- (iii) *Objectif Stratégique 2 .3* : promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable des hommes et des femmes dans les sphères de prise de décision.

Ces objectifs ont servi d'ancrage pour la déclinaison de la logique d'intervention. Ainsi, des objectifs spécifiques retenus, c'est-à-dire des objectifs qui seront atteints au terme de la mise en œuvre du Programme, des résultats ont été déclinés. Ces derniers sont caractérisés par des indicateurs de performances qui ont été formulés en vue d'assurer la mesure des progrès réalisés. Ensuite, les résultats ont été déclinés en activités. Il est à signaler que tout ce processus de déclinaison a été réalisé de façon à assurer l'effectivité de la cohérence nécessaire entre les différents paramètres et entre les différents niveaux. Le tableau I ci-après récapitule les différents paramètres formulés et qui constituent le cadre logique de la composante.

Tableau V : La Logique d'intervention de la Composante II

Objectifs spécifiques	Résultats	Indicateurs	Activités
Objectif Spécifique 2.1 : Renforcer le mécanisme d'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs de développement.	R.2.1.1 : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	I.2.1.1.1 : Tous les organes du cadre institutionnel de promotion du genre sont installés d'ici à 2010 dans tous les secteurs et à tous les niveaux.	A.2.1.1.1 : Mettre en place les organes de promotion du genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux.
		I.2.1.1.2 : En 2012, 80% des organes respectent à 100% leurs cahiers de charges.	A.2.1.1.2 : Faire le suivi et l'évaluation du fonctionnement des organes.
			A.2.1.1.3 : Renforcer les capacités d'intervention de ces organes.
			A.2.1.1.4 : Appuyer l'élaboration des politiques sectorielles du genre
	R.2.1.2 : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	I.2.1.2.1 : 100% des organes mis en place disposent d'une ligne de crédit suffisant dans le budget général de l'Etat.	A.2.1.2.1 : Créer dans le budget général une ligne de crédit pour chaque organe installé.
		I.2.1.2.2 : 75 % des besoins des organes de promotion du genre installés sont satisfaits d'ici à fin 2010.	A.2.1.2.2 : Doter les organes de ressources matérielles, financières suffisantes nécessaires pour leur fonctionnement.
			Doter les organes de ressources techniques et humaines nécessaires et suffisantes pour leur fonctionnement.
Objectif Spécifique 2.2 : Mettre en place un dispositif favorable à l'application effective des textes de lois relatifs à la promotion du genre.	R.2.2.1 : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/ actualisés et appliqués.	I.2.2.1.1 : 100 % des textes réglementaires relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont élaborés/actualisés et adoptés d'ici à fin 2009 (2010) ?	A.2.2.1.1 : Elaborer /actualiser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.
		I.2.2.1.2 : 100 % des textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont vulgarisés d'ici à 2010.	A.2.2.1.2 : Adopter les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.
		I.2.2.1.3 : 100 % des textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont mis en application d'ici à 2010.	A.2.2.1.3 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.
			A.2.2.1.4 : Former les acteurs concernés à la mise en application des textes.
			A.2.2.1.5 : Appliquer les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.

	R.2.2.2 : les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont élaborés et adoptés.	I.2.2.2.1 : 100 % des textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont élaborés et adoptés d'ici à 2010.	A.2.2.2.1 : Elaborer les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG
			A.2.2.2.2 : Organiser des séances de plaidoyer à l'endroit des acteurs.
			A.2.2.2.3 : Adopter les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG
			A.2.2.2.4 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG
Objectif Spécifique 2.3 : Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable des hommes et des femmes dans les sphères de prise de décision.	R.2.3.1 : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués.	I.2.3.1.1 : Au moins 50% des textes de lois et décrets d'application favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués d'ici à 2015.	A.2.3.1.1 : Répertorier les textes internationaux, régionaux et nationaux visant une meilleure prise en compte du genre.
			A.2.3.1.2 : Editer et vulgariser (disséminer, Sensibiliser) les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.
			A.2.3.1.3 : Suivre l'application des textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.
	R.2.3.3 : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	I.2.3.3.1 : D'ici à 2015, au moins 30% des postes de responsabilité au niveau des sphères de prise de décisions sont occupés par les femmes. I.2.3.3.2 : D'ici à 2015, au moins 80% des femmes qui occupent des postes de responsabilité participent effectivement aux prises de décisions.	A.2.3.3.1 : Faire l'état des lieux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités à tous les niveaux et dans tous les secteurs.
			A.2.3.3.2 : Renforcer les capacités des femmes en leadership et en développement personnel.
			A.2.3.3.3 : Organiser des séances de plaidoyer et de lobbying à l'endroit des décideurs à tous les niveaux.
			A.2.3.3.4 : Evaluer annuellement l'implication des femmes dans les prises de décision.

2-3 COÛT DE REALISATION DES ACTIVITES DE LA COMPOSANTE II

A partir des paramètres financiers clés, en usage au sein de l'administration publique, les coûts des activités ont été estimés.

Les montants indiqués par résultat dans le tableau ci-dessous sont obtenus à partir des coûts estimés par activité et qui

sont récapitulés dans le plan d'actions budgétisé. Les détails y afférents se trouvent en annexe.

Ainsi, les coûts de réalisation des activités de la Composante II, sont évalués à 13 507 620 000 F CFA. Les détails sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Tableau VI : Coût de réalisation des activités de la Composante II

Objectifs spécifiques	Résultats	Coût	Total
Objectif Spécifique 2.1 : Renforcer le mécanisme d'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs de développement.	R.2.1.1 : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	4 755 750 000	12 818 750 000
	R.2.1.2 : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	8 063 000 000	
Objectif Spécifique 2.2 : Mettre en place un dispositif favorable à l'application effective des textes de lois relatifs à la promotion du genre.	R.2.2.1 : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/actualisés et appliqués.	135 000 000	243 810 000
	R.2.2.2 : les textes de loi relatifs à la mise en place de l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont élaborés et adoptés	108 810 000	
Objectif Spécifique 2.3 : Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable des hommes et des femmes dans les sphères de prise de décision.	R.2.3.1 : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués	318 160 000	445 060 000
	R.2.3.3 : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	126 900 000	
Coût de réalisation des activités		13 507 620 000	

Les activités identifiées lors de la formulation du cadre logique, ont été programmées sur une période de cinq ans. De même, la structure responsable de la mise en œuvre, ainsi que celles qui y sont impliquées, ont été ciblées et indiquées par activité. C'est cet ensemble qui est récapitulé dans le Planning pluriannuel de la composante II du Plan d'action multisectoriel genre 2010-2015 ci-après.

Résultats	Activités	Structure responsable	Autres Structures impliquée	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
R.2.1.1 : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	A.2.1.1.1 : Mettre en place les organes de promotion du genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux.	DPFG/MFSN	DPP (Sectorielles) ; Organes de Planification des Institutions ; des Communes, OSC, IF	X	X			
	A.2.1.1.2 : Faire le suivi et l'évaluation du fonctionnement des organes.	DPFG/MFSN	DPP (Sectorielles) ; Organes de Planification des Institutions ; des Communes, OSC, IF	X	X	X	X	X
	A.2.1.1.3 : Renforcer les capacités d'intervention de ces organes.	DPFG/MFSN	DPP (Sectorielles) ; Organes de Planification des Institutions ; des Communes, OSC, IF	X	X	X	X	X
R.2.1.2 : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	A.2.1.1.4 : Appuyer l'élaboration des politiques sectorielles du genre	DPFG	DPP (Sectorielles) ; Organes de Planification des Institutions ; des Communes, OSC, IF	X	X	X		
	A.2.1.2.1 : Créer dans le budget général une ligne de crédit pour chaque organe installé.	DRFM (sectoriel)	DGB ; DPP (sectoriels)	X	X	X		
	A.2.1.2.2 : Doter les organes de ressources nécessaires (matérielle, financière) suffisantes pour leur fonctionnement.	DRFM (INSTITUTIONS ET COMMUNES)	SGM, DPP ET TOUTES AUTRE DIRECTIONS, PTF	X	X	X	X	X
	A.2.1.2.3 : Doter les organes de ressources techniques humaines nécessaires pour leur fonctionnement.	DRH	DPP, DRFM, PTF et AUTRES DIRECTIONS	X	X	X	X	X

R.2.2.1 : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/ actualisés et appliqués.	A.2.2.1.1 : Elaborer /actualiser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.	MFSN /DPFG	MJLDH/MRAI/CS/PR/OSC.	X	X			
	A.2.2.1.2 : Adopter les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.	AN	MFSN /MCRI-SC/Ministères sectoriels/OSC/		X			
	A.2.2.1.3 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC		X		X	X
	A.2.2.1.4 : Former les acteurs concernés à la mise en application des textes.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC		X		X	X
R.2.2.2 : les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG sont élaborés et adoptés.	A.2.2.2.1 : Elaborer les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG	MFSN/DPFG	MJLDH/MRAI/CS/PR/OSC.	X	X			
	A.2.2.2.2 : Organiser des séances de plaidoyer à l'endroit des acteurs.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X			
	A.2.2.2.3 : Adopter les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG.	AN	MFSN /MCRI-SC/Ministères sectoriels/OSC		X			
	A.2.2.2.4 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC		X		X	X
R.2.3.1 : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués.	A.2.3.1.1 : Répertoire les textes internationaux, régionaux et nationaux visant une meilleure prise en compte du genre.	MFSN/DPFG	MAEIAFBE, MJLDH, Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X				
	A.2.3.1.2 : Editer et vulgariser (disséminer, Sensibiliser) les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.	MFSN/DPFG	MAEIAFBE, MJLDH, Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC		X		X	X

R.2.3.3 : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	A.2.3.1.3 : Suivre l'application des textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X	X	X	X	X
	A.2.3.1.4 : Elaborer les rapports des engagements internationaux relatifs à la promotion du genre	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X	X	X	X	X
	A.2.3.3.1 : Faire l'état des lieux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités à tous les niveaux et dans tous les secteurs.	MFSN/OFFE	DPFG, Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X					
	A.2.3.3.2 : Renforcer les capacités des femmes en leadership et en développement personnel.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X	X	X	X	X
	A.2.3.3.3 : Organiser des séances de plaidoyer et de lobbying à l'endroit des décideurs à tous les niveaux.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X	X	X	X	X
	A.2.3.3.4 : Evaluer annuellement l'implication des femmes dans les prises de décision.	MFSN/DPFG	Ministères sectoriels et Institutions ; Communes ; OSC	X	X	X	X	X	X

2-5 PLAN D'ACTION 2010-2015 BUDGETISE DE LA COMPOSANTE II

Le plan d'action budgétisé est le récapitulatif des différents coûts qui ont été pris en compte pour déterminer le coût de chaque activité.

Tableau VIII : Plan d'action 2010-2015 budgétisé de la Composante II

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	TOTAL
R.2.1.1 : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	A.2.1.1.1 : Mettre en place les organes de promotion du genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux.			15 000 000	3 000 000	20 000 000	135 000 000		173 000 000
	A.2.1.1.2 : Faire le suivi et l'évaluation du fonctionnement des organes.	1 250 000 000		15 000 000		530 000 000	3 750 000		1 798 750 000
	A.2.1.1.3 : Renforcer les capacités d'intervention de ces organes.	670 000 000		134 000 000	900 000 000	30 000 000	30 000 000		1 764 000 000
	A.2.1.1.4 : Appuyer l'élaboration des politiques sectorielles du genre	60 000 000				450 000 000	90 000 000	420 000 000	1 020 000 000
R.2.1.2 : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	A.2.1.2.1 : Créer dans le budget général une ligne de crédit pour chaque organe installé.								0
	A.2.1.2.2 : Doter les organes de ressources nécessaires (matérielle, financière) suffisantes pour leur fonctionnement.	3 500 000 000	2 000 000 000	500 000 000	700 000 000	200 000 000			6 900 000 000
	A.2.1.2.3 : Doter les organes de ressources techniques humaines nécessaires pour leur fonctionnement.	300 000 000				500 000 000	300 000 000	50 000 000	1 150 000 000
	A.2.2.1.1 : Elaborer /actualiser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.					10 000 000	3 000 000		13 000 000

R.2.2.1 : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/ actualisés et appliqués.	A.2.2.1.2 : Adopter les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.							5 000 000		5 000 000
	A.2.2.1.3 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.				2 000 000			7 500 000	2 500 000	12 000 000
	A.2.2.1.4 : Former les acteurs concernés à la mise en application des textes.				2 000 000			98 000 000		100 000 000
	A.2.2.2.1 : Elaborer les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG							10 000 000	3 000 000	13 000 000
R.2.2.2 : les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont élaborés et adoptés.	A.2.2.2.2 : Organiser des séances de plaidoyer à l'endroit des acteurs.								5 000 000	5 000 000
	A.2.2.2.3 : Adopter les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont adoptés.								5 000 000	5 000 000
	A.2.2.2.4 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEEG sont adoptés.				2 000 000			7 500 000	2 500 000	12 000 000
	A.2.3.1.1 : Répertoire les textes internationaux, régionaux et nationaux visant une meilleure prise en compte du genre.						3 000 000	10 000 000	120 000	10 660 000
R.2.3.1 : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués.	A.2.3.1.2 : Editer et vulgariser (disséminer, Sensibiliser) les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.							17 700 000	63 450 000	81 150 000

R.2.3.3 : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	A.2.3.1.3 : Suivre l'application des textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.							90 000 000	0	0	90 000 000
	A.2.3.1.4 : Elaborer les rapports des engagements internationaux relatifs à la promotion du genre						4 500 000	148 500 000	1 800 000	3 600 000	158 400 000
	A.2.3.3.1 : Faire l'état des lieux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités à tous les niveaux et dans tous les secteurs.						300 000	10 000 000	120 000	240 000	10 660 000
	A.2.3.3.2 : Renforcer les capacités des femmes en leadership et en développement personnel.							51 400 000	7 700 000		59 100 000
	A.2.3.3.3 : Organiser des séances de plaidoyer et de lobbying à l'endroit des décideurs à tous les niveaux.							2 700 000	71 400 000		74 100 000
	A.2.3.3.4 : Evaluer annuellement l'implication des femmes dans les prises de décision.						1 500 000	49 500 000	600 000	1 200 000	52 800 000
COUT TOTAL DES ACTIVITES											13 507 620 000

COMPOSANTE III :

RENFORCEMENT DES CAPACITES
DES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE
ET DE TOUS LES AUTRES ACTEURS
2010-2015.

3-1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA COMPOSANTE III.

La Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG), vise à supprimer les comportements et pratiques discriminatoires, à améliorer de façon significative le statut de la femme, en offrant aux deux sexes les mêmes opportunités ou chances telles que prévues par les Orientations Stratégiques de Développement (OSD) 2006-2011.

Ainsi, dans son troisième axe stratégique, la PNPG se propose de « *Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus* ».

Dans ce contexte favorable à l'éclosion des rapports de genre, il est impérieux de mener des actions concrètes, pertinentes, spécifiques à travers des interventions portant sur le renforcement des capacités des Organisations de la Société Civile (OSC) et autres acteurs en vue de l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en matière de l'égalité entre les sexes.

Au regard de ce qui précède, il est apparu nécessaire de mettre en place une composante *Renforcement des capacités des organisations de la société civile et autres acteurs* du Plan d'action multisectoriel.

Une telle composante vise à renforcer les capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs afin de leur permettre de contribuer efficacement à l'équité genre dans tous les domaines de la vie sociale.

C'est à cet effet que beaucoup d'ONG et institutions internationales attachent une importance particulière à la promotion de l'égalité entre les sexes au Bénin. Ces organisations appuient essentiellement les communautés à la base notamment les groupements féminins. Il y a quelques

années, leur pratique s'inscrivait pour la plupart, dans une approche non concertée avec les communautés à la base. Mais de plus en plus, pour un meilleur impact de leurs différents appuis sur la promotion du genre, les organisations recourent à l'harmonisation et à la synergie de leurs interventions au plan national. Les principaux domaines d'intervention des ONG et autres acteurs dans la promotion de la femme et du genre sont entre autres :

- (i) la promotion de l'enfance – éducation formelle et non formelle ;
- (ii) la santé ;
- (iii) les activités génératrices de revenus ;
- (iv) l'eau et l'assainissement ;
- (v) l'agriculture, (vi) la gouvernance et les Droits de la Personne.

Quant aux différents appuis donnés par les ONG et autres acteurs dans le cadre de la promotion de la femme et du genre, ils ont permis, dans une certaine mesure :

- (i) l'intégration du genre dans le processus de planification du développement au niveau local ;
- (ii) la participation des femmes aux élections locales dans certaines communes ;
- (iii) la promotion des femmes leaders ;
- (iv) la prise de conscience des femmes sur les violences faites à leur égard ;
- (v) la prise de conscience des femmes pour la gestion de la vie publique ;
- (vi) l'accroissement du taux de scolarisation des filles ; (vii) une connaissance plus large des droits des femmes.

Toutefois, beaucoup de disparités existent encore selon les données du livre blanc « Femmes du Bénin au cœur de la dynamique du changement social », publié en 2008 car, les chiffres sont assez évocateurs dans presque tous les domaines qui ont fait l'objet d'interventions des organisations de promotion de la femme et du genre.

En effet, dans le secteur de la santé, 55% des ONG interviennent dans les activités

de nutrition des enfants, d'aide aux femmes à travers la distribution de moustiquaires imprégnées et des vivres, de sensibilisation aussi bien sur le planning familial que sur les IST/VIH/SIDA, les mutilations génitales féminines, le harcèlement sexuel.

Dans le secteur de l'éducation où 60% des organisations sont intervenues, les actions menées sont relatives à : la promotion de la scolarisation des filles à travers la distribution gratuite des fournitures scolaires, la prise en charge des frais de scolarité, l'octroi de crédits aux parents pour favoriser l'augmentation du nombre de filles scolarisées, la mobilisation de bourses qui seront octroyées aux plus démunis pour soulager leurs parents, l'aide aux enfants orphelins et vulnérables.

Beaucoup d'ONG et associations sont aussi actives dans l'appui aux micro-crédits pour accroître la capacité financière des femmes à travers des stratégies multiples. 56 sur 115 ONG œuvrent dans ce sens et ont pu atteindre 62,26% de femmes bénéficiaires de leurs prestations.

Dans le domaine de la culture, 21 sur 115 ONG sont actives et ont accompli à l'endroit des femmes des actions au nombre desquelles on peut citer l'organisation des forums culturels pour l'adhésion des femmes artistes à la fédération des associations des femmes, l'organisation de concerts pour la journée internationale de la femme, le renforcement des capacités des femmes candidates aux élections municipales et présidentielles, la création des clubs de filles. Les interventions de ces ONG ont touché 45,42% de femmes.

Le domaine des droits de la femme n'est pas du reste. 67,30% de femmes ont bénéficié des actions dans ce cadre et de la part de 26% d'ONG répertoriées. Les actions menées sont relatives à la vulgarisation des conventions et textes de loi, l'implication des femmes dans les instances de prise de décision et leur investissement

dans la politique pour le développement de leadership féminin.

L'eau potable et l'assainissement ne sont pas occultés dans les activités de certaines ONG ou associations qui se sont spécialisées dans ce domaine. 15 sur 115 ONG travaillent dans ce secteur et ont permis à 77,17% de femmes d'avoir un accès accru à l'eau.

Dans le domaine environnemental, 63,70% de femmes ont bénéficié des actions de 19 ONG sur les 115 identifiées.

Les différentes activités réalisées par les ONG et associations et ce, grâce aux appuis des Partenaires Techniques et Financiers dont notamment le PNUD, l'USAID, la Banque Mondiale, la BCEAO, la GTZ, le CRS, le CGAP, le FIDA, la Coopération Suisse, la Coopération Allemande et la Coopération Danoise, ont eu des impacts non négligeables sur la vie des différentes populations bénéficiaires dans les différents domaines d'intervention.

Malgré les efforts ainsi réalisés, les acteurs socioéconomiques déplorent que la situation des femmes demeure précaire. « Les différents projets et programmes mis en œuvre jusqu'à présent n'ont pas réussi à remettre en cause cet état de fait et enclencher le processus réel de promotion de la femme surtout en milieu rural ».

En dépit des différents résultats obtenus dans la promotion de la femme et de l'égalité entre les sexes, on enregistre une insuffisance de capacités des OSC et autres acteurs car, dans leur intervention, on s'aperçoit que la notion du genre, ainsi que le mécanisme de prise en compte du genre dans la perspective des inégalités homme et femme ne sont pas encore bien maîtrisés. En d'autres termes, les capacités des OSC et autres acteurs intervenant dans la promotion de la femme et du genre, même si elles ont permis d'obtenir des résultats tout au moins encourageants, restent

encore faibles quant à l'immensité du travail sur le terrain.

De ce qui précède, il s'est avéré nécessaire de mettre en place une composante *Renforcement des capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs*. Cette composante, en

renforçant les capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs, leur permettraient de contribuer efficacement à l'équité genre dans tous les domaines de la vie sociale. Par conséquent, la logique d'intervention ci-après met clairement en relief, les objectifs spécifiques à atteindre, ainsi que les résultats à obtenir.

3-2 LA LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA COMPOSANTE III

La composante III *Renforcement des capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs* est la déclinaison de quatre objectifs stratégiques de la PNPG à savoir :

- (i) *Objectif Stratégique 3 .1* : Renforcer la capacité des OSC pour un meilleur engagement dans la promotion du genre ;
- (ii) *Objectif Stratégique 3 .2* : Développer des actions pour une meilleure conscientisation des hommes et des femmes dans le processus de prise en compte du genre ;
- (iii) *Objectif Stratégique 5 .3* : Améliorer le système d'information existant sur les disparités femmes /hommes ;
- (iv) *Objectif Stratégique 1 .2* : Développer un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.

Ces objectifs ont servi d'ancrage pour la déclinaison de la logique d'intervention. Ainsi, des objectifs spécifiques retenus, c'est-à-dire des objectifs qui seront atteints au terme de la mise en œuvre du Plan d'action Multisectoriel, des résultats ont été déclinés. Ces derniers sont caractérisés par des indicateurs de performances qui ont été formulés en vue d'assurer la mesure des progrès réalisés. Ensuite, les résultats ont été déclinés en activités. Il est à signaler que tout ce processus de déclinaison a été réalisé de façon à assurer l'effectivité de la cohérence nécessaire entre les différents paramètres et entre les différents niveaux. Le tableau ci-après récapitule les différents paramètres formulés et qui constituent le cadre logique de la composante.

Tableau IX : La Logique d'intervention de la Composante III

Objectifs spécifiques	Résultats	Indicateurs	Activités
Objectif Spécifique 3.1 : Renforcer la capacité des OSC et des autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	R3.1.1 : Un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC et autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	I.3.1.1.1 : D'ici fin 2012 les besoins en appui technique, matériel et financier des OSC sont évalués et le plan d'intervention des appuis à leur apporter et aux autres acteurs élaboré.	A.3.1.1.1 : Evaluer les besoins en appui technique, matériel et financier des OSC et des autres acteurs œuvrant dans le domaine du genre.
		I.3.1.1.2 : D'ici à 2015, 75 % des OSC et des autres acteurs œuvrant dans le domaine du genre sont appuyés.	A.3.1.1.2 : Elaborer un plan d'intervention des appuis (technique, matériel, et financier) à apporter aux OSC et aux autres acteurs.
			A.3.1.1.3 : Mobiliser les ressources pour financer la mise en œuvre du plan d'intervention des appuis (technique, matériel, et financier) à apporter aux OSC et aux autres acteurs.
			A.3.1.1.4 : Exécuter le plan d'intervention des appuis (technique, matériel, et financier) à apporter aux OSC et aux autres acteurs.
	R.3.1.2 : Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC et autres acteurs sont effectués	I.3.1.2.1 : Un suivi trimestriel des actions genres des OSC et autres acteurs est effectué.	A.3.1.2.1 : Elaborer un plan de suivi.
		I.3.1.2.2 : Une évaluation annuelle des actions genres des OSC et autres acteurs est effectuée.	A.3.1.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan de suivi.
			A.3.1.2.3 : Organiser chaque trimestre une revue des actions genres des OSC et autres acteurs.
			A.3.1.2.4 : Mettre en œuvre ce plan de suivi.
Objectif Spécifique 3.2 : Développer des actions pour une meilleure conscientisation des hommes et des femmes dans le processus de prise en compte du genre.	R.3.2.1 : Un programme d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement est conçu et mis en œuvre.	I.3.2.1.1 : Une séance de sensibilisation grand public est organisée trimestriellement par l'organe genre de tous les niveaux.	A3.2.1.1 : Mettre en place les organes genre dans chaque commune.
		I.3.2.1.2 : D'ici à 2015, 80% des populations sont touchées par des actions de sensibilisation genre.	A.3.2.1.2 : Elaborer un Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement par le MFSN.
		I.3.2.1.3 : D'ici à 2015, au moins 25% des ménages ont changé de comportement en matière de rapports genre.	A.3.2.1.3 : Mettre en œuvre le Plan.
			A.3.2.1.4 : Mobiliser des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement.

			<p>A.3.2.2.1 : Instituer une Journée Nationale de Promotion du Genre au Bénin.</p> <p>A.3.2.2.2 : Répertorier chaque année les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.</p> <p>A.3.2.2.3 : Elaborer les critères d'évaluation.</p> <p>A.3.2.2.4 : Concevoir un budget au MFSN pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.</p> <p>A.3.2.2.5 : Mobiliser les ressources pour primer les acteurs et les communes les plus méritants en matière de promotion du genre.</p> <p>A.3.2.2.6 : Organiser la remise de prix aux acteurs et aux communes les plus méritants en matière de promotion du genre.</p>
	R.3.2.2 : Des actions incitatives au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	<p>I.3.2.2.1 : Chaque année les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre sont primés.</p> <p>I.3.2.2.2 : Au moins une commune la plus méritante par département, est primée à l'occasion de la JNPG.</p>	
Objectif Spécifique 3.3 : Améliorer le système d'information existant sur les disparités femmes / hommes.	R.3.3.1 : Les données statistiques désagrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux	I.3.3.1.1 : Annuaire / Rapports/Plaquettes / Prospectus sur les données statistiques désagrégées par sexe disponibles à tous les niveaux d'ici à 2015.	A.3.3.1.1 : Mettre en place un système d'information fonctionnel à tous les niveaux.
			A.3.3.1.2 : Former les acteurs à tous les niveaux à la collecte des données statistiques désagrégées par sexe.
			A.3.3.1.3 : Effectuer la collecte et le traitement périodique des données statistiques désagrégées par sexe.
	R.3.3.2 : Les différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre sont mises en réseau.	I. 3.3.2.1 : Un réseau des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre est mis en place d'ici à 2015.	A.3.3.2.1 : Evaluer la mise en réseau (identification du réseau à mettre en place et évaluation de son coût) des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre.
			A.3.3.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.
			A.3.3.2.3 : Procéder à la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.
			A.3.3.2.4 : Rendre fonctionnel ce réseau.

	R.3.3.3 : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	I.3.3.3.1 : D'ici à 2015, les données statistiques désagrégées par sexe sont produites et vulgarisées au moins une fois par an par chaque département sectoriel (Ministériel).	A.3.3.3.1 : Analyser des données statistiques désagrégées par sexe.
			A.3.3.3.2 : Editer et publier les Annuaire/Rapports/Plaquettes/Prospectus statistiques sur le genre à tous les niveaux.
			A.3.3.3.3 : Organiser des séances de vulgarisation des données statistiques sur le genre (faire ressortir les disparités au cours des séances pour attirer l'attention des décideurs).
Objectif Spécifique 3.4 : Développer un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.	R.3.4.1 : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel	I.3.4.1.1 : Le mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et est opérationnel d'ici à 2015	A.3.4.1.1 : Mettre sur pied une cellule de communication pour les CC à tous les niveaux
			A.3.4.1.2 : Elaborer un plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.
			A.3.4.1.3 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.
			A.3.4.1.4 : Mettre en œuvre le plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.
	R.3.4.2 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	I.3.4.2.1 : D'ici à 2015 au moins 50% des leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, d'autorités politico-administratives de chaque département ont été informés et formés sur différents aspects d'intégration du genre au développement d'ici à 2015.	A.3.4.2.1 : Identifier les personnes (leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives) à former par communes.
			A.3.4.2.2 : Organiser des séances de formation des leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sur le genre.
	R.3.4.3 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre	I.3.4.3.1 : Au moins 50% des leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, des autorités politico-administratives formés sur différents aspects d'intégration du genre au développement, participent, dans chaque département, aux actions de promotion du genre d'ici à 2015.	A.3.4.3.1 : Identifier les leaders à associer à la promotion du genre par communes.
			A.3.4.3.2 : Inciter ces leaders identifiés à sensibiliser leurs fidèles et collaborateurs sur les actions genre.
			A.3.4.3.3 : Associer les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives, à l'exécution des actions de promotion du genre.

3-3 COÛT DE REALISATION DES ACTIVITES DE LA COMPOSANTE III

A partir des paramètres financiers clés, en usage au sein de l'administration publique, les coûts des activités ont été estimés.

Les montants indiqués par résultat dans le tableau ci-dessous sont obtenus à partir des coûts estimés par activité et qui sont

récapitulés dans le plan d'action budgétisé. Les détails y afférents se trouvent en annexe.

Ainsi, les coûts de réalisation des activités de la Composante III, sont évalués à 5 197 760 000 F CFA. Les détails sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Tableau X : Coût de réalisation des activités de la Composante III

Objectifs spécifiques	Résultats	Coût	Total
Objectif Spécifique 3.1 : Renforcer la capacité des OSC et des autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	R3.1.1 : Un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC et autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	615 920 000	989 660 000
	R.3.1.2: Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC et autres acteurs sont effectués.	373 740 000	
Objectif Spécifique 3.2 : Développer des actions pour une meilleure conscientisation des hommes et des femmes dans le processus de prise en compte du genre.	R.3.2.1 : Un programme d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement est conçu et mis en œuvre.	189 740 000	557 980 000
	R.3.2.2 : Des actions incitatives au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	368 240 000	
Objectif Spécifique 3.3 : Améliorer le système d'information existant sur les disparités femmes/hommes.	R.3.3.1 : Les données statistiques désagrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux.	777 000 000	1 823 740 000
	R.3.3.2 : Les différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre sont mises en réseau.	156 740 000	
	R.3.3.3 : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	890 000 000	
Objectif Spécifique 3.4 : Développer un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.	R.3.4.1 : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel	270 000 000	1 826 380 000
	R.3.4.2 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	289 740 000	
	R.3.4.3 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre	1 266 640 000	
TOTAL GENERAL			5 197 760 000

3-4 PLANNING PLURIANNUEL DE LA COMPOSANTE III 2010-2015

Les activités identifiées lors de la formulation du cadre qui y sont impliquées, ont été ciblées et indiquées par activité. logique, ont été programmées sur une période de cinq ans. De C'est cet ensemble qui est récapitulé dans le Planning pluriannuel même, la structure responsable de la mise en œuvre, ainsi que celles de la composante II 2010-2015 ci-après.

Tableau XI : Planning pluriannuel de la composante III 2010-2015.

Résultats	Activités	Structure responsable	Autres Structures impliquée	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
R3.1.1 : Un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC et autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	A.3.1.1. 1 : Evaluer les besoins en appui technique, matériel et financier des OSC et des autres acteurs œuvrant dans le domaine du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X				
	A.3.1.1.2 : Elaborer un plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X				
	A.3.1.1.3 : Mobiliser les ressources pour financer la mise en œuvre du plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.1.1.4 : Exécuter le plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X
R.3.1.2 : Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC et autres acteurs sont effectués.	A.3.1.2.1 : Elaborer un plan de suivi.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X				
	A.3.1.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan de suivi.	MFSN	PTF	X	X	X	X	X
	A.3.1.2.3 : Mettre en œuvre ce plan de suivi.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.1.2.4 : Organiser chaque trimestre une revue des actions genres des OSC et autres acteurs.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X

R.3.2.1 : Un programme d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement est conçu et mis en œuvre.	A.3.2.1.1 : Mettre en place les organes genre dans chaque commune.	MFSN	Ministère de la décentralisation et autres acteurs	X	X			
	A.3.2.1.2 : Elaborer un Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X				
	A.3.2.1.3 : Mobiliser les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement.	MFSN	PTF	X	X	X	X	X
	A.3.2.1.4 : Mettre en œuvre le Plan.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.2.2.1 : Instituer une Journée Nationale de Promotion du Genre au Bénin.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X				
R.3.2.2 : Des actions incitatives au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	A.3.2.2.2 : Répertoire chaque année les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.2.2.3 : Elaborer les critères d'évaluation.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X				
	A.3.2.2.4 : Concevoir un budget au MFSN pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.2.2.5 : Mobiliser les ressources pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.	MFSN	PTF	X	X	X	X	X

	A.3.2.2.6 : Organiser la remise de prix aux acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.	MFSN	Ministère de la décentralisation et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
R.3.3.1 : Les données statistiques désaggrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux.	A.3.3.1.1 : Mettre en place un système d'information fonctionnel à tous les niveaux.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X					
	A.3.3.1.2 : Former les acteurs à tous les niveaux à la collecte des données statistiques désaggrégées par sexe.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X				
	A.3.3.1.3 : Effectuer la collecte et le traitement périodique des données statistiques désaggrégées par sexe.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
	A.3.3.2.1 : Evaluer la mise en réseau (identification du réseau à mettre en place et évaluation de son coût) des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X					
	A.3.3.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.	MFSN	PTF	X					
	A.3.3.2.3 : Procéder à la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X					
	A.3.3.2.4 : Rendre fonctionnel ce réseau.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X

R.3.3.3 : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	A.3.3.3.1 : Analyser des données statistiques désagrégées par sexe.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
	A.3.3.3.2 : Editer et publier les annuaires statistiques sur le genre à tous les niveaux.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
	A.3.3.3.3 : Organiser des séances de vulgarisation des données statistiques sur le genre (faire ressortir les disparités au cours des séances pour attirer l'attention des décideurs).	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
R.3.4.1 : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel	A.3.4.1.1 : Mettre sur pied une cellule de communication pour les CCC au niveau macro.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X					
	A.3.4.1.2 : Elaborer un plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, PTF, et autres acteurs	X					
	A.3.4.1.3 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.	MFSN	PTF	X	X	X	X	X	X
	A.3.4.1.4 : Mettre en œuvre le plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X	X
R.3.4.2 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	A.3.4.2.1 : Identifier les personnes à former par communes.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X					

	A.3.4.2.2 : Organiser des séances de formation des leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sur le genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X			
R.3.4.3 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre.	A.3.4.3.1 : Identifier les leaders à associer à la promotion du genre par communes.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X				
	A.3.4.3.2 : Inciter les leaders identifiés à sensibiliser leurs fidèles et collaborateurs sur les actions genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X
	A.3.4.3.3 : Associer les leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, des autorités politico-administratives, à l'exécution des actions de promotion du genre.	MFSN	Autres ministères, OSC, et autres acteurs	X	X	X	X	X

3-5 PLAN D'ACTION 2010-2015 BUDGETISE DE LA COMPOSANTE III

Le plan d'action budgétisé est le récapitulatif des différents coûts qui ont été pris en compte pour déterminer le coût de chaque activité.

Tableau XII : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé de la composante III

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R3.1.1 : Un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC et autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	A.3.1.1.1 : Evaluer les besoins en appui technique, matériel et financier des OSC et des autres acteurs oeuvrant dans le domaine du genre.					15 000 000	4 740 000		19 740 000
	A.3.1.1.2 : Elaborer un plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.			9 000 000			9 480 000		18 480 000
	A.3.1.1.3 : Mobiliser les ressources pour financer la mise en œuvre du plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.						5 000 000		5 000 000
	A.3.1.1.4 : Exécuter le plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.		552 000 000	12 000 000		2 700 000	6 000 000		572 700 000
TOTAL R3.1.1									615 920 000
R.3.1.2 : Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC et autres acteurs sont effectués.	A.3.1.2.1 : Elaborer un plan de suivi.					15 000 000	4 740 000		19 740 000
	A.3.1.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan de suivi.						5 000 000		5 000 000
	A.3.1.2.3 : Organiser chaque trimestre une revue des actions genres des OSC et autres acteurs.					240 000 000	94 000 000		334 000 000
	A.3.1.2.4 : Mettre en œuvre ce plan de suivi.			6 000 000		9 000 000			15 000 000
TOTAL R3.1.2									373 740 000

R.3.2.1 : Un programme d'information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement est conçu et mis en œuvre.	A.3.2.1.1 : Mettre en place les organes genre dans chaque commune.				9 000 000				15 000 000
	A.3.2.1.2 : Elaborer un Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement par le MFSN.				15 000 000			4 740 000	19 740 000
	A.3.2.1.3 : Mettre en œuvre le Plan.							150 000 000	150 000 000
	A.3.2.1.4 : Mobiliser de ressources financières nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement.							5 000 000	5 000 000
TOTAL R3.2.1									189 740 000
R.3.2.2 : Des actions incitatives au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	A.3.2.2.1 : Instituer une Journée Nationale de Promotion du Genre au Bénin.							3 000 000	3 000 000
	A.3.2.2.2 : Répertoire chaque année les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.				192 000 000				192 000 000
	A.3.2.2.3 : Elaborer les critères d'évaluation.							4 740 000	4 740 000
	A.3.2.2.4 : Concevoir un budget au MFSN pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.					1 000 000			1 000 000
	A.3.2.2.5 : Mobiliser les ressources pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.							5 000 000	5 000 000
	A.3.2.2.6 : Organiser la remise de prix aux acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.							162 500 000	162 500 000
TOTAL R3.2.2									368 240 000

R.3.3.1 : Les données statistiques désagrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux.	A.3.3.1.1 : Mettre en place un système d'information fonctionnel à tous les niveaux.							200 000 000			200 000 000
	A.3.3.1.2 : Former les acteurs à tous les niveaux à la collecte des données statistiques désagrégées par sexe.							50 000 000			50 000 000
	A.3.3.1.3 : Effectuer la collecte et le traitement périodique des données statistiques désagrégées par sexe.							527 000 000			527 000 000
TOTAL R3.3.1											777 000 000
R.3.3.2 : Les différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre sont mises en réseau.	A.3.3.2.1 : Evaluer la mise en réseau (identification du réseau à mettre en place et évaluation de son coût) des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre.							15 000 000	4 740 000		19 740 000
	A.3.3.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.								5 000 000		5 000 000
	A.3.3.2.3 : Procéder à la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.							102 000 000			102 000 000
TOTAL R3.3.2	A.3.3.2.4 : Rendre fonctionnel ce réseau.							30 000 000			30 000 000
											156 740 000
	A.3.3.3.1 : Analyser des données statistiques désagrégées par sexe.							30 000 000			30 000 000

R.3.3.3 : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	A.3.3.3.2 : Editer et publier les annuaires statistiques sur le genre à tous les niveaux.								150 000 000		150 000 000
	A.3.3.3.3 : Organiser des séances de vulgarisation des données statistiques sur le genre (faire ressortir les disparités au cours des séances pour attirer l'attention des décideurs).								710 000 000		710 000 000
TOTAL R3.3.3											890 000 000
R.3.4.1 : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel	A.3.4.1.1 : Mettre sur pied une cellule de communication pour les CCC au niveau macro.					50 000 000					50 000 000
	A.3.4.1.2 : Elaborer un plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.								15 000 000		15 000 000
	A.3.4.1.3 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.								5 000 000		5 000 000
	A.3.4.1.4 : Mettre en œuvre le plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.								200 000 000		200 000 000
TOTAL R3.4.1											270 000 000

R.3.4.2 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	A.3.4.2.1 : Identifier les personnes à former par communes.								15 000 000	4 740 000		19 740 000
	A.3.4.2.2 : Organiser des séances de formation des leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sur le genre.									270 000 000		270 000 000
TOTAL R3.4.2												289 740 000
R.3.4.3 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre	A.3.4.3.1 : Identifier les leaders à associer à la promotion du genre par communes.								15 000 000	4 740 000		19 740 000
	A.3.4.3.2 : Inciter ces leaders identifiés à sensibiliser leurs fidèles et collaborateurs sur les actions genre.									962 500 000		962 500 000
	A.3.4.3.3 : Associer les leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, des autorités politico-administratives, à l'exécution des actions de promotion du genre.									284 400 000		284 400 000
TOTAL R.3.4.3												1 266 640 000
Coût total des activités												5 197 760 000

IV- COUT DU PROGRAMME/PLAN D'ACTION MULTISECTORIEL

A partir des coûts de réalisation de chaque Composante et des coûts de gestion du Programme/Plan d'action multi-sectoriel calculés sur la base des pratiques minimales en cours, notamment en ce

qui concerne la gestion des projets et programmes, le coût de mise en place du Programme/Plan d'Action multisectoriel est évalué à 58 062 984 000 F CFA. Les détails sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Tableau XIII : Coût du Programme/Plan d Actions

<i>Désignation</i>	<i>Montant</i>
Coût de réalisation des activités de la Composante I	35 403 200 000
Coût de réalisation des activités de la Composante II	13 507 620 000
Coût de réalisation des activités de la Composante III	5 197 760 000
Coût de réalisation des activités du Programme	54 108 580 000
Coût du fonctionnement du Programme	1 189 500 000
Coût de base du Programme	55 298 080 000
Imprévus (5%)	2 764 904 000
Coût total de mise en place du Programme	58 062 984 000

V- STRATEGIES DE MISE EN ŒUVRE

5- 1 Stratégies d'intervention transversales aux trois Programmes

D'une manière transversale, quatre stratégies d'intervention transversales sont retenues pour les trois composantes du Plan d'action quinquennal de promotion du genre :

1- La mise en place d'un système de suivi-évaluation. Il doit être solidement bâti à partir de données et d'indicateurs ventilés par sexe dans tous les domaines pour servir d'argumentaire à l'égalité des sexes et à l'élaboration des politiques et des programmes. Ce système de suivi-évaluation a également pour but de permettre une réévaluation annuelle des objectifs du programme, selon les résultats obtenus et le contexte. Une telle réévaluation peut entraîner des réaménagements internes du programme, y compris des aménagements budgétaires, au cours des 5 années de son exécution.

2- Le renforcement des partenariats stratégiques. Des interrelations entre toutes les parties prenantes du programme doivent être bien conçues et instituées en vue d'une meilleure coordination et une synergie des interventions en faveur de l'objectif de l'égalité entre les sexes. Par exemple, un partenariat avec des groupes sociaux est indispensable pour chacun des programmes. Notamment, en raison de leur expertise en matière de promotion de la femme et d'intervention communautaire, les groupes sociaux de femmes, d'hommes, de jeunes, etc. sont à même d'accompagner et de soutenir l'implantation appropriée du genre, en particulier, dans les instances locales et régionales et dans les différents projets économiques et sociaux. Le développement de partenariat stratégique avec les Réseaux institués, la société civile, le Système des Nations Unies, les partenaires bilatéraux et multilatéraux, le secteur privé autour de la mise en œuvre des stratégies d'intégration systématique globale et sectorielle du genre

est requis pour que les mécanismes institutionnels et les pratiques socioculturelles ou économiques assurent effectivement la promotion et la protection de l'équité et de l'égalité souhaitées entre les hommes et les femmes.

3- La communication. Pour chacun des trois programmes, on doit associer la *communication de masse* en s'appuyant sur les médias publics et privés avec la *communication de proximité* basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories de la population

** Les groupes cibles et les partenaires pour la communication :*

Les décideurs : Gouvernement, les parlementaires, les élus locaux (Maires, Conseillers municipaux/communaux), les leaders d'opinions (Chefs coutumiers et religieux), les employeurs, les ménages seront des *cibles privilégiées* pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer.

Le Ministère de l'Information et de la Communication, les médias publics et privés, le réseau des journalistes, le réseau des Femmes Ministres et Parlementaires, les réseaux genre, les communicateurs traditionnels, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les chercheurs des Universités, les enseignants et les ONG spécialisées en IEC seront les partenaires pour la conduite de la stratégie de communication du programme.

La stratégie de communication devra être soutenue par une production conséquente de supports d'information et la constitution d'une base de données sur le genre et le développement à tous les niveaux d'intervention. Cette démarche a pour objet de soutenir les argumentaires qui seront utilisés lors des séances d'information, de sensibilisation et de plaidoyer.

4- Le financement. Pour mobiliser le financement de chacun des trois programmes, deux voies sont envisagées :

a - Bénéficier des ressources disponibles en assurant l'intégration effective de certaines actions du programme dans le DSCR ainsi que dans les programmes et projets en cours d'exécution. Pour ce faire, ces programmes et projets de développement – et en particulier leur budget – seront d'abord analysés selon le genre ;

b - Recourir à la mobilisation de ressources additionnelles auprès de l'Etat, des Collectivités Territoriales Décentralisées, du secteur privé et des partenaires techniques et financiers pour les actions n'ayant pu être intégrées dans les programmes et projets existants.

** Les contributions attendues des parties-prenantes :*

- La contribution de l'Etat et des Collectivités Territoriales Décentralisées

Il est attendu de l'Etat et des Collectivités Territoriales Décentralisées de :

(i) prendre en compte, dans leurs budgets respectifs, les activités des différents programmes et plans d'actions ;

(ii) renforcer les capacités des mécanismes institutionnels en charge de la coordination et du suivi du programme par une dotation budgétaire conséquente et l'affectation en personnes ressources qualifiées ;

(iii) assurer l'inscription systématique de crédits de contrepartie au PIP pour les projets financés sur fonds extérieurs ainsi qu'une allocation budgétaire pour appuyer les mécanismes en charge de l'égalité entre les sexes.

- La contribution du secteur privé :

Les femmes représentent une frange importante de la société au niveau de la production, de la consommation mais aussi de l'emploi. Les activités des femmes, par leur diversité, peuvent offrir des opportunités économiques importantes aux entreprises

béninoises et constitueraient par là de puissants leviers pour le développement national. Aussi, le secteur privé aurait-il un intérêt certain à orienter ses efforts vers les femmes afin de profiter des avantages qu'elles offrent en tant que potentiel économique. A cet effet, il s'agira de déterminer les voies et moyens permettant d'instaurer un partenariat plus dynamique, mutuellement profitable au privé national et aux femmes dans le cadre du financement intéressant les différents projets ou actions des programmes.

- La contribution des acteurs-bénéficiaires :

Les groupes-cibles devront s'investir pleinement dans la mise en œuvre du programme. Ils le feront en mobilisant toutes les ressources humaines et organisationnelles à leur portée ainsi que leur épargne. La part de leur apport sera à déterminer au niveau des projets et actions à mettre en œuvre.

** Les mécanismes de mobilisation des financements :*

Les interfaces Genre et Développement, chargées d'appuyer la mobilisation des ressources, organiseront des mini tables rondes avec les partenaires techniques et financiers et les responsables des projets nationaux en vue de les informer sur le programme et de déterminer les possibilités de partenariat et de financement. Ces concertations devront se tenir au début des exercices des projets ou actions du programme.

Les stratégies ainsi conçues visent non seulement à mener à bien les Programmes et Plans d'Action Genre durant les cinq années prévues pour leur réalisation, mais également à en assurer la pérennité, tant du point de vue technique et humain que financier.

5-2 Stratégies d'interventions spécifiques

5-2-1 Stratégies d'intervention spécifiques de la composante Autonomisation de la femme et réduction de la pauvreté.

La composante « Autonomisation de la femme et réduction de la pauvreté » fera de l'intégration du genre dans les programmes de développement, une condition sine qua non à la levée des contraintes à la promotion économique et sociale de la femme. Dans cette optique, les priorités stratégiques d'intervention du programme iront non seulement aux actions stratégiques d'institutionnalisation du genre, mais aussi et surtout aux interventions susceptibles d'éradiquer la dépendance économique ou financière de la femme. Le programme comprendra par ailleurs des actions spécifiques visant à l'habilitation des femmes dans le domaine économique. Les sept stratégies spécifiques d'intervention sont les suivantes :

1 - Conception et mise en place d'un système favorisant l'accès équitable et égalitaire des hommes et des femmes aux activités génératrices de revenus. *Actuellement, on assiste à une répartition inégale des rôles et des tâches domestiques par rapport aux rôles et tâches économiques.* Les femmes au foyer représentent la plus grande partie de la population active féminine âgée de 10 ans et plus. Elles ont la charge exclusive des travaux domestiques, mais ce travail est généralement occulté par la comptabilité nationale.

En milieu rural, les femmes travaillent 2 à 3 heures/jour de plus que les hommes. En plus des travaux agricoles, ce sont elles qui assument les corvées domestiques. L'intensité et la durée des travaux des femmes varient selon les calendriers culturels et les régions. La migration des hommes, phénomène de plus en plus observé dans le contexte économique actuel, accroît les responsabilités des femmes qui se voient ainsi déléguées dans la fonction de chef de ménage sans en avoir les moyens.

En milieu urbain, la majeure partie des femmes, en plus des tâches domestiques, exercent dans le secteur informel pour contribuer aux charges du ménage et assurer la satisfaction des besoins essentiels

de la famille. Celles qui exercent dans le secteur formel n'échappent pas à la responsabilité des tâches domestiques en plus de leurs obligations professionnelles.

2- Conception et mise en œuvre d'actions spécifiques *d'éducation, de formation et d'information des femmes.* Cela permettra de réduire les écarts de scolarisation et de capacité d'accès à des postes ou responsabilités producteurs de revenus. En l'absence d'une telle action stratégique, il faudra s'attendre, dans les années à venir, à voir une importante partie des femmes adultes rester en marge des circuits économiques, auxquels elles seront incapables de s'intégrer par manque d'aptitude.

3- Création d'un contexte sociopolitique d'accès des femmes aux facteurs de production et au crédit. Les femmes sont rarement chefs d'exploitation, par manque de terre. Les pratiques coutumières, qui varient d'une ethnie à une autre, freinent leurs possibilités d'accès aux moyens de production. Dans certaines régions du pays, les femmes n'ont pas droit à l'héritage des terres. En général, les femmes cultivent les parcelles qui leur sont allouées avec des techniques et des instruments rudimentaires, de plus, les travaux d'entretien qui leur incombent sont encore manuels. La faiblesse de leur surface financière ne leur permet pas d'avoir une bonne capacité de production et de bons rendements.

4- Amélioration de la condition juridique et sociale des femmes et renforcement de leur participation à la prise de décision. Des mesures doivent venir renforcer la position de la femme au sein de la famille, assurer une meilleure maîtrise de la fécondité, l'égalité devant l'emploi, la protection de la maternité, et une plus grande représentativité des femmes dans les instances de prise de décision. Les actions qui seront développées par le programme accorderont une place privilégiée à l'application du droit pour tous et au renforcement de l'autonomie d'action et de la capacité de décision des groupes cibles. Une vaste

campagne d'information et de sensibilisation des communautés, une plus grande responsabilisation des femmes et un important plaidoyer en direction des décideurs et leaders d'opinion sont les stratégies retenues pour y parvenir.

5- Conception et mise en place d'un observatoire national des droits de la femme. Ces stratégies seront soutenues par la mise en place des commissions d'observation des droits de la femme et de la petite fille au niveau national, régional et local. L'objectif de ces instruments étant de s'assurer que les pouvoirs publics et les acteurs sociaux adhèrent aux principes d'égalité et veillent à la prise en compte systématique des besoins et intérêts stratégiques des femmes dans toutes les actions de développement.

6- Budgétisation des actions genres. Intégrer des activités genres dans les budgets-programmes et y allouer les ressources conséquentes.

7- Budgétisation selon le genre. Au niveau des ministères, des organismes/institutions, des régions ou localités, l'analyse systématique des budgets en cours et l'élaboration de budgets sensibles au genre, constitueront l'une des pierres angulaires du Programme d'autonomisation féminine. Il ne s'agit pas de budgets formulés séparément pour les femmes et les hommes. Au contraire, l'objectif de l'analyse genre des budgets est de redéfinir les priorités et d'allouer des ressources pertinentes qui répondent aux besoins de toutes les composantes de la population, en prenant en compte de façon explicite la position désavantagée des femmes. Les budgets sensibles au genre permettent de promouvoir l'équité et l'efficacité ; d'où la nécessité pour le ministère des finances de l'intégrer dans les lettres d'orientation et de cadrage.

5-2-2 Stratégies d'intervention spécifiques de la composante Institutionnalisation du Genre.

L'existence de mécanismes et instruments

de politique tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le programme mondial de Beijing pour la promotion de la femme, la Politique Nationale de Promotion du Genre, offre sans nul doute, un environnement favorable à l'institutionnalisation pour l'intégration du genre ; mais pour être effective, véritablement efficace et durable, l'intégration du genre dans les institutions, les politiques et programmes de développement doit être sous-tendue par une stratégie clairement définie. Elle commence par la conception et la mise en place d'une structure de coordination du mécanisme chargé de la promotion du genre au niveau national. Le Programme va s'attacher à faciliter l'intégration du genre dans toutes les actions de développement en soutenant le renforcement des capacités en genre et développement ainsi que l'harmonisation des stratégies d'intervention dans le domaine.

En effet, une véritable intégration du genre implique un engagement en faveur d'une réduction des inégalités entre femmes et hommes. De toute évidence, un tel engagement ne peut pas être demandé à des agents de terrain sans que l'institution de tutelle l'internalise également dans ses pratiques et modes de fonctionnement internes. Le Programme devra donc agir très vite pour toucher les responsables aux niveaux national, régional et local (public comme privé), afin d'assurer la prise en compte du genre dans les Plans communaux de développement. En conséquence, sept stratégies spécifiques d'intervention sont retenues pour cette composante.

1- Le maintien de l'engagement des autorités. Il nécessite la prise des mesures appropriées pour mettre en place et rendre fonctionnels les organes institutionnels et les mécanismes opérationnels de ce programme d'action. Ceux-ci sont appelés à jouer un rôle crucial : d'une part, ils devront trouver les stratégies pour rendre explicite la transversalité du genre, car transversalité ne doit pas signifier invisibilité, au contraire. D'autre part, il s'agit aussi pour ces mécanismes

nationaux de faire un travail de « désengagement » des projets « femmes » traditionnels (les programmes sectoriels) sans crainte de perdre leur légitimité, leur raison d'être... et leur budget.

2 - La définition d'objectifs précis en faveur de la promotion du genre. Les objectifs en faveur de la femme et de la petite fille pour la réduction des écarts de genre doivent être clairement et précisément définis dans tous les documents d'orientation politique des institutions nationales, régionales et locales ainsi que dans les programmes d'action sectoriels.

3- La conception et la mise en place des structures d'institutionnalisation du genre. Il s'agit de concevoir à cet effet, une structure nationale interministérielle, une structure par ministère sectoriel, par structure décentralisée locale ou régionale et par institution démocratique instituée. La mission de ces structures consistera à veiller à l'institutionnalisation du genre dans les activités, les programmes/projets relevant de leur secteur. La structure nationale interministérielle devra particulièrement œuvrer au respect de l'engagement du Bénin à implanter le genre dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales *pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait en vue de réduire les écarts entre les femmes et les hommes pour le bien-être de tous*. Des indicateurs de suivi et d'évaluation de la prise en compte du genre dans les activités, les programmes/projets doivent être explicites et bien spécifiés et devraient servir de repère à l'accomplissement de la mission de ces structures.

4- La définition de stratégies d'implantation appropriée du genre dans les institutions. Ici par exemple, l'emploi d'un langage inclusif est une stratégie suggérée. Il s'agit de veiller à ce que la réalité propre aux femmes et aux hommes soit prise en considération dans les documents gouvernementaux. En ce sens, les Ministères et organismes du gouvernement doivent préconiser un langage inclusif dans les messages destinés

aux personnes des deux sexes. Les documents devront être rédigés en désignant à la fois les femmes et les hommes dans les communications. Ils devront mettre en évidence, de façon équitable, la présence des femmes et des hommes pour en assurer une visibilité discrète, mais continue. Les séances de sensibilisation en matière d'analyse des différences selon le sexe devraient en faire de même. Toutefois, d'autres actions devront être mises en place à ce sujet en vue d'élargir cette pratique à l'ensemble de l'appareil gouvernemental et non gouvernemental.

5- Le développement des banques de données nationales, par secteur, région et localité. L'un des préalables à l'institutionnalisation du genre est la disponibilité, l'accessibilité et l'utilisation de données ventilées selon le sexe. Ces données permettent de comprendre les réalités différenciées entre les femmes et les hommes. Certains secteurs ou ministères et organismes ont beaucoup progressé en la matière, mais d'autres devront améliorer leur situation. Des efforts doivent être donc accomplis dans ce sens, en collaboration avec l'Institut national de la statistique du Bénin afin de rendre fonctionnel, efficace et efficient un système d'informations (idéalement un observatoire) sur la situation nationale en matière de genre et développement, secteur par secteur, ministère par ministère. De façon pratique, cette action peut s'effectuer en trois temps : d'abord les ministères et organismes devront développer leur propre système d'information ou base de données sur le genre, ensuite, ces données doivent être mises à la disposition de la direction nationale de la Statistique pour une base de données nationales. Enfin, les données doivent être diffusées et popularisées ; elles peuvent être accessibles sur le site web du gouvernement. De façon analogue, un système d'information (ou base de données) communal en matière de genre doit être développé suivant le même principe. La mise à disposition de ces données au profit du public, en particulier, les secteurs et les instances locales et régionales,

est une conditionnalité à l'institutionnalisation véritable du genre au Bénin.

6- L'inclusion du Genre dans les programmes scolaires ou de formation à tous les niveaux. Le langage inclusif du genre dans la pensée, les perceptions et la croyance commence par la socialisation et l'éducation. En conséquence, la seule stratégie pérenne d'institutionnalisation du genre est celle de son intégration dans les manuels scolaires, dans les programmes des différents cycles du système éducatif.

7- Sensibilisation et formation à l'institutionnalisation du genre. Elles doivent couvrir tous les secteurs et tous les niveaux de la vie socioéconomique et politique du pays. On peut citer principalement les élus locaux et parlementaires, les Ministres et responsables (directeurs, chefs services ou de division, cadres) dans les Ministères, les présidents et cadres des institutions de l'Etat, les responsables des organismes non gouvernementaux, de la société civile ou associatifs, les gestionnaires ou coordonnateurs des programmes/projets, les professionnels impliqués dans la conception/mise en œuvre ou dans le suivi/évaluation des programmes/projets, les conseillers des présidents d'institution de la république ou des Ministres.

5-2-3 Stratégies d'intervention spécifiques de la composante « Renforcement des capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs ».

La composante « Renforcement des capacités des organisations de la société civile et de tous les autres acteurs » va stratégiquement s'appuyer essentiellement sur les besoins communs à tous les acteurs et les bénéficiaires en termes de :

- (i) recherche en Genre et Développement (GED) en vue de la conception de méthodologies et de supports pour le plaidoyer, l'information et la sensibilisation en faveur de l'intégration du genre dans les programmes de développement, et
- (ii) renforcement des capacités des acteurs

en GED. Le suivi et l'évaluation de l'application de la Politique Nationale de Promotion du genre et des normes de mise en œuvre, conformément aux missions dévolues à l'Etat central, viennent compléter ce champ d'action. En particulier, les stratégies spécifiques d'intervention sont les suivantes.

1 - La création des compétences

Il faut des compétences requises en approche genre au sein des interfaces des niveaux central et décentralisé pour asseoir un climat de confiance et nouer les liaisons utiles pour opérer des changements.

2 - La formation de personnes-ressources à l'intérieur des organismes (étatiques ou non)

Une formation doit être offerte à certains cadres qui travaillent à l'intérieur des diverses organisations et structures dans le but de mieux répondre aux besoins des agents du secteur ou de l'institution en matière d'information, de sensibilisation, de formation ou de renforcement des capacités.

3 - Conception, Elaboration et Diffusion des outils promotionnels

Des modules de formations et de sensibilisation devront être élaborés et mis à la disposition des personnes-ressources et sur les sites web des ministères, des communes et autres organismes, et du gouvernement.

4- Le plaidoyer, l'information et le lobbying.

Face à l'enjeu et aux risques majeurs attachés à la sous information actuelle sur les inégalités d'accès aux opportunités de développement entre les femmes et les hommes, il est indispensable, qu'à l'instar des batailles médiatiques autour des autres problèmes de développement, un plan de communication à grande échelle soit élaboré et mis en œuvre pour informer largement tous les acteurs sur ces pratiques. L'analyse de ces inégalités met en exergue la féminisation de la question de pauvreté. La situation de la femme béninoise demeure

donc précaire et a des répercussions non négligeables sur les autres couches sociales notamment les enfants et les jeunes, plus particulièrement sur leur éducation. Pour ce faire, il faut recourir à tous les canaux traditionnels et modernes de communication pour informer et éveiller la conscience des acteurs des OSC et autres structures de développement sur la nécessité d'intégrer l'approche genre dans toutes les politiques et programmes de développement. Les enjeux sont trop importants et les acteurs assez nombreux et variés pour qu'on continue par tolérer, dans un contexte de DHD, de mondialisation et de décentralisation, les inégalités de genre dans les instances de développement. Ainsi, la perspective « genre » devra être utilisée comme une stratégie de réduction de la pauvreté.

5- La formation et l'éducation

La formation et l'éducation sont apparues comme les seuls supports véritables pour aboutir aux changements qualitatifs de comportements recherchés en vue d'une réduction des disparités socio-économiques et culturelles mieux, des pesanteurs socio anthropologiques relatives à la question de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes.

On espère donc que ces changements qualitatifs de comportements recherchés en vue d'une réduction des disparités socio-économiques et culturelles par le biais de la formation et de l'éducation contribueront à l'érosion progressive des pesanteurs socio-culturelles facilitatrices des inégalités entre les genres humains.

En effet, pour intégrer le concept de genre dans une intervention de développement, il ne suffit pas de l'appliquer dans les actions d'une institution et les relations avec ses partenaires. Une véritable intégration du concept implique un engagement en faveur d'une réduction des inégalités entre hommes et femmes. De toute évidence, un tel engagement ne peut être demandé à des agents de terrain sans que les politiques

internalisent ce concept dans leurs modes et mécanismes d'opérationnalisation.

L'intégration de l'approche genre dans les programmes et politiques de développement est donc une question d'éducation et de formation. Education pour amener les acteurs du développement à internaliser les principes fondamentaux du genre et formation pour outiller toutes les personnes impliquées dans le montage, la conduite et l'évaluation d'un projet de développement. Cette nécessité de formation se justifie également non seulement par la complexité du concept genre mais aussi par la nature très dynamique et universelle de cette approche.

L'analyse de toutes les orientations ou axes stratégiques et des actions pilotes ou prioritaires qui en résultent révèle fondamentalement que toutes les actions prioritaires prévues par les études antérieures récentes vont dans le sens des actions devant contribuer à lever les pré-requis pour rendre effectif l'implication des OSC et autres acteurs dans l'application du genre au sein des politiques et programmes de développement. Il s'agit globalement des actions visant essentiellement à :

- (i) poursuivre la modernisation de l'arsenal juridique et assurer la diffusion et l'appropriation du concept par les acteurs concernés ;
- (ii) renforcer les capacités de production des statistiques selon le genre et enfin ;
- (iii) s'appuyer sur la décentralisation pour une politique de promotion de la femme et d'application du genre.

Quant au rôle des OSC et autres structures dans l'intégration du genre dans les programmes et politiques de développement, le seul pré-requis, au regard des caractéristiques sociales, économiques et culturelles actuelles du Bénin, ne peut être qu'une lutte méthodique et participative de longue haleine pour éduquer les acteurs de ces organisations aux principes du genre et renforcer progressivement leurs capacités d'interventions.

Globalement, les actions énumérées ci-dessus sont déclinées en des activités de plaidoyer, d'information, de sensibilisation, de lobbying et de renforcement des capacités des acteurs et responsables intervenant à divers titres dans le développement local.

Les échanges avec les acteurs des OSC et autres structures impliquées dans le

développement à la base et les investigations de terrain permettent de soutenir que l'implication accrue des OSC dans la lutte contre les inégalités socio-économiques dont sont victimes les femmes est hautement stratégique. L'essentiel est de sensibiliser et d'outiller les OSC et autres acteurs afin de faciliter la prise en compte du genre dans toutes les politiques de développement.

VI- MECANISME DE PILOTAGE DU PROGRAMME/PLAN D'ACTION

La Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) a prévu un cadre institutionnel de mise en œuvre. Le schéma institutionnel proposé est composé : (i) du Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité de Genre (CNPEEG) ; (ii) d'un Comité de Pilotage, (iii) d'un Comité Technique ; (iv) des Comités départementaux et communaux.

A la lumière du dispositif institutionnel proposé dans la PNPG, les organes de pilotage du Programme/Plan d'action multisectoriel de la promotion du genre, se présentent comme suit :

6-1 Le Comité d'orientation du Programme/Plan d'action multisectoriel.

Le Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité de Genre (CNPEEG) est l'organe d'orientation et de décision en matière de promotion du genre au Bénin. « Il se réunit une fois par an, sur la base du rapport de situation du genre au Bénin, présenté par le Comité de Pilotage en vue : (i) d'examiner les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la PNPG et, (ii) de donner les orientations et directives nécessaires pour la promotion de l'égalité et l'équité genre au Bénin ». Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action multisectoriel, le CNPEEG donnera les orientations nécessaires pour le pilotage du Plan d'action et examinera les progrès réalisés à cet effet.

6-2 Le Comité de Pilotage du Plan d'action multisectoriel (CPP).

Il sera mis en place un comité de pilotage du Plan d'action placé sous la tutelle institutionnelle du CNPEEG, via le Comité technique. Il sera composé :

- d'une représentante ou d'un représentant du Ministère en charge de la promotion du Genre (Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale (MFSN) ;
- d'une représentante ou d'un représentant du Ministère en charge de la Micro finance (Ministère chargé des relations avec les institutions) ;
- des deux représentantes des organisations de la société civile impliquées dans la promotion de la femme et du genre ;
- d'une représentante ou d'un représentant du Ministère en charge de Petites et Moyennes entreprises ;
- d'une représentante ou d'un représentant du Ministère en charge du Développement ;
- d'une représentante ou d'un représentant du Ministère des Finances ;
- d'une représentante ou d'un représentant de l'Association Nationale des Communes du Bénin ;

- les représentants des Partenaires Techniques et Financiers qui appuient la mise en œuvre du programme.

Le Comité de Pilotage du Plan d'action est présidé par la représentante ou le représentant du Ministère en charge du Développement. Son secrétariat est assuré par la représentante ou le représentant du Ministère en charge de la promotion du genre.

Le CPP se réunit une fois par semestre pour apprécier les progrès réalisés dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'actions annuel découlant du Plan d'actions pluriannuel.

Le CPP assure la concertation et le suivi intersectoriels pour la mise en œuvre du Plan d'action. Il approuve en début de chaque année, le Plan annuel de travail élaboré et soumis à son approbation par

L'Unité de Gestion du Plan d'action, ainsi que le budget annuel y afférent, approuve les rapports semestriels d'activité de l'Unité de Gestion du Plan d'action, approuve les rapports annuels d'activités, ainsi que les budgets y afférents. En outre, elle assure (i) la coordination de toutes les activités visant à atteindre les objectifs spécifiques visés, (ii) la coordination des actions des autres acteurs qui jouent un rôle dans la réalisation de ce Plan d'action, (iii) le suivi rigoureux de la mise en œuvre du Plan d'action, (iv) l'information de tous les acteurs et ce, suivant le degré d'implication dans la réalisation du Plan d'action.

Le CPP rend compte de ses activités au CNPEEG via le Comité Technique qui est placé sous la présidence du Ministre en charge de la Promotion du Genre.

VII- MECANISME DE GESTION, DU SUIVI-EVALUATION ET HYPOTHESES ET RISQUES

La gestion du Plan d'Actions de la PNPG sera assurée par le Comité Technique assisté d'une Unité de gestion composée d'un responsable par Composante. Aussi, un mécanisme de suivi-évaluation sera-t-il mis en place pour permettre de mesurer en temps réel les progrès réalisés.

7-1 L'Unité de Gestion du Plan d'action (UGP)

L'Unité de Gestion du Plan d'action est l'équipe qui assure l'exécution des activités programmées dans le Plan pluriannuel. Elle a la responsabilité de l'exécution opérationnelle du Plan d'action pluriannuel. De même, elle assure la gestion financière du Plan d'action. A cet effet, elle :

- élabore chaque année et à temps, (c'est-à-dire que le Plan d'action de l'année X doit être élaboré et adopté avant le 1er Janvier de l'année X), un Plan d'action

annuel et des plans de travail individuels (pour chacun des membres de l'équipe opérationnelle sur le terrain); lesdits plans incluent

(i) les activités à réaliser au cours de l'année, (ii) le calendrier de réalisation, (iii) les responsables et autres acteurs et (iv) une colonne finale qui permet d'inscrire le niveau des progrès à réaliser ;

- élabore le budget annuel afférent au plan annuel d'activités ;

- assure la mise en œuvre diligente et efficace des activités programmées ;

- met en place et gère de façon efficace, un système de suivi-évaluation ayant une base de données régulièrement alimentée et mise à jour;

- élabore et soumet à l'appréciation de l'Unité de Coordination du Plan d'action, des rapports périodiques d'activités.

Par ailleurs, l'UGP doit s'imposer une rigueur et une routine de réunions de gestion qui ont comme cadre de référence le Plan d'action annuel et les plans individuels de travail. Le premier responsable de l'Unité de Gestion du Plan d'action, qui tient par nature la responsabilité finale du processus de gestion de la mise en œuvre du plan d'actions, devra faire en sorte que les plans soient élaborés à temps et servent effectivement comme référence pour l'application de la procédure de suivi-évaluation à travers les réunions périodiques.

Enfin, l'Unité de Gestion du Plan d'action est placée sous l'autorité administrative du Ministère en charge du Genre à qui elle rend également compte de ses activités. Elle est également placée sous la coordination stratégique et opérationnelle (management du programme et du Plan d'action) du Comité Technique à qui elle rend compte de ses activités.

Les mécanismes de gestion administrative et financière sont précisés par un Manuel de procédures de gestion administrative et financière et qui prescrit les principes et normes qui doivent gouverner la gestion du Programme et du Plan d'actions.

Le recrutement des membres de l'Unité de Gestion du Plan d'action sera fait par un ou des cabinets indépendants spécialisés dans la gestion des ressources humaines et ce, suivant des critères bien définis. En tout état de cause, la discrimination genre positive en faveur de la femme sera observée.

La composition de l'Unité de Gestion est la suivante :

- Un coordonnateur de l'Unité de gestion du Plan d'action (il est désigné par le terme Coordonateur du Programme/Plan d'action) ;
- Trois responsables de Composantes (un par Composante) ;
- Trois assistants aux responsables de Composantes (un par responsable)
- Un responsable Administratif et Financier ;
- Un responsable de suivi-évaluation ;

- Un comptable ;
- Du personnel de soutien

Les profils des membres de l'Unité de gestion se trouvent en annexe.

7-2 Système de suivi-évaluation.

Pour assurer une mise en œuvre efficace du Programme et du Plan d'action, un système de suivi-évaluation devra être mis en place dès le démarrage du Programme/Plan d'action. Ce système sera fondé sur l'appréciation des progrès réalisés à partir des indicateurs de performances. En d'autres termes, le système de suivi-évaluation qui sera élaboré, mettra en relief, le rythme de progrès des indicateurs et ce, à partir des valeurs de départ bien définies. Aussi, les informations et données seront-elles collectées sur la base desdites valeurs définies au départ et suivant le rythme de progrès défini par le questionnaire du Plan d'action et approuvé par l'organe de pilotage.

En outre, d'autres outils de suivi-évaluation seront valorisés à savoir des rencontres périodiques assorties de rapportage. A cet effet, l'Unité de Gestion du Plan d'action, aura à effectuer :

1. *Des réunions trimestrielles* : à l'issue desquelles, un rapport écrit est présenté par chaque membre de l'Unité de Gestion du Plan d'action, sur le progrès de ses activités (conformément aux prévisions, les progrès, les retards, les écarts et les causes explicatives) et sur les incidences financières (niveau de dépenses par rapport au budget et plan financier) ; une programmation sur le mois suivant et éventuellement sur les développements extérieurs (difficultés, retards à prévoir, etc.), est également présentée.

2. *Un rapport écrit semestriel* sur le progrès physique et le niveau de l'exécution financière sera rédigé sur la base des rapports présentés tous les mois par les membres de l'Unité de gestion du Programme et soumis

à l'Unité de Coordination du programme et au Cabinet du Ministère en charge de la promotion du genre, y inclus éventuellement des propositions pour l'adaptation du plan d'actions annuel.

3. *Un rapport écrit annuel* sera rédigé pour soumission et approbation par l'Unité de Coordination du Programme sur les performances par rapport au plan d'action annuel, assorti d'un rapport financier; le rapport prend également en compte, le plan d'action pour l'année suivante comprenant éventuellement des adaptations du Plan pluriannuel.

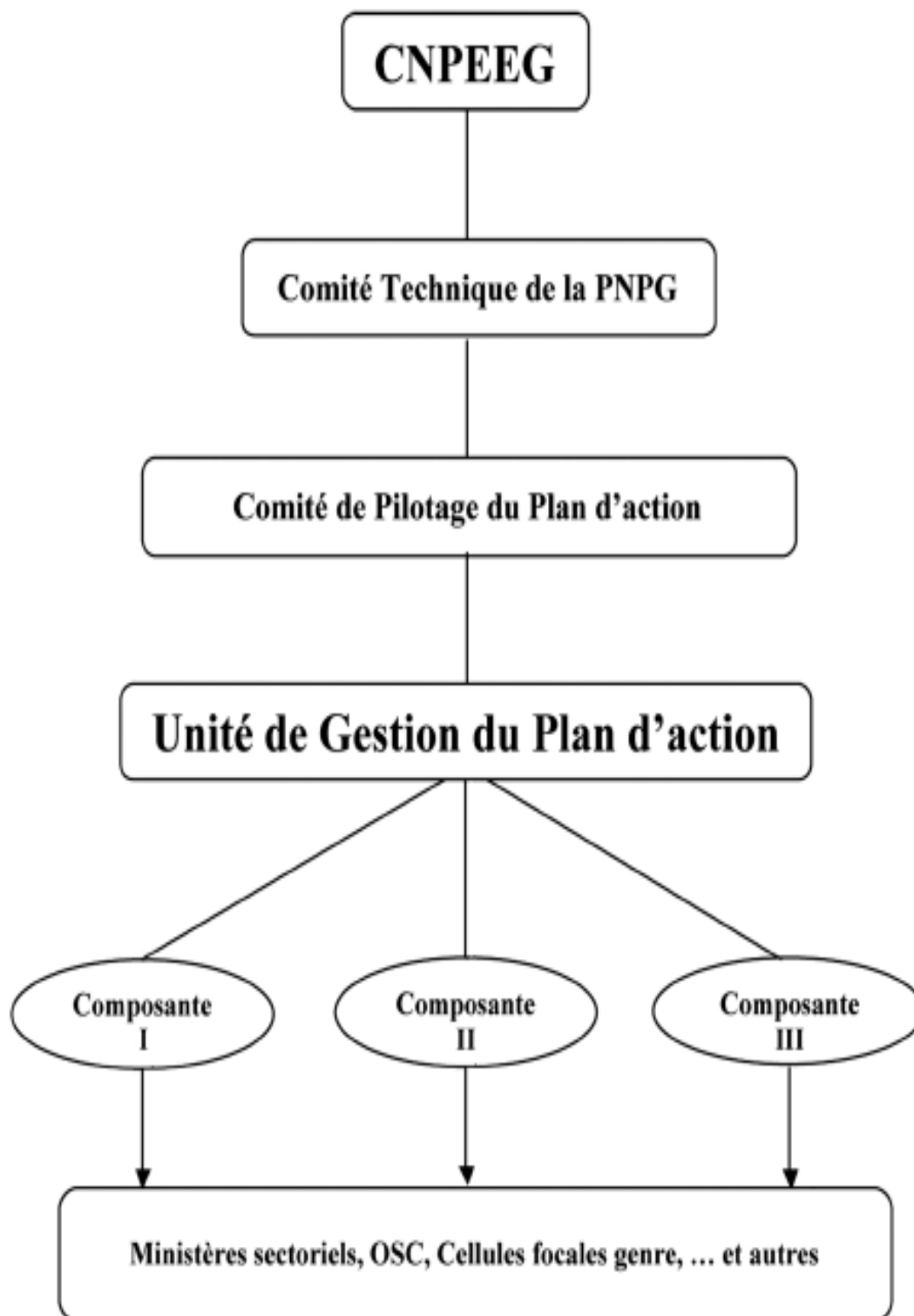
4. *Une évaluation externe à mi-parcours* sera effectuée par des experts externes à la Coordination et à la mise en œuvre des Plans d'action découlant de la mise en œuvre de la PNPG et permettra de mesurer les progrès réalisés et de proposer en cas de besoin, les réaménagements nécessaires pour la poursuite de la mise en œuvre des plans d'actions annuels suivants.

7-3 Hypothèses et risques.

Les principaux facteurs susceptibles d'affecter négativement la mise en œuvre du Programme/Plan d'action multisectoriel et dont il faut essentiellement tenir compte sont les suivants :

- réticence aux changements de comportements de la part de certaines catégories sociales, notamment les chefs traditionnels, les chefs religieux et autres notables ;
- l'insuffisance du financement et/ou le retard dans la mise place des ressources financières ou en d'autres termes, la non mobilisation et la sécurisation des ressources financières nécessaires et suffisantes ;
- la non traduction de la volonté politique manifeste en des engagements financiers, administratifs et juridiques conséquents ;
- la non implication et/ou la faible implication des relais locaux dans la mise en œuvre des activités.

Schéma du cadre institutionnel de mise en œuvre du Programme/Plan d'action



ANNEXES

Annexe 1 : Termes de référence de la mission

Contexte et justification

Le Bénin a adhéré aux recommandations de Beijing et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement qui prônent la vision genre comme l'une des pierres angulaires du développement. Le DSCRP a pris en compte cette vision de la communauté internationale en faisant du concept genre et de son approche la toile de fond pour la formulation de ses orientations stratégiques. Pour mieux concrétiser l'intégration transversale du genre dans les programmes de développement au Bénin, le gouvernement a adopté le 19 mars 2009 la Politique Nationale de Promotion du Genre.

L'objectif de cette Politique est de contribuer à la réduction à court terme et à l'éradication à long terme des disparités entre les deux composantes de la société béninoise dans les domaines juridique, économique, social et éducationnel.

Ladite politique comporte trois grandes parties à savoir :

- l'Etat des lieux sur les inégalités de genre au Bénin ;
- la Déclaration de Politique Nationale de Promotion du Genre ;
- les Mesures de mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre.

Pour la rendre opérationnelle, le Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale sollicite une consultation en vue de la rédaction d'un plan d'action qui déclinera les objectifs stratégiques en programmes/projets.

Objectif général de la consultation

Formuler à partir des orientations stratégiques de la Politique Nationale de Promotion du Genre des Programmes/projets pour rendre opérationnelle la Politique Nationale de Promotion du Genre.

Objectifs spécifiques

- Procéder à une analyse des acteurs des Ministères sectoriels et autres structures par rapport à la problématique genre en relation avec les stratégies définies dans la PNPG ;
- Formuler la logique d'intervention (objectif global, objectif spécifique, résultat, indicateurs, activités) de chacun des trois programmes retenus ainsi que le cadre institutionnel y afférent ;
- Formuler des stratégies pour la mise en œuvre des activités retenues dans le cadre de l'opérationnalisation des programmes élaborés ;
- Elaborer le document de Plan d'Action ;
- Procéder à l'estimation des coûts des activités programmées ;
- Proposer des outils de suivi et d'évaluation par programmes/projets et les opportunités de synergie ;
- Proposer des outils de suivi et d'évaluation du fonctionnement du cadre institutionnel ;
- Faire valider le document de plan d'action de la PNPG.

Résultats attendus

- Un document du Plan d'Action comportant une approche de fonctionnement du cadre institutionnel, les objectifs opérationnels, les résultats, les indicateurs de performances, les activités, les coûts y afférents, ainsi que les stratégies de mise en œuvre et de suivi-évaluation est élaboré ;
- le Plan d'Action multisectoriel de mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre est validé et disponible.

Durée du travail (voir planning en annexe)

Le travail sera exécuté sur une durée de quarante cinq (45) jours ouvrables.

Profil du consultant

- un (e) expert (e) titulaire d'un diplôme de 3^{ème} cycle en sciences sociales, spécialiste des questions de développement et ou des projets et programmes, ayant des expériences confirmées en élaboration de document de politique et en genre et développement ;

- un (e) expert (e) titulaire d'un diplôme de 3^{ème} cycle, spécialiste des questions de développement et ayant des connaissances en planification stratégique ;

- un (e) expert (e) titulaire d'un diplôme de 3^{ème} cycle, spécialiste en genre et développement.

L'équipe de consultants qui a élaboré la PNPG et offert ses services pour la poursuite de la réflexion est recommandée pour conduire le processus d'élaboration du PA/PNPG, pour une consistance et une plus grande efficacité dans l'approche.

Tâche du consultant :

1. Proposer un chronogramme pour l'élaboration du PA/PNPG ;

2. Procéder à une analyse des acteurs par rapport à la problématique genre en relation avec les stratégies définies dans la PNPG ;

3. procéder à l'analyse de la situation au niveau du mécanisme national de coordination de la prise en compte de l'approche genre ;

4. faire valider les différentes analyses des acteurs par programme ;

5. rédiger une analyse de la situation globale et en dégager les programmes ;

6. Faire valider les programmes identifiés par un atelier national ;

7. élaborer le plan d'action conformément aux objectifs visés plus haut ;

8. faire valider le plan d'action.

Coût.

Le Cabinet proposera une offre financière qui sera étudiée par le Comité de Pilotage du PARAG, composé des représentants des Coopération Suisse et Danoise, de l'UNFPA et du PNUD.

Annexe 2 : Profil des membres de l'UGP

Coordonnateur de l'UGP

Profil

Le Coordonnateur de l'UGP doit être de formation universitaire approfondie avec diplôme de troisième cycle (spécialité :

gestion des projets, planification, statisticien ou équivalent). Il devra en outre :

- avoir une bonne connaissance du domaine d'intervention du programme;

- avoir une bonne pratique des ONG intervenant dans le domaine du genre ;

- avoir une bonne expérience dans la préparation, évaluation des programmes, en particulier des programmes genre ;

- avoir une bonne maîtrise de la détermination des critères et indicateurs pertinents sur le genre ;

- avoir une aptitude à travailler en équipe et sous pression ;

- avoir une bonne constitution physique et être apte à faire de fréquents déplacements sur le terrain ;

- avoir des bonnes connaissances en micro-informatique ;

Mandat

Le Coordonnateur de l'UGP aura la responsabilité de :

- assurer la gestion administrative, financière, comptable et technique du programme ;

- planifier, organiser et coordonner les activités du programme ;

- assurer la gestion du personnel du programme ;

- veiller à la formation continue du personnel du programme ;

- assurer une bonne information des ONG, partenaires et bénéficiaires sur les modalités de participation au programme ;

- assurer l'établissement des protocoles d'accord, les contrats et ou les conventions entre le programme et les partenaires contractuels et entre le programme et les consultants, entreprises ou cabinets privés, services publics spécialisés chargés des études ou des travaux pour le compte du programme ;

- veiller au respect des règles de conduite compatibles avec les missions de la DPFG et contribuer à la promotion d'une bonne collaboration ;

- veiller à l'élaboration et à la centralisation des rapports d'activités périodiques et des rapports financiers du programme ;

- assurer la mise en place d'une méthodologie, d'indicateurs clés pour l'évaluation de

l'impact du programme sur les bénéficiaires ;

- coordonner les missions périodiques de suivi ;
- participer aux visites de terrain des missions de supervision du programme aux fins d'évaluation des performances ;
- assurer la liaison entre les bailleurs de fonds, les partenaires et l'administration pour permettre une meilleure réalisation des objectifs du programme ;
- présenter aux PTF et autres partenaires, pour approbation, les plans de travail et budgets annuels ainsi que les rapports d'activités et les états financiers annuels.

Responsable de Composante

Mission

Le Responsable de Composante a pour missions principales la conception et la mise en œuvre de sa stratégie d'intervention. A ce titre, il est chargé au sein de l'UGP des tâches suivantes :

- l'appui conseil au Coordonnateur du Programme pour opérationnaliser la stratégie d'intervention globale du Programme ;
- le renforcement des capacités techniques du personnel du Programme sur toute la Composante ;
- l'élaboration et la gestion des plans d'opération de la Composante sous la supervision du Coordonnateur du Programme ;
- la participation à l'élaboration des plans de travail et budgets annuels de la Composante et du Programme ;
- la participation à l'élaboration des rapports trimestriels, semestriels et annuels d'exécution de la Composante et du programme ;
- la préparation et la participation aux missions périodiques de supervision du programme par les bailleurs de fonds ;
- l'appui à la préparation des audits internes et externes du programme ;
- la participation à l'élaboration du rapport d'achèvement du programme et aux missions d'évaluation à mi-parcours et finale ;
- préparation et soumission d'un rapport final d'exécution de la Composante (Programme) au Coordonnateur.

Profil

Le responsable de Composante est un cadre supérieur (Bac + 5 au moins) dans le domaine spécifique de la Composante. Il doit justifier d'une formation universitaire d'un niveau donné qui lui permettra d'être à la hauteur des tâches qui lui seront confiées. Une expérience de dix (10) ans sera requise avec au moins 05 ans dans le domaine spécifique de la Composante.

Assistant Technique

Mission

L'Assistant Technique a pour missions principales l'appui au responsable de Composante dans la conception et la mise en œuvre de sa stratégie d'intervention. A ce titre, il est chargé au sein de l'équipe du programme des tâches suivantes :

- L'appui conseil au Coordonnateur du programme pour opérationnaliser la stratégie d'intervention du programme ;
- Le renforcement des capacités techniques du personnel du programme sur toutes les composantes opérationnelles du programme ;
- L'élaboration et la coordination des plans d'opération sous la supervision du Coordonnateur du programme ;
- participer à l'élaboration des plans de travail et budgets annuels du programme ;
- participer à l'élaboration des rapports mensuels, trimestriels et annuels d'exécution du programme ;
- préparer et prendre part aux missions périodiques de supervision du programme par les bailleurs de fonds ;
- apporter un appui à la préparation des audits internes et externes du programme ;
- participer à l'élaboration du rapport d'achèvement du programme et aux missions d'évaluation à mi-parcours et finale ;
- préparer et soumettre un rapport final d'exécution du programme au Coordonnateur.

Profil

L'Assistant Technique est un cadre supérieur (Bac + 5 au moins) dans le domaine spécifique du programme. Il doit justifier d'une

formation universitaire d'un niveau donné qui lui permettra d'être à la hauteur des tâches qui lui seront confiées. Une expérience de dix (10) ans sera requise avec au moins 05 ans dans le domaine spécifique du programme.

Chef Service Administratif et Financier (CSAF)

Mission

Sous l'autorité du Coordonnateur du programme, le Chef Service Administratif et Financier assure l'ensemble des fonctions d'ordre administratif et financier du programme.

A ce titre, il est chargé de :

- veiller au respect du manuel de procédures et des règles financières des différentes sources de financement du programme ;
- établir en collaboration avec les autres membres de l'Unité de Gestion du Programme (UGP), les budgets prévisionnels annuels et suivre leur exécution ;
- préparer les demandes de retrait de fonds adressées aux PTF ;
- veiller à la conformité des dépenses du programme aux règles et autorisations de dépenses préalablement définies dans le plan de travail et le budget annuel ;
- produire les états financiers et en analyser périodiquement les écarts, ainsi que les rapports spéciaux pour la vérification des comptes, l'établissement du budget ou pour d'autres besoins ;
- préparer et assister les missions d'audit externe et interne ;
- assurer la rédaction des appels d'offres et des différents marchés ;
- assurer la gestion des ressources humaines ainsi que des biens meubles et immeubles du programme ;
- contribuer à l'élaboration du plan de travail annuel du programme ainsi que des rapports d'activités périodiques ;
- exécuter toutes autres tâches de son domaine qui lui seront confiées dans le cadre des activités du programme.

Profil

- être titulaire du diplôme de l'ENA II ou INE

Il option Finances ou Gestion des Entreprises ou d'un DESS en finances et contrôle de gestion ;

- justifier d'une expérience professionnelle minimale de cinq (5) ans ;
- justifier de solides expériences en matière de gestion du personnel ou en organisation administrative ;
- justifier d'une expérience dans les procédures de gestion des programmes sur financement extérieur ; la connaissance des procédures des Institutions Internationales constitue un atout ;
- avoir une connaissance des réformes en cours au Bénin en ce qui concerne le budget de l'Etat, les dépenses publiques et la passation des marchés ;
- avoir une aptitude de travail en équipe et une grande capacité de communication ;
- avoir une maîtrise de l'utilisation de l'outil informatique ;
- jouir de ses droits civils ;
- être de bonne moralité ;
- avoir une bonne santé physique et mentale.

Responsable suivi-évaluation

Mission

Sous l'autorité du Coordonnateur du programme, le Responsable suivi-évaluation a pour mission de coordonner les activités de programmation technique et du suivi-évaluation interne du programme.

A ce titre, il est chargé de :

- concevoir un système et un manuel de suivi-évaluation ;
- organiser le processus de suivi-évaluation conformément au manuel ;
- collecter, traiter, organiser, analyser et produire les informations permettant à la coordination du programme, de prendre des décisions sur la mise en œuvre des activités ;
- assurer la diffusion des résultats du suivi-évaluation ;
- assurer l'actualisation périodique du cadre logique du programme selon une approche participative impliquant toutes les catégories d'acteurs ;
- élaborer, en liaison avec les autres experts et en particulier l'Assistant Technique, les rapports périodiques d'activités (exécution physique,

technique et financière du programme) ;

- suivre l'exécution des activités ayant fait l'objet de conventions et coordonner la concertation avec les autres programmes genre ;
- élaborer de concert avec tous les membres de l'UGP, la ou les méthodes pour le suivi et l'évaluation des effets et des impacts ;
- coordonner les évaluations à mi-parcours et finale ;
- contribuer à l'identification et à la mise en œuvre des actions d'IEC/formation pertinentes et relevant de son domaine de compétence ;
- initier, mettre en œuvre et suivre toutes autres actions pertinentes pour la réalisation des objectifs du programme et relevant de son domaine de compétence ;
- exécuter toutes autres tâches de son ressort qui lui seront confiées dans le cadre des activités du programme.

Profil

- être titulaire d'un diplôme d'Ingénieur en planification ou statistique ;
- justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux (2) ans ;
- avoir une expérience dans le traitement informatique des données d'enquêtes ;
- avoir des connaissances pratiques en approche participative ;
- être apte à effectuer de fréquents déplacements sur le terrain ;
- avoir une aptitude de travail en équipe et une grande capacité de communication ;
- avoir une maîtrise de l'utilisation de l'outil informatique ;
- avoir connaissance d'un logiciel de suivi évaluation conviviale prouvée ;
- jouir de ses droits civils ;
- être de bonne moralité ;
- avoir une bonne santé physique et mentale ;

Comptable

Mission

Sous l'autorité du Chef Service Administratif et Financier du programme, le Comptable est chargé de l'exécution du budget, de la gestion financière et de la bonne tenue des comptes du programme.

A ce titre, il est chargé de :

- contrôler la conformité des factures et reçus (rapprochement factures, bons de commande, bons de livraison, bons d'entrée) ;
- approvisionner les comptes et sous-comptes en vue du règlement rapide des dépenses engagées dans le cadre du programme ;
- établir les demandes de retrait de fonds et de paiements directs à adresser aux PTF de fonds et justifier l'utilisation des ressources du programme ;
- organiser la saisie des pièces comptables ;
- collaborer avec le Chef Service du suivi-évaluation dans le cadre de l'élaboration des bilans d'exécution financière et des rapports d'activités ;
- aider à la confection des divers états et tableaux d'analyse financière et comptable du programme ;
- tenir à jour les documents financiers (journaux et livres comptables) et une comptabilité détaillée par catégorie de coûts, composantes et sous composantes et par antenne ;
- assurer la conformité de l'exécution budgétaire par rapport au règlement financier et aux procédures adoptées ;
- exécuter toutes autres tâches de son domaine qui lui seront confiées dans le cadre des activités du programme.

Profil

- être titulaire d'un diplôme de maîtrise en sciences économiques, option gestion des entreprises ou équivalent appuyé des certificats de connaissances en comptabilité pratique ;
- justifier d'une expérience professionnelle de cinq (5) années au moins ;
- avoir une maîtrise des procédures des Institutions Internationales ;
- avoir une connaissance pratique des réformes en cours au Bénin en ce qui concerne les dépenses publiques ;
- maîtriser le système comptable OHADA ;
- avoir une aptitude de travail en équipe et une grande capacité de communication ;
- avoir une maîtrise de l'utilisation de l'outil informatique et notamment des logiciels de comptabilité ;
- jouir de ses droits civils ;
- être de bonne moralité ;
- avoir une bonne santé physique et mentale.

Annexe 3 : Plans d'actions 2010-2015 budgétisés détaillés des trois Composante

Annexe 3-1: Plan d'actions 2010-2015 budgétisé détaillé – Composante I (en millions de francs CFA)

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
R.1.1.1 : L'accès des femmes aux microcrédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	A.1.1.1.1 : Mettre en place des conditions favorisant la multiplication des IMF dans les localités urbaines et rurales.			Carburant = 0,6		Recrutement d'un cabinet pour Etude sur la carte de couverture géographique des IMF 10	Edition 1000 cartes x 1000F = 1 MIL 12 Equipes de Vulgarisation x 12 départ x 5 jrs x 20 000 f = 14,4M		26	
	A.1.1.1.2 : Plaider pour la réduction des taux d'intérêts appliqués par les IMF					Perdiem pour l'équipe de plaidoyer 50 Pers x 40000 x 5ans = 10M			10	
	A.1.1.1.3 : Former les femmes en matière de gestion de micro crédit.					Honoraires des cabinets retenus pour la formation (5 ans x 10 000 000 = 50M	Frais d'organisation (5M x 5ans x 6 départ = 150 M)		200	
	A.1.1.1.4 : Organiser des concertations entre les acteurs de la micro finance et l'Etat en vue de trouver un consensus d'augmentation de crédits.			Carburant 1M x 5 = 5M		Organisation de 5 concertations (à raison d'une / 5x 2 000 000 F = 10M			15	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.1.1.5 : Réaliser une expérience pilote en milieu péri urbain d'amélioration des conditions de vie des femmes en vue de leur prise en charge socio-économique et de la scolarisation des filles	Prise en charge de la scolarité de 100 filles par an sur 5 ans = 2500x100x (1+2+3+4+5+6) = 5,25M Manuel scolaire = 5M Pension alimentaire = 4000x100x60 mois = 24M Tenues uniformes = 9000x100x (1+2+3+4+5+6) = 20M		Divers frais de déplacement = 3M			21 Elaboration de livrets de post alphabétisation = 2,5M Formateurs et animateurs = 2M Location de locaux = 4M Renforcement des capacités de cent mamans = 5M Lancement activités économiques : équipement et fonds de roulement = 7,5M		84	
	A.1.1.1.6 : Mettre en place un système de microcrédits aux femmes mères d'élèves pour la scolarisation et le maintien des filles dans le cursus scolaire									En cours au Ministère Micro-finance

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.1.1.7 : Renforcer les capacités des femmes sur la gestion des ressources.					Honoraires des cabinets retenus pour la formation (5 ans x 10 000 000 =50M)	Frais d'organisation (5Mx5ans x 6départ = 150 M)		200	
	A.1.1.1.8 : Accroître les ressources financières du Fonds National de Micro finance.							Mobiliser un fonds complémentaire de 1Milliard par an x 5ans	5 000	
	A.1.1.1.9 : Renforcer les capacités d'intervention des IMF en milieu rural et urbain.							Mise en place d'un fonds d'appui annuel 500M	2 500	
SOUS TOTAL R.1.1									8 035	
R.1.1.2 : Le renforcement de capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et porteuses est assuré.	A.1.1.2.1 : Alléger les conditions de création d'unités de production.							Appui-conseil à la mise en place d'unité de production 3million x 5ans = 15M	15	
	A.1.1.2.2 : Vulgariser la carte des potentialités des 77 communes du Bénin au profit des femmes et des hommes			Carburant et frais de déplacement 5M x 5ans = 25M			Frais d'organisation par commune (2M x 77 communes) =154M		179	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.1.2.3 : Mettre en place des unités de transformations de produits au profit des groupements de femmes.							Mise en place d'un fonds d'appui annuel = 1 000 X 5 ans	5 000	
	A.1.1.2.4 : Renforcer les capacités des femmes en entrepreneuriat et en leadership					Honoraires des cabinets retenus pour les 3 formations/An = 10 M x 4 ans X 6 = 240 M	Frais d'organisation 30 M X 6 X 4 = 720 M		960	
	A.1.1.2.5 : Renforcer l'appui institutionnel aux Associations des Femmes pour le développement des AGR	Mise en place d'un fonds d'appui annuel 500M							500	
	A.1.1.2.6 : Susciter les organisations des femmes en associations pour le développement des filières porteuses.		Appuyer les organisations existantes opérationnelles 250M	Sensibiliser les femmes pour leur organisation en associations 25 M à raison de 5 M / an 25		Frais de mission et perdiem des structures organisationnelles 25	Frais d'organisation par commune = 1 M X 77 X 2 ans = 154 M	Autres organisations 250 M	704	
	A.1.1.2.7 : Appuyer la réalisation des infrastructures de voirie et d'assainissement (pistes de desserte rurale).							Transfert de fonds aux communes pour la réalisation des infrastructures de voirie 3 700M	3 700	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.1.3.8 : Créer des mesures incitatives au profit des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,....)	Prévoir une enveloppe globale de 3 850							3 850	
	SOUS TOTAL R1.1.2								14 908	
R.1.1.3 : Le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés.	A.1.1.3.1 : Impliquer davantage les OSC dans la vulgarisation des textes protégeant les femmes.	Mise en place de fonds d'appui aux OSC pour la vulgarisation des textes protégeant les femmes 100							100	
	A.1.1.3.2 : Vulgariser les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin						Organisation des séances de vulgarisation Par commune raison de 1.5 M = 116	Recueil des textes et impressions sous forme de plaquettes (supports) 200M par an x 5 ans	1 116	
	A.1.1.3.3 : Organiser des émissions interactives sur les textes et conventions internationaux relatifs au statut juridique actuel de la femme au Bénin.						Mise en place d'un fonds d'appui aux OSC pour animer des émissions interactives à travers les mass média 100		100	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.1.3.4 : Susciter l'octroi de bourses d'étude aux filles et aux femmes.							Deux séances de concertation entre les Ministères en charge de l'éducation, Famille et les OSC = 1 M Plaidoyer auprès des organismes d'octroi de bourses = 1 M	2	
	A.1.1.3.5 : Faire le plaidoyer auprès des décideurs pour la nomination des femmes aux postes de responsabilité notamment en Conseil des Ministres							Deux séances de concertation entre tous les ministères et l'Institut de la femme = 1M Plaidoyer auprès du gouvernement t=1M	2	
SOUS TOTAL R1.1.3									1 320	
R.1.2.1 : L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	A.1.2.1.1 : Promouvoir les mutuelles de santé au profit du secteur informel dans les communes.							Mise en place d'un fonds d'appui aux mutuelles d'un montant de 5M / commune x77x5ans = 1 925M	1 925	
	A.1.2.1.2 : Promouvoir les mutuelles de santé complémentaire au profit des fonctionnaires.						Mise en place d'un fonds d'appui aux mutuelles 1 260M		1 260	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.2.1.3 : Sensibiliser les élus locaux et les leaders d'opinion sur la scolarisation et le maintien des filles et des garçons à l'école			Frais de carburant = 12M		Honoraires des cabinets retenus pour la formation par département et par zone de proximité = 9M X 4ans = 216M	Frais d'organisation 90M		318	
	A.1.2.1.4 : Doter les services de santé d'agents qualifiés et de matériels sanitaires.							Faire un plaidoyer pour la réouverture de l'INMIES et l'ENIAB = 2 millions Appuyer la formation des agents = 600M	602	
	A.1.2.1.5 : Faire un plaidoyer auprès des décideurs pour la construction des centres de santé à proximité des populations.					Frais de mission de l'équipe de plaidoyer = 5 M	Organisation de 6 concertation X 3M = 18 M		23	
	A.1.2.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des populations aux soins de santé.							Construction de pistes rurales = 770M	2 464	
								Acquisition d'ambulances au profit des centres de santé = à raison de 20M/ Commune X 77 = 1540		

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
R.1.2.2 : Le renforcement de capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.								Faciliter la communication par l'ouverture de numéros verts 154M		
	A.1.2.1.7 : Appuyer la sensibilisation des familles sur l'intérêt d'accorder les mêmes chances aux filles et garçons pour l'accès à l'éducation							Mise en place d'un fonds d'appui= 500M	500	
	SOUS TOTAL R1.2.1								7 092	
	A.1.2.2.1 : Poursuivre la formation des acteurs communaux sur l'intégration du Genre dans les PDC			Frais de carburant=10M	Fourniture de bureau =17,5M	Honoraire des communicateurs=2C x 77 =15M Frais de mission= 20M	Frais d'organisation= 112,5M		175	
	A.1.2.2.2 : Sensibiliser les personnes ressources et le personnel des mairies sur les questions Genre et Développement			Frais de carburant= 10M		Honoraire des communicateurs= 15M	Frais d'organisation=90	Construction de pistes rurales s=770M	135	
	A.1.2.2.3 : Suivre et évaluer l'intégration du genre dans les PDC.							Appui à l'opérationnalisation des cellulesicales au niveau des communes = 385M à raison de 5M/par commune	425	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
								Etude de l'évaluation de l'intégration du Genre dans les PDC = 40M		
	SOUS TOTAL R1.2.2								555	
R.1.2.3 : L'implication des groupes spécifiques dont celui des femmes dans l'élaboration et l'exécution des PDC est assurée	A.1.2.3.1 : Sensibiliser par tous les moyens les femmes sur l'élaboration et l'exécution des PDC.			Frais de carburant = 10M		Honoraire des communicateurs = 15M	Frais d'organisation = 90M		135	
						Frais de mission = 20 M				
	A.1.2.3.2 : Sensibiliser les élus locaux à associer les femmes à tous les niveaux d'élaboration et de mise en œuvre des PDC.			Frais de carburant = 10M		Honoraire des communicateurs = 15M	Frais d'organisation = 90M		135	
						Frais de mission = 20 M				
	A.1.2.3.3 : Faire des plaidoyers à l'endroit des communes en vue de l'allocation de budgets suffisants aux activités des groupes spécifiques, notamment des femmes.			Frais de carburant = 1M		Frais de mission = 5 M Plaidoyer auprès des élus locaux = 1M	Six séances de concertation entre les OSC, les personnes ressources des Ministères et de l'Institut de la femme = 3M		10	
	A.1.2.3.4 : Développer le leadership des femmes à la gestion des affaires des communes.			Frais de carburant = 10M	Fourniture de bureau = 17,5	Honoraire des communicateurs = 15M Frais de mission = 20M	Frais d'organisation par département = 112,5M		175	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.2.3.5 : Améliorer la représentativité des femmes dans les Comités chargés de l'élaboration et la mise en œuvre des PDC			Frais de carburant = 1M		Plaidoyer auprès des élus locaux = 1 M Frais de mission = 5 M	Six séances de concertation entre les OSC, les personnes ressources des Ministères et de l'Institut de la femme = 3 M		10	
SOUS TOTAL R1.2.3									465	
R.1.3.1 : L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.	A.1.3.1.1 : Vulgariser la politique foncière au Bénin.			Carburant = 15M		Frais de mission = 30M	Location de salle = 77 X 100 000F = 7 700 000F Edition de documents = 20M Restauration (cocktail) = 500000 X 77C = 38,5M		111,2	
	A.1.3.1.2 : Sensibiliser les élus locaux sur l'accès des femmes à la terre.			Frais de carburant = 10		Honoraire des communicateurs = 15M Frais de mission = 20M	Frais d'organisation = 90M		135	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.3.1.3 : Améliorer les conditions d'accès des femmes à la propriété foncière productive.			1		6	3		10	
	A.1.3.1.4 : Faire des plaidoyers auprès des décideurs en vue de l'accès des femmes à la propriété productive		10			35	90		135	
	A.1.3.1.5 : Accroître la création des filières porteuses.									En cours au MAEP
	A.1.3.1.6 : Améliorer les conditions d'accès des femmes aux filières porteuses.		10			35	90		135	
	A.1.3.1.7 : Elaborer la carte de débouchés des produits des femmes.									En cours au MAEP
	A.1.3.1.8 : Vulgariser la carte des débouchés des produits au profit des femmes			Frais de carburant = 10M		Honoraire des communicateurs = 15M Frais de mission = 20	Frais d'organisation = 90M		135	
SOUS TOTAL R1.3.1									661,2	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
R.1.3.2 : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.	A.1.3.2.1 : Acquérir et mettre à la disposition des hommes et des femmes des communes des matériels agricoles mécanisés.								PM	En cours au MAEP
	A.1.3.2.2 : Mettre en place un mécanisme de partage équitable des intrants dans les communes.								PM	En cours au MAEP
	A.1.3.2.3 : Former les acteurs des organisations agricoles à l'utilisation des matériels agricoles.								PM	En cours au MAEP
	A.1.3.2.4 : Appuyer l'accès des hommes et des femmes aux logements décentes.							Fonds d'appui pour la réalisation des logements au profit des femmes = 2 000	2 000	
	A.1.3.2.5 : Faciliter l'accès des femmes au foncier urbain et rural.		10			35	90		135	
	A.1.3.2.6 : Favoriser l'accès des femmes aux intrants agricoles.								PM	En cours au MAEP
SOUS TOTAL R1.3.2									2 135	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
R.1.4.1 : le renforcement de capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré.	.1.4.1.1 : Mettre en place un mécanisme de formation des femmes et des hommes sur la gestion des ressources.					Identifier les modules de formation= 0,5 Elaborer le plan de formation = 1,5			2	
	A.1.4.1.2 : Organiser des formations au profit des hommes et des femmes sur la gestion des ressources.					Honoraires de formateurs = 5M	Frais d'organisation = 30M		35	
	SOUS TOTAL R1.4.1								37	
R.1.4.2 : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.	A.1.4.2.1 : Réaliser l'état des lieux sur la pauvreté monétaire.					Commanditer une étude = 5M			5	
	A.1.4.2.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la pauvreté monétaire.					Recrutement d'un cabinet pour l'évaluation = 10M			10	
	SOUS TOTAL R1.4.2								15	
R.1.4.3 : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.	A.1.4.3.1 : Réaliser un état des lieux sur le niveau de satisfaction des besoins des femmes.					Commanditer une étude =50 M			50	
	A.1.4.3.2 : Faire une évaluation en 2014 sur la satisfaction des besoins des femmes.					Recrutement d'un cabinet pour l'évaluation = 10M			10	

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant	Observations
	A.1.4.3.3 : Appuyer la réalisation des infra-structures de garderie d'enfants dans les zones administratives.							Construction d'un bâtiment 120	120	
	SOUS TOTAL R1.4.3								180	
	Coût de réalisation des activités								35 403,2	

Annexe 3-2 : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé détaillé – Composante II

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.2.1.1 : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	A.2.1.1.1 : Mettre en place les organes de promotion du genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux.			Déplacement de la DFIG pour l'installation de 134 organes dans les 77 localités pour un montant de 15.000.000 F	Achats de fournitures de bureau pour 3.000.000 F	Frais de mission pour 4 équipes de 5 personnes pour 20.000.000	Location de salles : 77 X 150.000 F Restauration : 77 X200personnes X 8500 F pour environ 135000000		173 000 000
	A.2.1.1.2 : Faire le suivi et l'évaluation du fonctionnement des organes.	Appuis financiers aux 134 organes mis en place pour faire le suivi pour un montant de 134 X 9500000 soit environ 1250000000		Déplacement de la DFIG pour le suivi pour 15.000.000 F		Frais de mission pour 5 équipes de 5 personnes pour 30.000.000 Honoraires des consultants pour 100.000.000 par année = 530000000	Edition de rapports de suivi et d'évaluation pour en 300 exemplaires 2500F l'unité x 5 soit 3750000		1 798 750 000
	A.2.1.1.3 : Renforcer les capacités d'intervention de ces organes.	Appui financier aux structures intermédiaires des organes mis en place pour 670000 F		Achat de carburant pour 134.000.000 F à raison de 100000 par organe	Achats de fournitures de bureau pour 134 organes pour 900.000.000 F	Frais de mission pour 5 équipes de 5 personnes pour 30.000.000	Locations de 10 camions pour déplacement des matériels acquis à 3 00000 X 10 jours soit 30000000F		1 764 000 000
	A.2.1.1.4 : Appuyer l'élaboration des politiques sectorielles du genre	appui au comité de suivi de l'élaboration de politique du genre 2000000x30comités = 60 000 000				Honoraires de consultants : 15000000 x 30 Ministères = 450 000 000	organisations d'ateliers de validation pour environ 30 structures 90 000 000	sensibilisation dans 70 localités 420 000 000	1 020 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.2.1.2 : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	A.2.1.2.1 : Créer dans le budget général une ligne de crédit pour chaque organe installé.								0
	A.2.1.2.2 : Doter les organes de ressources nécessaires (matérielle, financière) suffisantes pour leur fonctionnement.	fonctionnement 100000000x35 = 3500000000	ordinateurs complet x2x134+ 134moto x2+20véhicule (4x4)x20+ 2x134mobili- ers de bu- reau pour environ 2000 000 000 au total	Carburant pour 134 or- ganes pour environ 500000000	Fourniture de bureaux pour 134 or- ganes pour environ 700 000 000	Frais de mis- sion pour dépôt de matériels au niveau des 135 organes avec 5agents pour 10 jours pour 200 000 000			6 900 000 000
	A.2.1.2.3 : Doter les organes de ressources techniques humaines nécessaires pour leur fonctionnement.	Recrutement de 134 agents pour 300 000 000				Formation des agents pour 134 or- ganes et pour 500 000 000F	Organisation d'environ 60 formations à l'endroit des134 organes pour 300 000 000	Besoins di- vers 50 000 000	1 150 000 000
R.2.2.1 : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/actualisés et appliqués.	A.2.2.1.1 : Elaborer /actualiser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.					Recrute- ment de consultants 10 000 000	Organisation d'ateliers de validation 3000 000		13 000 000
	A.2.2.1.2 : Adopter les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.						Organisation d'ateliers de sensibilisation 5 000 000		5 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.2.2.1.3 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.			Carburant pour vulgarisation dans les 77 communes pour 2 000 000		Recrutement de consultant pour l'édition 7 500 000		Frais de communication 2 500 000	12 000 000
	A.2.2.1.4 : Former les acteurs concernés à la mise en application des textes.			Carburant pour les membres du comité d'organisation des formations 2 000 000		Recrutement de consultants 90 000 000 frais de mission pour les organisateurs 8 000 000			100 000 000
	A.2.2.1.5 : Appliquer les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre.						X	X	
R.2.2.2 : les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG sont élaborés et adoptés.	A.2.2.2.1 : Elaborer les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG					Recrutement de consultant 10 000 000	Organisation d'ateliers de validation 3 000 000		13 000 000
	A.2.2.2.2 : Organiser des séances de plaidoyer à l'endroit des acteurs.						Organisation d'ateliers de sensibilisation à l'endroit de 30 personnes avec restauration 5 000 000		5 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.2.3.1 : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués.	A.2.2.2.3 : Adopter les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG.						Organisation d'ateliers de sensibilisation 5 000 000 y compris la restauration de 30 personnes		5 000 000
	A.2.2.2.4 : Editer et vulgariser les textes de loi relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CNPEG.			Carburant 2 000 000 pour les membres de l'équipe de vulgarisation		Recrutement de consultant pour l'édition 7 500 000		Frais de communication 2 500 000	12 000 000
	A.2.3.1.1 : Répertorier les textes internationaux, régionaux et nationaux visant une meilleure prise en compte du genre.				<ul style="list-style-type: none"> Kits pour 40 participants à 5000 F l'unité Achats de Consommables informatiques et rames de papiers pour 100.000 F soit un total de 300 000 	1 Consultant Senior et 1 consultant junior pendant 45 jours à 100.000 F et 80.000 F le jour Entretien des participants soit un total de 10 000 000	2 Pause café pour 1500 F l'unité pour 40 personnes soit 120000	Déplacement des 40 participants à 6000 F l'unité soit 240000	10 660 000
	A.2.3.1.2 : Editer et vulgariser (disseminer, Sensibiliser) les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.					Traduction des textes du répertoire dans les langues nationales (Fon, Mina, Dendi, Baringa, Yoruba) à	Edition de 2000 exemplaires à 1500 l'unité soit 2x2000x1500 ou 6000000 Formation des formateurs 5x1500x30x2 ou 450000		81 150 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
						raison d'un consultant sénior pour un mois soit 30x100000x5 ou 15000000 Frais de mission pour vulgarisation au niveau départemental (CAD) 5x2x2x4500 soit 900000, (CDCC) soit 900000, (les 77 Conseils communaux) soit 900000 et 17700000 au total	pause-café pour 40 participants pour la vulgarisation au niveau national (les 30 ministères) à raison de 1 cocktail et 1 Pause café soit 1500x2x40x30 ou 3600000 Pause-café pour vulgarisation au niveau départemental (CAD) soit 3600000, (CDCC) soit 3600000, (les 77 Conseils communaux) soit 5x1500x2x40x77 ou 46200000 soit un total de 63450000		
	A.2.3.1.3 : Suivre l'application des textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre.					Suivi par 40 structures, à raison de 2 par structure, pendant 1 semaine par année 5x2x40x45000x5 soit 900000000	0	0	90 000 000
	A.2.3.1.4 : Elaborer les rapports des engagements internationaux relatifs à la promotion du genre				<ul style="list-style-type: none"> •Kits pour 40 participants à 5000 F l'unité soit 200000x3x5 soit 3000000 •Achats de Consommables informatiques et rames de papiers pour 100.000 Fx3x5 soit 1500000 soit un total de 4500000 	1 Consultant Sénior et 1 consultant junior pendant 45 jours à 100.000 F et 80.000 F le jour soit 5x45x3x180000 soit 121500000 Entretien des participants 5x45000x40x3 soit 27000000 (3 rapports) soit 148500000	2 Pause café pour 1500 F l'unité pour 40 personnes soit 5x1500x2x3x40 soit un total de 1800000	Déplacement des 40 participants à 6000 F l'unité soit 3x6000x5x40 soit un total 3600000	158 400 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.2.3.3 : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	A.2.3.3.1 : Faire l'état des lieux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités à tous les niveaux et dans tous les secteurs.				. Kits pour 40 participants à 5000 F l'unité soit 200000 . Achats de Consommables informatiques et cadres de participants pour 100.000 F soit 300000 au total	1 Consultant Sénior et 1 consultant junior pendant 45 jours à 100.000 F et 80.000 F le jour soit 8100000 Entretien des participants soit 1900000 total 10000000	2 Pause café pour 1500 F l'unité pour 40 personnes soit 120000	Déplacement des 40 participants à 6000 F l'unité soit 240000	10 660 000
	A.2.3.3.2 : Renforcer les capacités des femmes en leadership et en développement personnel.					- Traduction des documents de formation dans les langues nationales (Fon, Mina, Dendi, Bariba, Yoruba) à raison d'un consultant sénior pour 20 jours=10000000 - Prise en charge de 30 femmes par session de 3 jours *2 par an pour deux thèmes =40500000 Vulgarisation au niveau départemental (CDCC)=900000 soit 51400000	- Edition de documents de formation en 100 exemplaires à 2500 l'unité = 500000 - Formation des formateurs=450000 - 30 femmes par session de 3 jours *2 par an pour deux thèmes =1350000 Vulgarisation au niveau départemental (CDCC) =3600000 - Déplacement des participants =1800000 soit 7700000 au total		59 100 000
	A.2.3.3.3 : Organiser des séances de plaidoyer et de lobbying à l'endroit des décideurs à tous les niveaux.					Séances de plaidoyer au niveau départemental (CAD)5x2x45000 soit 900000 - Séances de plaidoyer au niveau départemental (CDCC))5x2x45000 soit 900000	Séances de plaidoyer au niveau national (les 30 ministères) à raison de 1 cocktail et 1 Pause café soit 5x1500x2x40x30 donc 18000000 Séances de plaidoyer au niveau		74 100 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
						- Séances de plaidoyer au niveau départemental (CDCC)) 5x2x45000 soit 900000 - Séances de plaidoyer au niveau communal (les 77 Conseils communaux)) 5x2x45000 soit 900000 soit un total de 2700000	départemental (CAD) soit 5x1500x2x40x6 donc 3600000 Séances de plaidoyer au niveau départemental (CDCC) soit 5x1500x2x40x6 donc 3600000 Séances de plaidoyer au niveau communal (les 77 Conseils communaux) soit 5x1500x2x40x77 donc 46200000 soit un total de 71400000000		
	A.2.3.3.4 : Evaluer annuellement l'implication des femmes dans les prises de décision.				Kit de participants 5x5000x40 soit 1000000 Consommables informatiques et rames de papier 5x100000 soit un total de 1500000	1 Consultant Sénior et 1 consultant junior, pour 1,5 mois soit 45x5x180000 donc 4500000 Entretien des participants 5x45000x40 soit 9000000	2 Pause café 5x1500x2x40 soit 600000	Déplacement des participants 5x6000x40 soit 1200000	52 800 000
TOTAL									13 507 620 000

Annexe 3-3 : Plan d'actions 2010-2015 budgétisé détaillé – Composante III

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R3.1.1 : Un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC et autres acteurs pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	A.3.1.1.1 : Evaluer les besoins en appui technique, matériel et financier des OSC et des autres acteurs œuvrant dans le domaine du genre.					15 000 000 = 10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté ; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	4740000 = Un atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.1.1.2 : Elaborer un plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.			9.000.000 pour fonctionnement du comité multisectoriel			Deux ateliers de validation 2x(60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		18 480 000
	A.3.1.1.3 : Mobiliser les ressources pour financer la mise en œuvre du plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.						5.000.000 Organisation des rencontres avec les PTF (Préparation technique, documentation,		5 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.1.1.4 : Exécuter le plan d'intervention des appuis à apporter aux OSC et aux autres acteurs.		552 000 000 (3 millions par OSC et aux seconds/ 154+30 = 184) Acquisitions de divers appuis aux OSC et aux autres acteurs	12 000 000 Carburant (2 000 000 par département X 6) pour les missions de remise d'appui		2 700 000 Pour les frais de mission	6 000 000 à raison de 1 million par département (Frais d'organisation lors des re-mises)		572 700 000
	TOTAL R 3.1.1								615 920 000
R.3.1.2 : Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC et autres acteurs sont effectués.	A.3.1.2.1 : Elaborer un plan de suivi.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000) x 2 jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.1.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires à la mise en oeuvre du plan de suivi.						5 000 000 Organisation des rencontres avec les PTF		5 000 000
	A.3.1.2.3 : Organiser chaque trimestre une revue des actions genres des OSC et autres acteurs.					2 000 000 Pour perdiems des comités d'organisation des revues et des participants	94 000 000 / 4 revues par an sur 5ans (60 participants x 12000+15000+5000+5000) x 2 jrs + 150000 pour la salle		334 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.1.2.4 : Mettre en œuvre ce plan de suivi.			6000000 Achat de carburant pour les missions de suivi		9000000 frais de mission pour les équipes de suivi			15 000 000
	TOTAL R3.1.2								373 740 000
R.3.2.1 : Un programme d'Information, d'Edu- cation et de Commu- nication pour un Changement de Com- portement est conçu et mis en œuvre.	A3.2.1.1 : Mettre en place les organes genre dans chaque commune.			6 000 000 Achat de carburant pour les missions de mise en place des or- ganes genre dans chaque commune		9 000 000 frais de mission pour les équipes de mise en place des or- ganes genre dans chaque commune			15 000 000
	A.3.2.1.2 : Elaborer un Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement par le MFSN.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.2.1.4 : Mettre en œuvre le Plan.						150000000 pour les séances de sensibilisation, téléfilm, émission radio, télé, plaquettes, spot etc (5 000 000 / commune par an X 5 ans)		150 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.2.1.3 : Mobiliser de ressources financières nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'Information, d'Education et de Communication pour un Changement de Comportement.						500000 organisation des rencontres avec les PTF (préparation technique, documentation)		5 000 000
	TOTAL R3.2.1								189 740 000
R.3.2.2 : Des actions innovantes au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	A.3.2.2.1 : Instituer une Journée Nationale de Promotion du Genre au Bénin.						3000000 pour la mobilisation des acteurs, les plaidoyers, communication en Conseil des Ministres		3 000 000
	A.3.2.2.2 : Répertoire chaque année les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.					19200000 Recruter des cabinets à raison de 500 000 par commune et sur 5 ans.			192 000 000
	A.3.2.2.3 : Elaborer les critères d'évaluation.						Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		4 740 000
	A.3.2.2.4 : Concevoir un budget au MFSN pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.			1000000 pour le fonctionnement du comité de conception du budget					1 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.2.2.5 : Mobiliser les ressources pour primer les acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.						5000000 Organisation des rencontres avec les PTF (Préparation technique, documentation)		5 000 000
	A.3.2.2.6 : Organiser la remise de prix aux acteurs les plus méritants en matière de promotion du genre.						162 500 000 POUR Montant aux acteurs les plus méritants et frais d'organisation (200 mille / acteur X 160 acteurs X 5 ans + 500 mille/ an X 5 ans)		162 500 000
TOTAL R3.2.2									368 240 000
R.3.3.1 : Les données statistiques désagrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux.	A.3.3.1.1 : Mettre en place un système d'information fonctionnel à tous les niveaux.					200 000 000 pour le cabinet recruté pour la mise en place du système d'information/ Recrutement des gestionnaires des bases de données			200 000 000
	A.3.3.1.2 : Former les acteurs à tous les niveaux à la collecte des données statistiques désagrégées par sexe.						50000000 Formation des agents de collecte de données pour la production des statistiques désagrégées par sexe		50 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.1.3 : Effectuer la collecte et le traitement périodique des données statistiques désagrégées par sexe.					527 000 000 (15 000 000 par mini- tère et 500 000 pour les OSC à raison de 2 par commune			527 000 000
	TOTAL R3.3.1								777 000 000
R.3.3.2 : Les différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre sont mises en réseau.	A.3.3.2.1 : Evaluer la mise en réseau (identification du réseau à mettre en place et évaluation de son coût) des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 Jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.3.2.2 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.						5000000 Organisation des Séances de plaidoyer au niveau des PTF et des décideurs		5 000 000
	A.3.3.2.3 : Procéder à la mise en réseau des différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre.					2 000 000 Elaboration du TDR pour le dossier d'Appel d'offre pour le recrutement d'un cabinet pour la mise en réseau. 100 000 000Re-crutement d'un cabinet pour la mise en réseau			102 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.3.2.4 : Rendre fonctionnel ce réseau.					3000000 recruter un administrateur de réseau par département, organiser des séances de concertation entre les diffuseurs administrateurs de réseau			30 000 000
TOTAL R3.3.2									156 740 000
R.3.3.3 : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	A.3.3.3.1 : Analyser des données statistiques désagrégées par sexe.					3000000 recrutement de 6 experts pour les 6 départements			30 000 000
	A.3.3.3.2 : Editer et publier les annuaires statistiques sur le genre à tous les niveaux.						150000000 un annuaire par an et par acteur (ministères sectoriels, OSC, les confessions religieuses		150 000 000
	A.3.3.3.3 : Organiser des séances de vulgarisation des données statistiques sur le genre (faire ressortir les disparités au cours des séances pour attirer l'attention des décideurs).						710000000 une séance par an et par acteur: 154 OSC (2 par commune), 30 ministères et 100 autres acteurs (confessions religieuses, les leaders d'opinion		710 000 000
	TOTAL R3.3.3								890 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.3.4.1 : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel	A.3.4.1.1 : Mettre sur pied une cellule de communication pour les CCC au niveau macro.			50000000 Mission de mise sur pied des cellules, carburant, frais de mission etc					50 000 000
	A.3.4.1.2 : Elaborer un plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté ; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants			15 000 000
	A.3.4.1.3 : Mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.						5000000 Organisation des Séances de plaidoyer au niveau des PTF et des décideurs		5 000 000
	A.3.4.1.4 : Mettre en œuvre le plan d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.						200000000 Réalisation des prospectus, de téléfilm, spots publicitaires (radio, télé etc)		200 000 000
TOTAL R3.4.1									270 000 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
R.3.4.2 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	A.3.4.2.1 : Identifier les personnes à former par communes.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.4.2.2 : Organiser des séances de formation des leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sur le genre.						270 000 000		270 000 000
TOTAL R3.4.2									
R.3.4.3 : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre	A.3.4.3.1 : Identifier les leaders à associer à la promotion du genre par communes.					10.000.000 pour les honoraires du cabinet recruté; 2000000 pour le comité technique d'élaboration des TDR et 3000000 pour les Perdiems des participants	Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs + 150000 pour la salle		19 740 000
	A.3.4.3.2 : Inciter ces leaders identifiés à sensibiliser leurs fidèles et collaborateurs sur les actions genre.						962 500000 (10 leaders par commune à raison de 250 000 par leaders		962 500 000

Résultats	Activités	F0	F1	F2	F3	F4	F5	F6	Montant
	A.3.4.3.3 : Associer les leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, des autorités politico-administratives, à l'exécution des actions de promotion du genre.						Atelier de validation (60 participants x 12000+15000+5000+5000)x 2 jrs x 2 ateliers x 6 départements x 5 ans + 150000 pour la salle		284 400 000
TOTAL R3.4.3									1 266 640 000
Coût de réalisation des activités									5 197 760 000

Annexe 4 : Détail des frais de fonctionnement du Programme

Désignation	U	Prix unit.	Année 1		Année 2		Année 3		Année 4		Année 5		Total	
			Qt.	Coût	Qt.	Coût	Qt.	Coût	Qt.	Coût	Qt.	Coût	Qt.	Coût
Frais de personnel														
Salaires				49 320		49 320		49 320		49 320		49 320		246 600
Coordonnateur	H/M	450	12	5 400	12	5 400	12	5 400	12	5 400	12	5 400	60	27 000
Responsables de Composante (3)	H/M	350	36	12 600	36	12 600	36	12 600	36	12 600	36	12 600	180	63 000
Assistants (3)	H/M	300	36	10 800	36	10 800	36	10 800	36	10 800	36	10 800	180	54 000
Responsable Suivi-évaluation	H/M	300	12	3 600	12	3 600	12	3 600	12	3 600	12	3 600	60	18 000
CSAF	H/M	300	12	3 600	12	3 600	12	3 600	12	3 600	12	3 600	60	18 000
Comptable	H/M	250	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	60	15 000
Secrétaire	H/M	200	12	2 400	12	2 400	12	2 400	12	2 400	12	2 400	60	12 000
Chauffeurs (5)	H/M	100	60	6 000	60	6 000	60	6 000	60	6 000	60	6 000	300	30 000
Agent de liaison	H/M	80	12	960	12	960	12	960	12	960	12	960	60	4 800
Gardien	H/M	80	12	960	12	960	12	960	12	960	12	960	60	4 800
Indemnités				40 680		40 680		40 680		40 680		40 680		203 400
Coordonnateur	H/M	400	12	4 800	12	4 800	12	4 800	12	4 800	12	4 800	60	24 000
Responsables de Composante (3)	H/M	300	36	10 800	36	10 800	36	10 800	36	10 800	36	10 800	180	54 000
Assistants (3)	H/M	250	36	9 000	36	9 000	36	9 000	36	9 000	36	9 000	180	45 000
Responsable Suivi-évaluation	H/M	250	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	60	15 000
CSAF	H/M	250	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	12	3 000	60	15 000
Comptable	H/M	100	12	1 200	12	1 200	12	1 200	12	1 200	12	1 200	60	6 000
Secrétaire	H/M	100	12	1 200	12	1 200	12	1 200	12	1 200	12	1 200	60	6 000
Chauffeurs (5)	H/M	100	60	6 000	60	6 000	60	6 000	60	6 000	60	6 000	300	30 000

Agent de liaison	H/M	70	12	840	12	840	12	840	12	840	12	840	60	4 200
Gardien	H/M	70	12	840	12	840	12	840	12	840	12	840	60	4 200
Perdiems				35 000		35 000		40 000		40 000		40 000		190 000
Frais de déplacement	FF	35 000	1	35 000	1	35 000	1	40 000	1	40 000	1	40 000	1	190 000
Fournitures de bureau				5 000		5 000		5 000		5 000		5 000		25 000
Consommables informatiques	FF	3 000	1	3 000	1	3 000	1	3 000	1	3 000	1	3 000	1	15 000
Autres consommables de bureau	FF	2 000	1	2 000	1	2 000	1	2 000	1	2 000	1	2 000	1	10 000
Matériels et mobiliers de bureau				100 500		-		-		-		-		100 500
Ordinateurs bureau et accessoires	FF	1 500	12	18 000	0	0	0	0	0	0	0	0	12	18 000
Ordinateurs portables	FF	1 250	10	12 500	0	0	0	0	0	0	0	0	10	12 500
Imprimantes laser	FF	400	10	4 000	0	0	0	0	0	0	0	0	10	4 000
Imprimantes laser couleur	FF	800	5	4 000	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4 000
Photocopieurs grand débit	FF	3 000	1	3 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3 000
Photocopieurs	FF	1 000	1	1 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1 000
Mobiliers divers	FF	30 000	1	30 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	30 000
Logiciels divers	FF	15 000	1	15 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15 000
Groupes électrogènes	FF	3 000	1	3 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3 000
Autres matériels (tél. internet, etc.)	FF	10 000	1	10 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10 000
Matériels roulants				112 000		-		-		-		-		58 000
Véhicule 4x4 (Coordination)	FF	35 000	1	35 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	35 000
Véhicule double cabine (Resp/Compo et Pool)	FF	18 000	4	72 000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	18 000
Motos	FF	1 000	5	5 000	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5 000

